

DIE ZWEI GESICHTER DER ARBEIT UND IHRE ROLLE FÜR DAS WOHLBEFINDEN: EINE AKTIVIERUNGSTHEORETISCHE INTERPRETATION

Das Bild der zwei Gesichter der Arbeit (Lewin, 1920) impliziert, dass die Rolle der Arbeit für das Wohlbefinden und die Gesundheit nur dann verstanden werden kann, wenn man Arbeit gleichzeitig als mögliche Quelle von negativen (z.B. Arbeitsstress) und positiven emotionalen Zuständen (z.B. Arbeitsfreude) beschreibt. Eine auf der Basis einer aktivierungstheoretischen Interpretation dieser Auffassung durchgeführte Experience Sampling-Studie (N = 225) zeigt, dass sich die Rolle der beiden Gesichter der Arbeit je nach Betrachtungsebene markant unterscheidet: Das aktuelle Wohlbefinden in einem bestimmten Moment spiegelt primär das Ausmaß der momentanen negativen Aktivierung wider, während das habituelle Wohlbefinden (z.B. Lebenszufriedenheit, Depressivität) primär mit dem charakteristischen Niveau der positiven Aktivierung im Arbeitsalltag zusammenhängt. Die heute oft feststellbare Tendenz, die Beziehung von Arbeit und Wohlbefinden bzw. Gesundheit allein mit dem Stresserleben zu erklären, scheint damit zwar durch die Alltagserfahrung nahegelegt, jedoch – wie schon Lewin behauptet hat – klar zu einseitig.

Schlüsselwörter: Stress, Eustress, positive/negative Aktivierung, Wohlbefinden, Gesundheit, Ressourcen, Stressoren

The Two Faces of Work and their Roles in Well-being: An Interpretation Based on Activation Theory

The notion of the two faces of work (Lewin, 1920) suggests that the role of work in well-being and health can be understood only when we describe work simultaneously as a possible source of negative (e.g. work stress) and positive (e.g. pleasure in work) emotional states. Based on an activation theory in-

terpretation of this understanding, we conducted an Experience Sampling Study (N = 225) that revealed that the roles of the two faces of work differ markedly depending on the level of observation: A person's current state of well-being at any particular moment primarily reflects the extent of momentary negative activation, whereas a person's general, longer-term well-being (for example, life satisfaction, depressivity) is primarily connected with the characteristic level of positive activation in everyday working life. The frequent tendency today to explain the relation between work and well-being, or health, based on stress alone thus appears to correspond with our everyday experience, and yet – as Lewin maintained – it is clearly too one-sided.

Key words: stress, eustress, positive/negative activation, well-being, health, resources, stressors

Salutogenese ermöglicht die Rehabilitation der Stressoren im menschlichen Leben (Antonovsky, 1997, S. 27)

1. EINLEITUNG

Vor mehr als 80 Jahren hat Kurt Lewin (1920) die Rolle der (Erwerbs-) Arbeit für das Wohlbefinden in einem Bild veranschaulicht, das aus salutogenetischer Perspektive auch heute noch sehr aktuell ist. Gemäß diesem Bild tritt die Arbeit dem arbeitenden Menschen gleichzeitig mit zwei völlig verschiedenen Gesichtern entgegen: Auf der einen Seite ist Arbeit zweifellos bloßes Mittel zum Zweck, d.h. Mühe, Last und Kraftaufwand im Dienste von Zielen, die außerhalb des Ar-

beitsvollzugs liegen. Aus dieser Sicht kommt Arbeit naturgemäß nur als mögliche Quelle von Belastungen und der entsprechenden negativen Befindenzustände in den Blick (z.B. Stress). Auf der andern Seite ist Arbeit aber ebenso zweifellos selbst schon gelebtes Leben mit einem eigenständigen Lebenswert. Aus dieser zweiten Sicht erweist sie sich – ebenfalls naturgemäß – als möglicher Ort persönlicher Entfaltung und Entwicklung und der entsprechenden positiven Befindenzustände (z.B. Arbeitsfreude oder gar enthusiastisches Aufgehen im Tun). Natürlich sieht Lewin, dass verschiedene Arbeitsplätze die beiden Gesichter in je unterschiedlichem Ausmaß zeigen und verschiedene Menschen die beiden Gesichter unterschiedlich gewichten. Das ist aber nicht der Punkt. Die Botschaft ist vielmehr, dass das affektive Arbeiterleben seiner Natur nach janusköpfig ist und das (Wohl-) Befinden beim Arbeiten – und darüber hinaus – gleichzeitig auf zwei völlig verschiedenen Kanälen beeinflusst: Arbeit ist sowohl Quelle von (schwächerem oder stärkerem) Belastungserleben (erstes Gesicht) als auch Quelle von (kleinerer oder größerer) Arbeitsfreude (zweites Gesicht). Das Bild des Januskopfs impliziert, dass es sich dabei um zwei im Prinzip unabhängige Dimensionen handelt, die in beliebigen Kombinationen vorkommen können. Ein volles Verständnis der Rolle der Arbeitstätigkeit für das Wohlbefinden und die Gesundheit ist aus dieser Sicht nur möglich, wenn die beiden Dimensionen des affektiven Arbeiterlebens *gleichzeitig* und *gleichgewichtig* berücksichtigt werden.

Wie Wehner und Richter in der Einleitung zu diesem Themenheft hervorheben, sind wir von einer derartigen symmetrischen Sichtweise noch weit entfernt. Gemäß dem Schwerpunkt der bisherigen Forschung wissen wir relativ viel über Quellen von Befindlichkeitsbeeinträchtigungen im Sinne des ersten Gesichts. Auf der Seite positiver Konstrukte im Sinne des zweiten Gesichts besteht dagegen ein ausgesprochener Nachholbedarf. Wie ein Blick in die aktuelle Literatur zeigt, ist bereits eine eigentliche „positive Aufholjagd“ im Gange. Jedenfalls häufen sich in jüngster Zeit Arbeiten, deren Titelbegriffe das zweite Gesicht ansprechen, wie beispielsweise: positives Arbeiterleben, happy worker, Arbeitsengagement, tätigkeitsbezogene Begeisterung, Arbeitsenthusiasmus, Flow oder Eustress in der Arbeit, usw. Diese positive Aufholjagd ist natürlich sinnvoll. Allerdings wird sie der Lewinschen Forderung nach einer *symmetrischen* Berücksichtigung

der beiden Gesichter noch nicht wirklich gerecht. Nelson und Simmons (2003) illustrieren das dadurch entstehende Problem mit einer – wie sie es nennen – „Badewannen-Analogie“: Für den Erwerb der Kunstfertigkeit, sich ein erfreuliches Bad zu bereiten, ist es nicht ausreichend, sich auf das Studium der Regulation (Ein- und Ausfluss) des kalten Wassers oder des heißen Wassers und der entsprechenden Effekte auf unser Befinden je einzeln zu konzentrieren. Dies liefert zwar wichtige Kompetenzen für das Baden unter Extrembedingungen; für Normalbedingungen wäre aber wichtiger, die Regulation beider Wasserarten und ihre Effekte *gleichzeitig* und in ihrer *wechselseitigen Beziehung* zu berücksichtigen. Wie jede Analogie hat natürlich auch diese ihre Grenzen; ein Korn Wahrheit wird man ihr aber nicht absprechen können.

Will man der Forderung nachkommen, die Rolle der Arbeit für das Wohlbefinden unter gleichzeitiger Berücksichtigung beider Gesichter der Arbeit zu studieren, stellt sich zunächst einmal die Frage nach einem theoretischen Bezugsrahmen, der erlaubt, die von Lewin theseartig und bildhaft formulierte Auffassung psychologisch zu präzisieren. Im folgenden skizzenhaften Essay – mehr kann es beim vorgegebenen Umfang nicht sein – wird eine Rahmenvorstellung skizziert, die meiner Ansicht nach diese Funktion recht gut erfüllt (Abschnitt 2). Der Rest des Beitrags (Abschnitt 3) ist dann Hinweisen auf einige empirische Befunde gewidmet, die auf diesem Bezugsrahmen basieren.

2. EINE AKTIVIERUNGSTHEORETISCHE INTERPRETATION DER ZWEI GESICHTER DER ARBEIT

Einleitend wurde gesagt, dass das Bild der zwei Gesichter der Arbeit heute noch sehr aktuell sei. Gemeint war damit, dass dieses Bild Lösungen für theoretische Fragen impliziert, die auch heute noch virulent sind. Eine für den gesuchten theoretischen Bezugsrahmen besonders grundlegende Frage dieser Art betrifft die im Bild behauptete Zweidimensionalität der Rolle der Arbeit für das Wohlbefinden:

Intuitiv ist man wohl geneigt, die zwei Gesichter der Arbeit eher als Alternative (Arbeit ist entweder Last *oder* Freude) oder als zwei Extrempole einer einzigen Dimension (z.B. analog zur Arbeitszufriedenheit) zu betrachten, denn als zwei verschiedene Dimensio-

nen. Das Problem hat eine Parallele im alten, heute wieder vermehrt diskutierten Problem, wie „Distress“, d.h. „schlechter“, das Wohlbefinden beeinträchtigender Stress und „Eustress“, d.h. „guter“, das Wohlbefinden fördernder Stress zueinander stehen. Auch wenn manche Autoren die Rede von einem „guten“ Stress als Widerspruch in sich empfinden und den Stressbegriff auf den destruktiven Distress einschränken: Die Phänomene, um die es geht, sind wichtig. Entsprechende Überlegungen gehen in der Regel davon aus, dass wahrgenommene Anforderungen – seit Selye (1956) oft kurzerhand als Stressoren aufgefasst – zunächst eine hinsichtlich gut/schlecht neutrale Aktivierungsreaktion auslösen, deren Funktion es ist, die für die Anforderungsbewältigung notwendige Energie bereit zu stellen. Erst die Bewertung der Anforderung als *Bedrohung* oder aber als *Herausforderung* entscheidet darüber, ob daraus im Erleben Distress oder Eustress resultiert. „Distress“ meint dabei das, was heute meist einfach mit „Stress“ bezeichnet wird und oben zur Charakterisierung des ersten Gesichts der Arbeit beigezogen wurde. Zur Erläuterung von „Eustress“ dienen etwa Formulierungen wie „enthusiastisches Sichmessen mit den Schwierigkeiten“, „sich über die Herausforderung freuen“, „den Kampf mit den Anforderungen genießen“ etc. (z.B. Lazarus, 1999) – womit offensichtlich das zweite Gesicht der Arbeit angesprochen ist. Auch hier scheint also von einem Gegensatz die Rede zu sein. Der Schein trügt: Beispielsweise betont Lazarus (a.a.O.), dass die Interpretation von Anforderungen als Herausforderung oder als Bedrohung genau besehen keine Alternative sei; in realen Alltagssituationen sei vielmehr – realistischerweise – *beides* in unterschiedlichen, im Zeitverlauf wechselnden Kombinationen miteinander vermischt, da sich ja erst nach Abschluss des Bewältigungsprozesses zeigen könne, ob das eigene Handeln erfolgreich oder erfolglos sei (ähnlich z.B. Antonovsky, 1979, S. 92ff.). Ist man nicht nur an Extremsituationen interessiert, sondern an der ganzen Bandbreite des affektiven Arbeitserlebens, werden Eustress und Distress also besser nicht als zwei alternative Zustände konzeptualisiert, sondern als zwei verschiedene Dimensionen, die zwei verschiedene Aspekte (die zwei Gesichter) des Arbeitserlebens repräsentieren. In welchem Ausmaß die beiden Komponenten in einer gegebenen Situation aktiviert sind und wie sie sich *zusammen* auf das Wohlbefinden auswirken, könnte sich somit erst in einer zweidimensio-

nen Betrachtung zeigen, für die es aber in der heutigen Stresspsychologie keine theoretische Grundlage gibt.

Anders ist dies, wenn man auf die moderne Affekt- bzw. Aktivierungstheorie zurückgreift, die sich in den letzten Jahren abzuzeichnen beginnt. Neuere Befunde aus ganz verschiedenen Forschungstraditionen konvergieren in der Auffassung, dass unser alltägliches Handeln nicht (wie oben unterstellt) von einem, sondern von zwei verschiedenen Aktivierungssystemen reguliert wird (vgl. z.B. die Übersichten in Carver, Sutton & Scheier, 2000; Gable, Reis & Elliot, 2003). Das eine – *Annäherungssystem* genannt – reguliert unser Handeln, wenn es um das Erreichen positiv bewerteter, als lohnend erlebter Ziele geht, das andere – oft *Vermeidungssystem* genannt –, wenn die aktuellen Ziele darin bestehen, drohende aversive Zustände zu vermeiden. Die beiden Systeme haben verschiedene biologische Funktionen, z.T. verschiedene physiologische Korrelate, funktionieren relativ unabhängig voneinander, jedoch – da faktische Ziele meist sowohl Annäherungs- wie Vermeidungskomponenten beinhalten – meist im Verbund (Carver et al, 2000). Die Beziehung zu den zwei Gesichtern der Arbeit ist offensichtlich und wird noch deutlicher, wenn man die zwei Affektdimensionen betrachtet, welche den Grad der momentanen Aktiviertheit der beiden Systeme im Erleben widerspiegeln. Sie werden hier – um die von Watson, Wiese, Vaidya und Tellegen (1999) eingeführten Begriffe zu benutzen – *Positive (PA) und Negative Aktivierung (NA)* genannt (vgl. Abbildung 1). Hohe negative Aktivierung (gestresst, nervös etc.) signalisiert, dass aktuell aversive Zustände drohen, die es zu vermeiden gilt; niedrige negative Aktivierung (z.B. entspannt, ruhig), dass dies nicht der Fall ist. Diese Dimension wird üblicherweise mit dem Kerngehalt des (Di-) Stresserlebens identifiziert und entspricht dem ersten Lewinschen Gesicht der Arbeit. Hohe positive Aktivierung (z.B. hoch motiviert, energiegeladen) hingegen signalisiert, dass die Annäherung an ein als lohnend erachtetes Ziel Erfolg versprechend verläuft; niedrige positive Aktivierung (z.B. lustlos, gelangweilt), dass es (im Moment) nichts Lohnendes anzustreben gibt. Diese Dimension beschreibt offensichtlich den Kerngehalt von Eustress (übrigens auch Flow, vgl. Schallberger & Pfister, 2001) und entspricht dem zweiten Lewinschen Gesicht. Auch in Bezug auf die Auffassung, wie die beiden Aktivierungsdimensionen mit dem Wohlbefinden zusammenhängen, ergibt

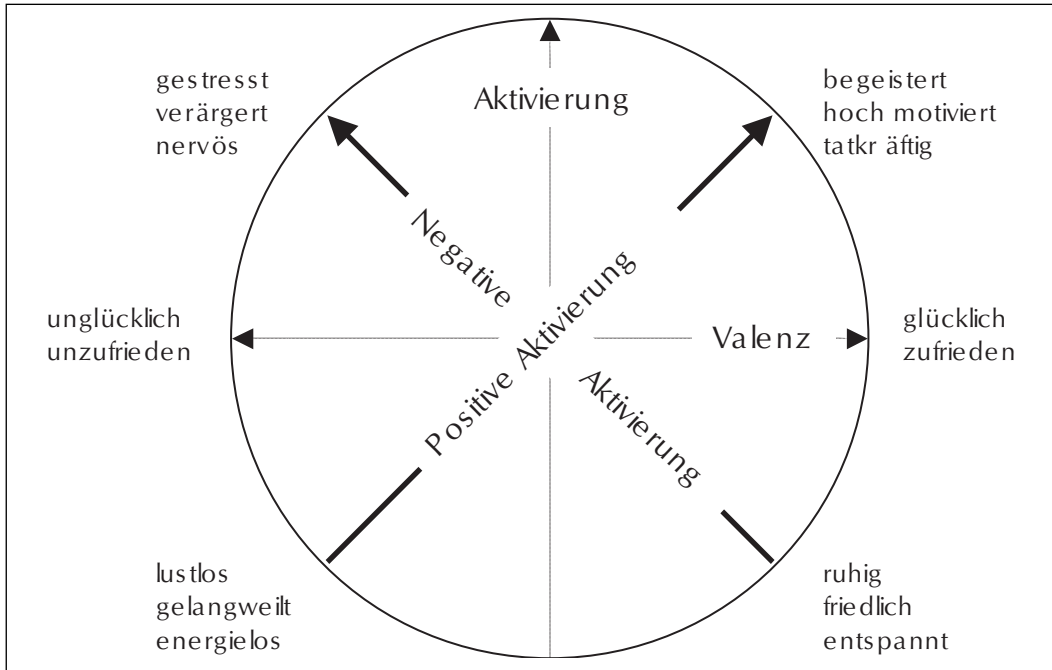


ABBILDUNG 1:

Die Dimensionen Positive (PA) und Negative Aktivierung (NA) (schematisch dargestellt im Circumplexmodell affektiver Zustände mit den Achsen Valenz und Aktivierung)

sich eine erstaunliche Parallele zu Lewin: Fasst man „Wohlbefinden“ – wie auf einer allgemeinen Ebene meist üblich – als bipolares Konstrukt auf („Valenz“ in Abbildung 1; z. B. glücklich vs. unglücklich, zufrieden vs. unzufrieden), erweist es sich als *gleichzeitig* von den Ausprägungen *beider* Aktivierungsdimensionen abhängig. Der aktivierungstheoretische Ansatz scheint damit das Bild der zwei Gesichter der Arbeit praktisch 1 : 1 abzubilden.¹

3. HINWEISE AUF AUSGEWÄHLTE EMPIRISCHE BEFUNDE

Bei der Umsetzung des skizzierten theoretischen Bezugsrahmens in eine empirische Untersuchung ergibt sich noch eine methodische Schwierigkeit: Da es in Lewins Bild um das *unmittelbare Erleben im Arbeitsvollzug* geht, kann eine konventionelle Befragung keine brauchbaren Informationen liefern. Niemand hat das im Arbeitsalltag ständig fluktuierende Befinden und seine Bedin-

gungen so detailgetreu abgespeichert, dass er oder sie auf einschlägige Fragen eine valide Antwort geben könnte (was notabene nicht hindert, trotzdem eine Antwort zu geben, wenn man dazu befragt wird; vgl. z.B. Kahnemann, 1999). Ein Ausweg bietet die sog. Experience Sampling Method (ESM). Im Falle unserer Untersuchung impliziert diese Methode, dass die teilnehmenden Personen ($N = 225$) eine Woche lang während ihrer Wachzeit sieben mal pro Tag mittels eines Pagersignals aufgefordert wurden, ihr momentanes Befinden und die aktuelle Situation auf einem kleinen Fragebogen festzuhalten.² Insgesamt kamen auf diese Weise rund 10'000 Momentaufnahmen aus dem Alltagsleben zustande, wovon rund 4400 aus der Arbeitszeit stammen. Die Fragebogen aus der übrigen Zeit (Freizeit und sog. Obligationszeit) dienen zur Ermittlung einer individuellen Baseline des Befindens, was erst erlaubt, das Spezifische des Arbeitserlebens (unabhängig von Persönlichkeitseinflüssen) zu untersuchen.³

¹Selbstverständlich sind mit dem hier nur grob skizzierten Ansatz - wie mit verwandten und alternativen Ansätzen - eine Reihe offener Fragen verbunden. Auf einige dieser Fragen sowie eigene und fremde empirische Befunde dazu wird in Schallberger (2005) genauer eingegangen.

²PA, NA und Valenz wurden mit den PANAVA-Kurzskalen erfasst (Beispielitems siehe Abbildung 1) - ein Instrument, das eigens für den Einsatz in ESM-Studien entwickelt worden ist und im Vergleich mit konventionellen Instrumenten (vor allem PANAS von Watson et al., 1989, und AD-ACL von Thayer, 1989) eine gute Konstruktvalidität aufweist (vgl. Schallberger, 2005).

³Zur Stichprobe sei noch angemerkt, dass es sich um ganztags berufstätige Personen handelt, die aus ganz verschiedenen Berufen, beruflichen Positionen und Betrieben stammen (Alter: $M = 39$ Jahre, $SD = 10$ Jahre; Frauenanteil: 27 %). In Bezug auf weitere methodische Einzelheiten, insbesondere auch die verwendeten mehrebenenanalytischen Auswertungsmodelle, muss auf den Untersuchungsbericht verwiesen werden, der in Vorbereitung ist.

Die so gewonnenen Daten liefern zunächst einmal eine klare Bestätigung der im vorigen Abschnitt beschriebenen Annahmen. So variieren z.B. die positive und negative Aktiviertheit (PA und NA) im Verlauf des Arbeitsalltags weitgehend unabhängig voneinander. Weiter zeigt sich, dass – wie ebenfalls postuliert – erlebte Anforderungen keineswegs nur (Di-) Stressoren (Quelle von NA) sind; sie sind praktisch in gleichem Maße auch „Eustressoren“ (Quelle von PA). Erst die weiteren situativen Gegebenheiten bestimmen, ob das eine oder das andere die Überhand gewinnt. Und schließlich erweist sich das generelle *Wohlbefinden in einem bestimmten Moment* (Valenz in Abbildung 1) tatsächlich – wie Lewin behauptete – als gleichzeitig von der momentanen positiven und der negativen Aktiviertheit abhängig: Am glücklichsten ist man, wenn man nicht übermäßig gestresst ist (NA niedrig) und etwas Motivierendes zu tun ist (PA hoch), am unglücklichsten, wenn die Tätigkeit anodet (PA niedrig) und man sich zudem gestresst fühlt (NA hoch). Andere Kombinationen ergeben Zwischenwerte, wie man in Abbildung 1 nachvollziehen kann. Es gibt jedoch eine auffällige Asymmetrie in dem Sinne, dass der destruktive Effekt von NA auf das momentane Wohlbefinden deutlich stärker ist als der stützende Effekt von PA. In der Theorie der zwei Aktivierungssysteme macht das Sinn: Wenn etwas Bedrohliches am Horizont auftaucht (und das soll NA ja signalisieren), dann sollte uns eine noch so begeisternde aktuelle Tätigkeit besser nicht davon abhalten, die Aufmerksamkeit der Bedrohung zuzuwenden (z.B. Baumeister et al., 2001).

Der Begriff Wohlbefinden wird aber in der konventionellen Forschung in der Regel nicht auf das stetige Auf und Ab im Arbeitsalltag bezogen, sondern – wie z.B. beim Konzept der Arbeitszufriedenheit – auf das für eine Person typische, zeitlich relativ stabile evaluative Bilanzieren über einen gewissen Zeitraum hinweg, bei dem naturgemäß auch noch ganz andere Bedingungsfaktoren einfließen als das affektive Erleben in den einzelnen Momenten des Arbeitsvollzugs. Zur Unterscheidung vom oben analysierten aktuellen Befinden (= Befinden in einem bestimmten Moment) spricht man hier vom *habituellen (Wohl-) Befinden*, das einen wichti-

gen Indikator der psychosozialen Gesundheit darstellt. Damit drängt sich die Frage auf, ob und wie sich die beiden Gesichter der Arbeit auch in diesem habituellen Befinden widerspiegeln. Zur Abklärung dieser Frage setzten wir arbeitsbezogene (z.B. Arbeitszufriedenheit), aber auch darüber hinausgehende Skalen ein (z.B. Lebenszufriedenheit, Selbstwertgefühl, Lebensfreude bzw. depressive Stimmung).⁴ Bei den ESM-Daten interessieren unter dieser Perspektive nicht mehr die Variationen von PA und NA im Verlauf der Untersuchungsperiode, sondern die für das Arbeiterleben der verschiedenen Personen typischen Niveaus von PA und NA über die ganze Untersuchungsperiode hinweg. Setzt man nun diese Niveaus von PA und NA je einzeln mit den genannten Aspekten des habituellen Wohlbefindens in Beziehung, so ergeben sich zunächst die Zusammenhänge, die man – um die Badewannenanalogie wieder aufzugreifen – aus inhaltlich verwandten Befunden der „Kaltwasser-“ bzw. „Heißwasserforschung“ kennt: Viel NA in der Arbeit geht mit reduziertem, viel PA mit gutem habituellem Wohlbefinden einher. Betrachtet man jedoch den Einfluss von PA und NA gleichzeitig, dann erweist sich – in krassem Gegensatz zur dominanten Rolle von NA für das aktuelle Befinden – das PA-Niveau als deutlich wichtiger als das NA-Niveau: Der Effekt des NA-Niveaus vermindert sich oder verschwindet sogar ganz. Anschaulich gesprochen: Im Hinblick auf die betrachteten Kriterien des habituellen Befindens kommt der in der Arbeit erlebten positiven Aktivierung die Schlüsselrolle zu; das Ausmaß der negativen Aktivierung scheint sich im Wesentlichen indirekt auszuwirken, nämlich insofern sie allenfalls mit einer verminderten positiven Aktivierung einhergeht. Dieser Befund über die dominante Rolle der positiven Aktivierung für das habituelle Wohlbefinden wirft die in praktischer Hinsicht wichtige Frage auf, mit welchen (gestaltbaren) Tätigkeitsmerkmalen das PA-Niveau zusammenhängt. In einer Untersuchung der Rolle der Arbeitsbelastungen (quantitativer und qualitativer Art) und so genannter (Mikro-) Ressourcen (Handlungsspielraum, Vielseitigkeit, Ganzheitlichkeit)⁵ für das PA- und NA-Niveau unserer Untersuchungspersonen zeigte sich ein sehr prä-

⁴Die verwendeten Operationalisierungen basieren auf der Abfrage der Zufriedenheit mit verschiedenen Facetten der Arbeitsstelle, der Satisfaction With Life Scale (SWLS; Pavot et al., 1991) und dem Berner Fragebogen zum Wohlbefinden (BFW; Grob, 1995).

⁵Die Operationalisierung erfolgte mit Hilfe des KFZA (Prümper et al., 1995)

nantes Muster: Bei einer simultanen Betrachtung steht das Ausmaß der Belastungen ausschließlich mit dem NA-Niveau in Beziehung, während das PA-Niveau allein mit den Ressourcenmerkmalen zusammenhängt (Buschor & Schallberger, 2005). Der Begriff „Ressourcen“ darf also nicht – wie oft der Fall – nur im Sinne von Hilfsmitteln zur Bewältigung von Belastungen (Reduktion negativer Aktivierung) verstanden werden. Bei dem mit diesem Begriff Bezeichneten handelt es sich vielmehr um jene eigenständigen Einflussfaktoren auf das habituelle Wohlbefinden, die über die Dimension der positiven Aktivierung wirksam sind.

4. SCHLUSSBEMERKUNGEN

Selbstverständlich bedürfen all diese Befunde noch der Replikation. Nimmt man sie aber beim Wort (wogegen im Moment kaum etwas spricht), lehren sie, dass die eingangs erwähnte Konzentration der Betrachtung des Zusammenhangs von Arbeit und Gesundheit auf die negative Seite des Arbeitserlebens im Sinne des Stresserlebens keinesfalls gerechtfertigt ist. Zwar liefern unsere Befunde eine psychologische Erklärung für diesen traditionellen Aufmerksamkeitsbias: Das affektive Erleben in den einzelnen Momenten des Arbeitsalltags, das unsere Alltagserfahrung ausmacht, ist tatsächlich primär durch das Ausmaß der jeweiligen negativen Aktivierung eingefärbt. Nimmt man jedoch etwas Distanz zu dieser Alltagserfahrung, indem man – wie eben getan – die Rolle des „Grundtons“ des Arbeitserlebens für das habituelle Befinden und die psychosoziale Gesundheit untersucht, tritt die Bedeutung der negativen Aktivierung klar in den Hintergrund; als entscheidender Schlüsselfaktor erweist sich vielmehr das für das Arbeitserleben charakteristische Ausmaß der positiven Aktivierung. Sucht man nach einer Analogie, fallen (mir) anspruchsvolle Bergtouren ein: Im Vollzug ist eine solche Tour oft alles andere als Spaß; die hohen Anforderungen („Stressoren“!) sind oft nur mit vollem Einsatz aller Kräfte bewältigbar und können durchaus auch als Bedrohung erlebt werden. Negative Aktivierung ist daher nicht vermeidbar; sie hat ja eine wichtige Überlebensfunktion. Für die Rolle der Bergsteigertätigkeit für das habituelle Wohlbefinden sind diese negativen Erlebnisse aber sekundär: Entscheidend ist vielmehr, ob man die Anforderungen und deren Bewältigung *gleichzeitig* als motivierend, begeisternd, d.h. positiv

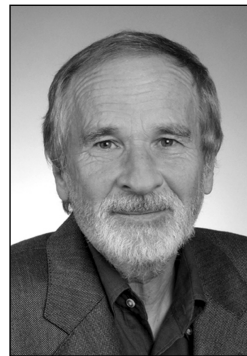
aktivierend, erleben kann. Für Außenstehende, die diese positive Seite interessanterweise meist nicht in Rechnung stellen, bleibt angesichts solcher Tätigkeiten fast nur noch der Rekurs auf Masochismus oder eine Sucht – exakt so, wie man heute Menschen, die ohne äußeren Zwang viel arbeiten, oft pauschal und vorschnell als *arbeitsüchtig* bzw. *Workaholics* bezeichnet.

Natürlich sind mit dieser Auffassung noch viele Fragen verbunden, die in diesem Essay nicht angesprochen werden konnten. Hauptanliegen war, zu illustrieren, dass die in Lewins Bild der zwei Gesichter der Arbeit geforderte zweidimensionale Betrachtung der Beziehung von Arbeitstätigkeit und Wohlbefinden bzw. Gesundheit tatsächlich zu Einsichten führt, die mit eindimensionalen Ansätzen – sei es positiver oder negativer Art – nicht gewonnen werden können.

LITERATUR

- Antonovsky, A. (1979). *Health, Stress, and Coping*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese: Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: DGV-Verlag.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C. & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of General Psychology*, 5, 323-370.
- Buschor, C. & Schallberger, U. (2005). Tätigkeitsmerkmale und affektives Erleben der Arbeit. Eine Experience Sampling-Studie. In F. Blickle & A. Witzki (Hrsg.), *Psychologie im Arbeitsleben (Abstractband)* (S. B-15f.). *Berichte aus dem Psychologischen Institut der Universität Bonn*, 31 (1).
- Carver, Ch. S., Sutton, S. K., & Scheier, M. F. (2000). Action, Emotion, and Personality: Emerging conceptual integration. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 741-751.
- Gable, S. L., Reis, H. T. & Elliot, A. J. (2003). Evidence for bivariate systems: An empirical test of appetition and aversion across domains. *Journal of Research in Personality*, 37, 349-372.
- Grob, A. (1995). Subjective well-being and significant life events across the life-span. *Swiss Journal of Psychology*, 54, 3-18.
- Kahnemann, D. (1999). Objective Happiness. In D. Kahnemann, E. Diener & N. Schwarz (Eds.), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 3-25). New York: Russell Sage Foundation.
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion. A new synthesis*. London: Springer
- Lewin, K. (1920). *Die Sozialisierung des Taylorsystems. Eine grundsätzliche Untersuchung zur Arbeits- und Berufspsychologie*. Berlin-Fichtenau: Verlag Gesellschaft & Erziehung.

- Nelson, D. L. & Simmons, B. L. (2003). Health psychology and work stress: A more positive approach. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (S. 97-119). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Pavot, W., Diener, E., Colvin, C. R. & Sandvik, E. (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: Evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *Journal of Personality Assessment*, 57, 149-161.
- Prümper, J., Hartmannsgruber, K. & Frese, M. (1995). KFZA. Kurz-Fragebogen zur Arbeitsanalyse. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 39, 125-132.
- Schallberger, U. (2005). Kurzskalen zur Erfassung der Positiven Aktivierung, Negativen Aktivierung und Valenz in Experience Sampling-Studien (PANAVA-KS). Forschungsberichte aus dem Projekt: "Qualität des Erlebens in Arbeit und Freizeit", Nr. 6. Zürich. Verfügbar unter: http://www.psychologie.unizh.ch/angpsy/schallbe/forschung/publikation/PANAVA_05.pdf.
- Schallberger, U. & Pfister, R. (2001). Flow-Erleben in Arbeit und Freizeit. Eine Untersuchung zum "Paradox der Arbeit" mit der Experience Sampling Method" (ESM). *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45, 176-187.
- Selye, H. (1956). *The stress of life*. New York: McGraw-Hill.
- Thayer, R. E. (1989). *The biopsychology of mood and arousal*. New York: Oxford University Press.
- Watson, D., Clark, L. A. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Watson, D., Wiese, D., Vaidya, J. & Tellegen, A. (1999). The two general activation systems of affect: Structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 820-838.
- Zapf, D. & Semmer, N. (2004). Stress und Gesundheit in Organisationen. In Schuler, H. (Hrsg.), *Organisationspsychologie - Grundlagen und Personalpsychologie* (S. 1007 - 1112). *Enzyklopädie der Psychologie D/III/3*. Göttingen: Hogrefe.



PROF. EM. DR. URS SCHALLBERGER
Alte Gockhauserstr. 1d
CH-8044 Gockhausen
Schweiz
schallberger@angpsy.unizh.ch

Martin Kersting

"DIN SCREEN"

Leitfaden zur Kontrolle und Optimierung der Qualität von Verfahren und deren Einsatz bei beruflichen Eignungsbeurteilungen

Organisationen und Menschen bemühen sich um qualitativ hochwertige Beurteilungen im Kontext der Personalauswahl und -entwicklung. In die entsprechenden Verfahren und Prozesse wird viel Mühe, Zeit und Geld investiert. Dennoch bleibt es weitgehend unklar, ob die Investition zur Zielerreichung führt.

Aus bald 100 Jahren Forschung und Anwendung sind die Erfolgsfaktoren für Qualität bekannt. Eine hochrangige Expertenkommission hat dieses Wissen in der DIN 33430 zusammengefasst, die "Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen" formuliert.

Mit dem Buch lassen sich diese Erkenntnisse einfach für die Praxis nutzen. Die thematisch geordneten Checklisten (z. B. Thema Anforderungsanalyse) lassen sich leicht bearbeiten. Die bearbeiteten Checklisten zeigen auf, ob die eingesetzten Verfahren und Personalbeurteilungen den aktuellen Qualitätsstandards und dem Stand der Technik und Wissenschaft genügen. Mögliche Qualitätsmängel können identifiziert werden, so dass in der Folge die Ursachen mangelnder Qualität beseitigt werden können.

Die DIN 33430 und somit auch die vorliegende Checkliste können auch als Grundlage für Fortbildungen, Lizenzierungen und Zertifizierungen dienen.

80 Seiten, ISBN-10: 3-89967-306-9, Preis: 15,- Euro

PABST SCIENCE PUBLISHERS

Eichengrund 28, 49525 Lengerich, Tel. ++ 49 (0) 5484-308, Fax ++ 49 (0) 5484-550,

E-Mail: pabst.publishers@t-online.de – Internet: www.pabst-publishers.de