

Einmal entfremdet – immer entfremdet?

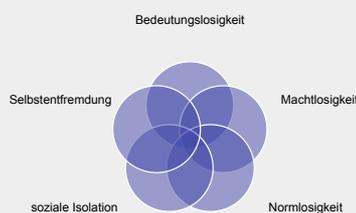
Wie verhält sich Entfremdung von Arbeit über die Zeit?

Einführung

Entfremdung von der Arbeit wird definiert als „estrangement or disconnect from work, the context or the self“ (Nair & Vohra, 2012). Von ihrer Arbeit entfremdete Personen stehen dieser gleichgültig gegenüber, haben keinerlei Enthusiasmus und fühlen sich nicht eingebunden in ihre Arbeit (Maddi et al., 1982). Heute sehen sich Menschen mit einer veränderten Arbeitswelt konfrontiert: Neue Medien verändern die Art zu arbeiten, Menschen sind nicht mehr zeitlich oder räumlich an ihre Arbeit gebunden (Perrons, 2003). In einer Arbeitsumwelt, in der man mehr Zeit mit Smartphone und Tablet verbringt als im direkten Kontakt mit KundInnen oder KollegInnen und in der die Erwartungen an die ArbeitnehmerInnen hinsichtlich zeitlicher und örtlicher Flexibilität wachsen, gewinnt das Thema Entfremdung an Relevanz. Studien stellten eine direkte Verbindung zwischen einem gesteigerten Maß an Entfremdung und nachlassender Leistungsfähigkeit, gesteigertem Alkoholkonsum und destruktivem Verhalten im Unternehmen fest (Chiaburu, 2014). Dies macht Entfremdung zu einem hochrelevanten Thema für Führungskräfte auf sozialer sowie auf wirtschaftlicher Ebene.

Um dem Problem der Entfremdung in der Arbeitswelt zu begegnen, werden vermehrt Interventionen entwickelt (Hirschfeld et al., 2000). Im Zusammenhang mit Maßnahmen gegen eine Entfremdung der ArbeitnehmerInnen ist es relevant zu wissen, inwiefern diese veränderbar ist, also durch den Arbeitskontext beeinflusst werden kann. Hier weist die Forschung eine Lücke auf: Es gibt kaum empirische Ergebnisse dazu, ob Entfremdung ein stabiler Zustand oder über die Zeit veränderbar ist. Um die Grundlage für effektive Interventionen zu legen, hat diese Arbeit das Ziel, die Stabilität von Entfremdung über die Zeit hinweg zu untersuchen. Hierfür wurden ArbeitnehmerInnen mittels eines Onlinefragebogens zu zwei Messzeitpunkten im Abstand von vier Wochen befragt.

Fünf Dimensionen der Entfremdung nach Seeman (1959)



Hypothesen

- H1: Entfremdung ist stabil über einen Zeitraum von einem Monat.**
- H2: Der Einfluss von kontextuellen Faktoren (Führungsstil, Beziehungen am Arbeitsplatz) auf Entfremdung ist größer als der Einfluss von individuellen Faktoren (Alter, Ausbildung).**
- H3: Die Ausprägung von Entfremdung ist stabiler bei älteren ArbeitnehmerInnen (>50 Jahre) als bei jüngeren ArbeitnehmerInnen (<50 Jahre).**
- H4: Die Dimensionen *Machtlosigkeit*, *Normlosigkeit* und *Bedeutungslosigkeit* sind weniger stabil als die Dimensionen *Selbstentfremdung* und *soziale Isolation*.**

Untersuchungsdesign

Zeitpunkt 1

- Instrumente:
- Entfremdungsfragebogen (56 Items)
 - Modifizierter Fragebogen nach Seeman (15 Items)
 - Demografische Daten

Stichprobe:

- 340 ArbeitnehmerInnen
- Alter Ø 35,6
- 130 männlich, 206 weiblich, 4 k.A.

4 Wochen

Zeitpunkt 2

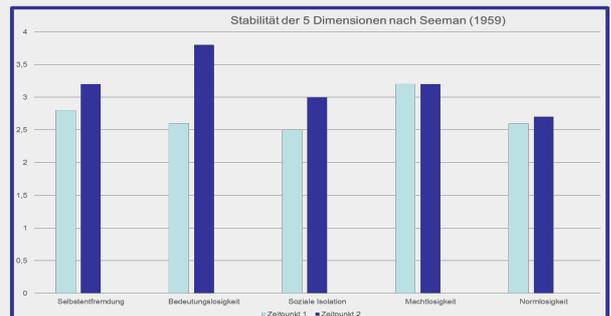
- Instrumente:
- Work-Alienation-Scale aus dem Entfremdungsfragebogen (10 Items)
 - Modifizierter Fragebogen nach Seeman

Stichprobe:

- 85 ArbeitnehmerInnen
- Alter Ø 41,6
- 31 männlich, 54 weiblich

Ergebnisse

- H1:** Keine signifikanten Veränderungen zwischen den Messzeitpunkten: ($p = .55$)
- H2:** Kontextuelle Faktoren erklären einen signifikant größeren Anteil der Varianz von Entfremdung als individuelle Faktoren.
- H3:** Kein signifikanter Unterschied in der Stabilität zwischen den Altersgruppen.
- H4:**
 - Selbstentfremdung } Signifikant höhere Werte beim zweiten Messzeitpunkt -> variabel
 - Bedeutungslosigkeit } Signifikant höhere Werte beim zweiten Messzeitpunkt -> variabel
 - Soziale Isolation } Signifikant höhere Werte beim zweiten Messzeitpunkt -> variabel
 - Normlosigkeit } keine signifikante Veränderung -> stabil
 - Machtlosigkeit } keine signifikante Veränderung -> stabil



Diskussion

Über den Zeitraum von vier Wochen zeigten sich keine signifikanten Veränderungen in der allgemeinen Entfremdung von der Arbeit. Auch waren keine Unterschiede zwischen älteren und jüngeren ArbeitnehmerInnen zu beobachten. Entfremdung von der Arbeit wird somit als zeitlich und auch über Personen hinweg stabil angenommen. Einen großen Einfluss hingegen haben der Arbeitskontext, der Führungsstil sowie die sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Durch geeignete Interventionen im Sinne einer Veränderung des Arbeitskontexts kann Entfremdung somit entgegengewirkt werden. Auch zeigten sich Unterschiede hinsichtlich der Variabilität der fünf Dimensionen von Entfremdung (Seeman, 1959): Während *Normlosigkeit* und *Machtlosigkeit* über vier Wochen unverändert blieben, zeigte sich ein Anstieg in den Dimensionen *Selbstentfremdung*, *Bedeutungslosigkeit* und *soziale Isolation*. Diese drei Bereiche scheinen somit empfänglicher für Interventionen zu sein. Sozialer Isolation am Arbeitsplatz könnte mit Team Building Maßnahmen entgegengewirkt werden. Die Implementierung eines transaktionalen Führungsstils, bei dem MitarbeiterInnen selbst einen größeren Entscheidungsspielraum haben, könnte dem Empfinden von Bedeutungslosigkeit entgegenwirken.

Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass von ihrer Arbeit entfremdete Personen dies ohne geeignete Intervention auch bleiben. Maßnahmen gegen die Entfremdung von ArbeitnehmerInnen sind deshalb so relevant, weil langfristigen Folgen schwerwiegend sein können. Weitere Forschung ist hier erforderlich.

