

Sozial, UnternehmerIn und ausgebrannt.

Der Einfluss von prosozialen Werteeinstellungen und Gründungsbedingungen auf das Burnout Risiko von Social Entrepreneurs.

Sophia Kiefl, Psychologin (B.Sc.), SRH Fernhochschule – the mobile university

Riedlingen

Abstract

Neueste Studienerkenntnisse und Trendstudien rücken den Fokus in jüngster Zeit stärker auf die psychische Gesundheit von Sozialunternehmerinnen und Sozialunternehmern (Social Entrepreneurs) (Ioan & Bianchi 2021; Vandor & Meyer 2021). Der vorliegende Beitrag gibt einen Überblick über Stress, Burnout und Burnout-Risikofaktoren bei deutschen Social Entrepreneurs. Ziel dieses Beitrags ist es, die wichtigsten Forschungserkenntnisse und theoretischen Konzepte zu den psychischen Auswirkungen einer sozialunternehmerischen Gründung zusammenzutragen und darauf aufbauend ein theoretisches Modell zu „Social Entrepreneurial Stress“ empirisch zu überprüfen. Der Fokus liegt dabei auf Prosozialität bzw. einem prosozialen Werteset als Social-Entrepreneurship-, „typische“ Intention und dessen Zusammenhang mit Stress und wahrgenommenem Burnout bzw. „Überdruss“. Zur Hypothesenprüfung wird eine quantitative Querschnittstudie mittels Online-Fragebogenverfahren durchgeführt. Die Stichprobe besteht aus 63 teilnehmenden Social Entrepreneurs in den verschiedenen Gründungsphasen der Vorgründungsphase (15,9 %), der Startup-Phase (31,7 %), der frühen Umsetzungs- und Wachstumsphase (34,9 %) sowie der späten Umsetzungs- und Wachstumsphase (17,5 %). Die Ergebnisse können die Annahme nicht bestätigen, dass eine prosoziale Einstellung das wahrgenommene Burnout der teilnehmenden Social Entrepreneurs erhöht. Eine hohe Risikobereitschaft kann außerdem nicht als Schutzfaktor vor Burnout identifiziert werden. Hingegen lässt sich bestätigen, dass andere Rahmenbedingungen einer sozialunternehmerischen Gründung, wie bspw. wahrgenommene Rollenkonflikte, Rollenoverload oder die wahrgenommene soziale Unterstützung, einen signifikanten Einfluss nehmen auf das wahrgenommene Burnout bzw. den erlebten Überdruss. Der Artikel dient einem wissenschaftlichen Erkenntnisgewinn für die psychische Gesundheit von Social Entrepreneurs während der Gründung und soll die Aufmerksamkeit auf die Thematik in der Gründerszene erhöhen. Vor diesem Hintergrund ist jedoch darauf zu verweisen, dass die Stichprobe die unbekannte Population von Social Entrepreneurs in Deutschland nicht repräsentativ abbildet und die Ergebnisse dieser Arbeit keine allgemeingültigen Praxisimplikationen bieten können.

Keywords

Burnout, Stress, Social Entrepreneurship, Sozialunternehmertum

Abkürzungsverzeichnis

B	Regressionskoeffizient Beta
DSM	Deutscher Startup Monitor
DSM-IV	Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders
ICD-10	International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems
KE	Konventionelle Unternehmerinnen/Unternehmer
KS-Test	Kolmogorov-Smirnow-Test, Kolmogorov-Smirnow-Test
M	Mittelwert / arithmetisches Mittel
Max	Maximum
MBI	Maslach Burnout Inventar
Md	Median
Min	Minimum
PB	Prosoziales Verhalten (Prosocial Behavior)
PVQ	Portraits Value Questionnaire, Portraits Value Questionnaire
r	Korrelationskoeffizient
R-1	Single-Item-Skala zur Erfassung von Risiko-bereitschaft
R2	Bestimmtheitsmaß R2
SD	Standardabweichung,
SE	Social Entrepreneur(s)
SEEH-Skalen	Skalen der Einstellungsstruktur ehrenamtlicher Helfer
SEND e.V.	Social Entrepreneurship Netzwerks Deutschland
SocEnt	Social Entrepreneurship
SV-K	Skala der sozialen Verantwortung – Kurzskala
SVS	Schwartz Value Survey, Schwartz Value Survey
TM	Tedium Measure
X	Prädiktor X
Y	Kriterium Y
Z	intervenierende Variable Z

Arbeitsdefinition Social Entrepreneurship

Für das Konzept Social Entrepreneurship (SocEnt) liegt in Deutschland bis dato kein einheitliches Begriffsverständnis vor. Aus mehreren relevanten Definitionsansätzen leitet sich folgende Arbeitsdefinition für Social Entrepreneurship für diesen Beitrag ab:

Social Entrepreneurship ist das primäre Erzielen eines sozialen oder ökologischen Mehrwertes einer Organisation mit innovativen Ansätzen. Dabei werden unternehmerische Mittel genutzt. Durch transparentes und verantwortungsvolles Management werden interne und externe Stakeholder miteinbezogen.

Eine ausführliche Herleitung der Arbeitsdefinition erfolgte aus verschiedenen wissenschaftlichen Definitionsansätzen (siehe Mair & Martí 2006: 37; SEND e.V. - deutscher Social Entrepreneurship Monitor; Tan et al. 2005: 357–358).

1. Einführung

“[...] in reality social entrepreneurs would give their life to the cause and this can lead to burnout. I feel I am overworked [...]”

- Sabrina Chakori, Gründerin Brisbane Tool Library (Shearman & Goldsmith 2019)

Social Entrepreneurship kann gewissermaßen als der „Hidden Champion“ der Startup Welt gesehen werden. Aus den anfänglichen Gründungen einiger weniger gemeinwohlorientierter Unternehmen, die mit innovativen, unternehmerischen Ansätzen einen wichtigen Beitrag zur Lösung sozialer oder ökologischer Herausforderung leisteten, ist eine stetig wachsende „Szene“ entstanden, die zunehmend mehr Aufmerksamkeit erfährt (Hackenberg & Emptner 2011: 11–12). Für die Gründenden solcher Sozialunternehmen – die sogenannten Social Entrepreneurs (SE) - ist „[...] nicht das Erwirtschaften von Überschüssen das Ziel [...], sondern das Erfüllen der sozialen Aufgabe.“ (Faltin 2008, zitiert bei Hein 2021: 4) Mit Blick auf die vielfältigen Krisen und Herausforderungen der aktuellen Zeit besteht kaum Zweifel: Es braucht derartiges Gedankengut in der Wirtschaft. Das Gründen eines Sozialunternehmens ist auch vermeintlich erstrebenswert: Gutes tun und Geld verdienen bei gleichzeitiger unternehmerischer Autonomie. Die Realität von Social Entrepreneurs sieht jedoch häufig anders aus: Laut einer Studie der Universität Wien zeigen 43 % der befragten Social Entrepreneurs mehr als ein Burnout-Symptom wie Erschöpfung, Reizbarkeit, Schlaf- und Angststörungen (Vandor & Meyer 2021: 12). Der europäische Social Entrepreneurship Report „the possibilists“ berichtete ähnliche die Ergebnisse: 59 % der dort befragten europäischen Social Entrepreneurs geben an, dass sie eine Form von Burnout während der Gründung erlebt haben (Ioan & Bianchi 2021: 26).

Ausgehend von dieser Problemstellung ist das Hauptziel dieses Artikels, empirische Forschungserkenntnisse zu den psychischen Auswirkungen einer sozialunternehmerischen Gründung in einer Arbeit zu sammeln, um die Aufmerksamkeit auf die psychische Gesundheit von sozialen Gründenden zu lenken.

2. Forschungsmodell und Methodik

Die Frage, warum einige Menschen altruistisch bzw. prosozial handeln, kann unter anderem durch individuelle Normen und Werte einer Person erklärt werden. Nach der Theorie des geplanten Handelns kann davon ausgegangen werden, dass altruistisches Handeln sich aus individuellen, persönlichen Normen einer Person ableitet (Ajzen 1991; Bierhoff 2010: 93; LaCaille 2013). Dabei spielen Werte eine besondere Rolle, denn persönliche Normen werden aus individuellen Werten abgeleitet. (Schwartz und Howard 1981, zitiert bei Bierhoff 2010: 101; Schwartz 1977: 231). Daraus kann für diese Arbeit abgeleitet werden, dass prosoziale Werte einer sozialunternehmerischen Gründungsmotivation zugrunde liegen. Eine prosoziale Einstellung kann Belastungen für die psychische Gesundheit mit sich ziehen (Fischer, Jander & Krueger 2018: 69–70). Übertriebene Hilfsbereitschaft kann zu Stressbelastung und Stressanfälligkeit führen und infolgedessen die psychische Gesundheit beeinträchtigen (Bierhoff 2010: 20). Aus diesem Grund sind vor allem auch Menschen in helfenden Berufen bzw. Personen, die einen hohen Idealismus zeigen und den Anspruch haben, mit ihrem Beruf zu helfen, häufig von Burnout bzw. dem Gefühl von „Überdruß“ betroffen (Freudenberger 1974: 161; Körner 2002: 50; Pines et al. 1991: 60–64; Schaufeli & Enzmann 1998: 77–78). Im sozialunternehmerischen Kontext ist dieses Thema sehr relevant. Social Entrepreneurs laufen Gefahr, wie „besessen“ zu sein von ihrer Passion bzw. Mission und infolgedessen sich von ihren eigenen Anforderungen überlastet zu fühlen (de Mol et al. 2018: 402; Vandor & Meyer 2021: 6). Auf dem ambitionierten Weg zur Erfüllung der sozialen Mission als Social Entrepreneur können außerdem Rollenoverload und Rollenkonflikte auftreten und das Burnout-Risiko beeinflussen (Vandor & Meyer 2021: 17). Es ist anzunehmen, dass die Erfüllung der „double bottom line“, also das Erreichen sozialer und/oder ökologischer Ziele bei gleichzeitigem Erreichen finanzieller Ziele, teilweise unvereinbare Anforderungen darstellt und einen starken Rollenkonflikt bedingen kann. Es müssen nämlich sowohl externe Stakeholder (bspw. Verwaltung, Kunden oder Investoren) zufriedengestellt werden, als auch für die adressierte Betroffenengruppe, für die das Social Enterprise arbeitet, eine vorteilhafte Problembewältigung erfolgen (Kauffeld et al. 2019: 319; Vandor & Meyer 2021). Darüber hinaus ist durch die unterschiedlichen thematischen Anforderungen – zum einen an den betriebswirtschaftlichen Gründungsprozess und zum anderen an die Kenntnis des sozialen Problems und der Betroffenengruppe – anzunehmen, dass eine Rollenüberlastung („Rollenoverload“) entsteht. Außerdem sind hohe bürokratische Hürden im Social Entrepreneurship Alltag zu bewältigen. Rollenkonflikte sowie qualitativer und quantitativer Rollenoverload bieten ein hohes Burnout Risiko (Körner 2002: 51; Maslach & Jackson 1984: 142; Pines et al. 1991: 82–84; Schaufeli & Enzmann 1998: 82–83). Ferner beeinflussen nicht nur personenbezogene Faktoren wie bspw. prosoziale Werte das subjektiv empfundene Stresslevel von Social Entrepreneurs (Bamberg et al. 2006: 13). So wird in der Literatur bspw. soziale Unterstützung als einer der wichtigsten Schutzfaktoren gegen Stress unter Social Entrepreneurs genannt (Stephan 2018: 304). Viele Social Entrepreneurs nutzen bereits soziale Netzwerke für ihren „Sektor“, was darauf hindeuten kann, dass die hohe soziale Unterstützung zwischen Social Entrepreneurs sie vor quantitativem Rollenstress und Burnout schützt (Kiefl, Scharpe, Wunsch & Hoffmann 2022: 74; Mair & Noboa 2003: 13; Schaufeli & Enzmann 1998: 82–83). Insgesamt lässt sich aus diesen Erkenntnissen ein „Social Entrepreneurial Stress Modell“ ableiten, welches in diesem Beitrag empirisch überprüft wurde:

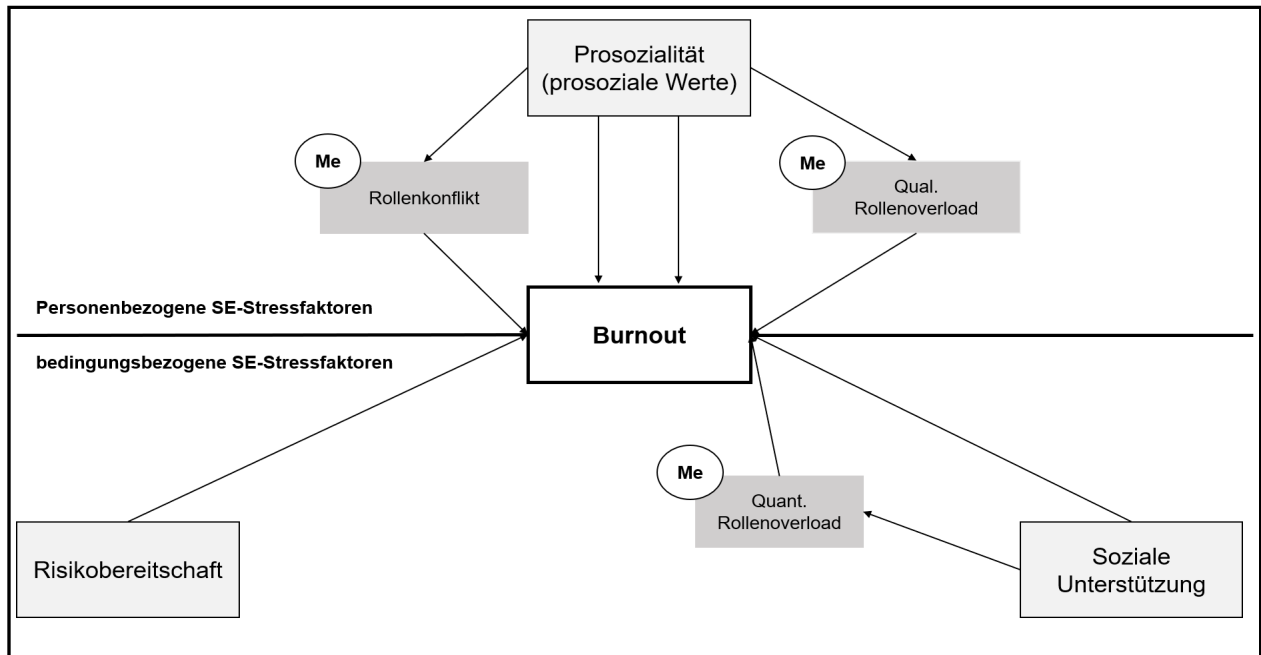


Abbildung 10 Social Entrepreneurial Stress Modell
(Quelle: Eigene Darstellung)

Aus dem Modell leiten sich folgende Hypothesen ab:

Hypothese 1: Zusammenhang Prosozialität und Burnout

- H0₁: Prosozialität hat keinen signifikanten Einfluss auf Burnout (Überdruss) bei den befragten Social Entrepreneurs.
- H1₁: Prosozialität hat einen positiv signifikanten Einfluss auf Burnout (Überdruss) bei den befragten Social Entrepreneurs. Je höher der Grad der Prosozialität bei den befragten Social Entrepreneurs ist, desto höher ist auch das Burnout (Überdruss).

Hypothese 1a: Zusammenhang Prosozialität – Rollenkonflikt - Burnout

- H0_{1a}: Der erlebte Rollenkonflikt beeinflusst den Zusammenhang zwischen Prosozialität und Burnout (Überdruss) nicht signifikant.
- H1_{1a}: Der erlebte Rollenkonflikt beeinflusst den Zusammenhang von Prosozialität und Burnout (Überdruss) signifikant.

Hypothese 1b: Zusammenhang Prosozialität – qual. Rollenoverload - Burnout

- H0_{1b}: Der erlebte qualitative Rollenoverload beeinflusst den Zusammenhang zwischen Prosozialität und Burnout (Überdruss) nicht signifikant.
- H1_{1b}: Der erlebte qualitative Rollenoverload beeinflusst den Zusammenhang von Prosozialität und Burnout (Überdruss) signifikant.

Hypothese 2: Zusammenhang soziale Unterstützung und Burnout

- H0₂: Soziale Unterstützung hat keinen signifikanten Einfluss auf Burnout (Überdruss) bei den befragten Social Entrepreneurs.

H1₂: Soziale Unterstützung hat einen negativ signifikanten Einfluss auf Burnout (Überdruss) bei den befragten Social Entrepreneurs. Je mehr soziale Unterstützung die Social Entrepreneurs subjektiv erfahren, desto niedriger ist ihr Burnout (Überdruss).

Hypothese 2a: Zusammenhang soziale Unterstützung – quant. Rollenoverload – Burnout

H0_{2a}: Der erlebte quantitative Rollenoverload beeinflusst den Zusammenhang von sozialer Unterstützung und Burnout nicht signifikant.

H1_{2a}: Der erlebte quantitative Rollenoverload beeinflusst den Zusammenhang von Unterstützung und Burnout (Überdruss) signifikant.

Hypothese 3: Unterschied Gründungsform und Burnout

H0₃: Es gibt keinen signifikanten Unterschied bei Burnout (Überdruss) zwischen Social Entrepreneurs, die allein gegründet haben („Solopreneurs“) und Social Entrepreneurs, die in einem Gründerteam gegründet haben („Teampreneurs“).

H1₃: Es gibt einen signifikanten Unterschied bei Burnout (Überdruss) zwischen Social Entrepreneurs, die allein gegründet haben („Solopreneurs“) und Social Entrepreneurs, die in einem Gründerteam gegründet haben („Teampreneurs“). Social Entrepreneurs, die in einem Gründerteam gegründet haben, weisen niedrigeres Burnout (Überdruss) auf.

3. Methodik

Zur Hypothesenprüfung wurde ein quantitatives Forschungsdesign gewählt. Die Datenerhebung erfolgte mittels Querschnittsstudie. Die Daten wurden durch eine Online-Umfrage unter deutschen Social Entrepreneurs gewonnen. Die Online-Befragung war im Herbst 2022 über einen Zeitraum von neun Wochen für Teilnehmende geöffnet.

Für die statistische Analyse der Hypothesen wurden bestehende validierte Messverfahren eingesetzt. Zum Einsatz kamen der *Portraits Value Questionnaire* (PVQ) von Schwartz zur Messung der prosozialen Einstellung, das *Tedium Measure* (TM) von Pines, Aronson und Kafry (1983: 1991) zur Messung der subjektiven psychischen Erschöpfung (Burnout), die *Skala zur sozialen Unterstützung* nach Waldis, Buff, Pauli & Reusser (2002), angepasst von Rakoczy, Buff und Lipowskiy (2013) sowie die *Skalen zum Rollenstress* von Jackenkroll, Julmi und Scherm 2017.

Die Stichprobe war eine einfache, willkürliche nicht-probabilistische Stichprobe (Selbstselektionsstichprobe) aus der Grundgesamtheit der Social Entrepreneurs in Deutschland. Den Auswahlrahmen stellt die Zugehörigkeit zum Social Entrepreneurship Sektor dar (Döring & Bortz 2016f: 294). Zur Eingrenzung der Stichprobe wurden zwei Filtervariablen in Anlehnung an die Vorgehensweise zur Stichprobeneingrenzung aus dem 4. Deutschen Social Entrepreneurship Monitor eingesetzt (Kiefl et al. 2022: 84–85).¹

¹ 1) *SocEnt_Stichprobenprüfung*: Bist du Social Entrepreneur*in, d.h. Gründer*in eines jungen Sozialunternehmens? (Ja, nein); 2) *finRen_Stichprobenprüfung*: Welchen der folgenden Aussagen stimmst du zu (1) Soziale Rendite (gesellschaftliche Wirkung) ist wichtiger als finanzielle Rendite. (2) Finanzielle und soziale Rendite sind gleich wichtig. (3) Finanzielle Rendite ist wichtiger als soziale Rendite.

Die Umfrage haben insgesamt 73 Personen vollständig beendet, von denen 64 den Stichprobenkriterien entsprachen. Ein Fall wurde aufgrund von Extremwerten aus der Befragung ausgeschlossen, sodass die Stichprobe 63 Teilnehmende umfasste ($n = 63$). Von den 63 Teilnehmenden sind 29 männlich (46 %) und 34 weiblich (54 %). Der Altersmedian² beträgt 35 ($M = 37.05$), wobei der/die jüngste Teilnehmende 23 Jahre und der/die älteste Teilnehmende 77 Jahre alt ist.

4. Ergebnisse

4.1 Analyse der Hypothese H01

H0₁: Prosozialität hat keinen signifikanten Einfluss auf Burnout (Überdruss) bei den befragten Social Entrepreneurs.

Ein linearer Zusammenhang zwischen *Prosozialität* (Prädiktor) und *Überdruss* (Kriterium) war nicht gegeben ($r = .002$, $p = .493$). Es konnte zudem kein signifikanter Einfluss von *Prosozialität* auf Burnout (*Überdruss*) festgestellt werden ($F(1,61) = .000$, $p = .987 > .05$). Prosozialität erklärt keinen signifikanten Anteil der Varianz von Überdruss ($R^2 = .00$, $B = -0.003$, $p = .987 > .05$). H0₁ wird angenommen, H1₁ wird verworfen.

4.2 Analyse der Hypothese H01a und H01b

H0_{1a}: Der erlebte Rollenkonflikt beeinflusst den Zusammenhang zwischen Prosozialität und Burnout (Überdruss) nicht signifikant.

H0_{1b}: Der erlebte qualitative Rollenoverload beeinflusst den Zusammenhang zwischen Prosozialität und Burnout (Überdruss) nicht signifikant.

Mit den Hypothesen H0_{1a} und H0_{1b} liegen zwei Hypothesen über Mediatoreffekte vor. Die Berechnung des indirekten Effekts mittels Bootstrapping-Methode von Hayes und Preacher wurde mit dem SPSS Makro PROCESS Version 4.1 durchgeführt.

Die Testungen der Hypothesen H0_{1a} und H0_{1b} weisen keine signifikanten indirekten Effekte oder Mediatoreffekte der intervenierenden Variablen Rollenkonflikt bzw. qual. Rollenoverload auf (standardisierter indirekter Effekt $B = 0.013$, 95%-KI[-0.094,0.124] bzw. standardisierter indirekter Effekt $B = 0.027$, 95%-KI[-0.130,0.065]). Bei beiden Variablen konnten signifikante direkte Effekte nur für den Einfluss von Z (Rollenkonflikt bzw. qual. Rollenoverload) auf Burnout (Überdruss) festgestellt werden ($B = 0.314$; $p = .000$ bzw. $B = 0.271$, $p = .004$). Beide Hypothesen H0_{1a} und H0_{1b} werden angenommen. H1_{1a} und H1_{1b} werden verworfen.

4.3 Analyse der Hypothesen H02 und H02a

H0₂: Soziale Unterstützung hat keinen signifikanten Einfluss auf Burnout (Überdruss) bei den befragten Social Entrepreneurs.

H0_{2a}: Der erlebte quantitative Rollenoverload beeinflusst den Zusammenhang von sozialer Unterstützung und Burnout nicht signifikant.

² Aufgrund des hohen Altersunterschieds zwischen der jüngsten Person (23 Jahre) und der ältesten Person (77 Jahre) wurde sich hier für die Angabe des Altersmedian entschieden.

Bei Testung der Hypothese H02 war ein negativer linearer Zusammenhang zwischen sozialer Unterstützung (Prädiktor) und Überdruss (Kriterium) signifikant gegeben ($r = -.259$, $p = .02 < .05$). Es konnte zudem ein signifikanter Einfluss von sozialer Unterstützung auf Burnout (Überdruss) festgestellt werden ($F(1, 61) = 4.209$, $p = .045 < .05$). Soziale Unterstützung erklärt signifikant 6,5 % der Varianz von Überdruss ($R^2 = .065$, $B = -0.365$, $p = .045 < .05$). Mit einer Einheit mehr sozialer Unterstützung sinkt die Einheit von Überdruss um 0,365 Punkte. 6,5 % der Streuung der Einheiten von Überdruss wird durch die soziale Unterstützung erklärt, was nach Cohen einem mittleren Effekt ($f = .26$) entspricht (Cohen 1988: 285–287). H02 wird verworfen, H12 wird angenommen.

4.4. Analyse der Hypothese H03

H03: Es gibt keinen signifikanten Unterschied bei Burnout (Überdruss) zwischen Social Entrepreneurs, die allein gegründet haben („Solopreneurs“) und Social Entrepreneurs, die in einem Gründerteam gegründet haben („Teampreneurs“).

H03 liegt in Form einer Unterschiedshypothese vor. Eine Hypothesentestung erfolgte mittels t-Test (Döring & Bortz 2016d: 146). Gruppe A („Solopreneurs“) ($M = 3.396$, $SD = 0.88$) und Gruppe B („Teampreneurs“) ($M = 3.07$, $SD = 0.78$) unterscheiden sich nicht signifikant in ihrem Überdruss ($t(56) = 1.48$, $p = .145$). H03 wird angenommen, H13 wird verworfen.

4. Diskussion

Hintergrund der Arbeit war das zunehmende Bewusstsein für psychische Gesundheit unter Sozialunternehmerinnen und Sozialunternehmern (Social Entrepreneurs). Die vorliegende Arbeit untersuchte den Einfluss einer prosozialen Werteeinstellung sowie den Einfluss von Gründungsbedingungen auf das Stresslevel und das Burnout (den wahrgenommenen „Überdruss“) von deutschen Social Entrepreneurs. Ziel war es, eine Aussage treffen zu können, ob die genannten Faktoren einen Einfluss auf Stress und Burnout bei deutschen Social Entrepreneurs haben. Im folgenden Kapitel sollen die Ergebnisse vor dem Hintergrund der Zielsetzung aus methodischer und inhaltlicher Perspektive diskutiert werden und Limitationen der Studie genannt werden.

Grundsätzlich liegt für die Auswertung der Daten mit $n = 63$ ein geringer Stichprobenumfang vor, was unter anderem aufgrund der fehlenden Normalverteilung der Variablen zu Verzerrungen in der statistischen Analyse führen kann (Döring & Bortz 2016a: 677).

Der Mittelwert des Burnouts (Überdruss) in der Stichprobe liegt mit $M = 3.17$ nach den Cut-Off Werten bei Enzmann und Kleiber im unteren Mittelbereich. Die Variablen Rollenkonflikt und quantitativer Rollenoverload zeigen Mittelwerte von $M_{role_conf} = 4.12$ und $M_{quant_role_overl} = 4.79$ und eine eher linksschiefe Verteilung. Für die Variable Rollenkonflikt könnte dies auf die Tatsache zurückzuführen sein, dass Social Entrepreneurs „zerrissen“ sind zwischen der Berücksichtigung der verschiedenen Anspruchsgruppen und der Doppelaufgabe von sozialem Mehrwert und unternehmerischem Anspruch. Die Variable quantitativer Rollenoverload zeigt die höchsten Mittelwerte der drei Rollenstress-variablen. Daraus kann geschlossen werden, dass bei den teilnehmenden SE eine hohe Arbeitsbelastung besteht. Auffällig ist, dass die Werte für Überdruss eher im unteren Mittelbereich angesiedelt sind, wohingegen die Werte für Rollenstress und quantitativen Rollenoverload mit einer linksschiefen Verteilung darauf hindeuten, dass tendenziell mehr Befragte höhere Rollenstresswerte aufweisen. Es kann angenommen werden, dass das Stresslevel der befragten SE zwar erhöht ist, ein hoher Burnout-Grad allerdings (noch) nicht vorliegt. Das könnte daran liegen, dass Burnout (Überdruss) von einer anderen, nicht erhobenen Variable ausgeglichen wird, wie bspw. das Sinnerleben auf der

Arbeit. Allerdings verteilen sich die Mittelwerte der Rollenstressskalen auch nach der Tendenz zur Mitte. Es kann daher auch sein, dass die Befragten aufgrund von Unverständlichkeiten in der Beantwortung eher die Tendenz zur Mitte (Punktwert 4) angekreuzt haben. Das allgemein eher moderate Stress- und Burnoutlevel könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass lediglich 15,9 % der Befragten in der Vorgründungsphase sind, während der die Aufgaben und Verantwortungsbereiche an die Gründenden noch neu und unsicher sind und viele unbekannte Aufgaben anfallen und daher das Stresslevel bzw. der empfundene Überdruß besonders hoch ist. Aus dem grafischen Mittelwertvergleich geht hervor, dass Befragte in der Vorgründungsphase hohe Werte für Überdruß aufweisen ($M = 3.62$, $SD = .47$). Die Mehrheit der Befragten (84,13 %) befindet sich in einer späteren Phase der Gründung (Startup-, frühe Umsetzungs- und Wachstumsphase und späte Umsetzungs- und Wachstumsphase), bei der im grafischen Mittelwertvergleich das Überdrußlevel abnimmt. Das könnte daran liegen, dass Gründende in ihren Aufgaben und Verantwortungen routinierter werden, also in späteren Gründungsphasen gewissermaßen in ihre Rolle „hineingewachsen“ sind. Der Unterschied könnte auch damit zusammenhängen, dass Vorgründende, die bereits einen Burnout erlitten haben, ihre Gründung bereits aufgegeben haben und eine spätere Gründungsphase gar nicht erreicht haben. Zur genauen Prüfung dieser Hypothese wäre eine Analyse mittels einfaktorieller ANOVA erforderlich. Anhand der Daten ist außerdem herauszulesen, dass die Stichprobe überwiegend Teilnehmende mit einer durchschnittlich höheren Ausprägung prosozialer Werteeinstellungen aufweist. Im Vergleich zur Studie von Bargsted et al., die Motivatoren und Persönlichkeitseigenschaften von chilenischen SE mit traditionellen Entrepreneurs sowie mit Freiwilligen und Philanthropen verglichen, zeigen sich ähnliche Werte. Bei Bargsted et al. liegt der Mittelwert für eine Helfermotivation / hilfsbereite Werte bei 5.52 (Bargsted et al. 2013: 342).

Bei Testung der Hypothesen konnte weiterhin in dieser Studie nicht festgestellt werden, dass eine hohe prosoziale Werteeinstellung unter den teilnehmenden Social Entrepreneurs einen Burnout-Risikofaktor darstellt ($R^2 = .00$, $B = -0.003$, $p = .987 > .05$). Rollenkonflikte und Rollenüberlastungen stellten unter den Studienteilnehmenden allerdings durchaus einen Risikofaktor für eine Burnout-Erkrankungen dar, jedoch unabhängig von prosozialen Werteeinstellungen. In der Reflexion des berechneten Modells und im Vergleich mit anderen Studien ist weiterhin anzumerken, dass möglicherweise entgegen der Annahme in dieser Arbeit die Variable Prosozialität über einen indirekten Effekt das Stresslevel sogar senkt. Ähnliche Ergebnisse erzielen auch Vandor und Meyer in ihrer Studie (Vandor & Meyer 2021). Eine hohe soziale Unterstützung konnte außerdem als geringer, jedoch signifikanter Schutzfaktor vor Rollenstress und Burnout identifiziert werden. Dieses Ergebnis bestätigt bereits bestehende Forschungen (Kiefl, Scharpe, Wunsch & Hoffmann 2022: 74; Mair & Noboa 2003: 13; Schaufeli & Enzmann 1998: 82–83; Stephan 2018: 304) Ferner konnte nicht nachgewiesen werden, dass Sologründende eher an Burnout leiden als Teamgründende. Das könnte darauf zurückzuführen sein, dass Sologründenden zwar Verantwortungen allein tragen müssen, Teamgründenden aber ggf. zusätzlichen Stressfaktoren durch Konflikte und zeitintensive Absprachen im Gründerteam ausgesetzt sind.

Aus den vorliegenden Ergebnissen lässt sich für die Praxis ableiten, dass ein zentraler Ansatz der Social Entrepreneurship Förderung sein sollte, Sozialunternehmerinnen und Sozialunternehmer während der Gründungsphase auch im Bereich Stressprävention zu begleiten, da sie einem tendenziell hohen Rollenstress ausgesetzt sind. Generell ist auch die Förderung von Netzwerken („Communities“) und Raum für Austausch ein Ansatzpunkt, um über gegenseitige soziale Unterstützung Stressbelastungen für Social Entrepreneurs zu reduzieren. Aufgabe der Forschung ist es, weitere Faktoren zu identifizieren, die Stress und Burnout bei Social Entrepreneurs bedingen können. So gilt es bspw. zu erforschen, ob sich Stressbelastungen und Burnout im Verlauf der Gründungsphasen verändert. Darüber hinaus sind weitere Risikofaktoren zu

identifizieren. Ein wissenschaftlicher Mehrwert wäre auch die Erforschung von Schutzfaktoren wie bspw. Sinnerleben, die Social Entrepreneurs vor Stress und Burnout schützen. Ein erster Ansatz stammt hier aus der Studie von Vandor und Meyer (2021).

5. Fazit und Ausblick

Ziel dieser Arbeit war es, erste Forschungsergebnisse zu Burnout und Burnout-Risiken unter deutschen Social Entrepreneurs zu gewinnen. Die in dieser Arbeit aufgestellten Leitfragen können wie folgt beantwortet werden:

- Das Burnout Risiko unter den befragten deutschen Social Entrepreneurs ist nach den Cut-Off-Werten des Tedium Measure eher im unteren Mittelbereich angesiedelt. Es gibt durchaus Burnout- bzw. Überdruss-Symptomatiken bei den befragten SE, jedoch nicht in einem allgemein hoch ausgeprägten Maß.
- Ein prosoziales Werteset trägt nach den Erkenntnissen dieser Arbeit bei den befragten SE nicht zu einer Erhöhung des erlebten Burnout- bzw. Überdruss bei. Ein Zusammenhang wird auch nicht über indirekte Effekte durch Rollenstressoren bedingt. Prosozialität trägt nicht zu einer Erhöhung des Rollenstress bei.
- Rollenstressoren wie bspw. erlebter Rollenkonflikt, erlebter qualitativer oder quantitativer Rollenoverload haben einen teilweise hochsignifikanten Einfluss auf das Erleben von Burnout bzw. Überdruss.
- Die wahrgenommene soziale Unterstützung hat einen Einfluss auf den erlebten quantitativen Rollenoverload und das erlebte Burnout- bzw. den erlebten Überdruss. (Fehlende) soziale Unterstützung kann durchaus zur Erklärung von Stress und infolgedessen Burnout bzw. Überdruss herangezogen werden, jedoch nicht ausschließlich.

Für die Förderung von Social Entrepreneurs in Deutschland ist vor diesem Hintergrund vor allem wichtig, soziale Netzwerke für SE zu stärken. Soziale Netzwerke schaffen Kontaktpunkte zwischen Gleichgesinnten und stärken so soziale Unterstützung zwischen den Gründerinnen und Gründern. Dies kann das Burnout-Risiko senken. Grundsätzlich sind auch Stresspräventionsmaßnahmen in Gründungsförderprogrammen mitzudenken, da sich Social Entrepreneurs durchaus Rollenstressoren ausgesetzt fühlen. Für einen besseren Umgang mit Rollenstressoren könnten bspw. individuelle Einzelcoachingbegleitungen hilfreich sein, um die SE im Handling mit multiplen Anspruchsgruppen zu stärken. Bei den Überlegungen zur Übertragung der Ergebnisse in die Praxis darf allerdings nicht außer Acht gelassen werden, dass die Ergebnisse dieser Studie nur auf eine kleine Stichprobe der teilnehmenden SE übertragbar sind und keine Allgemeingültigkeit beanspruchen.

Literaturverzeichnis

- Ajzen, I. (1991): The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Bamberg, E., Keller, M., Wohlert, C. & Zehn, A. (BGW - Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege, Hrsg.) (2006): *BGW-Stresskonzept - Das arbeitspsychologische Stressmodell*, Zugriff am 17.12.2022. Verfügbar unter: <https://epub.sub.uni-hamburg.de/epub/volltexte/2013/20919/>
- Bargsted, M., Picon, M., Salazar, A. & Rojas, Y. (2013): Psychosocial Characterization of Social Entrepreneurs: A Comparative Study. *Journal of Social Entrepreneurship*, 4(3), 331–346. <https://doi.org/10.1080/19420676.2013.820780>
- Bierhoff, H.-W. (2010): *Psychologie prosozialen Verhaltens. Warum wir anderen helfen (Sozial-, Persönlichkeits-, Arbeits- und Organisationspsychologie, 2., vollst. überarb. Aufl.)*, Stuttgart: Kohlhammer.
- Cohen, J. (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2.)*, Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016a): Datenanalyse, in N. Döring & J. Bortz (Hrsg.): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 597–784. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_12
- Döring, N. & Bortz, J. (2016b): Datenaufbereitung, in N. Döring & J. Bortz (Hrsg.): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 579–595. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_11
- Döring, N. & Bortz, J. (2016c): Datenerhebung, in N. Döring & J. Bortz (Hrsg.): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 321–577. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_10
- Döring, N. & Bortz, J. (2016d): Forschungsthema, in N. Döring & J. Bortz (Hrsg.): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 143–155. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_5
- Döring, N. & Bortz, J. (2016e): Operationalisierung, in N. Döring & J. Bortz (Hrsg.): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 221–289. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_8
- Döring, N. & Bortz, J. (2016f): Stichprobenziehung, in N. Döring & J. Bortz (Hrsg.): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (Springer-Lehrbuch)*, S. 291–319, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-41089-5_9
- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989): *Helfer-Leiden. Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*, Heidelberg: Asanger.
- Fischer, P., Jander, K. & Krueger, J. (2018): Prosoziales Verhalten, Hilfeverhalten und Zivilcourage, in P. Fischer, K. Jander & J. Krueger (Hrsg.): *Sozialpsychologie für Bachelor (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 55–72. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56739-5_4
- Freudenberger, H. J. (1974): Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), S. 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>

- Hackenberg, H. & Empter, S. (2011): Social Entrepreneurship und Social Business: Phänomen, Potentiale, Prototypen - Ein Überblick, in H. Hackenberg & S. Empter (Hrsg.): Social Entrepreneurship – Social Business: Für die Gesellschaft unternehmen, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–26.
- Hayes, A. F. (2009): Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76(4), S. 408–420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A. F. (2013): Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. A regression-based approach (Methodology in the social sciences), New York, NY: Guilford Press.
- Hein, R. (2021): Typisch Social Entrepreneurship, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-35145-8>
- Ioan, A. & Bianchi, A. (2021): the Possibilists. An in-depth look at the lives, work and needs of young changemakers. (Google.org, Hrsg.), Zugriff am 04.11.2022. Verfügbar unter: <https://thepossibilists.org/wp-content/uploads/2021/06/The-Possibilists-Academic-Study-Report.pdf>
- Jackenkroll, B., Julmi, C. & Scherm, E. (2017): Dekane in der Rolle des Entscheidungsträgers in deutschen Universitäten: eine empirische Untersuchung der Rollenstressoren und ihren Folgen. *Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (BFuP)*, 69(6), S. 673–693.
- Kauffeld, S., Ochmann, A. & Hoppe, D. (2019): Arbeit und Gesundheit, in S. Kauffeld (Hrsg.), *Arbeits-, Organisations- und Personalpsychologie für Bachelor (Springer-Lehrbuch)*, Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg, S. 305–358. https://doi.org/10.1007/978-3-662-56013-6_11
- Kiefl, S., Scharpe, K., Wunsch, M. & Hoffmann, P. (Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland e. V. (SEND) & Euclid Network, Hrsg.). (2022): 4. deutscher Social Entrepreneurship Monitor, Zugriff am 16.12.2022. Verfügbar unter: https://www.send-ev.de/wp-content/uploads/2022/04/4_DSEM_web.pdf
- Körner, S. C. (Erziehungswissenschaftliche Fakultät der Universität Erfurt, Hrsg.). (2002): Das Phänomen Burnout am Arbeitsplatz Schule. Ein empirischer Beitrag zur Beschreibung des Burnout-Syndroms und seiner Verbreitung sowie zur Analyse von Zusammenhängen und potentiellen Einflußfaktoren auf das Ausbrennen von Gymnasiallehrern. Dissertation, Zugriff am 08.01.2023. Verfügbar unter: <https://d-nb.info/966450779/34>
- LaCaille, L. (2013): Theory of Planned Behavior / Theory of Reasoned Action, in M. D. Gellman & J. R. Turner (Hrsg.), *Encyclopedia of Behavioral Medicine*, New York, NY: Springer New York, S. 1964–1967.
- Mair, J. & Martí, I. (2006): Social entrepreneurship research: A source of explanation, prediction, and delight. *Journal of World Business*, 41(1), S. 36–44. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2005.09.002>
- Mair, J. & Noboa, E. (2003): Social Entrepreneurship: How Intentions to Create a Social Enterprise Get Formed. IESE Working Paper No. D/521. <https://doi.org/10.2139/ssrn.462283>
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1984): Burnout in organizational settings. *Applied Social Psychology Annual*, (5), S. 133–153.
- De Mol, E., Ho, V. T. & Pollack, J. M. (2018): Predicting Entrepreneurial Burnout in a Moderated Mediated Model of Job Fit. *Journal of Small Business Management*, 56(3), S. 392–411. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12275>
- Pines, A. M., Aronson, E. & Kafry, D. (1991): Ausgebrannt. Vom Überdruß zur Selbstentfaltung (6. Auflage), Stuttgart: Klett-Cotta.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004): SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers: a Journal of the Psychonomic Society, Inc*, 36(4), S. 717–731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>

- Preacher, K. J., Rucker, D. D. & Hayes, A. F. (2007): Addressing Moderated Mediation Hypotheses: Theory, Methods, and Prescriptions. *Multivariate Behavioral Research*, 42(1), S. 185–227. <https://doi.org/10.1080/00273170701341316>
- Rakoczy, K., Buff, A. & Lipowsky, F. (2005): *Befragungsinstrumente (Materialien zur Bildungsforschung, Bd. 13)*, Frankfurt am Main: GFPP.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998): *The burnout companion to study and practice. A critical analysis (Issues in occupational health)*, London: Taylor & Francis.
- Schwartz, S. H. (1977): Normative Influences on Altruism, in *Advances in Experimental Social Psychology Volume 10 (Advances in Experimental Social Psychology, Bd. 10)*, Elsevier, S. 221–279. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60358-5](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60358-5)
- Shearman, S. & Goldsmith, B. (REUTERS, Hrsg.). (2019): Doing good found to take its toll as more social entrepreneurs report burnout, Zugriff am 08.10.2022. Verfügbar unter: <https://www.reuters.com/article/us-entrepreneurs-social-mentalhealth-idUSKBN1X31HV>
- Stephan, U. (2018): Entrepreneurs' Mental Health and Well-Being: A Review and Research Agenda. *Academy of Management Perspectives*, 32(3), S. 290–322. <https://doi.org/10.5465/amp.2017.0001>
- Tan, W.-L., Williams, J. & Tan, T.-M. (2005): Defining the 'Social' in 'Social Entrepreneurship': Altruism and Entrepreneurship. *The International Entrepreneurship and Management Journal*, 1(3), S. 353–365. <https://doi.org/10.1007/s11365-005-2600-x>
- Vandor, P. & Meyer, M. (2021): Social Entrepreneurs: Driven by Mission, but Doomed to Burn Out? *Academy of Management Proceedings*, 2021(1), 14902. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.14902abstract>