

Glück – ein Organisations- thema?



Zunächst wünsche ich Ihnen, verehrte Leser der zfo, alles Gute für das anstehende Jahr 2017. Passend zu diesen guten Wünschen befasst sich die zfo im vorliegenden Heft mit dem Glück und geht dabei der Frage nach, ob Glück überhaupt ein Thema für Organisation und Management darstellt.

Unter der Bezeichnung »Happiness Economics« hat sich auch die wirtschaftswissenschaftliche Forschung dem Thema Glück angenommen. Man entdeckte, dass das Streben nach Glück eine wirtschaftliche Triebkraft sei. In diesem Zusammenhang ist vielleicht eine Studie aus Großbritannien von Interesse. *Andrew Clark* und *Andrew Oswald* kamen in einer Modelluntersuchung zu einem vielleicht auf den ersten Blick etwas verblüffenden Ergebnis. Ziel der Studie war die Bestimmung des Wertes der Arbeit an sich. Die Autoren gingen dabei von folgender Forschungsfrage aus: Wenn einem Haushalt die Erwerbsarbeit genommen würde, wie viel Pfund würde dieser dafür zahlen oder müsste ihm gezahlt werden, damit das gemessene Glück konstant bleibt? Auf die Details der Untersuchung sei an dieser Stelle verzichtet. Das Ergebnis ist allerdings nicht uninteressant, auch wenn es sicherlich nicht überinterpretiert werden sollte: Um das Glück konstant zu halten, müssten 23.000 Pfund gezahlt werden, wenn die Arbeit genommen wird. Folglich hat in diesem Modell die Erwerbsarbeit – unabhängig vom Einkommen, das diese generiert – einen Wert von 23.000 Pfund. Offensichtlich macht uns also Arbeit glücklich und man sollte den sinnstiftenden Wert von Arbeit nicht unterschätzen.

Wenn aber Arbeit auch einen glücklich machenden Wert für die Arbeitnehmer darstellt, ist Glück auch ein Managementthema, denn im Sinne von *James March* und *Herbert Simon* stellt Glück einen wichtigen Aspekt der Teilnahmeentscheidung mit Blick auf eine Unternehmung dar. Die Leistungsentscheidung, also die Frage nach der Arbeitsmotivation, wird unter anderem von der Arbeitsgestaltung bestimmt und damit von der Fähigkeit des Manage-

ments, eine glücklich machende und somit auch sinnstiftende Arbeit sicherzustellen. Entsprechend gilt es, klassische Managementthemen wie Leadership, die Organisation von Arbeitsabläufen, die Innovationsorientierung oder das organisationale Lernen auch im Hinblick auf eine glücklich machende Ausrichtung zu untersuchen.

Ein weiteres zentrales Ergebnis der Glücksforschung besitzt Relevanz für das Management. Die Forschung bezüglich der Beziehung zwischen Gesundheit und Glück kommt zu dem Ergebnis, dass es für das Glücksempfinden vor allem darauf ankommt, wie gesund sich ein Mensch selber fühlt – also auf den subjektiven Gesundheitszustand. Und das ist unabhängig vom objektiven Gesundheitszustand: Eine Untersuchung von *Alois Stutzer* sowie eine Studie von *Richard Layard* befassten sich mit querschnittsgelähmten Unfallopfern. Die Probanden passten sich nach einer anfänglichen Phase des subjektiven Unglücklichseins ihrer Situation an und akzeptierten ihre Querschnittslähmung. Sie wiesen anschließend einen höheren subjektiven Gesundheitszustand auf, als ihn die unfallfreie Kontrollgruppe bei ihnen vermutet hätte.

Das Management besitzt also vielfältige Möglichkeiten, nicht nur den objektiven Gesundheitszustand der Mitarbeiter zu beeinflussen, sondern ebenso auch den subjektiv empfundenen Gesundheitszustand. Fragen der Motivation und Arbeitsplatzgestaltung stehen hier sicherlich im Mittelpunkt der Maßnahmen.

Glück stellt folglich sehr wohl auch ein Thema für Organisation und Management dar. Entsprechend wünsche ich Ihnen, verehrte Leser, viel Vergnügen bei der Lektüre der ersten zfo-Ausgabe im Jahr 2017.

Gerhard Schewe