

Der Einfluss von Effort-Reward-Imbalance und Overcommitment auf das Burnout-Risiko von Bankangestellten

Corinna WERNECKE¹, Reingard SEIBT², Irina BÖCKELMANN¹,
Beatrice THIELMANN¹

¹ *Bereich Arbeitsmedizin der Medizinischen Fakultät,
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Leipziger Straße 44, D-39120 Magdeburg*

² *Institut und Poliklinik für Arbeits- und Sozialmedizin,
Medizinische Fakultät Carl Gustav Carus der Technischen Universität Dresden
Fetscherstraße 74, D-01307 Dresden*

Kurzfassung: In den letzten Jahren ist bei Mitarbeitern der Finanz- und Versicherungsbranche ein Anstieg der Fehlzeiten aufgrund von psychischen Belastungen zu beobachten. Ziel der Studie war es, den Zusammenhang zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und Burnout bei Bankangestellten (BA) zu untersuchen. Dazu wurden insgesamt 90 BA aus dem Raum Magdeburg mittels 2 standardisierten Fragebögen untersucht. Es konnte gezeigt werden, dass BA mit ausgeglichenem Verausgabung-Belohnung-Verhältnis gegenüber denen, mit einem unausgeglichenen Verausgabung-Belohnung-Verhältnis ein mehr als doppelt so hohes Risiko haben, Burnout-gefährdet zu sein. Eine positive Beeinflussung des Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis kann damit als Ansatzpunkt zur Vermeidung von Burnout dienen.

Schlüsselwörter: Burnout, Bankangestellte, Maslach Burnout Inventory, Effort-Reward Imbalance, Gratifikationskrise, Overcommitment

1. Einleitung

Laut dem Fehlzeitenreport 2013 führen bei Mitarbeitern der Finanz- und Versicherungsbranche zunehmend vor allem psychische Arbeitsbelastungen zur Arbeitsunfähigkeit [Badura et al. 2013]. Gründe dafür können vielseitig sein. Im Allgemeinen bestehen Zusammenhänge zwischen beruflichen Gratifikationskrisen und psychischen Beeinträchtigungen bzw. Burnout. Unter Gratifikationskrisen versteht man ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung (Effort-Reward Imbalance, ERI). Als Stressverstärker hat Overcommitment (OC) Einfluss auf den Zusammenhang von arbeitsbezogenen Faktoren und Gesundheit. Insbesondere bei Bankangestellten (BA) herrscht ein Mangel an Untersuchungen dieser Zusammenhänge. Ziel dieser Analyse war es daher, das Burnout-Erleben bei BA mit ausgeglichenem Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis ($ERI \leq 1$) und mit unausgeglichenem Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis ($ERI > 1$) zu untersuchen. Darüber hinaus wurde die Abhängigkeit von OC und ERI-Ratio analysiert.

2. Teilnehmer und Methodik

An der Studie nahmen 69 weibliche und 21 männliche BA im Alter von $43,2 \pm 9,4$ Jahre teil. Die Teilnehmer waren durchschnittlich $24,8 \pm 10,5$ Jahre berufstätig. Die Analysen basieren auf einer Befragung mittels standardisierter Fragebögen. ERI sowie OC wurden mit dem Fragebogen zur Erfassung beruflicher Gratifikationskrisen (ERI-Q) erhoben [Siegrist 1996]. Das Burnout-Syndrom wurde mit dem Maslach Burnout Inventory (MBI-GS) und seinen Subskalen emotionale Erschöpfung (EE), Zynismus (ZY) und reduzierte Leistungsfähigkeit (RLF) untersucht [Maslach & Jackson 1986]. Anschließend wurde die Abhängigkeit vom ERI-Ratio analysiert. Außerdem erfolgte die Klassifizierung des MBI-GS nach Kalimo [Kalimo et al. 2003].

3. Ergebnisse

80 % der BA wiesen kein ($ERI \leq 1$: $0,7 \pm 0,2$) und 20 % ein ERI-bezogenes Gesundheitsrisiko ($ERI > 1$: $1,3 \pm 0,3$) auf. Das Burnout-Risiko war in der Gruppe $ERI > 1$ signifikant höher ($1,8 \pm 1,2$ vs. $1,2 \pm 0,6$, $p = 0.002$). Von ihnen berichteten 12 % ein Burnout-Syndrom und 47 % einige Burnout-Symptome. In der Gruppe $ERI \leq 1$ lagen nur für 33 % einige Burnout-Symptome ($p = 0.043$) vor. In dieser Gruppe hatte niemand ein Burnout-Syndrom (Abb. 1).

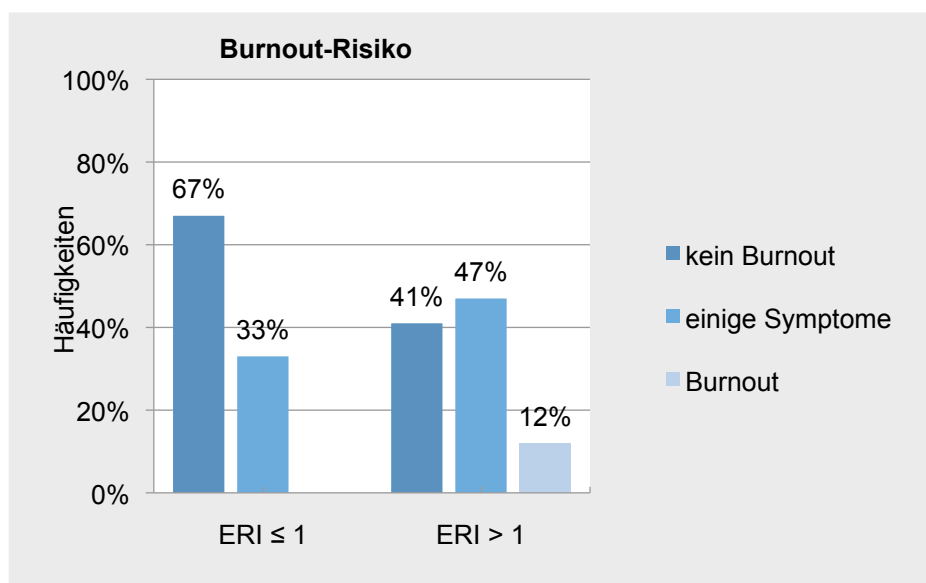


Abbildung 1: MBI-GS-Klassifikation (nach Kalimo et al. 2003) in Abhängigkeit vom ERI-Ratio

Die Ausprägung der MBI-Dimensionen (nach Maslach & Jackson 1986) in Abhängigkeit vom ERI-Ratio sind in der Abb. 2 dargestellt. Erwartungsgemäß waren für die Gruppe $ERI > 1$ gegenüber der Gruppe $ERI \leq 1$ höhere Werte in den MBI-GS-Subskalen zu verzeichnen: EE: $2,4 \pm 1,4$ vs. $1,8 \pm 1,1$ ($p = 0.053$); ZY: $1,7 \pm 1,4$ vs. $0,7 \pm 0,7$ ($p < 0.000$); RLF: $1,2 \pm 1,2$ vs. $0,8 \pm 0,7$ ($p = 0.067$). So wiesen in der Gruppe $ERI > 1$ 24 % der BA eine hohe emotionale Erschöpfung auf, wohingegen es in der Gruppe $ERI \leq 1$ nur 15 % waren. Zudem gaben 29 % der BA mit $ERI > 1$ hohe Zynismus-Werte an. Bei den BA mit $ERI \leq 1$ waren es lediglich 5 %. Im Bereich der

Leistungsfähigkeit ist zu erkennen, dass die BA mit einem ausgeglichenen Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis sich durch eine höhere Leistungsfähigkeit auszeichnen. In dieser Gruppe gaben nur 8 % an, dass sie über eine geringe Leistungsfähigkeit verfügen, im Gegensatz zu den BA mit unausgeglichenen Verausgabungs-Belohnungsverhältnis, bei denen fast ein Viertel über eine geringe Leistungsfähigkeit berichteten.

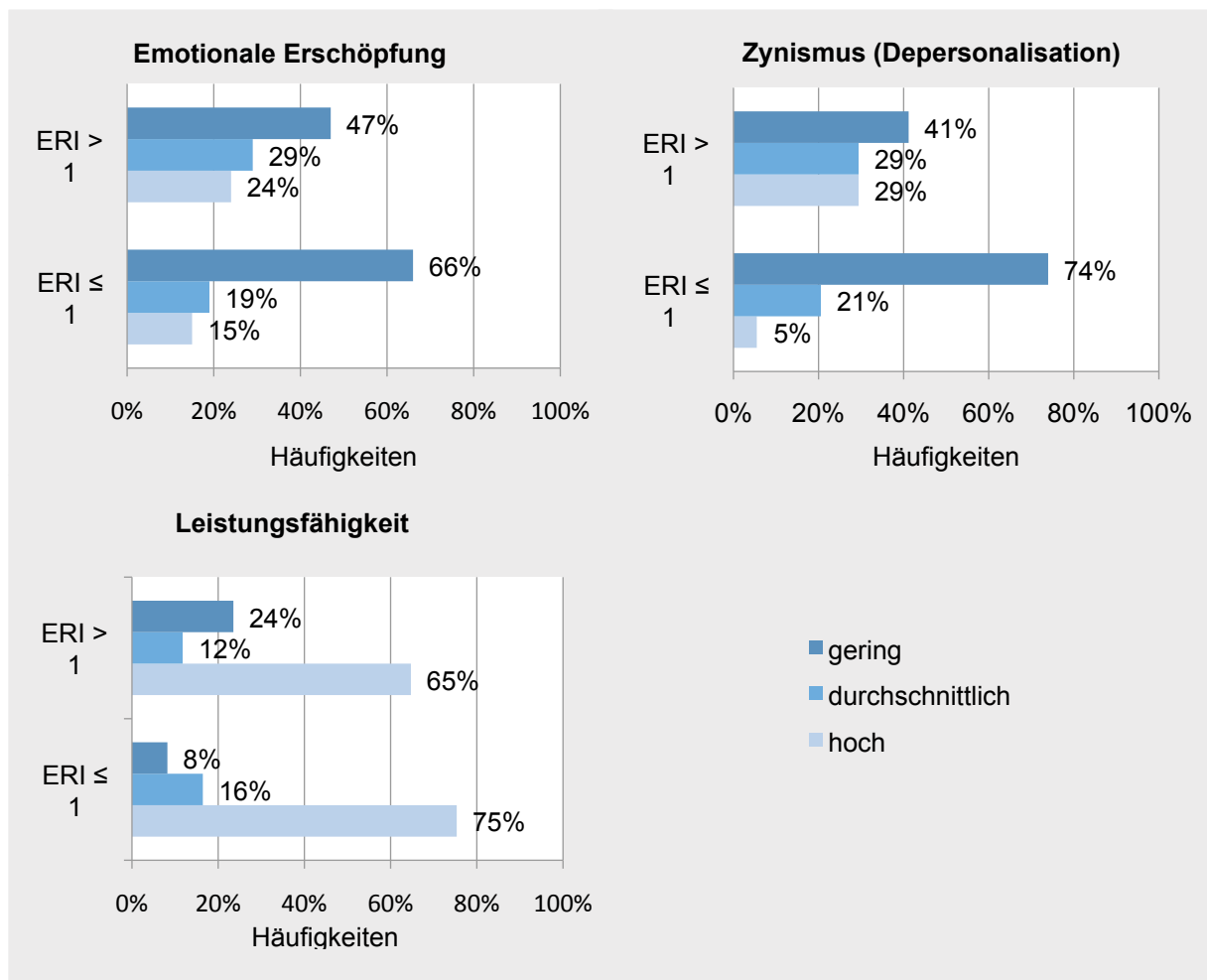


Abbildung 2: Ausprägung der MBI-Dimensionen (nach Maslach & Jackson 1986) in Abhängigkeit vom ERI-Ratio

Erhöhte OC-Werte zeigten 24 % der BA der Gruppe ERI > 1. Im Vergleich dazu waren es bei den BA mit ERI ≤ 1 lediglich 7 % ($p = 0.041$). Zwischen ERI-Ratio und Burnout bestanden mit $r = 0.34$ nur ein geringer Zusammenhang. Auch die Korrelationsanalyse zwischen ERI-Ratio und OC ergab nur einen geringen Zusammenhang ($r = 0.48$).

BA mit einem unausgeglichenen Verausgabungs-Belohnungs-Verhältnis hatten gegenüber denen, mit einem ausgeglichenem eine 2,1-fach höhere Chance zur

Gruppe der Burnout-gefährdeten BA zu gehören. Geschlechtseffekte ergaben sich weder für ERI- noch für Burnout-Subskalen.

4. Diskussion

Ein ERI-bezogenes Gesundheitsrisiko, d. h. ein Ungleichgewicht zwischen Verausgabung und Belohnung, kann die Entstehung von Burnout begünstigen. Ein günstiges ERI-Ratio scheint einen salutogenen Effekt auf die Entstehung von Burnout zu haben. Dieser Effekt scheint auch eine effektive Anforderungsbewältigung zu ermöglichen. Die potenzielle Vorhersagkraft des ERI-Ratio für das Burnout-Risiko bietet Ansatzpunkte zu dessen Prävention sowie für Folgeanalysen. Insbesondere die positive Beeinflussung des ERI-Ratio kann als Teilstrategie zur Vermeidung von Burnout beitragen. Durch ein Zusammenwirken von Angestellten, Führungskräften und Arbeitsmedizinern kann dadurch ein Beitrag zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit geleistet werden.

5. Literatur

- Badura B, Ducki A, Schröder H et al. (2013) Fehlzeiten-Report 2013 - Verdammt zum Erfolg – die süchtige Arbeitsgesellschaft? Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Kalimo R, Pahkin K, Mutanen P, Topipinen-Tanner S. (2003) Staying well or burning out at work: work characteristics and personal resources as long-term predictors. *Work & Stress*; 17, 2: 109-122.
- Maslach C, Jackson SE (1986) Maslach Burnout Inventory. Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Siegrist, J (1996) Adverse health effects of high effort – low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27-43.