

Ausgewählte Forschungsbefunde

2

Zahlreiche Studien zeigen, dass glückliche Menschen (happy individuals) in verschiedenen Lebensbereichen erfolgreicher sind. Lyubomirsky, King und Diener (2005a) stellen in einem Überblicksartikel ein konzeptuelles Modell vor, das für die Annahme spricht, dass es eine Glück-Erfolgs-Verbindung (happiness-success link) gibt. Als Argumente führen die Autoren zahlreiche Belege für die folgenden zwei Effekte an: Erfolg macht Menschen glücklich (happy) und positiver Affekt wirkt sich förderlich auf Erfolg aus. Ihre Belege basieren auf Studienergebnissen verschiedener Arten von Forschungsdesigns: Querschnitt-, Längsschnitt- oder experimentellem Design.

Rolle des Forschungsdesigns

Die Berücksichtigung *verschiedener Designs* ist nicht zu vernachlässigen, denn eine ausschließliche Betrachtung von Querschnittsdaten kann zu einer systematischen Verzerrung bei den Interpretationen der Ergebnisse über die Zeit führen. Als Beispiel sei hier die Interpretation der Entwicklung des Intelligenzquotienten von Personen über die Zeit betrachtet, die David Myers (2014) eindrücklich zusammenfasst. Basierend auf den Ergebnissen der Analysen von Warner Schaie (1994) zur Entwicklung von Intelligenz mittels der Daten einer Langzeitstudie (Seattle Longitudinal Study: 1956-1991) mit über 5.000 TeilnehmerInnen kommt Myers (2014) zu folgendem Schluss: „Die Querschnittsmethode erbrachte Werte, die mit dem Alter abnahmen. Die Längsschnittmethode (bei der dieselben Menschen über Jahre hinweg immer wieder getestet werden) erbrachte einen leichten Anstieg der Werte im Erwachsenenalter“ (S. 418).

Die „happy-productive-worker“-Hypothese

Die Pilotstudie von Hersey

Bereits in den 1930er Jahren wurde diskutiert, inwiefern das Wohlbefinden von Mitarbeitern im Zusammenhang mit deren Arbeitsleistung steht (Zelenski et al., 2008):

„It would seem impossible to escape the fact that in the long run, at least, [wo]men are more productive when they are in a positive state than in a negative one“ (Hersey, 1932, 356–357).

Rexford B. Hersey gilt als einer der ersten Vertreter der „Happy-productive worker“-Hypothese. Hersey untersuchte 1932 in einer intensiven Studie über fast ein Jahr Mitarbeiter der Werkstatt für Güterwagen und Lokomotiven der Pennsylvania Railroad. Hier interviewte Hersey zwölf Mitarbeiter täglich mehrmals (zweimal am Morgen und zweimal am Nachmittag), um alle relevanten Informationen zu erhalten. Daneben hielt Hersey auch physiologische Beobachtungen fest (wie etwa Körperbau, Gesundheitszustand, Gewicht, Schlaf und Blutdruck). Zusätzlich erfasste Hersey psychologische Konstrukte wie Intelligenz und Gedächtnis und fragte die Mitarbeiter täglich nach ihren Träumen, körperlichen Schmerzen, Interessen und Sorgen (Myers, 1933). Seine Studienergebnisse zeigten, dass es durchaus einen Zusammenhang gibt zwischen dem emotionalen Zustand und der Arbeitsleistung.

Literatur

Die gesamten Ergebnisse hat Hersey (1932) in seinem Buch „Workers' Emotions in Shop and Home: a study of individual workers from the psychological and physiological standpoint“ zusammengefasst (für ein Review des Werks von Hersey siehe Myers, 1933).

Charles Myers (1933) beschreibt dieses Werk als einen zu der Zeit aufkommenden Protest gegen die Versuche der Effizienzsteigerung in der Produktion, ohne Bezug auf die Bedürfnisse der Angestellten.

Modell von Staw und Kollegen (1994)

Der Gedanke, dass eine positive Gemütslage der ArbeitnehmerInnen positive Effekte auf die Arbeitsergebnisse hat, wurde vielfach diskutiert, untersucht und zunehmend bestätigt. Ein Modell, das diesen Zusammenhang deutlich nachvollziehbar visualisiert, stammt von Barry Staw, Robert Sutton und Lisa Pelled (1994):

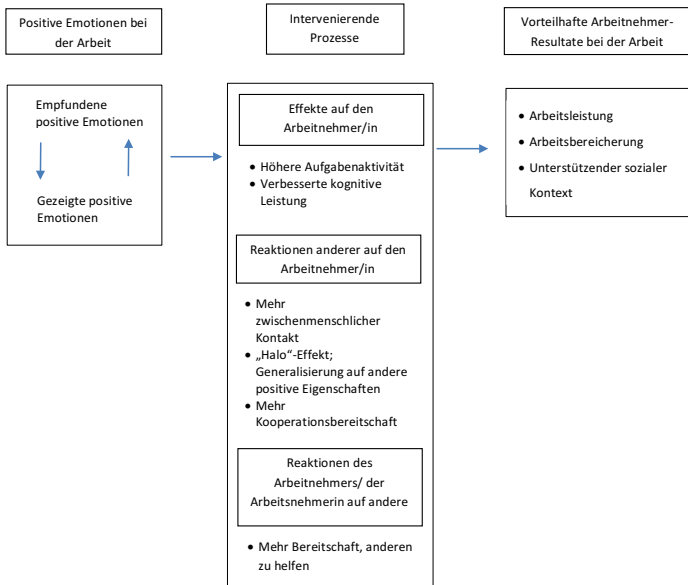


Abb. 2: Zusammenhang zwischen positiven Emotionen von MitarbeiterInnen und erstrebenswerten Ergebnissen in der Arbeit (adaptiert nach Staw, Sutton, & Pelled, 1994, S. 52).

Dieses Modell von Staw et al. (1994) basiert auf vorausgehenden Forschungsergebnissen und beschreibt den vorteilhaften Einfluss positiver Emotionen auf Arbeitsergebnisse durch drei intervenierende Prozesse:

1. Positive Emotionen haben wünschenswerte Effekte bei ArbeitnehmerInnen, wie etwa ein höheres Aktivitätsniveau und mehr Persistenz bei Aufgaben sowie erhöhte kognitive Leistungsfähigkeit;
2. Personen mit mehr positiven statt negativen Emotionen profitieren von positiveren Reaktionen auf sie seitens anderer. Sie werden mehr gemocht, wirken sympathischer, und der Halo-Effekt (Heiligenscheineffekt, s.u.; Thorndike, 1920) kann diesen positiven Effekt noch verstärken;
3. Menschen mit positiver Gemütslage reagieren positiver auf andere, was sich auch in erhöhter Kooperations- und Hilfsbereitschaft widerspiegelt.

Staw et al. (1994) nehmen daher an, dass die Kombination dieser Prozesse zu positiven Ergebnissen am Arbeitsplatz führt: bessere Arbeitsleistung, Verbesserung des Arbeitskontextes (z. B. Autonomie) sowie einen unterstützenden sozialen Kontext (z.B. Unterstützung durch KollegInnen und Vorgesetzte).

Definition

Der Halo-Effekt beschreibt eine kognitive Verzerrung, bei der Menschen von einer ihnen bekannten Eigenschaft einer Person (z. B. Attraktivität) auf andere, ihnen nicht bekannte Eigenschaften der Person schließen (z. B. Intelligenz). Ein klassisches Beispiel für den Halo-Effekt ist eine positivere Bewertung der Leistung von SchülerInnen, die eine Lehrperson als attraktiver oder freundlicher beurteilt.

Aktuelle Studienergebnisse bestätigen die Annahme von Hersey. Glückliche Menschen sind produktiver: Zelenski et al. (2008) konnten zeigen, dass positiver Affekt positiv korreliert mit Arbeitszufriedenheit, empfundener Qualität des Arbeitslebens, Lebenszufriedenheit und Produktivität. Nichtsdestotrotz scheint bis heute bei Entscheidern Unsicherheit über den genauen Zusammenhang zwischen dem Befinden der Beschäftigten und deren Leistung zu bestehen.

In der Arbeit von Zelenski et al. (2008) allerdings zeigten weitere Analysen, dass positiver Affekt in ihrer Studie der einzig signifikante

Prädiktor für Leistung in der Analyse war: Negativer Affekt, Arbeitszufriedenheit, Qualität des Arbeitslebens und Lebenszufriedenheit konnten die Variable Produktivität in der Arbeit nicht signifikant vorhersagen. Es scheint daher noch immer unklar zu sein, welche Variablen wann im Speziellen ausschlaggebend sind.

Weitere Befunde im Arbeitskontext

- Wohlbefinden korreliert mit der Leistung der Mitarbeitenden (supervisory performance ratings; z.B. Wright et al., 2007).
- Wohlbefinden korreliert mit weniger Krankenstand (Kuoppala et al., 2008).
- Verkley und Stolk (1989) untersuchten 750 beschäftigte und 750 arbeitslose Männer und Frauen im Alter zwischen 30 und 35 Jahren über ein Jahr hinweg. Ihre zentralen Ergebnisse waren:
 - Glückliche Arbeitslose haben eine höhere Chance, einen Job zu finden.
 - Glückliche ArbeitnehmerInnen haben eine geringere Wahrscheinlichkeit, ihren Job zu verlieren.

Insgesamt aber soll angemerkt werden, dass es sich bei den von Verkley und Stolk (1989) berichteten Ergebnissen um schwache Effekte handelt. Nichtsdestotrotz zeigen die Befunde ein konsistentes Bild.

Etwas stärkere, wenngleich immer noch als schwach zu klassifizierende Effekte finden sich hinsichtlich der Variablen Gesundheit und Lebenssituation. So etwa berichten die Autoren von schwachen negativen Korrelationen zwischen gesundheitlichen Beschwerden und der Wahrscheinlichkeit, wieder einen Job zu finden (Personen mit mehr Beschwerden haben eine etwas geringere Wahrscheinlichkeit, wieder einen Job zu finden). Einen ähnlich starken Einfluss berichten die Autoren überdies hinsichtlich des Gefühls von Einsamkeit. Auch hier hatten Personen mit höheren Werten eine geringere Wahrscheinlichkeit für eine Rückkehr in die Berufswelt.

Überdies fanden Kuoppala et al. (2008) in ihrer systematischen Übersichtsarbeit (zum Begriff s.u.) Belege für den Zusammenhang zwischen Zufriedenheit, well-being und Gesundheit. In der Literaturanalyse von Judge, Thoresen, Bono und Patton (2001) fand sich ferner, dass well-being mit positiven Ergebnissen sowohl für die Mitarbeiter (z. B. Arbeits-