

Qualität der Arbeit

Arbeiten wir wirklich nur, um Geld zu verdienen?

Zur Psychologie der Arbeitsbedingungen

In Kürze

Die Arbeit bestimmt den Rhythmus unseres modernen Lebens. Mit ihren Anforderungen an Disziplin und Handeln prägt sie unsere Persönlichkeit.

Wir beziehen durch sie nicht nur unseren Lebensunterhalt, sondern auch Selbstvertrauen und geistige Beweglichkeit. Genau deshalb darf Arbeit nicht nur unter einem ökonomisch-technischen Gesichtspunkt bewertet werden.

Wir werden durch Arbeit gefordert und gefördert. Oder wir stumpfen ab und verkümmern, wenn die Arbeitsbedingungen schlecht sind.

Ein Unternehmen erbringt also nicht nur Dienstleistungen oder produziert nicht nur Waren, sondern beeinflusst als „Nebenprodukt“ auch die Erfahrungen, Einstellungen und Verhaltensweisen seiner Mitarbeiter, sagt der bekannte Arbeitspsychologe Eberhard Ulich.

Ein Produkt jedes Unternehmens ist also der darin arbeitende Mensch selbst.

Das Arbeitsförderungsinstitut AFI hat unter dem Dach der Europäischen Erhebung EWCS die heimischen Arbeitsbedingungen genauer unter die Lupe genommen und wird die Ergebnisse im Jahr 2017 schrittweise publizieren.

Einführung

Diese Veröffentlichung beleuchtet den Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und Persönlichkeit.

Im ersten Abschnitt erklärt uns die Disziplinierungsthese von Michel Foucault den Wandel der Erwerbsarbeit – von einer allgemeinen Verachtung der Arbeit in der Antike bis hin zum „Arbeitskraft-Unternehmer“ des beginnenden 21. Jahrhunderts.

Im zweiten Abschnitt ab Seite 7 geht es um den Zusammenhang zwischen Arbeit und Persönlichkeit. Dabei schauen wir auf die psychosoziale Funktion der Erwerbsarbeit.

Aktuelle psychologische Studien beleuchten die Bedeutung der Erwerbsarbeit für den modernen Menschen, gerade auch vor dem Schattenbild des Langzeitarbeitslosen.

Wir zeigen auf, wie sich der Persönlichkeitsfaktor „Gewissenhaftigkeit“ im Laufe eines Erwerbslebens verändert. Was wiederum als Beleg für das Disziplinierungsmodell von Foucault gelten mag.

1. Abschnitt:

Die Erwerbsarbeit im Wandel der Zeiten

Die Erwerbsarbeit ist für uns moderne Menschen längst nicht mehr nur ein Mittel zum notwendigen Broterwerb, sondern ein wichtiger Quell von Identität und Sinnerleben. Das war nicht immer so.

Definition von Arbeit:

Menschliche Arbeit kann allgemein als eine Leistungserbringung durch Ausführung oder Bearbeitung von Aufgaben durch Personen definiert werden, die für andere Personen oder sie selbst finanziellen oder anderen Nutzen erwarten lässt. Arbeit ist aber nicht nur die mit Geld entlohnte sogenannte Lohn- oder Erwerbsarbeit, sondern auch unbezahlte Hausarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeit.

(Dorsch 2004, Stichwort: Arbeit)

Einstellung zur Arbeit in der Antike und im christlichen Mittelalter

Die wörtliche Bedeutung des Begriffs Arbeit (griechisch „ponos“, mhd. „arebeit“, soviel wie „Mühsal, Not“) lässt erkennen, dass der Arbeit in den Epochen der Menschheitsgeschichte eine durchaus andere Bedeutung zugeschrieben wurde als heute.

Bei den alten Griechen war insbesondere die körperliche Arbeit in Landwirtschaft und Handwerk (Fertigung von Gebrauchsgegenständen) schlecht angesehen. Unfreie und Sklaven mussten diese verrichten.

Die einzigen dem freien antiken Menschen wirklich würdigen und angemessenen Tätigkeiten waren Politik und Philosophie. Wer es sich leisten konnte, vermied folgerichtig manuelle Tätigkeiten und konnte diese Haltung mit philosophischen und religiösen Argumenten rechtfertigen.

Im Christentum leitete sich eine andere Einstellung zur Arbeit aus der Schrift her, man denke an den Brief des Paulus an die Thessaloniker: „Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen.“

Benedikt von Nursia, der Mönchsvater des Abendlandes, prägte mit seinem Leitspruch „Ora et labora“ (Bete und arbeite) den Benediktinerorden, welcher in der Folge ganz Europa mit seinen Klöstern überzog und das Abendland sowohl geistig als auch landwirtschaftlich wieder urbar machte.

Nichtsdestotrotz blieb die antike Auffassung von Arbeit als Mühsal und Last in den weltlichen gesellschaftlichen Schichten während des gesamten christlichen Mittelalters bestehen. (vgl. Semmer und Udris 2004)

Der Protestantismus als Quelle der heutigen Einstellung zur Arbeit

Diese damals schon mindestens 2000 Jahre alte Einstellung zur Arbeit als Mühsal und Last änderte sich grundlegend erst mit dem Aufkommen der evangelischen Bewegungen in der Neuzeit unter Martin Luther und Johannes Calvin.

Insbesondere der Calvinismus nahm eine Neubewertung der Arbeit vor: Jegliche Arbeit, ob manuell oder geistig, war nun von Gott gewollt. Jeder Einzelne war persönlich dazu angehalten, sich der Heilsgewissheit durch getreue Pflichterfüllung an seinem Platz in der Gesellschaft zu versichern. Überspitzt formuliert: Materieller Erfolg galt nun als Zeichen von Gottes besonderer Gunst.

Diese positive Neubewertung der Arbeit legte den Grundstein für das sprichwörtlich gewordene „protestantische Arbeitsethos“, von dem der Soziologe Max Weber letztlich auch das Aufkommen moderner Wirtschaftsformen wie dem Kapitalismus herleitete. (vgl. Semmer und Udris 2004)

Wie kommt es zu neuen Einstellungen? Das Prinzip Disziplinierung.

Diese Antwort gibt der Philosoph Michel Foucault. An der Entwicklung des Strafrechts vom 17. bis zum 19. Jh. arbeitete Foucault das Prinzip Disziplinierung heraus. Anfangs war pure Fremddisziplinierung wirksam: Körperstrafen und öffentliche Folter sollten abschreckend wirken und die Macht des Souveräns zeigen. Diese Disziplinierung von außen wurde in den nächsten beiden Jahrhunderten immer mehr nach „innen“ verlegt. Utopisches Ziel war das „Panoptikon“ als Gefängnisform: Jeder Häftling sollte sich allein schon durch die Möglichkeit, ständig beobachtet und bei Fehlverhalten sanktioniert zu werden, immer situationsangemessen verhalten.

Michel Foucault zeichnet diesen Trend von der Fremd- zur Selbstdisziplinierung auch in der Arbeitswelt nach. Die ersten Fabriken im 18. Jahrhundert waren noch kaum von Strafanstalten zu unterscheiden. Später, in der 2. Hälfte des 19. Jahrhunderts, sollten die Arbeiter durch subtilere Methoden für ein „moralisches und nützliches Dasein“ gewonnen werden, u.a. durch die Einführung von Arbeitsbüchern mit Bewertungen durch die Arbeitgeber sowie Sparkonten, deren Führung einiges an Selbstdisziplin erforderte. Inhaber solcher Arbeits- und Sparbücher wurden bevorzugt angestellt. Damit war es im Interesse jeden Arbeitnehmers, diszipliniert zu leben – man musste schließlich sein Brot verdienen. (vgl. Foucault 2015, 267 ff.)

Ein Faktor solcher geistigen Veränderungen ist also die Macht der Notwendigkeit: „Man muss sein Brot verdienen“. Ein zweiter Faktor ist der Wunsch nach sozialem Eingebunden-Sein: Der Mensch will dazugehören und beugt sich auch aus diesem Grund neu eingeführten Regeln.

Im 19. Jh. taucht eine neue Wissenschaft auf, die das Erleben und Verhalten des Menschen ergründen will: die Psychologie. Diese Wissenschaft setzt es sich zum Ziel, den Menschen nicht nur im stillen Kämmerlein zu bedenken, sondern in seinen Lebenszusammenhängen zu untersuchen – dazu gehört natürlich auch die Arbeit.

Hauptsache produktiv: Die Arbeit im frühen 20. Jahrhundert

Die Arbeitspsychologie hat sich bereits im frühen 20. Jahrhundert unter dem Eindruck von „wissenschaftlicher Unternehmensführung“ und Fließbandarbeit erstmals mit den Bedingungen und Anforderungen von Erwerbsarbeit beschäftigt. Das Konzept der wissenschaftlichen Unternehmensführung („scientific management“) von Ingenieur Frederick W. Taylor gestaltete ganze Fabriken um. Das Ziel war größtmögliche Effektivität und Effizienz.

In den Manufakturen des 18. Jh. lag der ganze Produktionszyklus einer Ware vom Rohstoff bis zum fertigen Produkt in der Hand desselben Arbeiters. Diese Art der Warenherstellung erforderte vom einzelnen Arbeiter ein breites Knowhow von der Planung über die Verarbeitung bis hin zur fertigen Ware und ihrer Logistik. Das „scientific management“ teilte diesen Produktionszyklus in kleine und kleinste

Tätigkeitsschritte ein: Jeder Arbeiter war ab sofort nur mehr für ein genau abgezirkeltes Handlungselement zuständig, sein Nebenmann für den nächsten winzigen Schritt auf dem Weg zur fertigen Ware. Mädchen in Textilfabriken waren beispielsweise beim Knöpfe annähen nur mehr damit beschäftigt, den Faden in die Nadel zu fädeln und diese dann weiterzureichen (vgl. Nerdinger, Blickle und Schaper 2011).

Diese Art der Warenherstellung brachte einen ungeheuren Produktivitätsschub, aber auch erste wissenschaftlich begründete Hinweise auf demotivierende und abstumpfende Wirkungen bei Arbeiterinnen und Arbeitern.

Die Filme „Metropolis“ von Fritz Lang (1927) und Charlie Chaplins „Moderne Zeiten“ (1936) geben einen guten Eindruck von den sozialen und psychologischen Erschütterungen, welche die neue Produktionsweise in der Gesellschaft nach sich zog.

Humanisierung der Arbeit: 1950er bis 1980er Jahre

Ab den fünfziger und sechziger Jahren wurde, passend zum Übergang von der bedarfs- zur konsumgetriebenen Wirtschaft, der Ruf nach „Humanisierung der Arbeit“ laut.

Die Arbeits- und Organisationspsychologie nahm in den folgenden Jahrzehnten günstige und ungünstige Arbeitsbedingungen unter die Lupe, beleuchtete den Zusammenhang zwischen Motivation und Effizienz und untersuchte die Voraussetzungen und Auswirkungen „guter Arbeit“ auf Mensch und Unternehmen.

Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und Fragen der Motivation wurden nun Thema. Die tayloristische Entfremdung zwischen Arbeiter und Arbeitsinhalt sollte durch eine erneute Umgestaltung der Arbeitsplätze (Erweiterung des Handlungsspielraums, autonome Arbeitsgestaltung) aufgehoben werden.

Neue Managementkonzepte wollten die Potentiale und Fähigkeiten der arbeitenden Menschen wecken, indem man wieder zu möglichst „vollständigen Tätigkeiten“ überging. Bei vollständigen Tätigkeiten denke man zum Beispiel an die vielfältigen Tätigkeiten eines Arbeiters in den Manufakturen des 18. Jh. Der Leitgedanke dabei war: Vollständige Tätigkeiten ergeben für den Arbeitenden mehr Sinn und motivieren. Motivierte Menschen arbeiten effizienter und sind seltener krank - dies wiederum kommt dem Unternehmen zugute, in welchem diese Menschen arbeiten. (vgl. Nerdinger, Blickle und Schaper 2011)

In zahlreichen Großbetrieben etablierten sich - mit guten Ergebnissen - autonome Arbeitsgruppen mit wechselnden Arbeitsinhalten. In Skandinavien entwickelte sich gar der Leitgedanke einer „industriellen Demokratie“, welcher die Übertragung von demokratischen Ideen auf die Sphäre der Wirtschaft zum Ziel hatte. Arbeitnehmer sollten nun im Betrieb Ausrichtung, Strategie und Prozesse mitbestimmen können.

Entgrenzung der Arbeit im 21. Jahrhundert

Dieser „humane“ Wind in den westlichen Gesellschaften begann sich Ende der achtziger Jahre zu drehen, und zwar spätestens mit dem Wegfall des Realsozialismus als ein zwar denkbar unattraktives und diktatorisches, aber dennoch alternatives Wirtschafts- und Gesellschaftssystem.

Ende der Neunziger machte in der Soziologie das neue Schlagwort der „Entgrenzung der Arbeit“ die Runde. Der Soziologe Günter Voß beschreibt damit im Jahr 1998, wie etablierte Strukturen der Arbeitsorganisation erodieren oder bewusst von Seiten der Unternehmerschaft aufgelöst werden. Feste Arbeitszeiten, fixe Löhne oder sozialpartnerschaftlich ausgehandelte Übereinkommen werden im neuen Paradigma als hinderlich empfunden. Eine Schlüsselrolle nehmen dabei die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien ein, welche eine Dynamisierung von Arbeitszeit und Arbeitsort in vielen Branchen überhaupt erst denkbar machen.

Ziel der Flexibilisierung und Dynamisierung ist es, Unternehmen „fit zu machen“ für eine neue Epoche der internationalen Entgrenzung der Wettbewerbsmärkte, die Globalisierung.

Voß schreibt: „Müssen Arbeitskräfte infolge entgrenzter Arbeitsverhältnisse schließlich in diesem Sinne eine systematische Produktion und Vermarktung ihrer selbst betreiben, so wird dies [...] auch eine neue Qualität ihres gesamten Lebenszusammenhanges nach sich ziehen. [...] Menschen mit einer solchen verstärkt erwerbsgerichteten Durchgestaltung ihres alltäglichen Lebens- und letztlich ihres gesamten Lebensverlaufs- tun aber nichts anderes als diejenigen, die unter Marktbedingungen Güter oder Dienstleistungen produzieren und zum Kauf anbieten: sie unterhalten einen Betrieb.“ (Voß 1998, 474)

Folgerichtig sieht Voß die Arbeitnehmer nunmehr als „Arbeitskraftunternehmer“.

Wenn wir den Bogen zurück zu Foucault schlagen, sehen wir, dass die Disziplinierungsleistung in diesem Stadium vollends den Arbeitnehmern selbst übertragen wird. Als Unternehmer in eigener Sache sind sie, technologisch unterstützt, zeitlich und örtlich ungebundener als früher bei der Abwicklung ihrer Arbeit, aber gleichzeitig unter ökonomisch unsichereren Vertragsbedingungen tätig als ihre Kollegen aus der vorigen Generation. Stichwort: Neues Prekariat.

2. Abschnitt:

Die psychosoziale Bedeutung von Erwerbsarbeit heute

Unser Platz in der modernen Gesellschaft und unser Selbstbild werden zu einem nicht unerheblichen Teil dadurch bestimmt, ob wir einer (Erwerbs-)Arbeit nachgehen und welchen Beruf wir ausüben.

Von Bedeutung ist dabei nicht nur das erarbeitete Einkommen. Dieses dient uns natürlich zur Sicherung des materiellen Lebensunterhalts. Es zählt aber noch anderes.

„Arbeit stellt einen zentralen Lebensinhalt der meisten Menschen dar und dient nicht nur zur Existenzsicherung, sondern ist auch ein wichtiges Wirkungs- und Gestaltungsfeld des eigenen Lebens.“ (Nerdinger, Blickle und Schaper 2011)

Die soziale Anerkennung, welche uns durch und in unserem Beruf entgegengebracht wird, ist ebenso wichtig. Wir sind nämlich als aristotelisches „*zoon politikon*“, als soziales Wesen von Natur aus auf Gemeinschaft hin angelegt und darauf angewiesen, von anderen Menschen akzeptiert und nicht ausgeschlossen zu werden. Die Wichtigkeit des sozialen Eingebunden-Seins verdeutlicht sich am besten anhand einer Gegenfrage: Wie kommen Menschen mit den psychischen Folgen von langandauernder Erwerbslosigkeit zurecht?

Studien zu den psychosozialen Folgen lang andauernder Erwerbslosigkeit zeigen, dass sich auch bei ausreichender materieller Versorgung durch die sozialen Sicherungssysteme bei erwerbslosen Menschen negative psychosoziale Auswirkungen einstellen.

Semmer und Udris (2004, 189) machen deutlich: „Psychosoziale Symptome wie ein Gefühl der Nutzlosigkeit, das Fehlen von Zeit und Zeitstrukturen, Depressionen, Angst, Störungen des Selbstwertgefühls, Schuldgefühle und Schuldzuschreibungen korrelieren nicht nur mit Erwerbslosigkeit, sondern lassen sich *kausal* als Folgen von (länger andauernder) Erwerbslosigkeit deuten.“

Diese Ergebnisse verdeutlichen den Stellenwert des sozialen Eingebunden-Seins.

Der moderne Mensch hat das alte protestantische Arbeitsethos nicht vergessen; heutzutage wirkt es in einer modernisierten Form in uns weiter. Wir arbeiten zwar nicht mehr, um unseres Seelenheils gewiss zu werden, sondern damit wir uns selbst gewiss werden. Wenn wir Erfolg haben, schreiben wir dies nicht mehr Gottes besonderer Gunst zu, sondern unserer eigenen Tüchtigkeit.

Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

Die Arbeitspsychologen Semmer und Udris (2004, 159) nennen fünf Funktionen, welche die Arbeit für den Menschen in unserer westlichen Gesellschaft erfüllt:

1. Aktivität und Kompetenz

(zitiert nach Semmer und Udris in Schuler 2004, 159)

Die Aktivität, die mit Arbeit verbunden ist, ist eine wichtige Vorbedingung von Qualifikationen. In der Bewältigung von Arbeitsaufgaben erwerben wir Fähigkeiten und Kenntnisse, zugleich aber auch das Wissen um diese Fähigkeiten und Kenntnisse, also ein Gefühl von Handlungskompetenz. *Für Erwerbslose fehlt diese Grundlage, sie müssen sich andere Felder für sinnvolle Aktivitäten suchen.*

2. Zeitstrukturierung

Die Arbeit strukturiert unseren Tages-, Wochen- und Jahresablauf und die gesamte Lebensplanung. Sie gibt uns eine Ordnung, an der wir uns orientieren können. Dies zeigt sich darin, dass viele zeitbezogene Begriffe wie Freizeit, Urlaub oder Rente nur in ihrem Bezug zur Arbeit definierbar sind. *Erwerbslosen zerrinnt häufiger die Zeit zwischen den Fingern.*

3. Kooperation und Kontakt

Die meisten beruflichen Aufgaben können nur in Zusammenarbeit mit anderen Menschen ausgeführt werden. Dies bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten und schafft ein wesentliches soziales Kontaktfeld. *Erwerbslose müssen auch hier andere Kooperationsmöglichkeiten außerhalb der Arbeit selbst suchen.*

4. Soziale Anerkennung

Durch die eigene Leistung sowie durch die Kooperation mit anderen erfahren wir soziale Anerkennung, die uns das Gefühl gibt, einen nützlichen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. *Bei Erwerbslosen besteht die Gefahr, dass ihnen diese Anerkennung versagt wird, dass sie als faul betrachtet werden und sich auch selbst nutzlos fühlen.*

5. Persönliche Identität

Die Berufsrolle und die Arbeitsaufgabe sowie die Erfahrung, die zur Beherrschung der Arbeit notwendigen Kenntnisse zu besitzen, bilden eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl. Wir sind „jemand“ durch Arbeit. *Erwerbslosigkeit entzieht den Betroffenen diese Grundlage.*

Stellen Sie sich selbst die Frage: Inwieweit treffen diese Kategorien auf mich und meine Arbeit zu? Wie gliedert meine Arbeit die zeitliche Struktur, den Rhythmus meines Lebens? Welche meiner Fähigkeiten und Fertigkeiten brauche ich besonders, um meine Arbeit gut zu machen? Mit welchen Menschen komme ich durch meine Arbeit in Kontakt? Erzähle ich anderen mit Stolz von meiner Arbeit, oder nehme ich sie als notwendiges Übel wahr? Wie reagieren andere Leute, wenn ich erzähle, welchen Beruf ich habe? Wie sehr „bin“ ich Maurer, Sekretärin, Journalistin, Unternehmerin, Bauer, Krankenschwester, Verkäufer, Mechaniker, Forscher? War ich schon einmal arbeitslos? Wenn ja, wie hat sich das angefühlt?

Die eben angeführten Kategorien gliedern unser Erleben und Verhalten durch die Arbeit, von der Zeitstrukturierung bis hin zur persönlichen Identität. Hier zeigt sich auch, wieso überhaupt möglichst gute Arbeitsbedingungen wichtig sind.

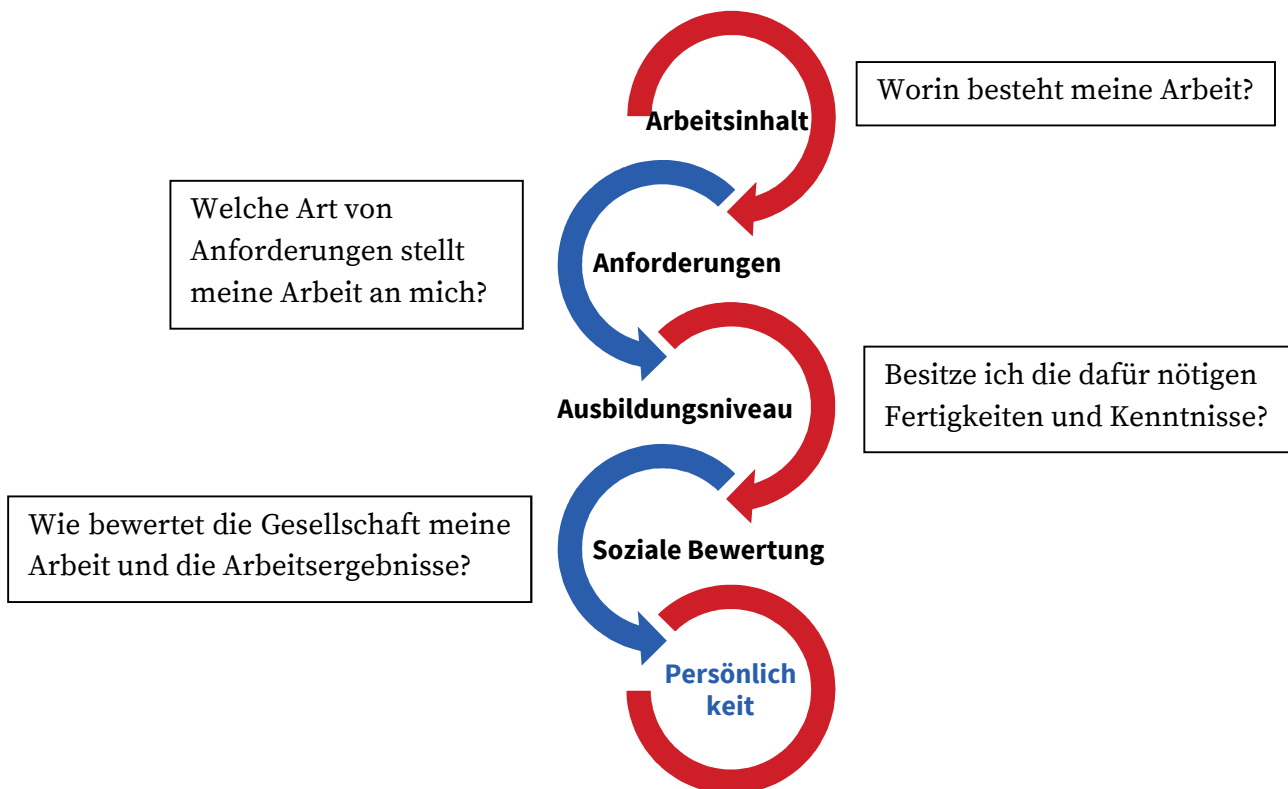
Der Mensch bestreitet mit seiner Arbeit also nicht nur den materiellen Lebensunterhalt. Arbeit leistet noch viel mehr: Sind bei der Arbeit Fähigkeiten und Fertigkeiten erforderlich, über welche der arbeitende Mensch bereits verfügt oder welche er erwerben kann, so steigt seine Handlungskompetenz. Wer beispielsweise erlebt, dass er – auch und gerade nach anfänglichen Schwierigkeiten - Aufgaben zu lösen vermag, erlebt sich als selbstwirksam. Dies wiederum stärkt das Selbstvertrauen. (vgl. Schuler 2004)

Als soziale Wesen sind wir auf die Gemeinschaft mit anderen hin angelegt. Im Positiven zeigt sich dies in dem Gefühl der Befriedigung, welches wir verspüren, wenn wir gemeinsam mit unseren Arbeitskollegen einen wichtigen Arbeitserfolg erringen, im Negativen dann, wenn die Arbeitsstelle ein Quell des Ärgers und der Frustration wird, weil im Büro oder der Werkstatt dicke Luft herrscht.

Arbeit scheint also unbestritten einen Einfluss auf die Psyche des Menschen zu haben. Psychologen sind der Frage nachgegangen, wie dieser Einfluss genauer aussehen könnte und wodurch er zum Tragen kommt.

Wie wirken Arbeit und Persönlichkeit aufeinander ein?

Hacker und Ulich (Ulich 2004, 482) benennen vier Aspekte von Arbeitstätigkeiten, welche je nach günstiger oder weniger günstiger Ausprägung förderlichen oder schädlichen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung haben:



Besonderes Augenmerk verdienen dabei die Anforderungen, welche die jeweilige Tätigkeit an den Ausführenden stellt. Wenn eine Arbeit geistig wenig fordernd ist und die Arbeitsschritte sich ständig wiederholen, sind Abbaueffekte auf die intellektuelle Leistungsfähigkeit zu beobachten. Entsprechende Effekte treten bei Beschäftigten, welche mit diesen Arbeitsbedingungen zurechtkommen müssen, früher und stärker beschleunigt auf als bei Berufen, in denen vielfältige Denkleistungen zu erbringen sind. Die „Disuse- Hypothese“ („disuse“ bedeutet so viel wie „außer Übung sein, erschlaffen“) von Berkowitz und Greene (1965, in Ulich 2004) besagt, dass „die Verwendung von Menschen als ‚Einzweckwerkzeuge‘ Prozesse der Qualifizierung und Kompetenzentwicklung behindert oder sogar (...) vorhandene Fähigkeiten und Fertigkeiten verkümmern lässt“. (Ulich 2004, 483)

Ulich (2004, ebd.) bringt es auf den Punkt: „Zu den Produkten eines Unternehmens im weitesten Sinne zählen also offenbar nicht nur industrielle Güter oder Dienstleistungen, sondern auch menschliche Erfahrungen, Einstellungen, Verhaltensweisen oder Qualifikationen.“

Ein Produkt jedes Unternehmens ist also der darin arbeitende Mensch selbst.

Aktuelle Ergebnisse zu Arbeit und Persönlichkeit

Jule Specht, Psychologieprofessorin in Lübeck, veröffentlichte 2011 eine Längsschnittstudie zur Persönlichkeitsentwicklung über die Lebensspanne, die deshalb interessant ist, weil sie mit über 20.000 Teilnehmern definitiv für die bundesdeutsche Bevölkerung und somit vielleicht für die gesamten westlichen Gesellschaften repräsentativ ist. (vgl. Specht 2011)

Ziel der Untersuchung war die Beantwortung der Frage, ob und wie sehr einschneidende Lebensereignisse (z.B. Eintritt ins Berufsleben, Heirat, Geburt des ersten Kindes usw.) die menschliche Persönlichkeit verändern.

Die Persönlichkeit erfasst Specht anhand des etablierten Fünf- Faktoren-Persönlichkeitsmodells. Erhebungsinstrument ist der für die Studie modifizierte Big-Five-Inventory-SOEP- Fragebogen BFI-S.

Aus der Fülle der Ergebnisse nur so viel: Specht kommt zum arbeitspsychologisch interessanten Ergebnis, dass sich der Persönlichkeitsfaktor Gewissenhaftigkeit mit dem Eintritt (junger) Menschen ins Berufsleben im Vergleich zu dessen Werten vor Eintritt ins Berufsleben bedeutsam erhöht, unabhängig vom konkreten Alter, in dem dieser Berufseintritt stattfindet.

Der Mensch wird also durch den Berufseintritt gewissenhafter - Specht vermutet folgerichtig, dass soziale Erwartungen und Erfordernisse der Arbeitswelt („arbeite gewissenhaft!“) einen direkten Einfluss auf den entsprechenden Persönlichkeitsfaktor haben (sog. Sozialisierungseffekt). Ein weiteres Ergebnis zeigt nämlich auch, dass

derselbe Persönlichkeitsfaktor „Gewissenhaftigkeit“ nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsleben durch Pensionierung wieder signifikant nachlässt. Diese repräsentativen Ergebnisse passen zur Foucaultschen Selbstdisziplinierungsthese.

Der Persönlichkeitsfaktor Gewissenhaftigkeit ist laut einer vielzitierten Studie von Judge et al. (1999) unter den „Big Five“ der wichtigste Prädiktor für beruflichen Erfolg. Sehr gewissenhafte Menschen berichten demnach im Unterschied zur weniger gewissenhaften Vergleichsgruppe von mehr Arbeitszufriedenheit, besserem Einkommen und sind häufiger leitende Angestellte und Führungskräfte.

Die Längsschnittstudie von Specht stützt die Vermutung, dass sich die menschliche Persönlichkeit interaktionistisch formt, also ein Produkt sowohl der tätigen Auseinandersetzung mit der Umwelt (in unserem Fall der Arbeit) als auch ererbter Faktoren ist.

Dieses Ergebnis passt gut zusammen mit der Foucaultschen These, dass die Erwerbsarbeit eine der großen Disziplinierungsmaschinen ist. Mittels der Transmissionsriemen materielle Notwendigkeit und dem Wunsch nach sozialem Eingebunden-Sein formt die Erwerbsarbeit unser Wollen, Hoffen, Denken, Handeln, einen Teil unserer Persönlichkeit.

Fazit

Die Arbeit strukturiert den Rhythmus unseres modernen Lebens und prägt ein Stück weit unsere Persönlichkeit. Wir beziehen durch sie nicht nur unseren Lebensunterhalt, sondern auch Selbstvertrauen und intellektuelle Flexibilität. Unsere Kenntnisse und Kompetenzen werden durch Arbeit gefordert und gefördert oder aber stumpfen ab und verkümmern, wenn die Arbeitsbedingungen nicht adäquat sind. Die Arbeit ist mit ihren Anforderungen an Disziplinierung und Sozialisierung jedes Einzelnen in der Lage, unsere Persönlichkeit ein Stück weit zu verändern.

Genau deshalb ist es legitim, dass Arbeit nicht ausschließlich unter einem ökonomischen Blickpunkt betrachtet und bewertet wird. Eine solche Sichtweise wäre verkürzt und würde der komplexen Beziehung Mensch- Arbeit nicht gerecht. Unter anderem deshalb nimmt die Europäische Erhebung zu den Arbeitsbedingungen EWCS genau jene Bedingungen unter die Lupe, unter welchen wir arbeiten.

„Bei der Analyse und Gestaltung von Arbeit sind somit sowohl betriebswirtschaftliche, organisationale, aber auch mitarbeiterorientierte Ziele und Aspekte zu beachten, um Arbeit nicht nur effizient, sondern auch humangerecht zu gestalten.“ (Nerdinger, Blickle und Schaper 2011)

Tobias Hölbling (tobias.hoelbling@afi-ipl.org)

Literaturliste

Dorsch (2004). Psychologisches Wörterbuch. Hrsg. : Häcker, H. / Stapf, K.-H. et al. Bern: Verlag Hans Huber.

Foucault, M. (2015). Die Strafgesellschaft. Vorlesung am Collège de France 1972-1973. Berlin: Suhrkamp.

Judge, T. A. / Higgins, C. A. / Thoresen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits, general mental ability, and career success across the life span. In: Personnel Psychology, 52, 621–652. Verlag: Wiley.

Nerdinger, F. W. / Blickle, G./ Schaper N. (2011). Arbeits- und Organisationspsychologie. Berlin: Springer-Verlag.

Ulich, E. (2005). Arbeitspsychologie. Zürich: vdf-Hochschulverlag AG.

Semmer, N. K. / Udris, I. (2004). Bedeutung und Wirkung von Arbeit (S. 157 – 195) In: Heinz Schuler (Hrsg.), Lehrbuch Organisationspsychologie.. Verlag Hans Huber: Bern.

Specht, J. / Egloff, B. / Schmukle, S. C. (2011) Stability and Change of Personality Across the Life Course: The Impact of Age and Major Life Events on Mean-Level and Rank-Order Stability of the Big Five. In: Journal of Personality and Social Psychology, 101(4), 10/2011, 862-882. Washington DC: American Psychological Association.

Voß, G. G. (1998) Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Sonderdruck aus: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 31. Jg., unter http://doku.iab.de/mittab/1998/1998_3_MittAB_Voss.pdf (abgerufen am 21.12.2016).

© AFI | Arbeitsförderungsinstitut

Landhaus 12

Kanonikus-Michael-Gamper-Straße 1

I - 39100 Bozen

T. +39 0471 418 830

info@afi-ipl.org

www.afi-ipl.org