

Sinn im Beruf

Passung von Lebenseinstellungen und Beruf,
Arbeitsleben sinn-voll gestalten

Feurstein Isabella

Göritz Lena



Folge dem roten Faden

- Wofür wir arbeiten
- Generativität
- Socioemotional selectivity theory
- Basic and Work Values and the meaning of work
- Studie über Sinn und Engagement
- Begriffe aus der Arbeits- und Organisationspsychologie

Wofür wir arbeiten

- „Wenn Du ein Schiff bauen willst, so trommele nicht Männer zusammen, um Holz zu beschaffen, Aufgaben zu vergeben und die Arbeit einzuteilen, sondern lehre den Männern die Sehnsucht nach dem weiten, endlosen Meer.“
Antoine de Saint Exupéry
- **Robert Dobelli, ehemaliger Swissair-Manager:**
„Die meisten Menschen sind irgendwie und irgendwo in einen Beruf hineingefallen – wie auf einen dummen Scherz. Und nun finden sie ihn spannend oder auch nicht.“
- **Rolf Eckroft, Ex-Chef von Mitsubishi Motors:**
„Der Mensch arbeitet für Anerkennung, und der Maßstab für Anerkennung in der Wirtschaft sind Gehalt und Hierarchiestufe. Gefährlich wird es, wenn einer sein ganzes Glück vom Status abhängig macht. Mein Beruf hat mir ermöglicht, Interessen und Talente auszuleben. Ich habe Sprachen gelernt, die Welt kennen gelernt und als begeisterter Fußballer auch mal den Daimler-Betriebssport organisiert. Ich hatte Spaß, das zählt.“

Generativität

- Zu Beginn der Berufslaufbahn konzentriert man sich auf seine Karriere; in der Lebensmitte, wenn die berufliche Ziele erreicht sind und man sich seiner Sterblichkeit bewusst wird, fragt man sich, was man der Welt hinterlässt. Die Sorge um die nachfolgenden Generationen und der Wunsch nach eigener symbolischer Unsterblichkeit bezeichnet man als **Generativität**. Es ist ein Zeichen menschlicher Reife. Man wird zum Bindeglied zwischen den Generationen.
- **Psychologin Ursula Staudinger, Jacobs University Bremen:** „Wer den Blick nur auf die eigene Bedeutsamkeit richtet, entwickelt sich nicht weiter.“

Socioemotional selectivity theory (Carstensen et al., 1999)

Die **socioemotional selectivity theory** beschreibt, wie die Motivation der Menschen durch ihre Wahrnehmung der Zeit, die ihnen noch bleibt, beeinflusst wird. Hierbei werden zwei Kategorien von Zielen unterschieden: zukunftsorientierte Ziele (future-oriented goals) richten sich auf Kenntniserweiterung, Karriereplanung, die Entwicklung von sozialen Kontakten und andere Bestrebungen die sich in der Zukunft auszahlen. Gegenwartsorientierte Ziele (present-oriented goals) streben nach Emotionsregulation, das Streben nach emotional erfreuenden Interaktionen mit sozialen Partnern und nach anderen Nutzen die in der Gegenwart realisierbar sind. Wenn Menschen ihre Zukunft als „offen“ sehen, dann tendieren sie zu zukunftsorientierten Zielen, wenn sie aber das Gefühl haben, dass ihre Zeit abläuft, dann verlagert sich ihr Fokus auf gegenwartsorientierte Ziele.

- Wenn wissensbezogene Ziele verfolgt werden (v.a. in der Jugend), sind neue, unvertraute Kontakte, die neue Kenntnisse versprechen, reizvoll.
- Bei emotionalen Zielen werden nahe, vertraute soziale Partner, die Gefühle von Verbundenheit bieten, bevorzugt (v.a. bei Älteren).

Meaningfulness, Safety and Availability

„Individuals have a primary motive to seek meaning in their work“ (Frankl, 1992)

Die Studie „**The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work**“ von Douglas R. May, Richard L. Gilson and Lynn M. Harter (2004) beschäftigt sich mit den drei Begriffen „Sinn“, „Sicherheit“ und „Verfügbarkeit“ in Bezug zu Engagement. Ihre Untersuchung nahmen sie in einer Versicherungsfirma mittels Fragebogen vor.

Engagement: Der/die Angestellte bringt sein ganzes Selbst in die Arbeit ein und beschäftigt sich mit der Arbeit auf physischer, kognitiver und emotionaler Ebene (Kahn, 1990).

Ist das Selbst losgelöst von der Arbeitsrolle handelt es sich um **Disengagement**. Beim Disengagement ist das Selbst in der Arbeitsrolle praktisch arbeitslos.

?Warum ist Engagement wichtig?

→ Disengagement, oder alienation (Entfremdung) ist einer der Gründe für fehlende Motivation und Einsatz von Angestellten.

→ Sinnlose Arbeit wird oft mit Teilnahmslosigkeit und dem Loslösen von der Arbeit verbunden. Das heißt, den Sinn in der Arbeit wiederzufinden ist gleichzeitig eine Methode die Bindung und die Motivation zur Arbeit wiederzuerlangen bzw. überhaupt zu erlangen.

Psychological meaningfulness (psychologischer Sinn):

Der Wert des Ziels und des Zwecks der Arbeit. Dieser Wert wird in Relation zu den Ideen und Standards einer Person beurteilt.

Arbeit, die als sinnvoll empfunden wird, ermöglicht persönlichen Wachstum und die Motivation zur Arbeit.

Die folgenden drei Dimensionen job enrichment, work role fit und co-worker relations beeinflussen der Theorie nach psychological meaningfulness:

- **job enrichment:**
Die Eigenschaften eines Jobs können laut Kahn (1990) das Ausmaß des wahrgenommenen Sinns beeinflussen.
- **work role fit**
Das Selbstkonzept und die Rolle, die jemand in seiner Arbeit inne hat passt zusammen
- **co-worker relations**
Lohnende Beziehungen zu seinen Mitarbeitern

Psychological safety:

Die Angestellten fühlen sich sicher, wenn sie keine Angst davor haben müssen, ihr wahres Selbst in ihrer Arbeit auszudrücken.

Erforschte Determinanten der „**psychological safety**“ sind:

- **supervisor relations**
Die Beziehung zu seinem Vorgesetzten hat starke Auswirkungen auf das wahrgenommene Sicherheitsgefühl am Arbeitsplatz.
- **co-worker relations**
Wie auch beim Sinn, ist bei der psychologischen Sicherheit eine unterstützende und vertrauensvolle Beziehung zu seinen Mitarbeitern von Bedeutung.
- **co-worker norms**
Gruppennormen: informelle Regeln, um das Verhalten der Gruppenmitglieder zu regulieren und zu ordnen.

Psychological availability:

Ist der Glaube einer Person, dass sie die physischen, emotionalen und kognitiven Ressourcen dazu hat, sich mit ihrer Arbeit zu beschäftigen bzw. sich dafür zu engagieren.

Beeinflussende Faktoren:

- **resources:** benötigte physische, emotionale und kognitive Ressourcen - variieren von Job zu Job.
- **work role security:** wird davon beeinflusst, inwieweit wir darüber nachdenken wie andere uns wahrnehmen und beurteilen (self – consciousness) → es kommt zu Ablenkung, wenn mehr auf von außen kommende (externale), als auf von uns selbst kommende (internale) Signale geachtet wird.
- **outside activities:** Aktivitäten, außerhalb der Arbeit können energieraubend und sein und somit die Fähigkeit, sich auf die Arbeit zu konzentrieren, verringern.

Ergebnisse der Studie

→ Signifikanter Zusammenhang zwischen den Eigenschaften der Arbeit (job enrichment) und des Sinns, den man in der Arbeit wahrnimmt.

→ Wenn das Selbstkonzept und die Rolle, die jemand in seiner Arbeit inne hat (work role fit) zusammen passen, wird mehr Sinn in der Arbeit wahrgenommen.

→ Es konnte überraschenderweise kein Zusammenhang zwischen den Beziehungen zu seinen Mitarbeitern (co-worker relation) und Sinn gefunden werden - entweder erlangen die befragten Angestellten keinen Sinn aus ihren Beziehungen, oder es fehlen in einer Versicherungsfirma schlichtweg die Möglichkeiten lohnende Beziehungen aufzubauen.

?Zusammenhang zwischen Engagement und Sinn (meaningfulness), Sicherheit (safety) und Verfügbarkeit (availability)?

→ Stärkster Zusammenhang zwischen **Sinn und Engagement**, aber auch zwischen **Sicherheit und Engagement** und **Verfügbarkeit und Engagement** gab es bedeutende Zusammenhänge .

Quellenangaben

- Folie 3: Buchhorn, E. (2005). Wofür wir arbeiten. www.manager-magazin.de, S. 126 – 134
- Folie 4: Buchhorn, E. S. (2005) Rauschhafte Glückszustände sind selten. www.manager-magazin.de, S. 1 – 3
- Carstensen, L. L., Fung, H. H., Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion* 27, S. 103 – 123.
- Folie 5: Carstensen, L. L., Fung, H. H., Charles, S. T. (2003). Socioemotional selectivity theory and the regulation of emotion in the second half of life. *Motivation and Emotion* 27, S. 103 – 123.
- Folien 6 – 10: May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, S. 11 – 37.
- Folie 11 & 12: Metz-Göckel, H. (1996). Einstellungen und Werthaltungen in Organisationen. S. 135 – 145