

Ungesunde Unsicherheit

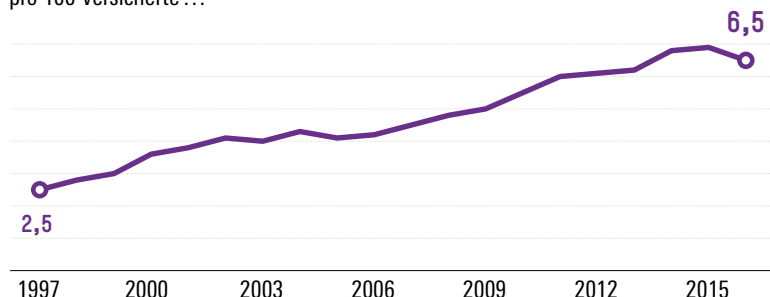
Sorgen um den Job beeinträchtigen die Gesundheit von Berufseinsteigern. Besonders stark leiden Beschäftigte mit Berufsausbildung.

Wie sich Angst um den Arbeitsplatz auf die Gesundheit von jungen Menschen auswirkt, zeigt eine Studie der Psychologin Katharina Klug von der Universität Bremen. Sie hat Daten von mehr als 1500 Berufseinsteigern im Alter von 18 bis 30 Jahren aus dem Sozio-oekonomischen Panel analysiert. Untersucht hat Klug sowohl objektive Arbeitsplatzunsicherheit in Form befristeter Beschäftigung als auch subjektive Unsicherheit, also die Angst der Befragten vor Jobverlust.

Das Ergebnis: Zumindest die subjektive Unsicherheit wirkt sich signifikant negativ auf die psychische Gesundheit aus, wenn man Faktoren wie das Alter, das Geschlecht oder den Beschäftigungssektor herausrechnet. Auch die Zufriedenheit mit der Arbeit und dem Leben allgemein fällt schlechter aus. Besonders ausgeprägt ist der negative Effekt bei denjenigen, die eine Berufsausbildung absolviert haben. Die Erklärung der Forscherin: Wer als Azubi bereits über mehrere Jahre Berufserfahrung gesammelt hat, dürfte höhere Erwartungen an die Jobsicherheit haben – und umso enttäuschter sein, wenn es mit der Festanstellung nicht klappt. Zudem dürften sich gerade Menschen, die großen Wert auf Sicherheit legen, für eine Lehre ent-

Kranke Seelen

So viele Krankschreibungen wegen psychischer Beschwerden gab es pro 100 Versicherte ...



Quelle: DAK 2017 Grafik zum Download: bit.do/impuls092 Daten: bit.do/impuls093

Hans Böckler Stiftung

scheiden. Akademiker hätten in der Regel vergleichsweise gute Arbeitsbedingungen und ohnehin vielfältige Möglichkeiten am Arbeitsmarkt und seien daher eher bereit, Befristung in Kauf zu nehmen. Geringqualifizierte wiederum seien oft froh, wenn sie überhaupt einen Job ergattern können. <

Quelle: Katharina Klug: Young and at risk? Consequences of job insecurity for mental health and satisfaction among labor market entrants with different levels of education, Economic and Industrial Democracy, Oktober 2017 (online)

Narzissten im Chefsessel

Beschäftigte mit bestimmten Persönlichkeitsstörungen sind in Führungspositionen überrepräsentiert und kassieren im Schnitt höhere Löhne. Effizient ist das nicht.

Dass charakterliche Defekte beruflichem Erfolg durchaus zuträglich sein können, hat der amtierende US-Präsident nach Ansicht vieler Beobachter eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Dass er kein Einzelfall ist, legt eine Studie von Joanne Lindley vom King's College London nahe. Eine Reihe antisozialer Persönlichkeitsmerkmale erhöht demnach die Chance auf Beförderungen und hohes Einkommen.

Die Ökonomin hat sich mit der sogenannten dunklen Triade beschäftigt. In der Persönlichkeitsforschung werden unter diesem Begriff Narzissmus, Machiavellismus und Psychopathie zusammengefasst. Betroffene seien manipulativ, gefühllos, ausbeuterisch und unaufrichtig, so die Forscherin. Da Macht ihnen sehr wichtig ist, sei davon auszugehen, dass diese Personen im Berufsleben Führungsverantwortung anstreben – und den Betrieben durch ihr unsoziales Verhalten schaden.

Empirisch hat Lindley eine Online-Befragung von Studierenden sowie Daten zweier umfangreicher britischer

Haushaltsbefragungen analysiert. Den Ergebnissen zufolge haben Arbeitnehmer mit hohen Werten auf der Narzissmus- oder Machiavellismus-Skala signifikant häufiger Managementpositionen inne, wenn man Faktoren wie Qualifikation, Alter, Geschlecht oder Wohnort herausrechnet. Menschen mit psychopathischen Zügen sind in den Bereichen Immobilienwirtschaft, Werbung und Unternehmensberatung überproportional vertreten. Beim Lohn schneiden Machiavellisten unabhängig von ihrer Leistungsfähigkeit besser ab als andere Beschäftigte. Die Autorin führt das darauf zurück, dass eine manipulative Persönlichkeit bei Gehaltsverhandlungen von Vorteil ist. Da die Lohnprämie keinen Zusammenhang mit der Produktivität aufweist, sei das ökonomisch ineffizient. <

Quelle: Joanne Lindley: Are There Unexplained Financial Rewards for the Snakes in Suits? British Journal of Industrial Relations, September 2017 (online)