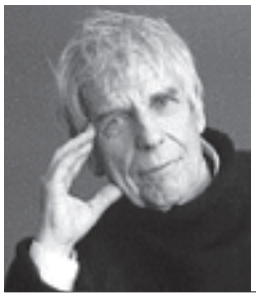

Ernst Gehmacher

Ernst Gehmacher wurde 1926 in Salzburg geboren. Studium der Landwirtschaft, Soziologie und Psychologie an der Universität Wien. 1951 – 1957 Guts-Adjunkt in Niederösterreich. 1957 – 1962 Redakteur der „Arbeiter-Zeitung“, 1963 – 1965 Konsulent der europäischen Zweigstelle der General Teaching Corporation. Am Institut für empirische Sozialforschung (IFES) seit 1965 Mitarbeiter, ab 1968 wissenschaftlicher Leiter und seit 1976 bis Ende 1995 Geschäftsführer. 1996 Gründung des Büros für die Organisation angewandter Sozialforschung (BOaS). 1997 bis 1999 Geschäftsleitung des ÖIBF (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung). 1999 Gründung des abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung. 1999/2000 wissenschaftlicher Leiter der PLG – Paul-Lazarsfeld-Gesellschaft. 2001 Beauftragter des Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) im OECD-Projekt „Measuring Social Capital“. Seit Jahrzehnten Lehrbeauftragter an der Universität Wien und der Technischen Universität Wien. Forschungsschwerpunkte in den Themenbereichen Sozialkapital, Modellierung sozialer Systeme, Policy Research, Methodologie der Umfrageforschung, Bildungsforschung, Medienforschung. Zahlreiche Bücher und Publikationen.

Kontakt

Prof. Dipl. Ing. Ernst Gehmacher
Sozialwissenschaftliche Studiengesellschaft (SWS)
Maria Theresienstraße 9/8b
A-1090 Wien
Österreich
Tel: 3173127, Fax: 3102238
E-mail: swsrs@aon.at
web: www.sws-rundschau.at

Ernst Gehmacher

Arbeit – Job, Berufung oder Spaß?

Sozialkapital-Analyse

Das zentrale Thema der modernen Arbeitsgesellschaft – was schafft Arbeit? (Input- und Output-Faktoren von Arbeit) – steht auch im Kern der Sozialkapitalforschung. Denn fast alles an sozialen Beziehungen ist mit gegenseitigen „Leistungen" verbunden, deren Reziprozität und Wertigkeit entscheidend ist für das „Kapital" an sozialen Kräften und Bemühungen, für Motivation und Erfolg in einem sozialen Netz. Freilich geht dabei der Begriff „Arbeit" weit über die behördlich registrierte, die informelle „schwarze", die ehrenamtliche und die mehr oder weniger anerkannte Liebesarbeit von Betreuung und Pflege hinaus. Selbst wenn man dazu noch alles Lernen und Lehren noch als Arbeit anerkennt, sind die Sozialkapital-Leistungen noch nicht abgedeckt. Soziale Leistung, sogar von hoher Effizient, ist auch das gemeinsame Spielen und Plaudern, aller gemeinsame Spaß und Genuss, weit weg von dem, was man Arbeit nennt.

Selbst Genuss ist eine soziale Leistung

Doch gerade in der modernen Dynamik verschiebt sich der traditionelle Arbeitsbegriff ohnedies in zwei Richtungen: einerseits zur Maschinen-Arbeit, andrerseits zu Dienstleistungen in Pflege und Kinderbetreuung, in Gastronomie und Haushalt, in Beratung und psychischer Unterstützung, in Unterhaltung und Kunst – Dienstleistungen, die in hohem Maß ursprüngliche soziale Leistungen ersetzen.

Damit wird deutlich, dass die Grundlagenforschung von einem ganzheitlichen umfassenden Arbeitsbegriff ausgehen muss, der die Grenzziehungen zwischen Job, Berufung und Spaß als flexibel betrachtet. In der Sozialkapitalforschung wird die erlebte Qualität der Arbeit generell über alle subjektiv als Arbeit erlebte Aktivität erhoben, als einer unter mehreren Lebensbereichen. Angegeben wird sie auf einer fünfstufigen Skala von 1 „sehr gut" bis 5 „sehr schlecht". Eine einfache Maßzahl ist der Prozentsatz der „sehr gut" Zufriedenen.

Grenzen zwischen Job, Berufung und Spaß verschwimmen

Dass eine Mehrheit mit einer wesentlichen Facette des Lebens völlig zufrieden ist, kommt selten vor. In den vorliegenden Daten (Tulln n=1446) ist das nur bei den „menschlichen Beziehungen" der Jugend der Fall (56 %), wo die Herkunftsfamilie eher noch trägt und die Partnerschaftsbeziehungen frisch sind. Im Alter schlägt dann die Vereinsamung zu (37 %).

Jugend ist mit menschlichen Beziehungen zufrieden

Tab. 1 BEREICHSZUFRIEDENHEIT und LEBENSZUFRIEDENHEIT
(in % „sehr gut") NACH ALTERSSTUFEN

Alter	– 30	– 45	– 60	über 60
Gesundheit	47	40	21	14
Seelische Grundstimmung	34	37	31	28
Arbeit	21	25	28	26
Freizeit	40	32	30	29
Menschliche Beziehungen	56	48	46	37
Lebenszufriedenheit derzeit	35	39	37	41
Vor drei Jahren	30	35	34	42
Gewinn/Verlust	+5	+4	+3	–1

Auch die Zufriedenheit mit der Gesundheit ist bis dreißig noch hoch (47%), fällt aber mit dem Älterwerden stark ab; über sechzig sind nur mehr wenige (14%) mit ihrer Gesundheit ganz zufrieden.

Im Alter nimmt die Lebenszufriedenheit eher zu

Doch man kann auch glücklich und zufrieden sein, ohne ganz gesund zu sein. Die seelische Grundstimmung zeigt kaum ein Altersgefälle (von 34% auf 28%), die Lebenszufriedenheit nimmt mit dem Alter eher zu (von 35% auf 41%) – und das, obwohl der Lebens-Aufstieg (das Erlebnis des Glücksgewinns) mit dem Alter abflacht (von +5 Prozentpunkte auf –1).

Arbeit und Freizeit erzeugen nur bei wenigen Glücksgefühle

In den beiden Bereichen, in denen die Zufriedenheit mit dem eigenen Tun, mit der Eigen-Aktivität, zum Tragen kommt, der Arbeit und der Freizeit, ist die volle Zufriedenheit eher selten – nur bei unter einem Drittel der Population. Und ab der Lebensmitte (45 Jahre) sind Arbeit und Freizeit fast gleich selten beglückend (27% zu 29%). In den jüngeren Jahren ist es nicht einmal ein Viertel, die mit ihrer Arbeit sehr zufrieden sind, bei der Freizeit aber eher etwas mehr (im Alter bis dreißig sogar 40% – auch nicht ein überzeugender Erfolg unsrer Freizeitkultur).

Arbeiten, um zu verdienen, Freizeit, um sich selbst zu verwirklichen und zu entfalten

Wie bei vielen Altersstufen-Vergleichen stellt sich die Frage: Alterswirkung oder Generationen-Trend? Ist die Freizeit nur in der Jugend viel beglückender als die Arbeit? Oder breitet sich mit der Zeit, in den nachrückenden Generationen eine hedonistische Lebensphilosophie aus, die Arbeit vor allem als Geldverdienen versteht und Selbstentfaltung nur in der Freizeit sucht? Freilich auch nicht mit so großem Erfolg. Liebe und Freundschaft, Gesundheit und Fitness bringen da den Jungen viel mehr an Zufriedenheit.

Arbeit ist jedenfalls das Letzte, was bei denen unter fünfundvierzig glücklich macht.

Arbeitszufriedenheit abhängig vom Beruf, Herkunft oder Bildungsstandard

Wie sehr Arbeitszufriedenheit mit Beruf, Bildung und Herkunft verbunden ist, sei aus denselben Daten dargestellt – aber mit „Durchschnitts-Noten“ statt mit dem Prozentanteil der optimal Zufriedenen. Jede der beiden Arten von verdichteten Kennzahlen hat ihre Meriten.

Die Prozentzahl der Sehr-Zufriedenen (% Note 1) oder der Zufriedenen (% Note 1 und 2) macht deutlich, wie vielen Menschen in der untersuchten Gemeinschaft es gut geht – oder wie groß der Anteil der Unzufriedenen und Unglücklichen ist. Dieser Indikator bezieht sich unmittelbar auf die Betroffenen und regt zu sozialen Aktionen an. Der direkte Bezug auf Mitmenschen macht betroffen.

Auch Nuancen erfassen

Die Konzentration einer mehrstufigen Skala (Fünf-Noten-Skala) auf eine einzige Maßzahl durch Errechung eines Mittelwerts (arithmetisches Mittel) berücksichtigt auch die feineren Differenzierungen, insbesondere auch im Unglück. Wenn etwa bei sonst gleichen Anteilen an Zufriedenheit einmal, die Unzufriedenheit eher mild ist, etwa aus Verärgerung und Alltags-Stress – mit Skalenwerten von 1:40%, 2:30%, 3:20%, 4:10% - so ergibt sich ein Mittelwert von 2,0. Gibt es aber in einer ähnlichen Population 15% total Marginalisierte und schwer Depressive, also ein bedrohliches soziales Problem – mit den Skalenwerten von 1:40%, 2:25%, 3:10%, 4:10%, 5:15% -, so bildet sich das im Mittelwert deutlich ab: 2,35 (während der Prozentanteil an Sehr-Zufriedenen bei beiden mit 40% gleich ist – und der Anteil der Zufriedenen mit Note 1 oder 2 nur geringfügig verschieden ist, mit 70 und 65 Prozent).

Für großflächige Vergleiche benötigt man einfache Maßzahlen

Für einen spezifischen Befund einer sozialen Einheit wird man tiefer in die Daten graben, aber für größere Vergleiche ist man auf einfache Maßzahlen angewiesen. Da kommt es dann auf den Schwerpunkt der Fragestellung an: liegt der Schwerpunkt bei der Größe von Aktionsgruppen (Problemgruppen und Optimalgruppen) oder bei einem allgemeinen Vergleichsmaß, das auch die Ungleichverteilung spiegelt?

Im Mittelwertvergleich zeigt sich das erwartete Gefälle an Arbeitszufriedenheit nach Beruf und Bildung.

Das größte Maß an Arbeitszufriedenheit weisen die Selbstständigen auf

Bei den Berufen fällt eine deutliche Stufung nach drei Bereichen auf. Die Selbstständigen sind die Zufriedensten (1,9) – sogar zufriedener mit ihrer Tätigkeit als die Akademiker (2,0), wobei sich allerdings beide Kategorien überschneiden. (Ob Selbstständige mit Hochschulbildung sogar noch erfüllter von ihrer Arbeit sind, bleibt hier offen.)

Etwa im Durchschnitt der Arbeitszufriedenheit liegen Beamte, Angestellte und Facharbeiter. Wesentlich schlechter geht es in der Arbeit Hilfsarbeitern (2,5) und Nur-Hausfrauen (2,6).

Tab. 2 ARBEITSZUFRIEDENHEIT NACH BERUF UND BILDUNG
(Mittelwert Note 1 bis 5)

Abgeschlossene Schulbildung	
Pflichtschule	2,5
Lehre/Berufsschule	2,2
Berufsbild. Mittlere Schule	2,3
Matura	2,1
Universität	2,0
Beruf	
Selbstständige	1,9
Facharbeiter	2,1
Öffentlicher Dienstag	2,1
Angestellte	2,2
Hilfsarbeiter	2,5
Nicht berufstätig	2,6

Wer nur Pflichtschulausbildung oder gar keine Qualifikation hat ist frustrierter

Bei der Bildung ist das Gefälle gleichmäßiger. Hochschulbildung bringt am meisten (2,0), doch Matura (2,1) und Lehre mit Berufsschule (2,2) liegen direkt dahinter – im Durchschnitt. Wirklich schlecht daran sind solche, die mit bloßer Pflichtschulbildung arbeiten (2,5). Das einzige nicht ganz in die Theorie des Bildungsgefälles passende Ergebnis ist die gering Arbeitszufriedenheit der Absolventen von Berufsbildenden Mittleren Schulen (2,3). Ganz schlimm erscheint nur das Arbeitsleid der völlig Unqualifizierten (2,5).

Geld ist nicht das Wichtigste

Dieses Ergebnis spricht dafür, dass Bezahlung und Status (Ansehen) für das Arbeitsglück eine geringere Rolle spielen als selbstbestimmte intelligente Tätigkeit, in der man eigene erlernte Fähigkeiten einsetzen kann.

Gefühl der Sinnhaftigkeit des eigenen Lebens

Viel enger verbunden mit Arbeitszufriedenheit erscheint die seelische Grundstimmung, das Gefühl der Sinnhaftigkeit des eigenen Lebens (eine Dimension des „Sense of Coherence“ und der Makro-Ebene von Sozialkapital) und das Problem sozialer Exklusion („Ärger mit Unfreundlichkeit“). Das zeigt sich in den Korrelationskoeffizienten (Maßstab der gegenseitigen Verbundenheit von 0,00=gar kein Zusammenhang bis 1,00=totaler Zusammenhang) und noch fundierter im Beta-Koeffizienten der Multiplen Regression (dem erklärten „reinen“ Zusammenhang im Gesamtkomplex mehrerer Merkmale).

Die multiple Regression berücksichtigt die Korrelationen (Verbundenheiten) zwischen den einzelnen Merkmalen, deren Einzelwirkung umso schwächer ist, je enger sie miteinander verbunden sind.

Tab. 3 KORRELATIONEN MIT ARBEITSZUFRIEDENHEIT

	Korrelation r	multiple Regression ß
seelische Grundstimmung	+.39	+.33
Sinnfindung (Sense of Coherence)	+.36	+.15
Alter	–.32	–.02
Ärger mit Unfreundlichkeit	–.34	–.14

Alter schwächt die Arbeitszufriedenheit nicht unmittelbar

Die multiple Regression lässt erkennen, dass Alter die Arbeitszufriedenheit nicht direkt schwächt, sondern nur durch Verschlechterung der psychischen Verfassung. Und auch Sinnleere und sozialer Ärger sind mit dem psychischen Befinden so eng verquickt, dass sie „rein" für sich weniger bedeutsam erscheinen. Es handelt sich offenbar um einen psychischen Komplex aus positiven und negativen Gefühlserlebnissen persönlicher Art, der wiederum stark mit der Arbeitszufriedenheit zusammenhängt.

Autonome Arbeit macht Freude, dadurch steigt die Leistung

Die Frage nach der Kausalität lässt sich aus einmaligen Querschnittserhebungen (wie den vorliegenden Daten) nicht beantworten. Doch ist das wohl ein „Henne-Ei-Problem" – also eine Feedback-Schleife „mehr Hennen mehr Eier noch mehr Hennen noch mehr Eier – in endlosem Geleier". Gute autonome Arbeit macht Sinn und Freude, dadurch steigt die Leistung und die Lust – in der positiven Selbstverstärkung geht es mit Befinden und Arbeitszufriedenheit bergauf, bis zu einem Limit durch Sättigung oder einem Schock durch Kostenwachstum oder einer Krise durch Kollateralschäden. Dann kann eine negative Kettenreaktion den Trend umkehren.

Wenn die berufliche Stellung Ansehen verschafft

Als dritte Determinante von Arbeitszufriedenheit, neben der Arbeitsqualität und der Sinnfindung, ist die soziale Befriedigung, das Sozialkapital, wesentlich. Für die Arbeitszufriedenheit kommt es vor allem auf den weiteren Bekanntenkreis im beruflichen und gesellschaftlichen Leben an, wo man aufgrund von Stellung und Leistung geschätzt und geachtet wird und jene Vertrautheit in einer gemeinsamen Lebensart findet, die der Meso-Ebene von Sozialkapital entspricht. Die Mikro-Ebene enger Nahbeziehungen in Familie und „dicker" Freundschaft trägt nicht so viel zur Arbeitszufriedenheit bei, entschädigt aber oft auch für argen Arbeits-Stress. Und die Makro-Ebene der sinngebundenen Identifikation mit größeren Glaubensgemeinschaften religiöser, ethnischer, politischer und kultureller Natur bringt auch nur einer Minderheit Arbeitsglück – vor allem jenen, die auch in Beruf und Karriere oder in interessanten Ehrenämtern an solche ideelle Großgemeinschaften gebunden sind.

Auf einer fünfstelligen Skala des Sozialkapitals der Meso-Ebene (von 0=defizitär bis 4=sehr hoch) zeigt sich der Zusammenhang mit dem Mittelwert der Arbeitszufriedenheit.

Tab. 4 ARBEITSZUFRIEDENHEIT (Mittelwert Note 1 – 5)
NACHGRAD VON SOZIALKAPITAL-MESO-EBENE

Meso-Grad	Größe Bekanntenkreis	Arbeitszufriedenheit
0	unter 4	2,3
1	4 bis 10	2,1
2	11 bis 30	1,9
3	31 bis 60	1,9
4	über 60	1,8

Eine Zweiteilung der Meso-Sozialkapital-Skala in „mangelhaft“ (0,1) und „ausreichend“ (2,3,4) liegt nach der Verteilung der Arbeitszufriedenheit nahe. Ein kleiner Bekanntenkreis ist mit deutlich unterdurchschnittlicher Arbeitszufriedenheit verbunden – wobei wiederum eine gegenseitige Aufschaukelung in einem „Teufelskreis“ (circulus vitiosus) anzunehmen ist.

Wer sich einsam fühlt und wenig Bekannte hat, ist auch im Job unglücklich

Vereinsamung bei gleichzeitigem Sinn-Mangel bedeutet eine ganz miserable Arbeitszufriedenheit. Ist beides ausreichend, so ist auch das Arbeitsglück hoch. Der Effekt von Sinnhaftigkeit zeigt sich dabei dem Effekt von Sozialkapital überlegen. Verständlich: wirklich erfüllende Selbstentfaltungs-Arbeit lässt sich auch allein gut vertragen – aber ein gutes soziales Arbeitsklima macht sinnleere Plackerei zwar erträglicher, aber noch lange nicht beglückend.

Tab. 5 ARBEITSZUFRIEDENHEIT (Mittelwert Note 1-5)
NACH SINNHAFTIGKEIT UND SOZIALKAPITAL

Sinn	Meso-Sozialkapital	Arbeitszufriedenheit
mangelhaft	mangelhaft	3,2
mangelhaft	ausreichend	2,6
ausreichend	mangelhaft	1,8
ausreichend	ausreichend	1,5

Eine multiple Regression mit Einbeziehung der Sozialkapital-Werte fasst das zusammen.

Addiert man die Beta-Koeffizienten, so liegen die Effekt-Werte von Sozialkapital (+.15), Sinnfindung (+.16) gleichauf – mit dem Negativ-Wert von „Ärger mit Unfreundlichkeit“, also negativem Sozialkapital (-.16). Das würde den Schluss erlauben, dass im gegenständlichen Fall sich das positive und negative Sozialkapital im Bezug auf die Arbeitszufriedenheit gerade die Waage hält.

Sozialkapital trägt wenig zur Arbeitszufriedenheit bei

Sozialkapital insgesamt trägt demnach kaum zur Arbeitszufriedenheit bei – eben, weil es in der Bilanz bei Null liegt. Ein hartes Urteil für unsere Arbeitswelt – das allerdings mit diesen Daten

Tab. 6 MULTIPLE REGRESSION AUF ARBEITSZUFRIEDENHEIT

	Beta-Koeffizient
Seelische Grundstimmung	+.33
Sinnfindung (Sense of Coherence)	+.14
Ärger mit Unfreundlichkeit	–.16
Sozialkapital Meso-Ebene	+.12
Makro-Ebene	+.02
Mikro-Ebene	+.01

noch nicht als Zeugnis, sondern eher als Wink mit dem Zaunpfahl verstanden werden soll.

Sinngebende Arbeit macht zufrieden und gesellige Arbeit macht Spaß

Fazit: Arbeitszufriedenheit, eine wesentliche Komponente des Lebensglücks, ist zu einem großen Teil von Sinnfindung und Sozialkapital (guter Gemeinschaft mit wenig Anfeindung) abhängig – und wird nur den seelisch gut Gestimmten voll zuteil. Wo der Job Sinn gibt wird er zur Berufung, wo er auch noch gesellig ist, wird er zum Spaß – doch dem Depressiven und Verzweifelten ist diese Chance verwehrt.