

5. Bedeutung und Wirkung von Arbeit

Norbert Semmer und Ivars Udris

1. Zur Einführung: Arbeit - Notwendiges Übel oder zentrale Lebensäußerung?

Seit jeher verbinden sich mit dem Begriff «Arbeit» sowohl der Aspekt der Last und der Mühsal («Im Schweiße Deines Angesichts sollst Du Dein Brot verdienen») als auch des Stolzes und der Befriedigung («...und siehe, es war gut»). In der Geschichte stand mal der eine, mal der andere Aspekt im Vordergrund (vgl. Schmale, 1983). So vermied im Altertum das Arbeiten, wer es sich leisten konnte, während das Christentum Arbeit als gottgewollte Aufgabe ansah und mit der sog. «protestantischen Arbeitsethik» das erfolgreiche Arbeiten zum Maßstab des Heils erhob - eine Auffassung, die vielfach für die Entstehung der großen ökonomischen Fortschritte der Industrialisierung mit verantwortlich gemacht wurde (so z.B. von Max Weber, 1904/05).

Bis heute wird Arbeit im ursächlichen Zusammenhang mit vielen -positiven wie auch negativen - Entwicklungen der Gesellschaft wie einzelner Individuen gesehen - das reicht von der gestiegenen Lebenserwartung bis zur Umweltzerstörung, vom hohen sozialen Prestige auf Grund einer bestimmten Berufszugehörigkeit bis zum Herzinfarkt auf Grund ungünstiger Arbeitsbedingungen. Mit der Frage, wie sich Arbeitsbedingungen aus psychologischer Sicht auf Menschen auswirken, welche positiven und negativen Folgen sie haben können, beschäftigen wir uns in diesem Beitrag unter den Stichworten «Belastung und Streß» und «Berufliche Sozialisation».

Zuvor aber muß gefragt werden, welchen Stellenwert Arbeit überhaupt im Leben des Menschen einnimmt. Nachdem ihr für Jahrhunderte vom weitaus größten Teil der Be-

völkerung völlig selbstverständlich ein zentraler Stellenwert zugeschrieben wurde, bei dem ein Individuum nicht zuletzt durch seinen Beruf definiert war (und dieser Beruf wiederum war ihm weitgehend vorgeschrieben), wird diese zentrale Stellung in letzter Zeit in Frage gestellt. Im Zusammenhang mit der sinkenden Arbeitszeit in den Industriestaaten taucht das Stichwort der «Freizeitgesellschaft» auf, im Zusammenhang mit der Haltung der Bevölkerung gegenüber der Arbeit macht das Schlagwort des «Wertewandels» - von «materiellen» zu «postmateriellen» Werten (vgl. Inglehart, 1977, 1989) - die Runde. Die Beschäftigung mit diesen Fragen ist wichtig - denn wenn wir ohnehin auf dem Weg zu einer Freizeitgesellschaft sind und Arbeiten tendenziell allenfalls noch als «Nebenerscheinung» unseres Lebens betrachten, dann wäre es nicht besonders sinnvoll, der Qualität des Arbeitslebens im Sinne einer «Persönlichkeitsförderlichkeit» (s. Kapitel 7) noch große Aufmerksamkeit zu schenken; es genügte dann, Arbeit frei von körperlichen Schädigungen zu halten und die Entfaltungsmöglichkeiten der Persönlichkeit außerhalb der Arbeit zu suchen und zu fördern.

Der Stellenwert der Arbeit insgesamt (Abschnitt 2) sowie die Bewertung einzelner Aspekte der Arbeit (Abschnitt 3) sind daher die Themen des ersten Teils («Bedeutung der Arbeit»), die Frage von Belastung und Streß (Abschnitt 4) und der Persönlichkeitsentwicklung (Abschnitt 5) des zweiten Teils dieses Kapitels («Wirkungen von Arbeit»). Dabei schließt sich der Kreis insofern, als unter dem Stichwort «Persönlichkeitsentwicklung» noch einmal darauf eingegangen wird, daß Arbeit nicht nur über ihre subjektive Bewertung, sondern auch durch vielfältige Wechselwirkungen mit anderen Lebensbereichen - z. B. im Hinblick auf Quali-

fikationen, Werthaltungen und Handlungsmuster letztlich das ganze Leben entscheidend beeinflusst und prägt.

2. Funktion und Wert der Arbeit

Nicht nur der Wert, den man der Arbeit in den einzelnen geschichtlichen Epochen zuwies, auch der Begriff der Arbeit selbst ist in Abhängigkeit vom jeweiligen Gesellschafts- und Menschenbild unterschiedlich (vgl. dazu Frei & Udris, 1990; Hoyos, 1974 oder Schmale, 1983). Wohl wissend, daß letztlich keine Definition vollauf befriedigen kann, halten wir folgenden Definitionsversuch für hinreichend:

Arbeit ist zielgerichtete menschliche Tätigkeit zum Zwecke der Transformation und Aneignung der Umwelt aufgrund selbst- oder fremddefinierter Aufgaben, mit gesellschaftlicher, materieller oder ideeller Bewertung, zur Realisierung oder Weiterentwicklung individueller oder kollektiver Bedürfnisse, Ansprüche und Kompetenzen.

Erwerbsarbeit - und um sie geht es hier vor allem - vollzieht sich dabei in einem gesellschaftlich - und damit historisch - bestimmten Rahmen von Austauschbeziehungen (in Geld oder Naturalien), die in der Regel auch mit charakteristischer Aufgabenteilung sowie mit charakteristischen Machtstrukturen einhergehen.

2.1 Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

Der Erwerbsarbeit kommen - neben der Sicherung des Einkommens - eine Reihe von psychosozialen Funktionen zu. Insbesondere aus der Forschung zu den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit (s. Abschnitt 5.2) läßt sich der hohe psychische und soziale Nutzen von Arbeit ableiten. Die wichtigsten Funktionen (in Anlehnung an Jahoda, 1983; Kieselbach, 1983, und Warr, 1984) sind in Informationsbox 1 aufgeführt.

Wie wichtig solche Funktionen der Arbeit sind, beobachtet man oft bei den Personen, die ihren Arbeitsplatz verlieren bzw. noch

Informationsbox 1:

Psychosoziale Funktionen der Erwerbsarbeit

Aktivität und Kompetenz: Die Aktivität, die mit Arbeit verbunden ist, ist eine wichtige Vorbedingung für die Entwicklung 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 der Handlungskompetenz.

Zeitstrukturierung: Die Arbeit strukturiert unseren Tages-, Wochen- und Jahresablauf, ja die gesamte Lebensplanung. Das zeigt sich nicht zuletzt darin, daß viele zeitbezogene Begriffe wie Freizeit, Urlaub, Rente nur in ihrem Bezug zur Arbeit definierbar sind.

Kooperation und Kontakt: Die meisten beruflichen Aufgaben können nur in Zusammenarbeit mit anderen Menschen ausgeführt werden. Das bildet eine wichtige Grundlage für die Entwicklung kooperativer Fähigkeiten und schafft ein wesentliches soziales Kontaktfeld.

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.

Persönliche Identität: Die Berufsrolle und die Arbeitsaufgabe sowie die Erfahrung, die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Beherrschung der Arbeit zu besitzen, bilden eine wesentliche Grundlage für die Entwicklung von Identität und Selbstwertgefühl.

gar keine Arbeitserfahrung machen können (z. B. arbeitslose Jugendliche). Aber auch in der Definition der (Erwerbs-) Arbeit durch Arbeitnehmer selbst kommen diese Funktionen zum Ausdruck. So fand Ruiz Quintanilla (1984) als häufigste Antworten auf die Frage, wodurch denn eine Aktivität zur «Arbeit» werde, folgende Aspekte:

- daß man Geld dafür bekommt,
- daß man für etwas verantwortlich ist,
- daß die Aktivität zu den eigenen Aufgaben gehört,
- daß man dabei das Gefühl bekommt, akzeptiert zu werden,
- daß man sie an einem Arbeitsplatz ausführt,
- daß sie den Wert einer Sache vergrößert.

Geld, Verantwortung für eine Aufgabe und die Ausführung an einem Arbeitsplatz spiegeln den Erwerbsaspekt der Arbeit wider. Im Argument der Wertvergrößerung, aber auch im Gefühl, akzeptiert zu werden, kommen der Aspekt des Nutzens für die Gesellschaft und die Funktion, die Arbeit für die Entstehung von Identität, Selbstbewußtsein und Stolz hat, zum Ausdruck (vgl. Baitsch & Ulich, 1990; Frese, 1990).

2.2 Der Wert der Arbeit

Trotz mancher gegenteiliger Behauptungen nimmt die Arbeit auch heute noch eine zentrale Stellung im Leben vieler Menschen ein (Ruiz Quintanilla, 1984). Zugleich aber sind Differenzierungen festzustellen. Arbeit nimmt nicht mehr unhinterfragt eine zentrale Stellung ein: Die Werte werden pluralistischer, die Lebenskonzepte flexibler. So nimmt die Zahl der Leute zu, die - in der Einteilung nach Dubin und seinem Konzept der «central life interests» (Dubin, Hedley & Taveggia, 1976) - weder als eindeutig «arbeitsorientiert» noch als eindeutig «nicht-arbeitsorientiert» einzustufen sind, sondern eine flexible Haltung zeigen, und das gilt vor allem für jüngere Jahrgänge (vgl. Udris, 1979 a,b). Dies ist aber wohl kaum als «Entwertung» des Lebensbereichs «Arbeit» zu beurteilen, und schon gar nicht als «Werteverlust», bei dem die protestantische Leistungsethik quasi ersatzlos verlorengelht. Vielmehr scheint sich eine Verschiebung anzubahnen: Weg von Werten wie «Fügsamkeit, reiner Pflichterfüllung», hin zu Werten, «welche die Geltendmachung von Selbstentfaltungsbefürfnissen und Befürfnissen nach selbstbezogenen Erfüllungserlebnissen begünstigen» (Klages, 1983, S.341) oder - noch kürzer: «Pflicht- und Akzeptanzwerte» werden zu «Selbstentfaltungswerten» (Klages, 1984).

Zwar sinkt die Zentralität der Arbeit im Vergleich zu anderen Lebensbereichen tatsächlich, sie verliert ihre Selbstverständlichkeit. Zugleich steigen jedoch die Ansprüche an die Arbeit. Es zeigen sich sowohl eine Verlagerung der Interessen auf die «gesamte

Lebenserfahrung, als auch gestiegene Ansprüche an Autonomie und Partizipation in den meisten gesellschaftlichen Bereichen, also auch am Arbeitsplatz. Die Unterordnung der Arbeit unter andere wichtige Werte sinkt, gleichzeitig erhöhen sich aber die Erwartungen an inhaltliche und formale Aspekte eines Arbeitsverhältnisses . . . » (Udris, 1979 b, S. 257). Im Abschnitt 5.1 wird noch zu zeigen sein, daß die Zentralität der Arbeit ihrerseits von der Qualität der Arbeit mit abhängt.

Was aber die «Qualität» von Arbeit ausmacht, was dazu führt, daß Menschen motiviert arbeiten und mit ihrer Arbeit zufrieden sind, das ist Gegenstand des nächsten Abschnittes.

3. Bewertung der Arbeit: Wünsche, Realität und Korrelate

Bisher wurde der Wert der Arbeit auf einer allgemeinen Ebene behandelt. Im folgenden soll nun etwas genauer gefragt werden: Welche Ansprüche stellen die Menschen an die Arbeit? Welche Aspekte sind ihnen besonders wichtig? Welche Rolle spielt das Ausmaß der Befriedigung dieser Ansprüche für die Zufriedenheit mit der Arbeit, welche Bedeutung hat die Erwartung, die eigenen Ansprüche befriedigen zu können, für die Motivation zur Arbeit? Welche Prozesse sind dabei wichtig? Und welche Zusammenhänge findet man zwischen Motivation und Zufriedenheit auf der einen sowie Leistung, Wohlbefinden usw. auf der anderen Seite?

3.1 Ansprüche an die Arbeit

Die Aspekte, die den Menschen an ihrer Arbeit besonders wichtig sind, kann man unter den in Informationsbox 2 aufgeführten fünf Stichworten zusammenfassen.

Auflistungen dieser Art (z.B. Hacker, 1986, S. 36ff.; Kaufmann, Pornschlegel & Udris, 1982, 13 ff.) unterscheiden sich zwar im Detail und im Grad der Differenziertheit; im

Informationsbox 2:**Aspekte der Arbeit, die den Arbeitenden wichtig sind**

1. **Arbeitsinhalt:** Ganzheitlichkeit der Arbeit; Abwechslungsreichtum; interessante Aufgaben; Möglichkeit, die eigenen Kenntnisse und Fähigkeiten einzusetzen; Möglichkeit, etwas Neues zu lernen; Möglichkeit, eigene Entscheidungen zu treffen u. ä.
2. **Arbeitsbedingungen:** Arbeitszeit (Dauer u. Lage); Belastungsfaktoren (Lärm, Hitze usw.); Angemessenheit von Möbeln, Werkzeugen und räumlichen Verhältnissen; gefordertes Arbeitstempo usw.
3. **Organisationale Rahmenbedingungen:** Sicherheit des Arbeitsplatzes; Aufstiegschancen; Weiterbildungsmöglichkeiten; Informationspolitik der Organisation usw.
4. **Soziale Bedingungen:** Kontaktmöglichkeiten, Verhältnis zu Kolleginnen und Kollegen; Verhältnis zu Vorgesetzten, «Betriebsklima» usw.
5. **Finanzielle Bedingungen:** Lohn, Sozialleistungen usw.

Kern sind sie einander aber doch recht ähnlich.

Grundsätzlicher unterscheiden sich hingegen die Auffassungen über die **Gewichtung** der einzelnen Aspekte. «Schulen» der Arbeits- und Organisationspsychologie unterscheiden sich oft nicht zuletzt darin, welchen Stellenwert sie den einzelnen Merkmalen beimessen (vgl. Neuberger, 1989). So stand für Taylor (1977) das ökonomische Motiv im Vordergrund; für die «Human Relations Bewegung» hingegen der soziale Aspekt (vgl. Greif, 1983, sowie Kapitel 2). Hackman und Oldham (1980) betonen besonders den Arbeitsinhalt, während für die Vertreter des «soziotechnischen Systemansatzes» (Emery, 1972; vgl. Ulich, 1991, sowie Kapitel 7) darüber hinaus die Integration von Arbeitsinhaltsaspekten mit sozialen und technischen Aspekten eine wesentliche Rolle spielt.

Die Auffassung, für Arbeiter(innen) zähle fast nur der finanzielle Aspekt, ist weit verbreitet. Fragt man diese selbst, so ergibt sich ein differenzierteres Bild, wie u.a. die internationale Studie «Meaning of Working» zeigt (MOW, 1987; Ruiz Quintanilla,

1984). Auf die Frage nach der Bedeutung verschiedener Aspekte der **Arbeit allgemein** («hält mich beschäftigt», «ermöglicht Kontakte», «ist in sich interessant», «gibt mir Einkommen», «gibt mir Prestige und Status» und «ermöglicht mir, der Gesellschaft zu dienen») steht das **Einkommen** an erster Stelle, gefolgt von den **Kontaktmöglichkeiten**. Nur wenige vertreten die Ansicht, die Arbeit selber sei interessant und befriedigend. Auch bei einer Bewertung der Rolle, die den Aufgaben, der Firma, dem Produkt, den Menschen, dem Beruf und dem Geld **im eigenen Arbeitsleben** zukommt, steht das Geld an erster Stelle, diesmal gleichrangig gefolgt von den **Aufgaben** und den **sozialen Kontakten**. Fragt man schließlich, welche von elf Aspekten (u. a. Lernmöglichkeiten, Arbeitszeit, Abwechslung, interessante Tätigkeit, Arbeitsplatzsicherheit, Bezahlung, physische Bedingungen) den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen **am wichtigsten** sind, so steht nun die **interessante Tätigkeit** an vorderster Stelle. Wie sind diese, auf den ersten Blick widersprüchlichen, Ergebnisse zu interpretieren?

1. Zunächst zeigt die hohe Bedeutung des Einkommens bei den beiden ersten Fragen, daß die **Sicherung des Lebensunterhalts** als eine **Grundfunktion** der Arbeit angesehen wird. Daß «Arbeit selbst» in der ersten Frage nur von wenigen als «interessant und befriedigend» angesehen wird, überrascht nicht, wenn man bedenkt, daß es um «Arbeit» allgemein geht. Arbeit muß aber bestimmte Bedingungen erfüllen, um interessant zu sein, diese Qualität wird ihr nicht automatisch zuerkannt.
2. Die zweite Frage bezieht sich konkret auf die Bedeutung, die die verschiedenen Aspekte im **eigenen** Arbeitsleben haben. Und hier erhalten die «Aufgaben, die man ausführt», also der **inhaltliche** Aspekt, schon deutlich größeres Gewicht.
3. Die dritte Frage hingegen bezieht sich eher auf **Ansprüche**: «Wie wichtig ist Ihnen, daß Ihr Arbeitsleben folgendes beinhaltet: . . .». Auch hier erweist sich der Lohn als wichtig, aber nunmehr gleich-

auf mit anderen Aspekten, und alle werden von einem Merkmal übertroffen, nämlich dem Wunsch nach einer *interessanten Tätigkeit*.

Der Lohn ist also als Grundfunktion im Sinne der Einkommenssicherung von überragender Bedeutung für Erwerbsarbeit «an sich». Er bleibt der wichtigste Aspekt, wenn es um das konkrete eigene Arbeitsleben geht, nunmehr aber gefolgt von inhaltlichen («Arbeitsaufgaben») und sozialen Aspekten. Über die Grundfunktion der Einkommenssicherung hinaus hat aber eine besonders gute Bezahlung offenbar nicht Priorität, hier steht der Aspekt der «interessanten Tätigkeit» oben an.

3.2 Motivation

Mit den genannten Merkmalen sind bereits motivationale Aspekte angesprochen, denn eine abwechslungsreiche und interessante Tätigkeit, gute Bezahlung, günstige Arbeitszeiten usw. kann man durchaus als Merkmale betrachten, die zur Arbeit «motivieren» können. Damit ist aber noch nichts darüber ausgesagt, welche Motive wann wirksam werden, wie sie wirken, welche Effekte sie haben. Tatsächlich erweist sich das Gebiet der Arbeitsmotivation als ausgesprochen komplex.

Versuche, (Arbeits-)Motivation zu erklären, lassen sich grob in zwei Herangehensweisen einteilen, in *inhaltsorientierte* und in *prozeßorientierte* Konzepte (Campbell & Pritchard, 1976). Dabei fragen erstere nach den zentralen Motiv-Inhalten bzw. den ihnen entsprechenden Merkmalen der Arbeit; Prozeßmodelle beschäftigen sich demgegenüber vor allem mit den Prozessen, die die Ausführung (oder Unterlassung) sowie die *Art der Ausführung* einer Handlung bestimmen.

Inhalts-Konzepte

Motiv-Klassifikation

Die Versuche, menschliche Bedürfnisse zu klassifizieren, reichen von der Annahme ei-

Informationsbox 3:

Bedürfnis-Hierarchie nach Maslow

5. Bedürfnis nach **Selbstverwirklichung**
4. Bedürfnisse der **Achtung und Wertschätzung**: Selbstachtung, Anerkennung durch andere
3. **Soziale Bedürfnisse («Love/Belongingness»)**: Freundschaft, Liebe, Kontakt, Gruppenzugehörigkeit
2. **Sicherheitsbedürfnisse**: Freiheit von Bedrohung und Existenznot
1. **Physiologische Bedürfnisse**: Essen, Schlafen, Wohnen usw.

nes Grundmotivs (z. B. Macht bei Adler) bis zur Aufzählung einer Vielzahl von Bedürfnissen (vgl. Heckhausen, 1989). Im Bereich der Arbeits- und Organisationspsychologie ist vor allem die Bedürfnis-Hierarchie von **Maslow** (1954) bekannt geworden (Informationsbox 3). Danach ist ein Bedürfnis umso dominanter, je weiter «unten» es in der Hierarchie steht - aber nur so lange, wie es nicht befriedigt ist (sog. «Präpotenz-Annahme»). Ist es befriedigt, wird die «nächsthöhere» Stufe aktiviert usw. Erst wenn also die Bedürfnisklassen eins bis vier befriedigt sind, kann das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung wirksam werden. Es ist dann das einzige, das keine «Befriedigungs-Grenze» kennt, also unbegrenzt wirksam bleibt - es ist ein «Wachstums-Bedürfnis», im Gegensatz zu den «Mangel-Bedürfnissen» eins bis vier.

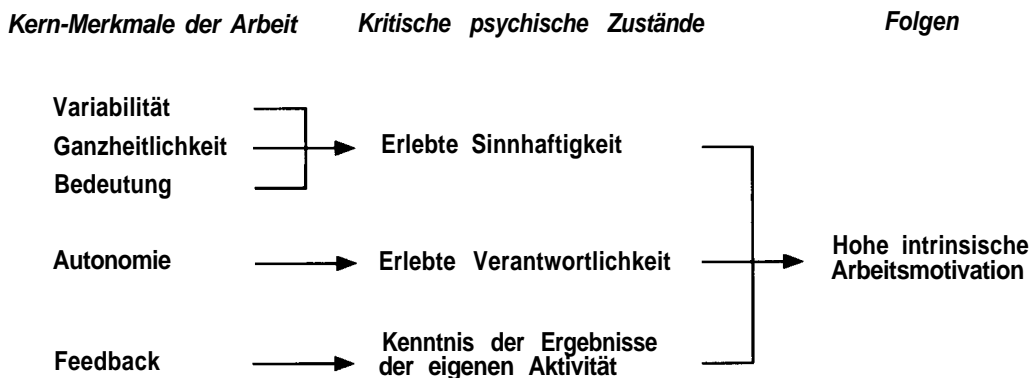
Maslows Theorie ist nicht sehr präzise formuliert; die Abgrenzung der Ebenen fällt schwer; was zu den einzelnen Bedürfnisklassen gehört, ist oft schwer zu bestimmen. Die Annahme, die fünf Bedürfnis-Klassen seien universell auffindbar, kann nicht als bestätigt angesehen werden, die «Präpotenz-Annahme» allenfalls in sehr grober Form - physiologische und Sicherheitsbedürfnisse auf der einen, alle übrigen auf der anderen Seite (vgl. Miner, 1980, s. a. Kapitel 2 u. 3).

Klassifikation nach «Anreizbedingungen»

Hier wird die Motivationsproblematik «von der anderen Seite» betrachtet: Es geht um **Arbeitsbedingungen**, die bestimmte Motive ansprechen. Auch ihre Zahl schwankt bei verschiedenen Autoren erheblich - bei Campbell und Pritchard (1976) finden sich Listen von zwei, sieben und 20 Faktoren. Der wohl bekannteste Ansatz ist **Herzbergs** «Zwei-Faktoren-Theorie»: Auf der einen Seite stehen die sog. **Inhalts-** oder Content-Faktoren; dazu gehören z.B. «die Arbeit selbst», «Verantwortung», «Anerkennung» und «Wachstums-Möglichkeiten». Sie wirken als **«Motivatoren»** und führen im positiven Fall zu Zufriedenheit, ihr Fehlen ist hingegen «neutral», d.h. es führt nicht zu Unzufriedenheit. Auf der anderen Seite stehen die «Hygiene»-Faktoren. Sie beziehen sich nicht auf den Inhalt, sondern auf den **Kontext** der Arbeit; dazu gehören z.B. soziale Beziehungen, äußere Arbeitsbedingungen, die Praktiken der Gesamtorganisation und - wenn auch weniger klar- die Bezahlung. Sie können im positiven Fall keine Zufriedenheit erzeugen, wohl aber Unzufriedenheit, wenn sie fehlen (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959). Vielfach wird im Hinblick auf Inhalts-Faktoren auch von **intrinsischer**,

also in der Sache selbst begründeter, im Hinblick auf Kontext-Faktoren von **extrinsischer** Motivation gesprochen (intrinsische Motivation korrespondiert mit den hierarchisch höheren Bedürfnissen bei Maslow). Die Betonung des Arbeits-Inhalts als - häufig unterschätzte - Quelle der Motivation durch Herzberg hatte nicht zuletzt Einfluß auf die Verbreitung der sog. «Neuen Formen der Arbeitsgestaltung» (s. Kapitel 2; vgl. auch Miner, 1980; Ulich, 1991). Insofern als jedoch immer wieder Hygiene-Faktoren als Ursache von Zufriedenheit, Motivatoren als Ursache von Unzufriedenheit auftreten - vor allem dann, wenn andere Methoden als das von Herzberg verwendete Interview eingesetzt werden (vgl. Neuberger, 1985), konnte jedoch seine Theorie nicht bestätigt werden.

Auch **Hackman und Oldham** (z. B. 1980; s. a. Kleinbeck, 1987) betonen den Arbeitsinhalt, den sie in fünf «Kernvariablen» gliedern (Abbildung 1). Diese bestimmen drei «kritische psychische Zustände», welche sich wiederum positiv auf intrinsische Motivation - und damit auch auf Zufriedenheit, Fluktuation u. ä. auswirken. Das «Motivationspotential» einer Arbeit (Formel in Abbildung 1) zeigt in verschiedenen Studien Zusammenhänge zu Motivation und Zufriedenheit,



$$\text{Motivationspotential} = \frac{\text{Variabilität} + \text{Ganzheitlichkeit} + \text{Bedeutung}}{3} \times \text{Autonomie} \times \text{Feedback}$$

Abbildung 1: Das «Job-Characteristics-Modell» nach Hackman und Oldham (1980, S. 77 und 81).

aber auch zu Absentismus und Fluktuation, hingegen nur in geringem Ausmaß zu Leistung. Zum Teil werden diese Zusammenhänge von der Ausprägung von Moderator-Variablen bestimmt - so sind sie offenbar, in Übereinstimmung mit den Annahmen der Theorie, für Personen mit hoher «Wachstumsmotivation» größer (Spector, 1985). Häufig erweist sich allerdings eine additive Verknüpfung der Variablen im Vergleich zu der postulierten multiplikativen Formel als mindestens gleichwertig. Die vermittelnde Rolle der «psychischen Zustände» ist noch recht unklar (vgl. dazu Hackman & Oldham, 1980; Miner, 1980; Udrys, 1981).

Zwischenbilanz zu Inhalts-Konzepten

Bestimmte Motive (bzw. bestimmte Anreiz-Strukturen) als die universell, also für alle Menschen, «wichtigsten» nachzuweisen, ist bisher nicht gelungen. Vielversprechender erscheint die Identifikation von dominanten Motiven oder Motivkonstellationen für Gruppen von Personen (s. Six & Kleinbeck, 1989).

So zeigt z.B. French (1958), daß Lob wirksamer ist, wenn sein Inhalt das jeweils dominante Motiv anspricht: Lob für Tüchtigkeit führte bei Leistungsmotivierten, Lob für gute Zusammenarbeit bei Anschlußmotivierten zu mehr Leistung. Auch andere Untersuchungen bestätigen die Bedeutung der Übereinstimmung von Motivstruktur der Personen und «Anreizstruktur» der Organisation (s. Six & Kleinbeck, 1989; vgl. auch die - auf McClelland zurückgehende (z.B. 1985) - Annahme eines «Motiv-Musters» für Führungskräfte, das meist in einem hohen Machtmotiv, einem hohen Leistungsmotiv und einem geringen Anschlußmotiv gesehen wird - s. Heckhausen, 1989).

Die Anzahl von «motivierenden» Faktoren in der Arbeit ein für allemal festzulegen, ist weder möglich noch sinnvoll - die Differenzierung muß je nach Untersuchungs- und Gestaltungszweck unterschiedlich sein. Auffallend ist allerdings, daß sich in vielen Analysen zwei Faktoren höherer Ordnung ergeben, die den Herzbergschen Faktoren (Inhalt und Kontext) weitgehend entsprechen

(s. Campbell & Pritchard, 1976; vgl. auch die Dreiteilung in «ökonomische», «tätigkeitsbezogene» und «soziale» Motive bei Ruiz Quintanilla, 1984).

Allen genannten Ansätzen kommt das Verdienst zu, auf die Bedeutung intrinsischer Motivierung durch ganzheitliche und anregende Arbeitsinhalte hingewiesen zu haben (vgl. auch das Konzept der vollständigen Tätigkeit bei Hacker, 1986; Volpert, 1987; Ulich, 1991; Kapitel 2 und 7).

Zugleich muß man feststellen, daß sich zwischen sehr allgemeinen Motiven und Variablen wie Zufriedenheit und v.a. Leistung häufig keine oder nur geringe Zusammenhänge zeigen. Das dürfte nicht zuletzt damit zusammenhängen, daß der Weg von grundlegenden Bedürfnissen zu einer bestimmten Handlung sehr weit ist und unzählige Verzweigungen enthält: Bedürfnisse lassen sich auf höchst unterschiedliche Weise, in unterschiedlichsten Situationen befriedigen, und so kann es nicht erstaunen, daß sie mit einem bestimmten Ergebnis keine hohen Beziehungen aufweisen (vgl. Gebert & Rosentiel, 1989; Neuberger, 1985). Was fehlt, ist eine Spezifikation der Mechanismen, die von bestimmten Bedürfnissen oder Werten zu Handlungen bzw. zu Befriedigung u.ä. führen. Diese Mechanismen sind Gegenstand von sog. Prozeß-Theorien.

Prozeß-Theorien

Im Kern lassen sich hier zwei «Theorie-Familien» unterscheiden. Die eine rankt sich um die Konzepte «Wert» und «Erwartung», die andere beschäftigt sich vor allem mit den Auswirkungen von Zielen.

Wert-Erwartungs-Theorien

Im Unterschied zu Inhalts-Theorien spezifizieren Wert-Erwartungs-Theorien nicht, welche «Werte» den Menschen wichtig sind. Sie fragen vielmehr, wie bestimmte Werte in Motivation «umgesetzt» werden. Als entscheidendes Bindeglied sehen sie dabei die Erwartung, daß eine bestimmte Handlung

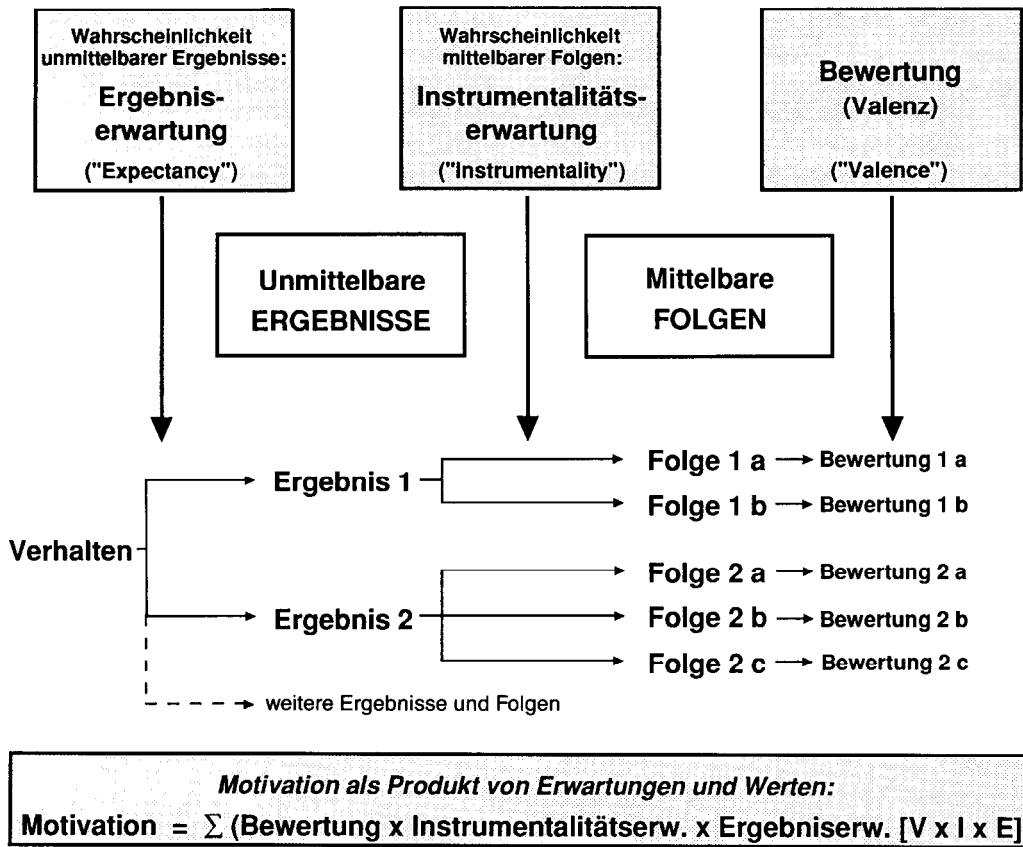


Abbildung 2: Wert-Erwartungsansatz der Motivation: Das VIE-Modell von Vroom (1964).

(sweise) dazu führt, daß der Wert auch erreicht wird. Die entscheidenden Fragen lauten also: a) Wie wahrscheinlich ist ein bestimmtes Ergebnis (z.B. hohe Qualität)? und b) Wie wird dieses Ergebnis bewertet? Würde z.B. in der Einschätzung einer Person sorgfältige Arbeit mit 80%iger Wahrscheinlichkeit zu guter Qualität führen und würde diese auf einer Skala von -3 bis +3 mit «+2» bewertet, so entstünde ein Motivations-Wert für sorgfältiges Arbeiten von $.80 \times 2 = 1.60$. Sind hingegen die verfügbaren Werkzeuge so schlecht, daß auch bei sorgfältigstem Arbeiten die Wahrscheinlichkeit guter Qualität nur 20% beträgt, so ergibt sich - bei gleicher Bewertung der Qualität! - nur ein Wert von $.20 \times 2 = .40$.

Dieser Gedanke läßt sich nun in zwei Richtungen ausbauen: Zum einen spielen **viele verschiedene** Konsequenzen eine Rolle - so kann sorgfältiges Arbeiten die Produktmen-

ge reduzieren und damit u.U. den Verdienst senken, es kann zu Anerkennung durch Vorgesetzte führen, Fehler reduzieren usw. Die **Summe aller Produkte von Wert und Erwartung** ergibt dann die Gesamtmotivation. Zum zweiten kann der «Wert» eines Ergebnisses verschiedene Quellen haben: Er kann «intrinsisch» sein, also im Ergebnis selbst liegen - z.B. weil es zum persönlichen Berufsethos gehört, Qualität zu produzieren. In diesem Fall kommt also dem Ergebnis selbst ein hoher Wert, eine hohe «Valenz» zu. Es kann aber auch sein, daß man dem Ergebnis selbst eher gleichgültig gegenübersteht; es wird aber trotzdem bedeutsam, weil es mit weiteren Folgen verbunden ist. So kann z.B. Qualitätsarbeit das Risiko einer Entlassung reduzieren, es ist - in der Sprache des VIE (Valency, Instrumentality, Expectancy) - Modells von Vroom (1964) - **instrumentell** für die Minimierung dieses Risi-

kos. In diesem Fall spielen also zwei Wahrscheinlichkeitsbeziehungen eine Rolle: die Wahrscheinlichkeit, daß ein (unmittelbares) Handlungsergebnis eintritt (bei Vroom, 1964, als «expectancy» bezeichnet, in Abbildung 2 «Ergebniserwartung» genannt), und die Wahrscheinlichkeit, daß dieses Ergebnis seinerseits mit weiteren Folgen verbunden ist (bei Vroom «instrumentality», in Abbildung 2 «Instrumentalitätserwartung» genannt). (Eine solche Betrachtungsweise erklärt im übrigen auch ohne Rekurs auf angenommene finanzielle Motive, warum Geld den wirksamsten einzelnen «Motivator» darstellt: Es ist in seiner Instrumentalität für eine fast unbegrenzte Palette von Dingen unübertroffen -vgl. dazu Kleinbeck, 1987.)

Weitere Aspekte, wie z.B. Fähigkeiten des Individuums, seine Handlungsfreiheit, seine Leistungsmotivation, die Abhängigkeit von anderen, wurden z. T. in erweiterte Fassungen des Modells aufgenommen (Porter & Lawler, 1968; vgl. auch Six & Kleinbeck, 1989).

Einer dieser zusätzlichen Aspekte ist die sog. «equity». Dieses Konzept (Adams, 1965) geht davon aus, daß das eigene Verhältnis von Aufwand und Ertrag mit dem anderer Personen verglichen, und daraufhin die eigene Situation als mehr oder weniger gerecht wahrgenommen wird. Die Theorie verweist auf einen wichtigen Aspekt der Motivation, und sie macht interessante Voraussagen wie z.B. die, daß auch eine «Überbelohnung» als ungerecht empfunden wird und «Korrekturhandlungen» auslöst. Es wird allerdings niemanden überraschen, daß die Befunde bezüglich des «Zu-kurz-Kommens» einheitlicher sind als die zu «Überbelohnung» (vgl. Miner, 1980). Ihre Bestätigung hat die Equity-Theorie allerdings vor allem in experimentellen Studien gefunden, und es bleibt weitgehend offen, welche Größen denn im Alltag den «Input» und «Output» bestimmen und wie sie miteinander verglichen werden (z.B.: Wieviel Zuwachs an Status kompensiert wieviel Verlust an Einkommen? - vgl. auch Six & Kleinbeck, 1989). Zudem ist sie als Einzeltheorie sehr begrenzt und erscheint daher als Bestandteil größerer Modelle sinnvoller.

Es ist wichtig zu betonen, daß sich die unmittelbaren Vorhersagen des VIE-Modells nicht etwa auf Arbeitsergebnisse (Leistung)

beziehen, sondern auf motiviertes **Verhalten**, speziell auf **Entscheidungen** (welches Verhalten wird ausgeführt, welches nicht, aber auch: auf welche Stelle bewirbt man sich) und auf **Anstrengung** (wie engagiert, mit welchem Einsatz, mit welcher Sorgfalt etc. wird das Verhalten ausgeführt). Im Hinblick darauf kann das Modell als recht gut bestätigt angesehen werden; Zusammenhänge zur Leistung sind hingegen erwartungsgemäß schwächer, weil zwischen Anstrengung und Ergebnis noch einige Vermittlungsglieder zu berücksichtigen sind. Damit mit dem Modell gute Voraussagen möglich sind, muß allerdings eine «passende» organisationale Umgebung vorhanden sein - so müssen Handlungsergebnisse und ihre Folgen für die Betroffenen gut durchschaubar und konsistent kalkulierbar sein. Hier liegen denn auch wichtige praktische Implikationen des Modells für Führungsverhalten und Organisationsgestaltung. Allerdings ist der spezifische Verknüpfungs-Modus des Modells zu komplex und zu rational, um menschliche Folgenkalküle wirklich realistisch abbilden zu können. Insbesondere werden offenbar negative Folgen anders behandelt als positive; u. a. spielt die Vermeidung negativer Folgen eine größere Rolle als die Erreichung positiver (Landy, 1989; Six & Kleinbeck, 1989). Außerdem funktioniert ein additives Modell vielfach genauso gut wie ein multiplikatives. Ein besonderer Wert des Modells liegt darin, auf die Bedeutung **multipler** Ergebnisse bzw. Folgen hinzuweisen, deren Wahrscheinlichkeit und Bewertung individuell unterschiedlich sind. Insofern wendet es sich gegen zu einfache Vorstellungen, wonach wenige Motive quasi direkt zu Handlungen führen, und legt eine komplexere Analysestrategie nahe.

Zielsetzungs-Theorie

Dieser Ansatz ist vor allem mit dem Namen **Locke** verbunden (z.B. Locke & Henne, 1986). Er postuliert, daß das Setzen von Zielen zu besserer Leistung führt, und zwar umso mehr, **je höher** und je **spezifischer** die Ziele sind. Voraussetzung ist allerdings, daß sie

vom Individuum auch akzeptiert werden (zu hohe Ziele werden möglicherweise nicht übernommen, Aspekte der Leistungsmotivation spielen hier eine wichtige Rolle - vgl. Six & Kleinbeck, 1989). Außerdem ist **Feedback** über die Zielerreichung wesentlich, wobei insbesondere die Rolle positiven Feedbacks, vor allem bei unsicheren Personen, nicht unterschätzt werden darf (Bandura, 1989; Luthans & Martinko, 1987). Die Wirkung solcher Zielsetzungsprozesse wird vor allem darin gesehen, daß sie a) Aufmerksamkeit und Handlung anleiten, b) Energie (effort) mobilisieren, c) die Ausdauer erhöhen und d) die Suche nach adäquaten Handlungsstrategien fördern. Neuere Entwicklungen analysieren insbesondere die Rolle von Erwartungen genauer und beziehen dabei den v.a. von Bandura hervorgehobenen Unterschied zwischen der «outcome-expectation» - der Erwartung, daß eine Handlung zu einem bestimmten Ergebnis führt - und der «efficacy expectation» - der Erwartung, daß man auch in der Lage ist, diese Handlung erfolgreich auszuführen - mit ein (Bandura, 1989).

Die Theorie kann insgesamt für individuelles Handeln als recht gut bestätigt gelten (Kleinbeck, Quast, Thierry & Häcker, 1990) während ihre Wirkung auf Gruppen oder gar ganze Organisationen, wie sie in der Strategie des «Management by Objectives» zum Ausdruck kommt, von noch nicht ausreichend geklärten zusätzlichen Randbedingungen abhängen scheint (Miner, 1980). Theoretisch interessant erscheint uns nicht zuletzt, daß dieser Ansatz gut zu handlungstheoretischen Überlegungen zur Rolle von Zielen in der Regulation des Handelns paßt (vgl. Hacker, 1986). Das wird u. a. durch Befunde unterstützt, wonach Zielsetzung besser wirkt, wenn sie mit Informationen über sinnvolle Handlungsstrategien verbunden ist, und daß beides (Zielsetzung und Strategie-Information) sowohl die Anstrengung als auch das Planungsverhalten fördert (Earley, Wojnarowski & Prest, 1987). Zudem scheint Zielsetzung vor allem bei «lageorientierten» Personen zu wirken (Antoni & Beckmann, 1990). Darüber hinaus ist zu betonen, daß Zielerreichung (bei Personen mit

hoher self-efficacy auch Zielverfehlung!) in sich motivierend sein kann (Bandura, 1989). Hier bestätigt sich die von handlungstheoretisch orientierten Autoren immer wieder betonte These (Hacker, 1986) daß Tätigkeiten nicht nur von Motiven gesteuert werden, sondern ihrerseits Motive und Ansprüche verändern können.

Zwischenbilanz zu Prozeßmodellen

Prozeß-Theorien bewegen sich näher am tatsächlichen Verhalten, berücksichtigen Verbindungen zwischen Bewertungen und Ergebnissen und füllen somit eine Lücke, die Inhalts-Theorien offen lassen. Sie unterstellen darüber hinaus nicht, daß alle Menschen von denselben Motiven geleitet werden, sondern betonen, daß jede Person ihre eigene Zusammenstellung von erwünschten und unerwünschten Sachverhalten haben kann. Damit öffnen sie die Perspektive auf konfligierende Motive (s. das Beispiel bei der Wert-Erwartungs-Theorie); sie können erklären, warum ein hoch bewertetes Verhalten u.U. nicht ausgeführt wird (z. B. weil ein anderes noch höher bewertet wird oder weil die Erfolgserwartung zu klein ist), sie setzen der verführerischen Tendenz, Menschen Motive **zu unterstellen**, die Forderung entgegen, diese nicht vorauszusetzen, sondern **zu untersuchen**, und sie zeigen Prozesse auf, die die Verbindung von hoch bewerteten Sachverhalten und konkreten Handlungen unterstützen (z.B. Zielsetzung, Feedback, klares Aufzeigen von Handlungskonsequenzen).

Sind also Prozeß-Theorien den Inhalts-Theorien überlegen? In den genannten Punkten durchaus, es bleibt aber eine zentrale Schwäche: In Wert-Erwartungs-Ansätzen motiviert die Erwartung, «Wertvolles» zu erreichen. Ziele wirken nur, wenn sie «übernommen» werden, und das setzt eine Übereinstimmung mit der Motiv-Struktur der Person voraus. Beides führt wieder zu der Frage, was denn typischerweise von welchen Personen hoch «bewertet» wird - die Frage der Inhalte läßt sich also nicht umgehen. Und diese sind - trotz großer Unter-

schiede zwischen verschiedenen Menschen - keineswegs so beliebig, daß man über sie nichts aussagen könnte. Die große Stärke, keine Inhalte vorauszusetzen, wird damit zugleich zur Schwäche.

Fazit

Sind wir damit in einem endlosen Kreislauf gelandet, wo Inhalte nicht weit führen, Prozesse aber wieder auf Inhalte verweisen? Diese Schlußfolgerung hielten wir für entschieden zu pessimistisch. Immerhin haben Prozeßtheorien viel Bestätigung erhalten, und sie haben klare praktische Implikationen. Aber auch bezüglich der Inhalte sollte man nicht alles unbesehen über Bord werfen. So sind die Herzbergschen Faktoren in motivationaler Hinsicht durchaus bedeutsam, auch wenn sie nicht unbedingt in genau der Art und Weise wirken, die das Modell postuliert. Maslows Motivklassen sind wohl nicht oder allenfalls zum Teil in dieser Hierarchie angeordnet, aber ihre Wirksamkeit ist unbestritten. Und selbst ursprünglich so vage Konzepte wie «Wachstumsmotive» lassen sich messen und ergeben im Zusammenhang mit Hackman & Oldhams Motivationspotential (ebenfalls Inhalte!) durchaus oft sinnvolle Zusammenhänge.

Letztlich setzen beide Ansätze an ganz verschiedenen Stellen an. Die Verbindung zwischen grundlegenden Motiven und spezifischen Handlungen ist vielfältig und indirekt, von vielen Aspekten beeinflusst (z.B. Erwartungen, Fähigkeiten, situative Einschränkungen), so daß eine enge direkte Beziehung gar nicht erwartet werden kann. Die typischerweise wirksamen Inhalte - die sich in den einzelnen Ansätzen so stark dann doch nicht unterscheiden - zu berücksichtigen, ohne sie starr für jedes Individuum zu unterstellen, und gleichzeitig die durch die Prozeßtheorien spezifizierten Merkmale zu berücksichtigen, ermöglicht u.E. in praktischer Hinsicht Handlungsanleitungen und in theoretischer Hinsicht Integrationsmöglichkeiten, die sich inzwischen auch bereits andeuten (vgl. z. B. Locke & Henne, 1986; Six & Kleinbeck, 1989).

Unsere letzte Anmerkung zum Thema «Motivation» soll dem Eindruck entgegenwirken, Motive seien etwas Gegebenes, Stabiles, das in die Arbeitssituation hineingetragen und nur durch diese aktiviert werde. Das ist nur eine Seite der Medaille. Arbeit kann Motive nicht nur befriedigen (oder frustrieren), sondern auch **erzeugen**. Vereinfacht könnte man sagen: Anspruchsvolle Dinge, die man erfolgreich tut, werden interessanter. Das zeigt sich z.B. daran, daß Arbeitsgestaltungsmaßnahmen im Sinne der «Neuen Formen der Arbeitsgestaltung» vielfach auch zu größerem Interesse der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen führten (s. Kapitel 7).

3.3 Arbeitszufriedenheit

Motivation und Zufriedenheit sind eng miteinander verbunden. Am klarsten kommt das in der Definition von Locke und Henne (1986, S.21) zum Ausdruck: «The achievement of one's job values in the work situation results in the pleasurable emotional state known as job satisfaction.» Die meisten Definitionen sind im Kern ähnlich, auch wenn sie im Detail das, was «achievement of one's values» heißt, recht unterschiedlich konzipieren (z. B. als Bedürfnisbefriedigung, als Ist-Soll-Vergleich - vgl. Six & Kleinbeck, 1989) ebenso die möglichen Folgen für die Entwicklung des Anspruchsniveaus (z. B. Beibehaltung oder Erhöhung - vgl. Neuberger, 1985). Nicht zufällig stößt man daher bei der Behandlung beider Themen immer wieder auf dieselben Konzepte: Herzbergs Motivatoren und Hygiene-Faktoren tauchen auch als «Satisfiers» und «Dissatisfiers» auf; die Ansätze von Vroom (VIE) und Adams (equity) gelten auch als Theorien der Arbeitszufriedenheit; Ziele zu erreichen, führt in Laces Ansatz zu Zufriedenheit (s. auch Neuberger, 1985). Und auch die Inhalte, um die es geht, sind vielfach dieselben. Man fragt nach der Zufriedenheit mit der Bezahlung, mit Vorgesetzten, mit der Arbeit selbst, mit der Arbeitszeit, mit Aufstiegsmöglichkeiten usw. Und da die Motive (!) bzw. Standards individuell unterschiedlich sein können, wird vielfach nicht

nur gefragt «Wie zufrieden sind Sie mit. . . ?»; sondern vielfach auch «Wieviel ist gegenwärtig vorhanden? Wieviel sollte vorhanden sein? Wie wichtig ist das für Sie?».

Die Arbeitszufriedenheitsforschung trat jedoch bald auf der Stelle (Six & Kleinbeck, 1989). Die Ergebnisse waren uneinheitlich und zeigten die erwarteten Zusammenhänge nur zum Teil. Das erwartete Bild ergab sich z. B. für Fluktuation und Absentismus, jedoch nur in geringem Maß für Leistung - Vroom (1964) berichtet eine mittlere Korrelation zwischen Zufriedenheit und Leistung von $r = .14$. Und dort, wo Zusammenhänge mit Leistung bestehen, lassen sie sich oft genauso gut im Sinne von «Leistung macht zufrieden» interpretieren wie im Sinne von «Zufriedenheit erzeugt Leistung» (vgl. Locke & Henne, 1986). Die Skepsis gegenüber dem Konzept «Arbeitszufriedenheit» wuchs (s. Six & Kleinbeck, 1989).

Noch ein Element kommt hinzu: Der Prozentsatz derer, die mindestens «ziemlich zufrieden» sind, ist erstaunlich hoch. 70 bis 80 Prozent sind keine Seltenheit, und das auch bei Arbeitsbedingungen, die alles andere als optimal sind. Zugleich geben nicht wenige dieser «Zufriedenen» auf entsprechende Zusatzfragen hin z.B. an, daß sie diese Tätigkeit nicht noch einmal ergreifen oder ihren Kindern nicht empfehlen würden. Solche Ergebnisse weckten Zweifel, das Konzept der Arbeitszufriedenheit geriet in Mißkredit. Man hob hervor, daß man auf die Frage «Wie geht's?» eben nichts anderes erwarten könne als «Danke, gut!», man suchte Erklärungen in den Untersuchungsbedingungen (z. B. mangelndes Vertrauen der Befragten in die Anonymität der Daten), in Dissonanzreduktion (auf Dauer mit der Vorstellung zu leben, eine schlechte Arbeit zu haben und sie dennoch tagtäglich zu verrichten, ist schwierig), in zu niedrigem Anspruchsniveau, in Schönfärberischen Tendenzen u.ä. (s. Fischer, 1989; Neuberger, 1985; Six & Kleinbeck, 1989).

In der Tat ist für eine sinnvolle Interpretation von Arbeitszufriedenheits-Aussagen das jeweilige Bezugssystem entscheidend. Die Vorstellung, Ist und Soll seien zwei unabhängige Größen, die man nun auf Über-

einstimmung prüfen könne, erweist sich als naiv: Beide korrelieren miteinander. Offenbar beeinflußt das Gegebene das Anzustrebende: Man bescheidet sich in das, was möglich ist; umgekehrt findet man das, was man gut kann, häufig auch besonders interessant (vgl. Betz & Hackett, 1981). Im übrigen ist das Vergleichssystem sozialer Natur: Die «wichtigen anderen», mit denen man sich vergleicht, sind in der Regel zunächst einmal die mit dem gleichen sozialen Hintergrund, und so lernt man im Laufe seiner Sozialisation nicht zuletzt, welche Ansprüche man «legitimerweise» stellen kann (s. Fischer, 1989)!

Nun einfach zu schließen, manche Leute hätten einfach «zu geringe Ansprüche» und seien deshalb nicht «wirklich» zufrieden, wie das in manchen Äußerungen über Arbeitszufriedenheit durchklingt, wäre u.E. eine Art wissenschaftlicher Arroganz. Damit soll nicht geleugnet werden, daß in den entsprechenden Befragungen auch Verzerrungstendenzen auftreten können; es soll aber davor gewarnt werden, die Ergebnisse einfach «wegzuerklären».

Bedenkt man den Bezugsrahmen mit, so können sowohl hohe Zufriedenheitsäußerungen als auch niedrigere Angaben, den gleichen Beruf noch einmal ergreifen zu wollen, durchaus Sinn ergeben: Man kann der Auffassung sein, die eigenen Bedürfnisse seien nicht optimal befriedigt, und wenn man eine neue Chance hätte, würde man anders vorgehen. Und zugleich kann man der Meinung sein, daß man mit dem, was man hat - und was man sich geschaffen hat - gut zurecht kommt, weiß, wie man damit umzugehen hat, trotz allem eine Menge Positives dabei hat und, wenn man sich mit anderen in ähnlichen Situationen vergleicht (equity!), mit keinem tauschen will (vgl. dazu die Zitate bei Neuberger, 1985, S.206f.). Die Fragen nach der heutigen Arbeitszufriedenheit und nach einem fiktiven «Neuanfang» beziehen sich also auf andere Vergleichsmaßstäbe, und vor diesem Hintergrund ergeben beide Aussagen einen Sinn!

Das heißt aber nun nicht etwa umgekehrt, man könne die große Mehrheit für «zufrieden» erklären und damit zur Tagesordnung

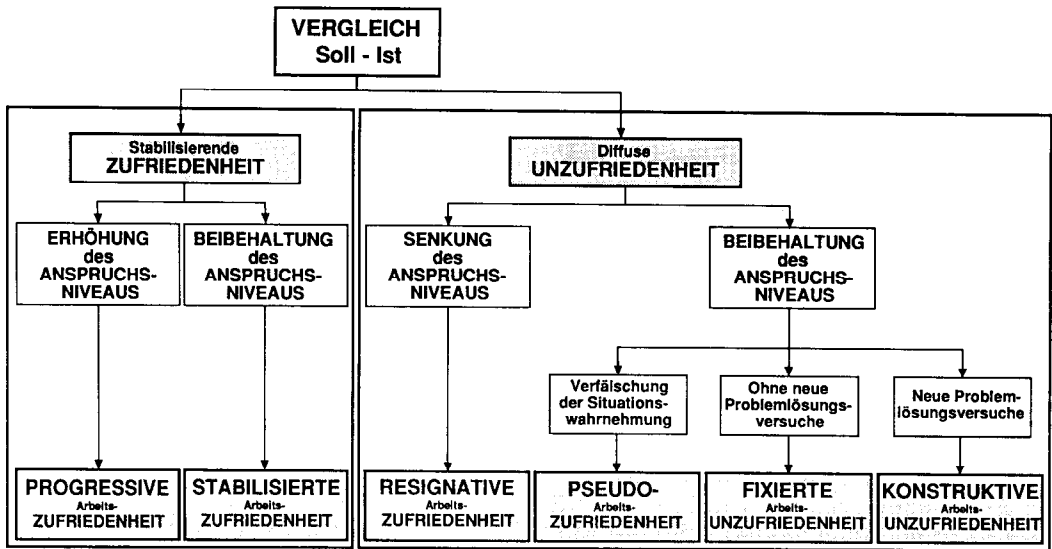


Abbildung 3: Formen der Arbeitszufriedenheit (nach Bruggemann et al., 1975).

übergehen. Vielmehr gilt es, auch das Bezugssystem selbst zum Forschungsgegenstand zu machen. Ein wichtiger Durchbruch wurde dabei mit dem Modell von Agnes Bruggemann erzielt (Bruggemann, Groskurth & Ulich, 1975). Es postuliert verschiedene **Formen der Arbeitszufriedenheit** als Ergebnis einer **Motivationsdynamik**. So kann aus einem positiven Ist-Soll-Vergleich **«stabilisierte Arbeitszufriedenheit»** resultieren, wenn das Anspruchsniveau beibehalten wird; hingegen entsteht **«progressive Arbeitszufriedenheit»**, wenn das Anspruchsniveau (der Soll-Wert) erhöht wird. Umgekehrt kann eine allgemeine («diffuse») Unzufriedenheit Versuche der Problembewältigung auslösen und **so zu «konstruktiver Unzufriedenheit»** werden; sie kann zu einer verzerrten Wahrnehmung der Situation und damit zu **«Pseudo-Arbeitszufriedenheit»** führen. Unzufriedenheit kann sich als **«fixierte Unzufriedenheit»** manifestieren oder sie kann zu einer Senkung des Anspruchsniveaus Anlaß geben und damit **zu «resignativer Arbeitszufriedenheit»**.

Das Modell hat eine Reihe von Forschungen angeregt, und wenn auch nicht alle postulierten Formen bestätigt werden konnten, so doch ein wesentlicher Grundgedanke: Neben einem Faktor «Allgemeine Arbeitszufriedenheit» erhält man immer wieder einen Faktor «Resignation» -

mit Aussagen wie «Meine Arbeit ist zwar nicht gerade ideal, aber schließlich könnte sie noch schlimmer sein», oder «Es bleibt mir nichts anderes übrig, als mich mit den Gegebenheiten abzufinden» (Fischer, 1989; Semmer, Baillod & Ruch, 1990). Damit lassen sich vorläufig vier Typen bilden, die man mit «zufrieden», «resigniert zufrieden», «konstruktiv unzufrieden» und «resigniert unzufrieden» kennzeichnen könnte. Erste Zusammenhangs-Untersuchungen zeigen, daß vor allem der Resignations-Faktor mit selbstberichteten körperlichen und psychosomatischen Beschwerden korreliert (Semmer et al., 1990). Weitere Forschungen mit diesem Modell bzw. möglichen Varianten sind dringend nötig.

Äußerungen über Arbeitszufriedenheit können also nicht einfach als nichtssagend oder unglaubwürdig abgetan werden. Um sie richtig zu interpretieren, muß aber das jeweilige Bezugssystem berücksichtigt werden. Dazu gehören auch motivationale Inhalte (z. B. Leistungsmotivation, «Wachstumsmotive» u.ä.) - womit wieder auf die Unmöglichkeit verwiesen ist, die Inhalte der Motivation unberücksichtigt zu lassen.

Stellt man die Undifferenziertheit globaler Arbeitszufriedenheits-Daten in Rechnung, so sind sie angesichts der Komplexität der beteiligten Prozesse noch erstaunlich aussagekräftig. So zeigen sich z.B. Zusammenhänge zur Fluktuation zwischen $r = .30$ und $.40$, und auch neuere Schätzungen der Kor-

relation mit individueller Leistung liegen bei .20 bis .40 (Petty, McGee & Cavender, 1984). Einige Studien haben Zusammenhänge zu verantwortungsvollem und sozial unterstützendem Verhalten im Betrieb ergeben (sog. «citizenship behaviour», s. Locke & Henne, 1986). Obwohl mit der Höhe dieser Zusammenhänge nur ein relativ geringer Teil der Varianz aufgeklärt wird, sollte man sie nicht voreilig als unbedeutend abtun. Vielmehr können sich - nicht zuletzt auf Grund der schiefen Verteilung von Arbeitszufriedenheitswerten - hinter solchen Koeffizienten recht bedeutende Unterschiede zwischen hoch und niedrig Zufriedenen verbergen (s. z. B. Frese, 1991).

Bemerkenswert ist im übrigen, daß sich solche Zusammenhänge ergeben, obwohl offenbar die Zufriedenheit auch von Persönlichkeitsmerkmalen beeinflusst wird -so von der Tendenz, negative Gefühlszustände zu erleben («negative affectivity»). Allerdings ist der Einfluß der **Arbeit** deutlich größer; Arbeitszufriedenheit kann also nicht einfach auf ein Merkmal von Personen reduziert werden (Levin & Stokes, 1989).

Eine letzte Anmerkung soll den Kreis zu den Motiv-Inhalten schließen: In einer Reihe von Untersuchungen (z.B. Ironson, Smith, Brannick, Gibson & Paul, 1989) zeigt sich, daß unter den verschiedenen Determinanten von Arbeitszufriedenheit die Zufriedenheit mit der **Arbeit selbst** die höchste Beziehung zur allgemeinen Arbeitszufriedenheit aufweist, womit erneut ein Hinweis auf die große Bedeutung intrinsischer Aspekte gegeben ist (s.a. Weinert, 1989).

Insgesamt halten wir angesichts dieser Sachlage theoretisch wie methodisch differenzierte Analysen von Arbeitszufriedenheit für durchaus vielversprechend.

4. Streß und Belastung: Faktoren, Prozesse, Folgen

Die in Informationsbox 1 aufgeführten Merkmale der Arbeit haben sich nun schon in verschiedener Hinsicht - Bewertung der Arbeit, Motivation, Zufriedenheit - als rele-

vant erwiesen. Sie lassen sich aber auch noch unter einem weiteren Aspekt betrachten, nämlich dem von Belastung und Streß.

4.1 Begriffliches

Trotz nach wie vor uneinheitlicher Begriffsverwendung setzt sich in den deutschsprachigen Arbeitswissenschaften zunehmend das von Rohmert und Rutenfranz (1975) vorgelegte Konzept durch, nach dem unter **Belastung** alle von außen auf den Organismus einwirkenden Faktoren zu verstehen sind und unter **Beanspruchung** die Auswirkungen der Belastungen auf den Organismus. Wichtig ist dabei, daß bei **gleicher** Belastung die **Beanspruchung** für unterschiedliche Personen **verschieden** ist: Jeder Organismus wird - je nach z.B. Gesundheitszustand, Ausbildung und Geübtheit, Wahrnehmungs- und Interpretationsstilen usw. - anders «in Anspruch genommen».

Belastung und Beanspruchung sind insofern neutral, als sie - anders als z. T. in der Umgangssprache - nicht mit der Konnotation des Negativen, des Unangenehmen, des «Zuviel» verbunden sind: **Jede** Belastung nimmt bestimmte Funktionen des Organismus in Anspruch. Von **Streß** sprechen wir hingegen dann, wenn es sich um eine als aversiv erlebte, von negativen Emotionen begleitete Beanspruchung handelt: Streß ist ein als unangenehm erlebter Spannungszustand; er wird ausgelöst durch eine negative Einschätzung der Situation und ihrer Entwicklungsmöglichkeiten («aversive Prognose» - vgl. dazu Greif, 1991; Lazarus & Folkman, 1984; Semmer, 1988).

Diese Auffassung ist nicht unumstritten: Eine wichtige Richtung in der Streßforschung definiert Streß breiter, nämlich als «unspezifische Reaktion des Körpers auf jede Anforderung» (Selye, 1981, S. 170). Selye, dessen Streßmodell vor allem in der Medizin sehr verbreitet ist, setzt also Streß im wesentlichen mit Erregung gleich; er unterscheidet weiter zwischen «Eustreß» (gutem Streß) und «Distreß» (schlechtem Streß). Nur letzteres wäre Streß in unserem Sinne. Andererseits plädieren eine Reihe von Autoren für eine engere Fassung des Streßbegriffs, indem sie z. B. die Nichtkontrollierbarkeit als notwendige Be-

dingung ansehen (z.B. Ulich, 1991). Der «kleinste gemeinsame Nenner» aller Streßkonzeptionen dürfte wohl darin zu sehen sein, daß ein **Ungleichgewicht** vorliegt - zwischen Zielen und Möglichkeiten bzw. zwischen Bedürfnissen und Angeboten. Ob jede Art des Ungleichgewichts als Streß angesehen wird oder nur bestimmte **Qualitäten** der Abweichung, ist hingegen strittig. **Stressoren** sind dann Faktoren, die das Risiko von Streßzuständen erhöhen. (Ein Stressor muß also nicht bei jeder Person und unter allen Umständen Streß auslösen - das wäre eine zirkuläre Definition -, sondern bloß dessen Wahrscheinlichkeit in einer Population erhöhen! - s. Semmer, 1992).

Neben **konzeptionellen** Unterschieden gibt es auch **terminologische Uneinheitlichkeit**. So wird (v.a. im englischen Sprachraum) «stress» häufig als auslösende Bedingung (Stressor) verwendet, für die Reaktion der Person steht dann meist das Wort «strain» (das dann unserem Streßbegriff entspricht). «Strain» wird aber auch neutral i.S.v. «Beanspruchung» verwendet; für «Belastung» steht dann meist «load». Man muß also jeweils prüfen, welche Begriffe in welcher Bedeutung verwendet werden (s. Udriș & Frese, 1988).

4.2 Belastungs- und Streßfaktoren in der Arbeit

McGrath (1981) faßt Belastungs- bzw. Streßfaktoren in einem Rahmenmodell zusammen, das von drei Bereichen ausgeht: dem materiell-technischen, dem sozialen und dem personalen (Abbildung 4).

Quellen von Beanspruchung bzw. Streß können in allen drei Bereichen entstehen - z.B. Lärm (A), soziale Konflikte (B), Überängstlichkeit (C). Darüber hinaus ergeben sich Überlappungen zwischen den Bereichen: Im Schnittpunkt von technischem und sozialem System (AB) ergeben sich z.B. Phänomene wie soziale Isolation oder zu große Dichte («crowding»). Im Schnittpunkt von sozialem und personale System (BC) ergeben sich Rollen, die immer auch das Potential von «Rollenkonflikten» in sich bergen (z.B. unterschiedliche Anweisungen verschiedener Vorgesetzter oder die «Sandwich-Position» von Vorarbeitern zwischen den Anforderungen der Vorgesetzten und der eigenen Kollegen). Und im

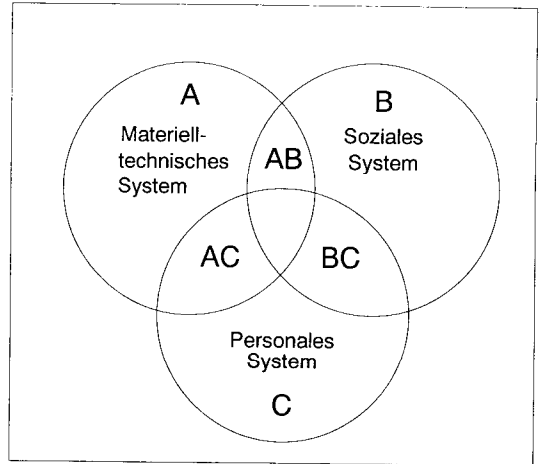


Abbildung 4: Quellen von Streß und Beanspruchung in der Arbeit (nach McGrath, 1981).

Schnittpunkt von personalem und technischem System (AC) ergibt sich die Aufgabe mit ihrer Schwierigkeit, ihrem Abwechslungsreichtum usw. - mit entsprechenden potentiellen Streßbedingungen wie qualitative oder quantitative Über- bzw. Unterforderung.

Grundsätzlich lassen sich Belastungen bzw. Streßbedingungen auf verschiedenen Ebenen ansiedeln (Semmer, 1984): Auf einer Makro-Ebene finden sich Probleme, die das Verhältnis von Arbeit und anderen Lebensbedingungen betreffen - so z.B. die Kollision von Arbeitsbedingungen mit Familienrollen (z.B. durch Schichtarbeit) oder die Kollision von Arbeitsinhalten mit ethischen Standards einer Person (z.B. das Gefühl, nutzlose Arbeit zu leisten). Zu wenig Anerkennung für eine Arbeit (schlechtes Berufsprestige) wäre hier zu nennen; aber auch der Verlust des Arbeitsplatzes bzw. die entsprechende Befürchtung stellt einen einschneidenden Streßfaktor dar (s. Abschnitt 5).

Auf einer mittleren, der Meso-Ebene, geht es um organisationale Faktoren wie mangelnde Aufstiegschancen, Diskriminierung, schlechte Informationspolitik des Betriebes, Fairneß bei Bezahlung und Beförderung, Benachteiligung bei der Zuteilung interessanter Arbeiten, soziale Konflikte mit Kollegen und Kolleginnen oder Vorgesetzten u. ä. Daß vor allem letzterem große Bedeutung zukommt, wird angesichts der Wichtigkeit der «sozialen Motive» in der Arbeit nicht überraschen.

Schließlich geht es auf der unmittelbar aufgabenbezogenen Mikro-Ebene um Bedingungen, die zielbezogenes Handeln erschweren (Semmer, 1984; vgl. auch Richter, Heimke & Malessa, 1988, sowie Leitner, Volpert, Greiner, Weber & Hennes, 1987). So entsteht Streß durch **Zusatzregulation**, wenn der Regulationsaufwand zu hoch, das Verhältnis von Aufwand und Ertrag zu ungünstig wird (z. B. durch Zeitdruck, durch schlechte Arbeitsorganisation, durch ständige Unterbrechungen, durch einen schlecht ausgestatteten Arbeitsplatz, aber auch durch Umgebungsfaktoren wie Lärm). **Regulationsunsicherheit** kann durch qualitative Überforderung entstehen, und schließlich kann **Unsicherheit über das Ziel** selbst entstehen («Zielunsicherheit», z.B. durch unklare oder widersprüchliche Anweisungen, die zur sog. «Rollenambiguität» bzw. zum «Rollenkonflikt» führen). Und natürlich können neben der Beeinträchtigung zielbezogener Handlungsregulation auch die Handlung selbst oder ihre Begleitumstände unangenehm sein (z. B. langweilige und unterfordernde, aber auch ekelerregende Tätigkeiten, unangenehme Gerüche, Geräusche usw.).

Wenn auch vielfach einzelne Streß- und Belastungsfaktoren untersucht werden, ist letztlich doch deren **Gesamtkonstellation** entscheidend. Man weiß noch immer verhältnismäßig wenig darüber, wie verschiedene Faktoren im einzelnen zusammenwirken. Es gibt jedoch Hinweise darauf, daß mehrere Stressoren nicht einfach additiv wirken, daß sich vielmehr ein Stressor **anders** auswirkt, wenn noch andere Stressoren vorhanden sind. So zeigen Schönpflug und Schulz (1979) kombinierte Effekte von Lärm und Zeitdruck, Dunckel (1991) das Zusammenwirken von Regulationshindernissen (Stressoren), qualitativen Anforderungen und Handlungsspielraum (s. Abschnitt 4.7). Ungünstige Gesamtkonstellationen sind vermutlich mit dafür verantwortlich, daß vielfach auf niedrigen betrieblichen Hierarchiestufen ein besonders großes Risiko für viele Erkrankungen und Beschwerden festgestellt wird, die mit Streß in Verbindung gebracht werden (Fletcher, 1988; Kornhauser, 1965).

4.3 Allgemeine Prozesse der Beanspruchung

Beanspruchung geht mit der Aktivierung von Funktionen einher. Sie drückt sich u. a. auch in physiologischen und endokrinen Veränderungen aus (Blutdruck- und Pulsveränderungen, Hormonausschüttung, Veränderungen im EEG usw.); Beanspruchung wird daher vielfach im Rahmen von Konzepten der allgemeinen Aktivierung bzw. des «Arousal» untersucht (s. Luczak, 1987). Man kann grob zwischen körperlicher, mentaler und emotionaler Beanspruchung unterscheiden, innerhalb dieser Bereiche aber noch zwischen der Beanspruchung bestimmter Muskelgruppen, Gedächtnis-, Wahrnehmungs- oder Entscheidungsfunktionen usw. differenzieren (vgl. Schönpflug, 1987). Diese Funktionen sind zugleich während der Beanspruchung «gebunden», d.h. sie stehen für anderes nicht zur Verfügung.

Tätigkeiten, die dieselbe Funktion beanspruchen, konkurrieren um die gleichen Ressourcen und beeinträchtigen sich daher gegenseitig stärker als Tätigkeiten, die unterschiedliche Funktionen beanspruchen, was man mit der Methode der «Doppelaufgabe» überprüfen kann. So behindert Lärm geringer Intensität komplexe geistige Funktionen stärker als die Ausführung von Routinetätigkeiten.

Die Beanspruchung des Organismus bzw. seiner Funktionen hat grundsätzlich Doppelcharakter: Zum einen ist sie Voraussetzung für **langfristigen strukturellen Aufbau** bzw. Erhalt: Nicht nur Muskeln und Kreislauf werden durch - in Grenzen gehaltene - Beanspruchung aufgebaut und verlieren durch Nicht-Beanspruchung an Funktionsfähigkeit; dies gilt auch für geistige Funktionen, z. B. für das Gedächtnis, aber auch allgemein für Intelligenz, für Fertigkeiten, Kenntnisse und Arbeitsstrategien (s. dazu Abschnitt 5). Beanspruchung **erzeugt** also «Ressourcen» struktureller Art.

Andererseits wird durch Beanspruchung die **momentane Funktionsfähigkeit herabgesetzt**, die Leistungsbereitschaft sinkt: es entsteht **Ermüdung**, eine «Schutzhemmung der Leistungsbereitschaft», die sich in Abhängig-

keit von Dauer und Höhe der Beanspruchung entwickelt (Hacker & Richter, 1984, S. 67). Beanspruchung **schwächt** also die aktuell verfügbaren, sog. «konsumptiven» Ressourcen (Schönflug, 1987).

Dabei ist für uns nicht lokale Muskelermüdung, sondern die «zentrale» oder «psychische» Ermüdung wesentlich. Sie ist einerseits Teil aller, also auch muskulärer, Ermüdungsvorgänge und entsteht andererseits speziell als Folge von Tätigkeiten mit überwiegender geistigem, informatorischem Charakter - Tätigkeiten, die im Zuge der Automatisierung immer dominanter werden. Ermüdung ist ein sehr komplexer Vorgang, der nur bedingt mit dem Müdigkeitsgefühl korrespondiert. Auch Leistung muß -ebenso wie physiologische Aktivierung - nicht monoton mit der Ermüdung abnehmen, da sie durch motivationale Prozesse («reaktive Anspannungssteigerung» - Düker, 1963) über längere Zeit aufrecht erhalten bzw. immer wieder gesteigert werden kann. Auch Strategiewechsel können, Leistungseinbußen verhindern bzw. verzögern. Über Gruppen gemittelt (also nicht unbedingt für jedes Individuum) zeigen sich generell zunächst vermehrte Leistungsschwankungen, die *Streuung* nimmt - bei möglicherweise gleicher mittlerer Leistung-zu. Vor allem das Verhältnis von Aufwand und Ergebnis verschlechtert sich. Erst nach längerer Zeit werden Leistungseinbußen unvermeidlich. Komplexe kognitive Leistungen reagieren sensibler als einfache, hochgeübte Fertigkeiten. Wichtig ist, daß Ermüdung nicht linear, sondern exponentiell mit der Dauer der Beanspruchung steigt, woraus sich die Bedeutung häufiger und frühzeitiger Pausen ergibt (vgl. zur Ermüdung v.a. Hacker & Richter, 1984; Schönflug, 1987).

Im Erscheinungsbild in vieler Hinsicht mit Müdigkeit verwandt, aber dennoch von ihr zu trennen ist die **Monotonie**. Dieser Zustand herabgesetzter Wachheit ist eine Folge spezifischer Arbeitsbedingungen; sie sind vom Zwang zu ständiger Aufmerksamkeit in einem eingeschränkten und abwechslungsarmen Beobachtungsfeld gekennzeichnet. Ein typisches Beispiel für monotonieerzeugende Tätigkeiten ist die Radarüberwachung.

Monotonieerzeugende Arbeitsbedingungen sind also nicht identisch mit repetitiven Tätigkeiten: Einfache Verpackungs- oder Montagetätigkeiten sind zwar repetitiv, erzeugen aber keine Monotonie, wenn sie nicht mit dem Zwang zu ständiger

Aufmerksamkeit bei eingegengtem Beobachtungsumfang verbunden sind.

Obleich beide als Zustand herabgesetzter Wachheit beschreibbar sind, unterscheiden sich **Ermüdung** und **Monotonie** in einem wesentlichen Punkt: Monotonie ist - da an bestimmte Tätigkeiten gebunden - durch Veränderung der Tätigkeit vollständig aufhebbar. Ermüdungssymptome könnten hingegen durch Tätigkeitswechsel allenfalls kurzzeitig verschwinden, denn die wirkliche Überwindung der Ermüdung bedarf längerfristiger Erholung.

Beanspruchung ist also ein komplexer Prozeß, der nicht nur von der Höhe der Belastung bestimmt wird, sondern auch durch die Ressourcen, die der Mensch zur Verfügung hat - sei es in struktureller (Kenntnisse, allgemeine Leistungsfähigkeit usw.) oder aktueller Hinsicht (momentaner Gesundheitszustand, Ermüdungsgrad, durch Tagesrhythmik bestimmte Leistungsvoraussetzungen, die z.B. in der Nacht herabgesetzt sind, usw.). Mindestens ebenso wichtig ist aber, daß es sich nicht um einen passiven Prozeß handelt, sondern daß Menschen ihre Beanspruchung durch ihr Handeln z.T. selbst regulieren können.

So entsteht mit zunehmender Beanspruchung die Tendenz zu *aufwandsärmeren Strategien*. Diese können z. B. im Verzicht auf Kontrolloperationen oder Sicherheitsvorkehrungen bestehen oder generell in der Wahl von Maßnahmen, die weniger Aufwand erfordern, aber risikoreicher sind (s. Abschnitt 4.5). Bei Fluglotsen wurde gezeigt, daß sie bei steigender Flugdichte auf individuelle Optimierung beim Landen verzichteten und die Maschinen auf Routinewegen einfliegen ließen (Sperandio, 1971) - eine Art «Dienst nach Vorschrift», bei dem die Anzahl erforderlicher Entscheidungen reduziert wird. Wenn eine längerdauernde Beanspruchung absehbar ist, kann man häufig auch «vorbeugende Beanspruchungsreduktion», z.B. durch geringeres Tempo, beobachten (vgl. dazu Hacker & Richter, 1984).

4.4 Streßprozesse

Die Grenze zwischen Streß und «normaler» Beanspruchung ist oft nicht einfach zu ziehen, denn nicht wenige Symptome können

unter beiden Umständen auftreten - so können z. B. die oben erwähnten Strategieänderungen einerseits Streß signalisieren, sie können aber auch präventiv eingesetzt werden, um der Entstehung von Streß vorzubeugen. Es ist deshalb meist nicht möglich, von einem einzigen Indikator zwingend auf das Vorliegen von Streß zu schließen, vielmehr ist das Muster verschiedener Indikatoren - dazu gehören Selbstangaben, physiologische und biochemische, leistungs- und verhaltensbezogene Daten - entscheidend (vgl. Greif, 1991; Udriș, 1981).

Die Bedeutung des Reaktions-Musters wird sehr anschaulich in einer Untersuchung, die Frankenhaeuser (1986) berichtet: Die Probanden hatten entweder eine einformige Tätigkeit bei vorge-schriebenem Tempo auszuführen oder eine interessante, anspruchsvolle Tätigkeit, bei der sie das Tempo selbst bestimmen konnten. Beide wurden als anstrengend erlebt, und in Übereinstimmung damit ergab sich bei beiden eine erhöhte Ausschüttung von Adrenalin. Nur die erste aber wurde als unangenehm empfunden, und nur hier zeigte sich eine Erhöhung von Kortisol - des Hormons, das nach den Ergebnissen der Arbeitsgruppe um Frankenhaeuser vor allem die negativen Emotionen im Streßgeschehen widerspiegelt. Dieses Ergebnis zeigt auch, daß solche Prozesse nicht immer so gleichförmig verlaufen, wie es Konzepte allgemeiner Aktiviertheit nahelegen.

Hier zeigt sich zugleich, wie wichtig für das Zustandekommen von Streß die persönliche Einschätzung durch die Person ist: Sie muß - wie Lazarus und Folkman (1984, S. 19) formulieren - zu der Auffassung kommen, daß sie bis an die Grenze der eigenen Möglichkeiten oder darüber hinaus gefordert ist und daß die Situation eine Bedrohung des eigenen Wohlbefindens beinhaltet.

Lazarus spricht hier von der sog. «primären Einschätzung» (primary appraisal); sie wird ergänzt durch die Einschätzung der eigenen Handlungsmöglichkeiten (secondary appraisal), und natürlich ist dies kein einmaliger Prozeß, es folgen u.U. mehrere «reappraisals». Mit solchen Einschätzungen korrespondieren Emotionen wie Angst, Ärger, Wut, Trauer usw., die zusammen mit entsprechenden Begleiterscheinungen in physiologischen Prozessen und im Verhalten die Streßreaktion kennzeichnen.

Wichtig ist noch, darauf hinzuweisen, daß für die Beurteilung von Streßreaktionen nicht nur die *unmittelbar* auftretenden Symptome herangezogen werden sollten. Körperliche und emotionale Streßsymptome klingen nicht unbedingt sofort ab, sie wirken nach. Vieles spricht dafür, daß die *Dauer der Nachwirkung*, die Zeit, die benötigt wird, um wieder auf ein normales Niveau zurückzufinden (das sog. «Unwinding»), ein besonders sensibler Indikator für Streß ist.

So wiesen in einer holländischen Untersuchung (Mulders & Meijman, 1989) Personen, die elf Fahrprüfungen pro Tag abnehmen mußten, deutlich höhere Adrenalinwerte auf als Berufskollegen mit neun oder zehn Prüfungen pro Tag, und zwar vom *Ende des Arbeitstages (16 Uhr) an bis in die späten Abendstunden (23 Uhr)*! Dies ging einher mit Klagen über Einschlafschwierigkeiten sowie mit erhöhter Anspannung und Irritation am darauffolgenden Tag. Rissler (1979) berichtet ähnliche Ergebnisse - erhöhte Adrenalinwerte, erhöhter Puls, Müdigkeits- und Irritationsgefühle - für Frauen, die Überstunden leisten mußten und damit in Konflikt zwischen der Arbeits- und der Hausfrauenrolle gerieten. Die Nachwirkungen zeigten, sich noch zwei Wochen nach Beendigung der Überstundenperiode! Bedeutsam ist auch das von Frankenhaeuser (1980) berichtete Ergebnis, daß nach einem erholsamen Urlaub die Zeit des «Unwinding» bei Arbeitern verkürzt ist.

Es liegt auf der Hand, daß während des «Unwinding» die Anfälligkeit gegenüber neuen Problemen erhöht ist; selbst sonst normale Belastungen können dann u.U. schon Streß auslösen. Hier liegen mögliche Ursachen eines *circulus vitiosus*, der auch das Hineinwirken von Arbeitsstreß in die Freizeit und umgekehrt beinhaltet.

4.5 Streß und Coping

Nicht nur die Streßsituation selbst, sondern auch die Art und Weise, wie wir mit ihr umgehen, bestimmt, wie sie sich auswirkt (s.O.: Beanspruchungsregulation). Im Streßbereich hat sich für Maßnahmen, die auf die Bewältigung von Streß abzielen, der Begriff «Coping» durchgesetzt.

Man unterscheidet verschiedene Coping-Arten (s. Laux, 1983; Lazarus & Folkman,

1984), von denen wohl die wichtigsten die problembezogenen und die **emotionsbezogenen** sind. Zu ersteren zählen z.B. Änderung der Arbeitsstrategie, Erwerb neuer Kompetenzen, Aussprache mit der «Gegenpartei» bei Konflikten, Veränderung der Arbeitsorganisation, Anfordern von Hilfe usw. Hingegen zielen Entspannung, Ablenkung, Neudefinition der Situation (z.B. als Herausforderung anstatt als Bedrohung) u. ä. unmittelbar auf die Regulierung von Emotionen. Über den **Erfolg** ist damit noch nichts ausgesagt - auch Aggression bei Konflikten oder Alkoholkonsum zur Beruhigung werden von den meisten Autoren als «Coping» aufgefaßt - entscheidend ist der **Versuch** der Bewältigung.

Momentan sehr wirksame Coping-Strategien können langfristig dysfunktional sein. Aggressives Verhalten kann andere zum Nachgeben bringen, das Konfliktpotential selbst aber erhalten oder gar erhöhen. Zeitdruck durch vermehrte Anstrengung zu kompensieren, ist in sich selbst beanspruchend, vermindert die Leistungsfähigkeit und kann so - bei Andauern der Zeitdruck-Situation - das Problem noch verschlimmern. Entlastende Vorgehensweisen können riskant sein und zu Fehlern führen, die dann ihrerseits Probleme schaffen. Hier können Aufschaukelungsprozesse entstehen, auf die vor allem Schönplflug (z.B. 1987) unter dem Stichwort der «Kosten von Coping» hingewiesen hat.

So gibt es Hinweise darauf, daß Akkordarbeit das Risiko schwerer Unfälle erhöhen kann - vermutlich auf Grund risikoreicherer Strategien wie Vernachlässigung von (aufwendigen!) Sicherheitsvorkehrungen (Hoyos, 1980). Schulz (1979) beschreibt, wie Zeitdruck dazu führt, daß man sich wichtige Informationen zu wenig sorgfältig einprägt - mit der Folge, daß man sie später erneut abrufen muß.

Da unter Streß längerfristige Planung und Problemlösung zugunsten kurzfristiger Perspektiven zurücktreten, ist nicht zuletzt entscheidend, inwieweit auf gut beherrschte Routinestrategien zurückgegriffen werden kann. So gibt es in der neueren Führungsforschung Hinweise darauf, daß in Normalsituationen die Intelligenz von Führungskräften stärker mit dem Führungserfolg korreliert als die Erfahrung, unter Streßbedin-

gungen hingegen umgekehrt: die Erfahrung - eben die Verfügbarkeit von erprobten Strategien - wird wichtiger (Fiedler & House, 1988).

Ein Verhaltensmuster wurde in den letzten Jahren besonders intensiv als inadäquate Coping-Strategie diskutiert: das sog. «Typ-A Verhalten». Es zeichnet sich u.a. aus durch Zeitdruck und Hetze, starke Konkurrenzorientierung, permanent hohe Aktivität, ständige Versuche, die Situation zu kontrollieren, usw. Befunde, wonach dieses Verhaltensmuster das Risiko von Herz-Kreislauf-Krankheiten verstärkt, erregten Aufsehen (und trugen mit dazu bei, Streß-Krankheiten als «Manager-Krankheiten» anzusehen - eine Auffassung, die sich heute nicht halten läßt; vgl. Fletcher, 1988). Inzwischen deutet vieles darauf hin, daß der schädliche Kern von Typ A eher in Merkmalen wie Feindseligkeit, (unterdrücktem) Ärger, Mißtrauen und Zynismus zu suchen ist (Dembroski & Costa, 1988; Williams, 1984).

4.6 Ressourcen: Die «Entlastungsfaktoren»

Das obige Beispiel der Bedeutung von Erfahrung und Intelligenz für Führungskräfte zeigt bereits, daß Coping nicht nur von der Situation abhängt, sondern auch von den verfügbaren Ressourcen - von den Faktoren, die den Umgang mit der Situation erleichtern. Sie können in der Situation oder in der Person begründet sein. Die wichtigsten **situationsbezogenen** Ressourcen sind der Handlungsspielraum und die soziale Unterstützung.

Handlungsspielraum (oft wird auch von Kontrolle oder von Autonomie gesprochen) bezieht sich auf die Möglichkeit, die Situation nach eigenen Vorstellungen zu beeinflussen (vgl. Frese & Semmer, 1991). Das reicht von der Möglichkeit, das Arbeitstempo je nach Müdigkeit und Motivation variieren zu können, über die Möglichkeit, schwierige Dinge zu Zeiten erledigen zu können, wo man nicht gestört wird, bis hin zur Möglichkeit, einem Chef gegenüber, der sich unfair verhält, mit Kündigung drohen zu können. Solche Spielräume sind nicht nur wirksam, wenn man sie nutzt - schon das Wissen, daß man sie nutzen kann, wenn es unerträglich wird, wirkt streßreduzierend, macht gelassener.

Soziale Unterstützung bezieht sich auf direkte Hilfe, aber auch auf emotionale Unterstützung durch andere, z. B. durch Kollegen und Kolleginnen, Vorgesetzte, Partner und Partnerinnen (Udris, 1987a).

Handlungsspielraum wie auch soziale Unterstützung können einerseits direkte Wirkung entfalten. Sie können aber auch als «Moderator» der Beziehung zwischen Stressoren und Streß bzw. Streßfolgen wirken; d.h. daß der Zusammenhang zwischen Stressoren und ihren möglichen Auswirkungen abhängig ist von Kontrolle bzw. sozialer Unterstützung, daß er also stärker ist, wenn diese beiden Elemente fehlen. Für beide Effekte gibt es Belege (vgl. Frese & Semmer, 1991).

Zu den personenbezogenen Ressourcen gehören z.B. der Gesundheitszustand, aber auch Merkmale wie Optimismus, Selbstvertrauen, und nicht zuletzt berufliche Qualifikationen und Problemlösefähigkeiten sowie soziale Fähigkeiten (soziale Unterstützung z.B. hängt auch vom eigenen Sozialverhalten ab!). Damit ist nachdrücklich auf die Bedeutung der Aus-, Fort- und Weiterbildung für die Vermeidung und Bewältigung von Streß verwiesen, und zwar bezogen auf unmittelbar berufliche Qualifikationen wie auch auf die -zunehmend wichtiger werden - sozialen Qualifikationen (vgl. Kapitel 10). Auch bei persönlichen Ressourcen können die Wirkungsmechanismen sehr unterschiedlich sein und von der besseren Möglichkeit, die Situation zu verändern bis hin zum gelasseneren Ertragen auch von Mißerfolgen reichen (vgl. Gebert, 1981; Semmer, 1990).

4.7 Chronischer Streß und seine Folgen

Sieht man von stark traumatischen Ereignissen ab, sind alltägliche Streßerlebnisse in der Regel nicht automatisch als schädlich anzusehen. Wenn es gelingt, sie gut zu bewältigen, so kann das sogar zu einer Quelle von Stolz und Selbstbewußtsein werden. Alltäglicher Streß wird erst dann schädlich, wenn er **chronisch** wird.

So ist es nicht verwunderlich, daß typische «Streßkrankheiten» vor allem bei Berufen gefunden werden, die ständig bestimmten Bedingungen ausgesetzt sind. Cobb (1978) weist darauf hin, daß Fluglotsen, die auf großen Flughäfen - und damit unter ständigem Druck - arbeiten,

mehr Magengeschwüre haben als ihre Kollegen auf kleineren Flughäfen, daß Allgemeinärzte und Chirurgen - die häufig mit Situationen konfrontiert werden, wo selbst kleine Fehler gravierende und nicht umkehrbare Folgen haben können - ein höheres Risiko von Magengeschwüren und Herz-Kreislauf-Erkrankungen aufweisen als Kollegen, die seltener mit Fragen von Leben und Tod konfrontiert sind, wie beispielsweise Hautärzte (vgl. Caplan, Cobb, French, Harrison & Pinneau, 1982). Frese (1991) konnte zeigen, daß Arbeitsbedingungen, die mit hoher Ausprägung psychischer Stressoren verbunden sind, über die Zeit hinweg betrachtet Auswirkungen auf psychosomatische Beschwerden haben.

Eine entscheidende Bedingung für chronischen Streß ist der **Verlust von Kontrolle** (vgl. Semmer, 1990). Keinen Einfluß auf eine belastende Situation zu haben, führt nicht nur dazu, daß sie u.U. lange anhält, sondern erzeugt darüber hinaus das Gefühl des Ausgeliefert-Seins. Hier zeigt sich wieder die herausragende Bedeutung des Handlungsspielraums.

Besonders intensiv hat sich Karasek mit der Kombination von Belastung und Handlungsspielraum auseinandergesetzt (vgl. Karasek, 1989). Je nach Höhe der (quantitativen) Anforderungen und der Kontrollmöglichkeiten unterscheidet er vier Typen von Arbeitsplätzen (Abbildung 5).

Nach diesem Modell sind hohe Belastungen nur dann negativ zu beurteilen, wenn sie mit geringen Entscheidungsmöglichkeiten gekoppelt sind - bei hohem Entscheidungsspielraum sind sie hingegen positiv zu beurteilen, wie auch in der Bezeichnung «aktiver Job» zum Ausdruck kommt. Karasek kann zeigen, daß «high-strain» Arbeitsplätze («Streß-Jobs» in unserer Terminologie) mit einem erhöhten Risiko von Herz-Kreislauf-Erkrankungen einhergehen; Haynes (1984) berichtet den gleichen Zusammenhang für Frauen.

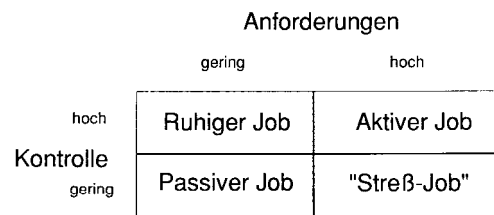


Abbildung 5: Das Anforderungs-Kontroll-Modell von Karasek (1989).

Frese und Semmer (1991) kommen zu dem Schluß, daß die Beziehungen zwischen Stressoren und verschiedenen psychosomatischen Beschwerden stärker sind, wenn Kontrolle und soziale Unterstützung gering sind. Gardell (1978) berichtet von erhöhten Adrenalinwerten bei Arbeitern einer «Risikogruppe», deren Arbeit durch den Zwang zu schnellen, präzisen Entscheidungen bei hohem Tempo und starkem Lärm gekennzeichnet ist. Auch in den Analysen von Dunckel (1991) weisen zwei der drei problematischen Konstellationen geringen Handlungsspielraum auf.

Noch wenig geklärt ist dabei die Frage, inwieweit solche Effekte spezifisch sind, d.h. inwieweit bestimmte Stressoren bzw. Stressor-Konstellationen auch **spezifische** Folgewirkungen begünstigen. Es gibt allerdings Hinweise darauf, daß Aspekte des Arbeitsinhalts - also z. B. eintönige Arbeit, qualitative Über- und Unterforderung - sowie soziale Unterstützung eher Aspekte wie Selbstbewußtsein und Depressivität beeinflussen, die «klassischen Stressoren» wie Intensität, Umgebungsbelastungen, organisatorische Probleme, Konflikte u.ä. eher auf psychosomatische Beschwerden, Gereiztheit u. ä. wirken (s. Udris, 1981). Man könnte kurzgefaßt sagen: Ressourcen beeinflussen v.a. Aspekte, die mit der eigenen Identität zu tun haben, Stressoren wirken sich eher auf Beschwerden aus (s. Dunckel, 1991; Zapf, 1991a).

Ein spezielles Streß-Syndrom, das in letzter Zeit viel diskutiert wird, ist das sog. «**Burn-out**». Es beinhaltet «emotionale Erschöpfung» (Überbeanspruchung durch andere Personen), «Depersonalisierung» (Abstumpfung gegenüber Klienten) und reduzierte Leistungsfähigkeit, und es findet sich vor allem in Berufen, die mit Menschen zu tun haben («Helfer-Leiden»: Enzmann & Kleiber, 1989).

Wichtige Bedingung für das Entstehen von Burnout scheint dabei das Zusammentreffen von Streßfaktoren einerseits und hoher idealistischer Motivation andererseits zu sein. Der Widerspruch zwischen dem idealistischen Anspruch (der allerdings nicht nur als individueller Anspruch gesehen werden darf, sondern zum gesellschaftlich verankerten «Berufsbild» dieser Tätigkeiten gehört) und den Grenzen, an die dieser

Anspruch - durch gesellschaftliche und organisationale Umstände wie auch durch personale Bedingungen - stößt, erhöht nach den Befunden der Burnout-Forschung das Risiko, das genannte Syndrom zu entwickeln (vgl. auch Büssing & Perarr, 1989).

Zusammenhänge zwischen Streßfaktoren einerseits und Kriterien psychosomatischen Befindens andererseits lassen sich also durchaus bestätigen. Zugleich sind aber eine Reihe von Problemen nicht zu übersehen. Dazu gehört, daß viele Untersuchungen keine signifikanten Zusammenhänge finden - und dort, wo sie gefunden werden, sind sie in der Regel nicht sehr groß. Dazu gehören aber auch eine Reihe von methodischen Problemen. So werden häufig sowohl die Stressoren als auch deren (potentielle) Folgen ausschließlich über Fragebogen erfaßt, wodurch beide den gleichen Antworttendenzen unterliegen. Viele Untersuchungen beschränkten sich auf Querschnitterhebungen, Längsschnittuntersuchungen sind noch zu selten.

Unsere Schlußfolgerung ist daher keineswegs unumstritten. Aus folgenden Gründen sind wir dennoch der Meinung, daß die Ergebnisse insgesamt für einen solchen Zusammenhang sprechen:

1. Experimentelle Untersuchungen (z. B. Frankenhaeuser, 1986), Längsschnitt- (z.B. Frese, 1991) und gut kontrollierte Querschnitt-Studien (z.B. Gardell, 1978) zeigen trotz aller Verschiedenheit insgesamt doch eine gewisse Konvergenz.
2. Studien, die die genannte Methodenkonfundierung entweder vermeiden (Karasek, 1989) oder durch den Einsatz unterschiedlicher Meßmethoden kontrollieren können (Frese, 1991; Zapf, 1991b) haben wiederholt entsprechende Zusammenhänge erbracht. Insbesondere die differenzierten Analysen von Zapf (1991b), die auf der Verwendung von Fragebogendaten, Beobachter-Ratings und Gruppen-Einschätzungen von Streßfaktoren beruhen, zeigen, daß reine Fragebogenergebnisse zwar die Zusammenhänge überschätzen, daß diese Zusammenhänge aber nicht auf Methodenartefakte reduziert werden können, sondern im Kern echt sind.
3. Hohe Zusammenhänge zwischen Stressoren einerseits und psychosomatischem Befinden andererseits sind bei der Vielfalt der vermittelnden Prozesse, der großen individuellen

Unterschiede in Wahrnehmung, Copingstrategien, usw. kaum zu erwarten, und kleine, aber konsistente Zusammenhänge können durchaus sehr aussagekräftig sein (vgl. Fletcher, 1988; Frese, 1991; Karasek, 1989).

Daß chronischer Streß in der Arbeit ein erhöhtes Risiko für Beeinträchtigungen des psychosomatischen Befindens mit sich bringt, scheint uns somit trotz vielfältiger Probleme eine ausreichend abgesicherte Aussage zu sein. Um zu klären, unter welchen Umständen das im einzelnen gilt und wie die beteiligten Mechanismen aussehen, bedarf es aber noch differenzierter Forschung mit mehrfachen Erhebungen über längere Zeiträume, die sich allerdings mit einer Vielzahl von theoretischen und methodischen Problemen auseinandersetzen muß (vgl. Frese & Zapf, 1988).

Ein Bindeglied in dem sehr komplexen Vermittlungsprozeß zwischen Streß und Befinden könnte darin liegen, daß durch die chronische Schwächung von Ressourcen die Schwellen für Streßreaktionen immer mehr herabgesetzt werden, daß also immer geringere Intensitäten von Stressoren ausreichen, um Streß hervorzurufen. Das demonstrieren z.B. Mulders und Meijman (1989) am Beispiel von Busfahrern: Die «Verletzlichen» unter ihnen (gemessen an der Häufigkeit von Erkrankungen im vorausgehenden Jahr) wiesen zwar in der **Freizeit** etwa gleich hohe, während der **Arbeit** hingegen höhere Adrenalinwerte auf als ihre Kollegen. In analoger Weise findet man häufig eine erhöhte Reaktivität des Herz-Kreislauf-Systems bei Männern, die hohe Werte in den wichtigen Komponenten des Typ A-Verhaltens zeigen (Contrada & Krantz, 1988). Über Jahre hinweg ist hier ein Teufelskreis von immer größer werdender Verletzlichkeit vorstellbar. Daneben - und in Verbindung damit - könnte eine mit Streß verbundene Schwächung des Immunsystems eine wichtige Rolle spielen, die für Krankheiten aller Art anfälliger macht (vgl. Kiecolt-Glaser & Glaser, 1987).

4.8 Konsequenzen und Ausblick

Konsequenzen aus der arbeitspsychologischen Streßforschung können auf verschiedenen Ebenen gezogen werden, und immer geht es um den Abbau von Streßfaktoren

und den Aufbau von Ressourcen (vgl. Murhphy, 1988; Udriș & Frese, 1988).

Zum einen kann man auf der Ebene von Individuen und Gruppen ansetzen und beispielsweise Coping-Fähigkeiten, Selbstvertrauen u. ä. stärken, ebenso soziale Fähigkeiten (z.B. die Fähigkeit, soziale Unterstützung zu geben, Konflikte besser zu lösen usw.). Insofern sind auch gute Führungsschulungen ein Beitrag zu Streßprävention und -management. Auch die fachliche Seite darf nicht vernachlässigt werden, denn im Gegensatz zu früher, wo für niedrigere hierarchische Ebenen vor allem die Kombination von **quantativer Über-** und **qualitativer** Unterforderung typisch war, dürften im Zuge neuer Technologien auch für diese Positionen Überforderungssituationen in **qualitativer** Hinsicht zunehmen. Qualifizierung erweist sich hier zunehmend als «Nadelöhr»; Entwicklung und Einsatz guter Qualifizierungsmethoden dürften nicht zuletzt auch im Hinblick auf Streßprävention wichtig sein (s. Greif & Kurtz, 1989).

Zum zweiten ist die Ebene der Arbeitsgestaltung zu berücksichtigen. Ihr ist ein eigenes Kapitel dieses Buchs gewidmet (Kapitel 7), daher gehen wir nicht darauf ein. Die Verbindung von humaner Arbeitsgestaltung und der Streßproblematik sei jedoch betont! Zum dritten gilt es, neben der Arbeitsgestaltung im engeren Sinn auch die Gestaltung von Organisationsstrukturen zu berücksichtigen und ggf. im Sinne von mehr Transparenz, mehr Partizipation, verbesserter Kommunikation usw. zu verändern (vgl. Kapitel 13).

Neben solchen praktischen Schlußfolgerungen wollen wir noch auf einige Felder verweisen, denen die arbeitspsychologische Streßforschung verstärkt Aufmerksamkeit widmen sollte. Dabei geht es um die Frage der sog. «Neuen Technologien», um die Belastung durch «Freundlichkeit» als «Verkaufsprodukt» und um die Frage von Stressoren und Streßfolgen, die mit typisch weiblichen Rollen verbunden sind.

Entgegen manchen Auffassungen wird die Rolle des «menschlichen Faktors» im Zuge neuer Techniken nicht ab-, sondern zunehmen. Menschen sind für immer größere

Werte verantwortlich, ihre Verantwortung nimmt zu; zugleich steigen die Anforderungen im mentalen Bereich, immer mehr und immer abstraktere Informationen müssen verarbeitet und berücksichtigt werden. Auch soziale Isolierung droht zu wachsen («Geisterschichten»). Hier liegen wichtige Aufgabenfelder der zukünftigen arbeitspsychologischen Streßforschung (vgl. auch Udris & Frese, 1988).

Daneben darf aber auch nicht vernachlässigt werden, daß in unserer Gesellschaft Dienstleistungen einen immer höheren Anteil ausmachen. Dies ist oft mit spezifischen Streßfaktoren verbunden, die mit dem Umgang mit Kundinnen und Kunden, Klientinnen und Klienten, «Schülerinnen» und «Schülern» (auch erwachsenen!), Diskussionspartnern usw. zu tun haben. Nicht zuletzt deshalb wurde die Burnout-Forschung hier erwähnt. In Zukunft sollten solche Streßfaktoren nicht nur bei Helferberufen, sondern in allen Berufen, die «Freundlichkeit bzw. Zuwendung als Ware» bieten müssen (Verkauf, Gastgewerbe, Beratung/Betreuung, Unterricht usw.) verstärkt Beachtung finden (vgl. dazu Ostner & Beck-Gernsheim, 1985). Da diese berufstypischen Belastungen vielfach auch «frauentypische» Belastungen darstellen, leitet dies zu der generellen Forderung über, die Streßproblematik von Frauen verstärkt zu beachten. Sie wird zwar in letzter Zeit häufiger aufgegriffen, aber nach wie vor sind Männer in den verschiedenen Untersuchungen erheblich überrepräsentiert (vgl. Mohr, Rummel & Rückert, 1982).

Und schließlich gilt es, die Verzahnung von beruflichem und privatem Streß verstärkt zu betrachten (vgl. Mussmann, Kraft & Udris, 1990). Diese Ausweitung der Perspektive führt nun zu unserem letzten Punkt, der beruflichen Sozialisation.

5. Arbeit und Persönlichkeit

Bereits die Diskussion der Effekte, die Streß und Belastung auf Gesundheit und Wohlbefinden haben können, hat gezeigt, wie nach-

haltig die Arbeit die Entwicklung des Menschen beeinflussen kann. Die möglichen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung gehen jedoch weit über Streßeffekte hinaus (vgl. Ulich, 1991). Arbeit kann in vieler Hinsicht prägende, «sozialisierende» Wirkung haben. Nicht zuletzt zeigt sich «der lange Arm der Arbeit» (Meissner, 1971) in den Auswirkungen der Arbeitslosigkeit. Diesen beiden Themen - «berufliche Sozialisation» und «Arbeitslosigkeit» - gelten die beiden folgenden Abschnitte.

5.1 Der lange Arm der Arbeit I: Berufliche Sozialisation

Berufliche Sozialisation wird allgemein verstanden als «Prozeß des Aneignens von Fähigkeiten, Kenntnissen, Motiven, Orientierungen und Deutungsmustern, die in der Arbeitstätigkeit eingesetzt werden können» (Heinz, 1980, S.499), oder allgemeiner als die «Entwicklung psychologischer Merkmale der Person in der, durch die und für die Arbeitstätigkeit» (Frese & Greif, 1983, S. 215).

Wenn man nun Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Arbeit und Merkmalen der Personen findet, dann erhebt sich immer wieder die Frage, inwieweit hier die Arbeit den Menschen geprägt bzw. inwieweit der Mensch sich die passende Arbeit ausgesucht hat oder dafür ausgesucht wurde. Es geht also um die Frage der (Selbst-) **Selektion** («die Leute sind hier, weil sie bestimmte Eigenschaften haben») auf der einen und der **Sozialisation** («die Leute haben bestimmte Eigenschaften, weil sie hier sind») auf der anderen Seite. Diese Frage ist nicht einfach und schon gar nicht generell zugunsten des einen oder anderen zu beantworten. Wir kommen auf sie am Schluß dieses Abschnittes zurück; zuvor wollen wir exemplarisch einige Ergebnisse zu zwei Bereichen darstellen, die in diesem Zusammenhang besonders intensiv untersucht worden sind, nämlich berufliche Werte und Arbeitsorientierungen sowie kognitive Prozesse und Kompetenzen.

Werte und Arbeitsorientierungen

In vielen Studien wurde belegt, daß die «strukturellen Imperative» der Arbeit (Kohn, 1985, S. 46) mit Werthaltungen - arbeitsbezogenen und nicht arbeitsbezogenen - zusammenhängen.

Besondere Bedeutung kommt dabei der Eigenkontrolle über die Arbeitsbedingungen zu (Hoff, 1985, S.35f.; vgl. die Diskussion zum Handlungsspielraum in Abschnitt 4; s. auch Kapitel 7). So zeigt Champoux (1978a,b), daß zwischen verschiedenen Dimensionen der Qualität der Arbeit und der Wahrnehmung einer «Segmentation» bzw. «Kongruenz» von Arbeit und anderen Lebensbereichen ein Zusammenhang besteht: Je schlechter die Arbeit bezogen auf Arbeitsinhalte oder Kooperationsmöglichkeiten, desto mehr werden der Arbeits- und der Nichtarbeits-Bereich als getrennt wahrgenommen und desto weniger wahrscheinlich ist die Identifikation der Person mit ihrer Arbeit. Ähnlich kann Ruiz Quintanilla (1984, S. 132 f.) anhand der deutschen Daten des Mehrländerprojekts «Meaning of Working» (MOW, 1987) zeigen, daß die Zentralität der Arbeit in der Gruppe mit dem niedrigsten Dispositionsspielraum deutlich geringer ist als bei den übrigen. Auch die persönliche Definition der Arbeit hängt mit Merkmalen der Arbeit zusammen: Personen mit wenig Autonomiechancen und Qualifizierungsmöglichkeiten in der Arbeit sind eher der Meinung, daß Arbeit generell als eine fremdbestimmte Tätigkeit aufzufassen sei (Ruiz Quintanilla, 1984, S. 185 f.).

Viele Ergebnisse in diesem Bereich stammen aus Querschnittsuntersuchungen, und somit bleibt unklar, was in welcher Weise wovon beeinflusst wird, da Arbeitsbedingungen und Werthaltungen zur gleichen Zeit erhoben wurden. Dies ist anders bei den Untersuchungen von Hinrichs (1972) und Rosenstiel (1989).

Hinrichs (1972) fand, daß Chemiker, die an Universitäten arbeiteten, sich in ihren Werthaltungen von solchen unterschieden, die in der Privatindustrie arbeiteten - beispielsweise legten sie mehr Wert auf unabhängige Forschung als die in der Industrie beschäftigten Chemiker. Das ist ein

Zeichen für Selektionseffekte. Weiterhin ergab sich, daß Personen, deren Werthaltungen nicht mit ihrem Arbeitsumfeld korrespondierten, bevorzugt in das andere Arbeitsumfeld wechselten - ein Zeichen für Selbstselektion! Andererseits zeigte sich aber auch, daß diejenigen, die in einem «inkongruenten» Feld blieben, sich verstärkt an dieses anpaßten - ein Zeichen für Sozialisierungseffekte. Aber auch diejenigen, die - aus welchen Gründen auch immer - aus einem «kongruenten» in ein «inkongruentes» Arbeitsumfeld wechselten, zeigten anschließend eine Anpassung ihrer Einstellungen an die neue Arbeitsumgebung.

Rosenstiel (1989) unterschied Hochschulabgänger in Bezug auf drei Werthaltungen: «Karriereorientierung», «Freizeitorientierte Schonhaltung» und «Alternatives Engagement». In einer Nacherhebung zeigten sich nun zunächst Selektionseffekte: Karriereorientierte fanden eher eine Stelle, und sie waren häufiger als die anderen in Großbetrieben beschäftigt. Zugleich zeigten sich Sozialisierungseffekte, also Änderungen in der Werthaltung. Diese Änderungen zeigten sich am wenigsten bei den Karriereorientierten, am meisten bei den alternativ Orientierten und den Freizeitorientierten.

Es zeigen sich also sowohl Selektions- als auch Sozialisierungseffekte, und dies in einer charakteristischen Weise. Wir kommen weiter unten darauf zurück.

Kognitive Prozesse und Kompetenzen

Menschliches «geistiges Kapital» kann nicht «passiv» ohne Schaden für längere Zeit gespeichert werden. Kognitive Qualifikationen und Fertigkeiten müssen gebraucht und weiterentwickelt werden, damit sie sich in der Praxis bewähren und nicht - im Sinne einer «disuse»-Hypothese (vgl. Lehr & Wejnert, 1975) - zu einer «kognitiven Atrophie» führen (Frese, 1985, S.142). Der Kompetenzentwicklung wird deshalb unter dem Aspekt der «persönlichkeitsförderlichen» Arbeit in der Forschung große Bedeutung eingeräumt (vgl. Kapitel 7).

Insbesondere die großangelegten Quer- und Längsschnitt-Studien der Gruppe um Kohn (z.B. Kohn, 1981, 1985; Kohn & Schooler, 1983) verweisen darauf, daß der Arbeitsinhalt, das Ausmaß des Umgangs mit Sachen, Personen und Symbolen (eine zentrale Ka-

tegorie ihres Ansatzes), die Autonomie in der Arbeit sowie die «substantielle Komplexität» der Arbeitstätigkeit von Bedeutung für die «intellektuelle Flexibilität» des Individuums sind. Im Sinne einer wechselseitigen Beeinflussung (Reziprozitätsannahme) konnte gezeigt werden, daß eine kognitiv reichhaltige und komplexe Arbeitstätigkeit die geistige Leistungsfähigkeit in positiver Richtung «verschiebt», umgekehrt aber auch solche Persönlichkeitsmerkmale die individuelle Arbeitstätigkeit beeinflussen (vgl. Greif, 1978; Hoff, 1987; Kohli, 1981). In der Regel sind dabei, das zeigen die Untersuchungen der Gruppe um Kohn und Schooler recht deutlich, die «Selektionseffekte» deutlich größer als die Sozialisierungseffekte. Die Bedeutung des Kontrollspielraums der Arbeit für eine aktive Freizeitgestaltung, für politische Aktivitäten und für Problemlösungskompetenzen wird - ebenfalls im Längsschnitt - von Karasek (1978, 1979) nachgewiesen. Unabhängig vom Bildungsniveau variieren Personen erwartungsgemäß auf der theoretisch postulierten Passivitäts/Aktivitäts-Dimension (restriktive, abwechslungsarme Arbeitstätigkeiten mit hoher Fremdkontrolle vs. abwechslungsreiche, herausfordernde Tätigkeiten mit hohem Spielraum). Generalisierte Aktivitätsmuster «außerhalb» der Arbeit sind also nicht zuletzt als Folge anregender, selbstbestimmter und entwicklungsfördernder Arbeitstätigkeiten zu werten (vgl. Frese, 1983).

Handlungsspielräume in der Berufstätigkeit hängen aber darüber hinaus auch mit Plänen und Aktivitäten nach der Pensionierung zusammen, wie Abraham und Hoefelmayer-Fischer (1982) in einer Längsschnittuntersuchung mit Männern vor und nach dem Ruhestand zeigen konnten: Großer Handlungsspielraum in der Arbeit ist mit mehr kognitiv anspruchsvollen Aktivitäten, differenzierteren Plänen und größerer Motivation, Neues zu lernen, nach der Pensionierung verbunden. Allerdings kann hier wie die Autoren selbst hervorheben - nicht ausgeschlossen werden, daß entsprechende Unterschiede zwischen den beteiligten Personen schon von Anfang an bestanden hatten.

Was für die Arbeitstätigkeit gilt, läßt sich

auch für die Berufsausbildung zeigen. In einer großen Stichprobe von Auszubildenden fanden Häfeli, Kraft und Schallberger (1988) einerseits bereits zu Untersuchungsbeginn charakteristische Unterschiede in intellektuellen Fähigkeiten, Berufsorientierungen, Selbstkonzept usw. Andererseits wurde die weitere Entwicklung dieser Merkmale von den Anforderungen der beruflichen Bildung beeinflusst. So waren Auszubildende, die einen intellektuell anspruchsvollen Beruf erlernten, von Anfang an intelligenter. Die Qualität der Ausbildung trug aber anschließend dazu bei, daß sich der Abstand zu den übrigen Auszubildenden noch weiter vergrößerte!

Das Sozialisations-Selektions-Problem

Wir können bislang festhalten, daß häufig Zusammenhänge zwischen Merkmalen der Person und Merkmalen der Arbeit gefunden werden, wenngleich wir sofort hinzufügen müssen, daß diese Zusammenhänge in der Regel nicht sehr groß sind. Letzteres ist allerdings bei der Vielzahl von Einflußfaktoren auf die menschliche Entwicklung nicht verwunderlich.

Soweit die Untersuchungsdesigns Aussagen über die Wirkungsrichtung, also über die Frage von Selektion bzw. Sozialisation, ermöglichen, legen sie u.E. eine Reihe von Schlußfolgerungen nahe.

Zunächst zeigen sie, daß man Sozialisations- und Selektionseffekt einander nicht im Sinne eines «entweder - oder» gegenüberstellen kann: Sehr häufig findet sich beides. Dabei sind die (Selbst-)Selektionseffekte in der Regel deutlich stärker als die Sozialisierungseffekte.

In diesem Zusammenhang muß jedoch darauf hingewiesen werden, daß «hinter» Selektionsphänomenen **frühere** Sozialisierungseffekte stehen können. Denn viele Erziehungsprozesse in Familie und Schule dienen nicht zuletzt der Vorbereitung auf Berufsrollen. So sind in mehrgliedrigen Schulsystemen bestimmte berufliche Wege (z. B. Lehre oder Studium) zwar nicht eindeutig festgelegt, aber doch «vorgezeichnet».

Nicht zuletzt zeigt sich der Effekt der «vorberuflichen Sozialisation» in Untersuchungen über geschlechtsspezifische Sozialisation. Callahan-Levy und Messe (1979) ließen Schülerinnen und Schüler dieselben Aufgaben bearbeiten und stellten ihnen frei, innerhalb gewisser Grenzen ihre eigene Bezahlung dafür festzulegen. Es zeigte sich, daß die Mädchen sich deutlich weniger «Lohn» zubilligten, und dieser Effekt stieg mit dem Alter an: In der 7. Klasse gestanden sich die Mädchen gut halb so viel zu wie die Jungen (57%). Dieser Anteil sank jedoch bis zur 10. Klasse auf 22%. Zugleich bewerteten Mädchen, die sich auf «männliche» Berufsrollen orientierten, ihre Arbeit höher als Mädchen, die «weibliche» Berufsrollen attraktiver fanden.

Auch die Untersuchung von Betz und Hackett (1981) ist hier aufschlußreich: Sie ergab, daß Studentinnen sich weniger zutrauten, die Anforderungen von «typischen Männerberufen» zu erfüllen, als Studenten. Und weiterhin zeigte sich, daß sie solche Berufe stärker in ihre Berufswahl-Erwägungen einschlossen, für die ihre Kompetenzeinschätzung («self-efficacy») größer war.

Aber noch in einem weiteren Sinn dürfen Selektion und Sozialisation einander nicht einfach gegenübergestellt werden: Sie sind wechselseitig voneinander abhängig! «Sozialisationsdruck» im Sinne von Veränderungsimpulsen besteht nicht automatisch, sondern nur da, wo Inkongruenz zwischen Merkmalen der Situation und der Person besteht - sei es, daß die Rollenerwartungen der Umgebung nicht mit den Haltungen und Verhaltensweisen der Person übereinstimmen, sei es, daß Herausforderungen bestehen, die die Weiterentwicklung von Fähigkeiten verlangen (vgl. Schallberger, 1987).

Für diese Interpretation spricht, daß bei Rosenstiel (1989) diejenige Gruppe am stabilsten war, die am meisten Kongruenz mit ihrer Situation aufwies, nämlich die «Karriereorientierten»; sie waren auch dem geringsten «Sozialisationsdruck» ausgesetzt. Ähnlich bei Hinrichs (1972): Unter denen, die sich in einer «inkongruenten» Situation befanden (oder sich in eine solche begaben), gab es besonders viel Veränderung in Richtung einer Anpassung an die Umgebung.

Wo solche Inkongruenzen nicht gegeben sind, können Sozialisationswirkungen auch darin bestehen, daß sie Änderungen, die unter anderen Umständen zu erwarten wären,

entgegenwirken, daß sie also zur **Stabilisierung** des Vorhandenen beitragen.

Solche Effekte sind allerdings empirisch nicht leicht zu fassen. Vor allem die Studie von Häfeli et al. (1988, v.a. Kapitel 6) hat jedoch Resultate ergeben, die in diese Richtung gehen. So erwiesen sich die Unterschiede im logischen Denken zwischen Lehrlingen auf verschiedenen Qualifikationsniveaus als stabiler, als auf Grund der Stabilität des Tests zu erwarten war; in anderen Bereichen wurden Unterschiede zwischen den Gruppen sogar noch größer, als sie zum Ausgangszeitpunkt waren. Man könnte solche Ergebnisse in dem Sinne interpretieren, daß die Selektion zu einer ersten, noch vorläufigen und groben Kongruenz zwischen Arbeit und Person führt, die dann durch Sozialisationseffekte stabilisiert bzw. im Sinne einer «Feinanpassung» sogar noch verstärkt wird.

All das darf nun nicht so mißverstanden werden, als handle es sich um rein passive Vorgänge; selbstverständlich gestalten die Personen diese Prozesse aktiv mit - z. B., indem sie den Wechsel einer Anpassung vorziehen, oder indem sie versuchen, sich in ihrer «Minderheitenposition» zu behaupten, oder indem sie -wie z.B. viele Personen in der Untersuchung von Abraham und Hoefelmayer-Fischer (1982) - mangelnde Anregungen durch die Arbeit in ihrer Freizeit kompensieren. Trotzdem folgt aus diesen Überlegungen, daß das Verhältnis von Sozialisation und Selektion **nicht** als **konstant** angesehen werden kann; vielmehr ist davon auszugehen, daß Veränderungseffekte durch Sozialisation umso geringer sind, je mehr (Selbst-) Selektionsmöglichkeiten bestehen und umgekehrt (vgl. dazu Schallberger, 1987).

Das Zusammenwirken dieser verschiedenen Faktoren im Detail, die konkrete Natur dieser «reziproken Interaktion» (Kohn & Schooler, 1983; Hoff, Lappe & Lempert, 1985) bleibt auf lange Sicht ein wichtiges und lohnenswertes, aber auch schwieriges Forschungsfeld.

5.2 Der lange Arm der Arbeit II: Arbeitslosigkeit

In ihrer berühmten Studie «Die Arbeitslosen von Marienthal» haben Jahoda, Lazars-

feld und Zeisel (1933, Nachdruck 1975) am Beispiel eines ganzen Dorfes eindrücklich gezeigt, wie Arbeitslosigkeit das Leben der Menschen einschneidend verändern und mit großen Belastungen und großem Leid verbunden sein kann.

Nun war damals die Situation nach der «großen Depression» durch großes materielles Elend bestimmt, von dem die heutigen finanziellen Belastungen Arbeitsloser in der Regel weit entfernt sind. Dennoch erweisen sich diese auch heute als erheblich und vielfach als folgenreich für sie selbst und ihre Familien (Brinkmann, 1986; O'Brien, 1986). Viele der Probleme, von denen Arbeitslosenfamilien berichten, drehen sich um die eingeschränkte ökonomische Situation - also ums Geld. Dabei sind einerseits Grundbedürfnisse wie Wohnen, Kleidung und Ernährung betroffen. Die Auswirkungen finanzieller Probleme gehen aber weit darüber hinaus: die Verminderung des Familieneinkommens engt die Möglichkeiten ein, aktiv in verschiedenen Kommunikationsprozessen, am sozialen Leben oder an bestimmten Freizeitaktivitäten teilzunehmen. Dies wiederum kann die soziale Isolation der Arbeitslosen und ihrer Familien verstärken. Das Fehlen eines regulären vorhersehbaren Einkommens bedeutet Verzicht auf längerfristige Planungen und damit vielfach auch den Verzicht auf Zukunftsperspektiven und Hoffnungen. So verwundert es nicht, daß die Einschätzung der eigenen finanziellen Lage häufig einen der besten Prädiktoren für psychische Symptome wie etwa Depressivität darstellt (Frese & Mohr, 1987). Psychosoziale Symptome wie z.B. ein Gefühl der Nutzlosigkeit, das Fehlen von Zeit- und Zielstrukturen, Depressionen, Angst, Störungen des Selbstbewußtseins und des Selbstwertgefühls, Schuldgefühle und Schuldzuschreibungen korrelieren in einer Vielzahl von Studien mit Arbeitslosigkeit (Kieselbach & Wacker, 1985; Udris, 1987b; Warr, 1987). Soziale Isolation als Folge eingeschränkter Kontakte und Kommunikationsbeziehungen sowie Stigmatisierungsprozesse (Fremd- und Selbststigmatisierung; Truniger, 1990) sind weitere Auswirkungen, die vermehrt anzutreffen sind. Häufig zei-

gen sich Auswirkungen in den Familien - etwa in der Rollenverteilung, aber auch in den Schulleistungen und der Befindlichkeit der Kinder (vgl. Hartley & Mohr, 1989). Auch wachsende familiäre Spannungen verschiedener Art werden von längerfristig Arbeitslosen berichtet, obwohl andererseits die stabilisierende Funktion der Familie nicht unterschätzt werden darf (Fagin & Little, 1984; Walper, 1988).

Die Forschungsergebnisse zur **physischen** Gesundheit, die durch psychosomatische und «rein» körperliche Symptome sichtbar werden, sind deutlich weniger untersucht und sehr kontrovers. Insgesamt halten wir die Aussage für gerechtfertigt, daß Arbeitslosigkeit mit einem erhöhten Risiko für (mindestens) psychosoziale Beeinträchtigungen verbunden ist. Das heißt aber keineswegs, daß sich ein **einheitliches** Reaktionsmuster feststellen ließe. Das typische Bild eines (männlichen) Arbeitslosen als jemand, der im mittleren Alter ist, Alleinverdiener, verheiratet ist und zwei Kinder hat, ein hohes Arbeitsethos besitzt, der bislang einen stabilen und zufriedenstellenden Arbeitsplatz hatte und der nach Verlust des Arbeitsplatzes die «klassischen» Phasen der Arbeitslosigkeit «vom Schock zum Fatalismus» (Wacker, 1978) durchläuft, beschreibt daher lediglich **einen** möglichen Typ von Arbeitslosen. Er repräsentiert wahrscheinlich lediglich ungefähr ein Fünftel der Arbeitslosen. Der «große Rest» sind z.B. ältere Personen nahe dem Pensionierungsalter, junge unverheiratete Personen, alleinstehende Mütter, Frauen, die wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen usw. Sie alle haben verschiedene Biographien und unterschiedliche Erwartungen, manche auch Alternativrollen zur Arbeitslosigkeit. Dies bedeutet allerdings nicht, daß sie weniger durch die Arbeitslosigkeit beeinträchtigt sind, aber sicherlich in einer unterschiedlichen Art und Weise.

Es muß auch darauf hingewiesen werden, daß für bestimmte Gruppen und unter bestimmten Umständen (z.B. wenn keine finanziellen Belastungen auftreten), Arbeitslosigkeit auch Entlastung von der Berufsarbeit bedeuten kann (Bonß, Keupp & Koe-

nen, 1984), mit dem Ergebnis, daß das psychische Befinden und die physische Gesundheit sich sogar verbessern -zumindest in der Anfangsphase der Arbeitslosigkeit. Dies verweist auf den dynamischen Charakter der Folgen des Verlusts von Arbeit. Die Reaktionsmuster verändern sich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, so daß sowohl Verschlechterungen als auch Verbesserungen des psychischen und physischen Befindens beobachtet werden können. Die Richtung dieser individuellen Veränderungen hängt u. a. auch davon ab, an welchen Aktivitäten sich Arbeitslose beteiligen. Selbsthilfemaßnahmen und Initiativen, die die Arbeitslosen aktiv einbeziehen in eine Reorganisation ihres Lebens, und die auch Raum für andere und neue Werte geben, die jenseits von bezahlter Arbeit im traditionellen Sinne liegen, können einen positiven Einfluß auf das Befinden der Arbeitslosen haben (vgl. Fryer & Payne, 1984; Udris, 1985).

Die Auswirkungen und Reaktionen hängen also zu einem großen Teil von individuellen Merkmalen der Person, von ihrer sozialen Stellung sowie von erleichternden oder erschwerenden Merkmalen der sozialen Umgebung ab -hier spielen also all die Prozesse eine Rolle, die bereits als Moderatoren des Streßgeschehens diskutiert wurden (Abschnitt 4.6). Speziell für Arbeitslosigkeit ist darüber hinaus die Verfügbarkeit einer «Alternativrolle» wesentlich: So wiesen in der Studie von Frese und Mohr (1987) zum zweiten Meßzeitpunkt Rentner weniger Depressivität auf als weiterhin Arbeitslose, was als soziale Entlastung durch diese Alternativrolle interpretiert werden kann. Ähnliches gilt u.U. für die Hausfrauenrolle.

Um all diese verschiedenen Muster von Reaktionen zu beschreiben, bedarf es einer Forschung, die sowohl die individuellen Einstellungen, Persönlichkeitsmerkmale und Copingstile als auch die kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhänge mit in Betracht zieht. Eine solche «differentielle» Arbeitslosenforschung (Wacker, 1985) steht erst am Anfang. Vor einer Gefahr muß allerdings gewarnt werden: Daß es Unterschiede in der Bewältigung von Arbeitslosigkeit gibt, daß persönliche Merkma-

le, Alternativrollen oder -werte die Belastung durch Arbeitslosigkeit mildern können, kann nicht heißen, daß das «eigentliche» Problem gar nicht in der Arbeitslosigkeit, sondern bei den Arbeitslosen liege und daß deshalb eine Beseitigung der Arbeitslosigkeit nicht mehr vordringlich sei!

Differentielle Arbeitslosenforschung kann dazu beitragen, die verschiedenen Möglichkeiten, den Verlust von Arbeit zu verarbeiten, zu erhellen und damit auch zu einer -dringend nötigen - weiteren theoretischen Durchdringung des Problems zu führen. Sie kann helfen, den unbefriedigenden Zustand zu überwinden, daß es zwar kaum ein Symptom gibt, das nicht in irgendeiner Untersuchung mit Arbeitslosigkeit korrelierte, daß aber zugleich viele uneinheitliche Befunde vorliegen und weder gesagt werden kann, es gebe «die» psychosozialen Effekte von Arbeitslosigkeit, noch, welche Mechanismen im einzelnen für welche Wirkungen verantwortlich sind (vgl. Studiengruppe des Euro-Parates, 1986).

Daneben ist ein Großteil der Forschung nach wie vor von methodischen Problemen gekennzeichnet, die überwunden werden sollten. Dazu gehört vor allem, daß die Mehrheit der Studien nach wie vor Querschnittcharakter haben. Verschiedene Modelle, die aus den üblichen Querschnittstudien abgeleitet werden, können zwar einen hohen Grad an Plausibilität für sich beanspruchen, aber dennoch allenfalls mögliche Pfade von der Arbeitslosigkeit zur eingeschränkten Gesundheit aufzeigen (vgl. Kieselbach & Wacker, 1985).

Längsschnittstudien sind hingegen nach wie vor selten (vgl. als Ausnahmen z.B. Banks & Jackson, 1982; Brinkmann, 1984; Frese & Mohr, 1987; Kasl & Cobb, 1982). Dabei sind sie nicht nur in Bezug auf Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge aussagekräftiger, sie liefern darüber hinaus Hinweise auf Wirkungsprozesse, die sonst leicht verloren gehen.

So zeigt sich z.B. in der Studie von Frese und Mohr (1987) bei der ersten Messung, daß die Hoffnung, wieder einen Arbeitsplatz zu finden, mit weniger Depressivität verbunden ist. Im Sin-

ne der differentiellen Arbeitslosenforschung könnte man daher schließen, Optimismus mildere die Wirkung von Arbeitslosigkeit. Aus dem Blickfeld geriete dabei ein Effekt, der sich erst bei der Zweitmessung zeigte: Die Gruppe derer nämlich, die ursprünglich hoffnungsvoll, aber trotzdem arbeitslos geblieben war, hatte nun deutlich erhöhte Depressivitätswerte! Optimismus kann also leicht umschlagen in enttäuschte Hoffnungen - und damit können die zunächst positiven Effekte durch nunmehr besonders gravierend negative abgelöst werden.

Weiterhin sei die Studie von Kasl und Cobb (1982) erwähnt. Sie ergab u.a., daß die Cholesterinwerte bei denen besonders anstiegen, die mehrmals arbeitslos wurden. Nicht das Einzelergebnis «Arbeitslosigkeit» war also entscheidend, sondern die Stellung dieses Ereignisses in einem Gesamt-Ereigniszyklus!

Solche Muster können nur in Längsschnittstudien erforscht werden, und diese müßten im Idealfall also längere Zeiträume nach der (ersten) Arbeitslosigkeit einbeziehen, darüber hinaus aber auch vorher liegende Zeiträume, denn die **Antizipation von Arbeitslosigkeit**, die Angst vor dem Verlust des Arbeitsplatzes, kann für sich alleine bereits deutliche Wirkungen zeigen (Semmer, 1984).

Trotz unterschiedlicher und z.T. widersprüchlicher Ergebnisse (vgl. zusammenfassend Hartley & Mohr, 1989; Kieselbach & Wacker, 1985; Schober-Brinkmann, Lemineur, Cachon-Rodriguez, Arve-Pares & Udris, 1987; Warr, 1987) ist unverkennbar, daß Arbeitslosigkeit in aller Regel für die betroffenen Personen eine einschneidende Lebenslage ist, die zwar je nach persönlichen und sozialen Ressourcen, je nach Werten, Handlungsstilen und sozialem Kontext sehr unterschiedlich bewältigt werden kann, aber praktisch immer eine belastende Situation darstellt, die nicht ohne Wirkung auf die Person und ihre soziale Umgebung bleibt (Fineman, 1987).

6. Schlußbemerkung

Der Kreis ist damit - so hoffen wir - geschlossen, der Stellenwert der Arbeit zeigt sich in ihr und außerhalb von ihr. Dabei sind

die Zusammenhänge, die wir hier diskutiert haben, in aller Regel nicht allzu eng - zu viele Faktoren wirken zusammen, nirgends gibt es Automatismen der Art, daß eine bestimmte Arbeitssituation immer zufrieden oder krank macht, qualifiziert oder motiviert. Und vielfach zeigen sich darüber hinaus uneinheitliche Befunde, Lücken und methodische Probleme. Trotzdem halten wir weder eine resignierte Haltung im Sinne von «eigentlich wissen wir immer noch nichts» für angebracht, noch den Schluß, die Arbeitssituation sei unwichtig, es komme ausschließlich auf die einzelne Person an. Vielmehr läßt sich bei vielem durchaus aufzeigen, welche Merkmale - und damit auch: welche Maßnahmen - einerseits potentiell gefährdend oder andererseits vielversprechend sind.

Die Vielfalt der beteiligten Einflußgrößen (die sich nicht zuletzt in den relativ geringen Zusammenhängen zeigt) verweist dabei vor allem auf die Gefahr schablonenartiger Lösungen, und die wichtige Rolle individueller Unterschiede verdeutlicht die aktive Rolle der beteiligten Menschen und die Notwendigkeit, ihnen mit ihren Bedürfnissen und Möglichkeiten Raum für individuelle Gestaltung zu geben (vgl. Kapitel 7).

Nicht zu unterschätzen bleibt dennoch die Bedeutung, die die Arbeit für Zufriedenheit und Wohlbefinden, für die Entwicklung der Persönlichkeit insgesamt hat und - trotz aller gegenteiligen Unkenrufe - auf unabsehbare Zeit behalten wird.

7. Literatur

- Abraham, E. & Hoefelmayr-Fischer, K.E. (1982). Auswirkungen der früheren Arbeitstätigkeit auf den Ruhestand. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 2, 53-72.
- Adams, J.S. (1965). Inequity in social exchange. In L.L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 2, pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Antoni, C. & Beckmann, J. (1990). An action control conceptualization of goal-setting and feedback effects. In U. Kleinbeck, H.-H. Quast, H. Thierry & H. Häcker (Eds.), *Work motivation* (pp. 41-52). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Baitsch, C. & Ulich, E. (Hrsg.). (1990). Arbeit und Identität [Themenheft]. *Psychosozial*, Nr. 43.
- Bandura, A. (1989). Self-regulation of motivation and

- action through internal Standards and goal systems. In L.A. Pervin (Ed.), *Goal concepts in personality and social psychology* (pp. 19-85). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Banks, M.H. & Jackson, P.R. (1982). Unemployment and risk of minor psychiatric disorder in young people: Cross-sectional and longitudinal evidence. *Psychological Medicine*, 12, 789-798.
- Betz, N.E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 399-410.
- Bonß, W., Keupp, H. & Koenen, E. (1984). Das Ende des Belastungsdiskurses? Zur subjektiven und gesellschaftlichen Bedeutung von Arbeitslosigkeit. In W. Bonß & R.G. Heinze (Hrsg.), *Arbeitslosigkeit in der Arbeitsgesellschaft* (S. 143-188). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Brinkmann, C. (1984). Die individuellen Folgen langfristiger Arbeitslosigkeit. Ergebnisse einer repräsentativen Längsschnittuntersuchung. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 17, 454-473.
- Brinkmann, C. (1986). Finanzielle und psychosoziale Folgen der Arbeitslosigkeit. *Materialien der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 8, 1-8.
- Bruggemann, A., Groskurth, P. & Ulich, E. (1975). *Arbeitszufriedenheit*. Bern: Huber.
- Büssing, A. & Perrar, K.-M. (1989). Burnout - ein neues Phänomen der psychosozialen Arbeitswelt? In W. Schönpflug (Hrsg.), *Bericht über den 36. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Berlin 1988* (Bd. 2, S. 165-176). Göttingen: Hogrefe.
- Callahan-Levy, C.M. & Messe, L.A. (1979). Sex differences in the allocation of pay. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 433-446.
- Campbell, J.P. & Pritchard, R.D. (1976). Motivation theory in industrial and organizational psychology. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 63-130). Chicago, IL: Rand McNally.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., Harrison, R.V. & Pinneau, S.R. (1982). *Arbeit und Gesundheit. Stress und seine Auswirkungen bei verschiedenen Berufen*. Bern: Huber.
- Champoux, J.E. (1978a). Work, central life interests, and self-concept. *Pacific Sociological Review*, 21, 209-220.
- Champoux, J.E. (1978b). Perceptions of work and non-work. A reexamination of the compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupation*, 5, 402-422.
- Cobb, S. (1978). Rollenbezogene Verantwortung: Die Differenzierung eines Konzepts. In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie* (S. 34-41). Bern: Huber.
- Contrada, R.J. & Krantz, D.S. (1988). Stress, reactivity, and Type A behavior: Current status and future directions. *Annals of Behavioral Medicine*, 10, 64-70.
- Dembroski, T.M. & Costa, P.T. (1988). Assessment of coronary prone behavior: A current overview. *Annals of Behavioral Medicine*, 10, 60-63.
- Dubin, R., Hedley, R.A. & Taveggia, T.C. (1976). Attachment to work. In R. Dubin (Ed.), *Handbook of work, organization, and society* (pp. 281-341). Chicago: Rand McNally.
- Düker, H. (1963). Über reaktive Anspannungssteigerung. *Zeitschrift für experimentelle und angewandte Psychologie*, 10, 46-72.
- Dunckel, H. (1991). Mehrfachbelastung und psychosoziale Gesundheit. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 154-167). Göttingen: Hogrefe.
- Earley, P. Ch., Wojnarowski, P. & Prest, W. (1987). Task planning and energy expended: Exploration of how goals influence performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 107-114.
- Emery, F.E. (1972). Characteristics of socio-technical systems. In L.E. Davis & J.C. Taylor (Eds.), *Job design* (pp. 177-198). Harmondsworth: Penguin Books.
- Enzmann, D. & Kleiber, D. (1989). *Helfer-Leiden. Streß und Burnout in psychosozialen Berufen*. Heidelberg: Asanger.
- Fagin, L. & Little, M. (1984). *The forsaken families*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Fiedler, F.E. & House, R.J. (1988). Leadership theory and research: A report of progress. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1988* (pp. 73-92). Chichester: Wiley.
- Fineman, S. (Ed.). (1987). *Unemployment: Personal and social consequences*. London: Tavistock.
- Fischer, L. (1989). *Strukturen der Arbeitszufriedenheit*. Göttingen: Hogrefe.
- Fletcher, B. (1988). The epidemiology of occupational stress. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (pp. 3-50). Chichester: Wiley.
- Frankenhaeuser, M. (1980). Psychoneuroendocrine approaches to the study of stressful person-environment transactions. In H. Selye (Ed.), *Selye's guide to stress research* (pp. 46-70). New York: Van Nostrand.
- Frankenhaeuser, M. (1986). A psychological framework for research on human stress and coping. In M.H. Appley & R. Trumbull (Eds.), *Dynamics of stress* (pp. 101-116). New York: Plenum.
- Frei, F. & Udris, I. (Hrsg.). (1990). *Das Bild der Arbeit*. Bern: Huber.
- French, E.G. (1958). Effects of the interaction of motivation and feedback on task performance. In J.W. Atkinson (Ed.), *Motives in fantasy, action, and society* (pp. 400-408). Princeton: Van Nostrand.
- Frese, M. (1983). Der Einfluß der Arbeit auf die Persönlichkeit. Zum Konzept des Handlungsstils in der beruflichen Sozialisation. *Zeitschrift für Sozialisationsforschung und Erziehungssoziologie*, 3, 11-28.
- Frese, M. (1985). Arbeit. In T. Herrmann & E.-D. Lantermann (Hrsg.), *Persönlichkeitspsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 139-146). München: Urban & Schwarzenberg.
- Frese, M. (1990). Arbeit und Emotion - ein Essay. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.), *Das Bild der Arbeit* (S. 285-301). Bern: Huber.
- Frese, M. (1991). Streßbedingungen in der Arbeit und psychosomatische Beschwerden: Eine kausale Interpretation. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 120-134). Göttingen: Hogrefe.
- Frese, M. & Greif, S. (1983). Arbeit und Persönlichkeitsentwicklung. In R.K. Silbereisen & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie. Ein Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 214-219). München: Urban & Schwarzenberg.
- Frese, M. & Mohr, G. (1987). Prolonged unemployment and depression in older workers: A longitudinal study of intervening variables. *Social Science and Medicine*, 25, 173-178.
- Frese, M. & Semmer, N. (1991). Streßfolgen in Abhängigkeit von Moderatorvariablen: Der Einfluß von Kontrolle und sozialer Unterstützung. In S. Greif, E.

- Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 135-153). Göttingen: Hogrefe.
- Frese, M. & Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: Objective vs. subjective measurement and the question of longitudinal studies. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (pp. 375-411). Chichester: Wiley.
- Foyer, D. & Payne, R. (1984). Proactive behaviour in unemployment: Findings and implications. *Leisure Studies*, 3, 273-295.
- Gardell, B. (1978). Arbeitsgestaltung, intrinsische Arbeitszufriedenheit und Gesundheit. In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie* (S. 52-111). Bern: Huber.
- Gebert, D. (1981). *Belastung und Beanspruchung in Organisationen*. Stuttgart: Poeschel.
- Gekert, D. & Rosenstiel, L.V. (1989). *Organisationspsychologie* (2. Aufl.). Stuttgart: Kohlhammer.
- Greif, S. (1978). Intelligenzabbau und Dequalifizierung durch Industriearbeit? In M. Frese, S. Greif & N. Semmer (Hrsg.), *Industrielle Psychopathologie* (S. 232-251). Bern: Huber.
- Greif, S. (1983). *Konzepte der Organisationspsychologie*. Bern: Huber.
- Greif, S. (1991). Streß in der Arbeit. Einführung und Grundbegriffe. In S. Greif, E. Bamberg & N. Semmer (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 1-28). Göttingen: Hogrefe.
- Greif, S. & Kurtz, H.-J. (1989). Ausbildung, Training und Qualifizierung. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 149-161). München: Psychologie Verlags Union.
- Hacker, W. (1986). *Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitsstätigkeiten*. Bern: Huber.
- Hacker, W. & Richter, P. (1984). *Psychische Fehlbeanspruchung*. Berlin: Springer.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Häfeli, K., Kraft, U. & Schallberger, U. (1988). *Berufsausbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Eine Längsschnittstudie*. Bern: Huber.
- Hartley, J. & Mohr, G. (1989). Arbeitsplatzverlust und Erwerbslosigkeit. In S. Greif, H. Holling & N. Nicholson (Hrsg.), *Arbeits- und Organisationspsychologie. Internationales Handbuch in Schlüsselbegriffen* (S. 118-126). München: Psychologie Verlags Union.
- Haynes, S. (1984). Type A behavior, employment status, and coronary heart disease in women. *Behavioral Medicine Update*, 6 (4) 11-15.
- Heckhausen, H. (1989). *Motivation und Handeln* (2. Aufl.). Berlin: Springer.
- Heinz, W.R. (1980). Berufliche Sozialisation. In K. Hurrelmann & D. Ulich (Hrsg.), *Handbuch der Sozialisationsforschung* (S. 499-519). Weinheim: Beltz.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Hinrichs, J.R. (1972). Value adaptation of new PhD's to academic and industrial environments. A comparative longitudinal study. *Personnel Psychology*, 25, 545-565.
- Hoff, E.-H. (1985). Berufliche Sozialisation. Zur Verbindung soziologischer und psychologischer Forschung. In E.-H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 15-40). Bern: Huber.
- Hoff, E.-H. (1987). Frühes Erwachsenenalter: Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung. In R. Oerter & L. Montada (Hrsg.), *Entwicklungspsychologie. Ein Lehrbuch* (2. Aufl., S. 361-374). München: Psychologie Verlags Union.
- Hoff, E.-H., Lappe, I. & Lempert, W. (Hrsg.). (1985). *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*. Bern: Huber.
- Hoyos, C. Graf (1974). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Hoyos, C. Graf (1980). *Psychologische Unfall- und Sicherheitsforschung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution. Changing values and political styles among western publics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1989). *Kultureller Umbruch. Wertwandel in der westlichen Welt*. Frankfurt/M.: Campus.
- Ironson, G.H., Smith, P.C., Brannick, M.T., Gibson, W.M. & Paul, K.B. (1989). Construction of a job in general scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- Jahoda, M. (1983). *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert*. Weinheim: Beltz.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P.F. & Zeisel, H. (1975; Original 1933). *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Karasek, R.A. (1978). *Job socialization: A longitudinal study of work, political and leisure activity*. Stockholm: Swedish Institute for Social Research.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R.A. (1989). Control in the workplace and its health-related aspects. In S.L. Sauter, J.J. Hurrell & C.L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 129-159). Chichester: Wiley.
- Kasl, S.V. & Cobb, S. (1982). Variability of stress effects among men experiencing job loss. In L. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), *Handbook of stress. Theoretical and clinical aspects* (pp. 445-465). New York: The Free Press.
- Kaufmann, I., Pomschlegel, H. & Udris, I. (1982). Arbeitsbelastung und Beanspruchung. In L. Zimmermann (Hrsg.), *Belastungen und Streß bei der Arbeit* (S. 13-48). Reinbek: Rowohlt.
- Kiecolt-Glaser, J.K. & Glaser, R. (1987). Psychosocial moderators of immune function. *Annals of Behavioral Medicine*, 9 (2) 16-20.
- Kieselbach, T. (1983). *Die individuellen und sozialen Kosten von Arbeitslosigkeit* (Bremer Beiträge zur Psychologie, Nr. 23). Bremen: Universität, Studiengang Psychologie.
- Kieselbach, T. & Wacker, A. (Hrsg.). (1985). *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit. Psychologische Theorie und Praxis*. Weinheim: Beltz.
- Klages, H. (1983). Wertwandel und Gesellschaftskrise in der sozialstaatlichen Demokratie. In H. Matthes (Hrsg.), *Krise der Arbeitsgesellschaft?* (S. 341-352). Frankfurt/M.: Campus.
- Klages, H. (1984). *Wertorientierungen im Wandel. Rückblick, Gegenwartsanalyse, Prognosen*. Frankfurt/M.: Campus.
- Kleinbeck, U. (1987). Gestaltung von Motivationsbedingungen der Arbeit. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D/III/1* (S. 440-492). Göttingen: Hogrefe.
- Kleinbeck, U., Quast, H.-H., Thierry, H. & Häcker, H. (Eds.). (1990). *Work motivation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Kohli, M. (1981). Arbeit und Persönlichkeit im mittleren

- Erwachsenenalter. In R. Nave-Herz (Hrsg.), *Erwachsenen-Sozialisation* (S. 83-92). Weinheim: Beltz.
- Kohn, M.L. (1981). *Persönlichkeit, Beruf und soziale Schichtung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Kohn, M.L. (1985). Arbeit und Persönlichkeit: ungelöste Probleme der Forschung. In E.-H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.), *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung* (S. 41-73). Bern: Huber.
- Kohn, M.L. & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex.
- Kornhauser, A. (1965). *Mental health of the industrial worker*. New York: Wiley.
- Landy, F.J. (1989). *Psychology of work behavior* (4th ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Laux, L. (1983). Psychologische Streßkonzeptionen. In H. Thomae (Hrsg.), *Theorien und Formen der Motivation. Enzyklopädie der Psychologie, C/IV/1* (S. 453-535). Göttingen: Hogrefe.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lehr, U.M. & Weinert, F.E. (Hrsg.). (1975). *Entwicklung und Persönlichkeit. Beiträge zur Psychologie intra- und interindividueller Unterschiede*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Leitner, K., Volpert, W., Greiner, B., Weber, W. & Hennes, K. (1987). *Analyse psychischer Belastung in der Arbeit: Das RHIA-Verfahren*. Köln: Verlag TÜV Rheinland.
- Levin, I. & Stokes, J.P. (1989). Dispositional approach to job satisfaction: Role of negative affectivity. *Journal of Applied Psychology, 74*, 752-758.
- Locke, E. & Henne, D. (1986). Work motivation theories. In C.L. Cooper & L.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1986* (pp. 1-35). Chichester: Wiley.
- Luczak, H. (1987). Psychophysiologische Methoden zur Erfassung psychophysischer Beanspruchungszustände. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D/III/1* (S. 185-259). Göttingen: Hogrefe.
- Luthans, F. & Martinko, M. (1987). Behavioral approaches to organizations. In C.L. Cooper & I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology 1987* (pp. 35-60). Chichester: Wiley.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McClelland, D.C. (1985). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McGrath, J.E. (1981). Streß und Verhalten in Organisationen. In J.R. Nitsch (Hrsg.), *Stress* (S. 441-499). Bern: Huber.
- Meissner, M. (1971). The long arm of the job: A study of work and leisure. *Industrial Relations, 10*, 239-260.
- Miner, J.B. (1980). *Theories of organizational behavior*. Hindsdale, IL: The Dryden Press.
- Mohr, G., Rummel, M. & Rückert, D. (Hrsg.). (1982). *Frauen - Psychologische Beiträge zur Arbeits- und Lebenssituation*. München: Urban & Schwarzenberg.
- MOW - International Research Team (1987). *The meaning of working*. London: Academic Press.
- Mulders, H. & Meijman T. (1989). Werkstress. In T. Meijman (Ed.), *Mentale belastung in werkstress* (pp. 116-141). Assen: Van Gorcum.
- Murphy, L.R. (1988). Workplace interventions for stress reduction and prevention. In C.L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (pp. 301-339). Chichester: Wiley.
- Mussmann, C., Kraft, U. & Udris, I. (1990). *Frauen im Verkauf - Chancen und Barrieren bei Weiterbildung und Aufstieg*. Zürich: Kaufmännischer Verband.
- Neuberger, O. (1985). *Arbeit. Begriff - Gestaltung - Motivation - Zufriedenheit*. Stuttgart: Enke.
- Neuberger, O. (1989). Organisationstheorien. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D/III/3* (S. 205-250). Göttingen: Hogrefe.
- O'Brien, G. (1986). *Psychology of work and unemployment*. Chichester: Wiley.
- Ostner, I. & Beck-Gemshem, E. (1985). *Mitmenschlichkeit als Beruf* Frankfurt/M.: Campus.
- Porter, L. W. & Lawler, E.E. (1968). *Managerial attitudes and Performance*. Homewood, IL: Irwin-Dorsey.
- Petty, M.M., McGee, G.W. & Cavender, J.W. (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of Management Review, 9*, 712-721.
- Richter, P., Heimke, K. & Malessa, A. (1988). Tätigkeitspsychologische Bewertung und Gestaltung von Arbeitsaufgaben. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 32*, 13-21.
- Rissler, A. (1979). A psychobiological approach to quality of working life: Costs of adjustment to quantitative overload. In R.G. Sell & P. Shipley (Eds.), *Satisfactions in work design: Ergonomics and other approaches* (pp. 113-119). London: Taylor & Francis.
- Rohmert, W. & Rutenfranz, J. (1975). *Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen*. Bonn: Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung.
- Rosenstiel, L. v. (1989). Selektions- und Sozialisations-effekte beim Übergang vom Bildungs- ins Beschäftigungssystem. Ergebnisse einer Längsschnittstudie an jungen Akademikern. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 33*, 21-32.
- Ruiz Quintanilla, S.A. (1984). *Bedeutung des Arbeitens. Entwicklung und empirische Erprobung eines sozialwissenschaftlichen Modells zur Erfassung arbeitsrelevanter Werthaltungen und Kognitionen*. Unveröff. Diss., Technische Universität Berlin.
- Schallberger, U. (1987). Berufsarbeit und Persönlichkeit: Aspekte einer komplexen ökopyschologischen Problemstellung. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie, 46*, 91-103.
- Schmale, H. (1983). *Psychologie der Arbeit*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Schober-Brinkmann, K., Lemineur, R., Cachon-Rodriguez, L., Arve-Pares, B. & Udris, I. (1987). *The psychological and social consequences of unemployment*. Strasbourg: Council of Europe.
- Schönpflug, W. (1987). Beanspruchung und Belastung bei der Arbeit-Konzepte und Theorien. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D/III/1* (S. 130-184). Göttingen: Hogrefe.
- Schönpflug, W. & Schulz, P. (1979). *Lärmwirkungen bei Tätigkeiten mit komplexer Informationsverarbeitung* (Forschungsbericht). Berlin: Freie Universität, Institut für Psychologie.
- Schulz, P. (1979). Regulation und Fehlregulation im Verhalten. II. Streß durch Fehlregulation. *Psychologische Beiträge, 21*, 597-621.
- Selye, H. (1981). Geschichte und Grundzüge des Stresskonzepts. In J.R. Nitsch (Hrsg.), *Stress* (S. 163-187). Bern: Huber.
- Semmer, N. (1984). *Streßbezogene Tätigkeitsanalyse. Psychologische Untersuchungen zur Analyse von Streß am Arbeitsplatz*. Weinheim: Beltz.

- Semmer, N. (1988). Streß. In R. Asanger & G. Wenninger (Hrsg.), *Handwörterbuch der Psychologie* (4. Aufl., S. 744-752). München: Psychologie Verlags Union.
- Semmer, N. (1990). Stress und Kontrollverlust. In F. Frei & I. Udris (Hrsg.), *Das Bild der Arbeit* (S. 190-207). Bern: Huber.
- Semmer, N. (1992). One man's meat, another man's poison? Stressors and their cultural background. In M. v. Cranach, W. Doise & G. Mugny (Eds.), *Social representations and the social bases of knowledge* (pp. 153-158). Lewiston, NY: Hogrefe and Huber.
- Semmer, N., Baillo, J. & Ruch, L. (1990). *Das Modell verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit: Nach 15 Jahren kein Grund zur Resignation*. In D. Frey (Hrsg.), Bericht über den 37. Kongreß der DGfP in Kiel 1990, Bd. 1 (S. 648-649). Göttingen: Hogrefe.
- Six, B. & Kleinbeck, U. (1989). Motivation und Zufriedenheit in Organisationen. In E. Roth (Hrsg.), *Organisationspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D/III/3* (S. 348-398). Göttingen: Hogrefe.
- Spector, P.E. (1985). Higher-order need strength as a moderator of the job scope-employee outcome relationship: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 119-127.
- Sperandio, J.C. (1971). Variations of operator's strategies and regulating effects of work load. *Ergonomics*, 14, 571-577.
- Studiengruppe im Auftrage des Europarates (1986). Langfristige Arbeitslosigkeit: Psychosoziale Auswirkungen und Interventionsmaßnahmen in den Mitgliedstaaten des Europarates. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 19, 457-463.
- Taylor, F.W. (1977). *Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung* (Originalausgabe 1911). Weinheim: Beltz.
- Truniger, L. (1990). *Arbeitslos? Ich nicht: Distanzierungen bei Arbeitslosen und deren subjektive Wahrnehmung der öffentlichen Meinung*. Fribourg: Universitätsverlag/Bern: Huber.
- Udris, I. (1979a). Ist Arbeit noch länger zentrales Lebensinteresse? *Psychosozial*, 2 (1), 100-120.
- Udris, I. (1979b). Central Life Interests: Werte, Wertewandel, Arbeitspsychologie. *Schweizerische Zeitschrift für Psychologie*, 38, 252-259.
- Udris, I. (1981). Streß in arbeitspsychologischer Sicht. In J.R. Nitsch (Hrsg.), *Stress* (S. 391-440). Bern: Huber.
- Udris, I. (1985). Die Studie des Europarates zur Arbeitslosigkeit. In T. Kieselbach & A. Wacker (Hrsg.), *Individuelle und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit* (S. 12-22). Weinheim: Beltz.
- Udris, I. (1987a). Soziale Unterstützung, Streß in der Arbeit und Gesundheit. In H. Keupp & B. Röhrle (Hrsg.), *Soziale Netzwerke* (S. 123-138). Frankfurt/M.: Campus.
- Udris, I. (1987b). Arbeitslosigkeit: Psychosoziale Kosten und individuelle Konsequenzen. In W. Bierter, S. Hagemann, R. Levy, I. Udris & E. Walter-Busch (Hrsg.), *Zukunft der Arbeit - Ein theoretischer Bezugsrahmen mit Materialien* (S. 243-273). Lausanne: Universität de Lausanne.
- Udris, I. & Frese, M. (1988). Belastung, Streß, Beanspruchung und ihre Folgen. In D. Frey, C. Graf Hoyos & D. Stahlberg (Hrsg.), *Angewandte Psychologie. Ein Lehrbuch* (S. 428-417). München: Psychologie Verlags Union.
- Ulich, E. (1991). *Arbeitspsychologie*. Stuttgart: Poeschel.
- Volpert, W. (1987). Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. In U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.), *Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie, D/III/1* (S. 3-42). Göttingen: Hogrefe.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wacker, A. (Hrsg.). (1978). *Vom Schock zum Fatalismus? Soziale und psychische Auswirkungen der Arbeitslosigkeit*. Frankfurt/M.: Campus.
- Wacker, A. (1985). Ansätze, Probleme und Perspektiven der psychologischen Arbeitslosenforschung. In T. Kieselbach & A. Wacker (Hrsg.), *Individuelle- und gesellschaftliche Kosten der Massenarbeitslosigkeit* (S. 23-39). Weinheim: Beltz.
- Walper, S. (1988). *Familiäre Konsequenzen ökonomischer Deprivation*. München: Psychologie Verlags Union.
- Warr, P. (1984). Work and unemployment. In P.J.D. Drenth, H. Thierry, P.J. Willems & C.J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (pp. 413-443). Chichester: Wiley.
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Oxford University Press.
- Weber, M. (1904/1905). Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. *Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik*, 20, 1-54 und 21, 1-110.
- Weinert, A.B. (1989). *Lehrbuch der Organisationspsychologie* (2. Aufl.). München: Psychologie Verlags Union.
- Williams, R.B. (1984). Type A behavior and coronary heart disease: Something old, something new. *Behavioral Medicine Update*, 6 (3), 29-33.
- Zapf, D. (1991a). Arbeit und Wohlbefinden. In A. Abele & P. Becker (Hrsg.), *Wohlbefinden. Theorie, Empirie, Diagnostik* (S. 227-244). Weinheim: Juventa.
- Zapf, D. (1991b). Arbeit und Gesundheit: Realer Zusammenhang oder Methodenartefakt? In S. Greif, N. Semmer & E. Bamberg (Hrsg.), *Psychischer Streß am Arbeitsplatz* (S. 185-200). Göttingen: Hogrefe.