

CHEF, ICH
HÄTTE GERNE EINE
SINNERHÖHUNG!



© CLOUD-SCIENCE.DE

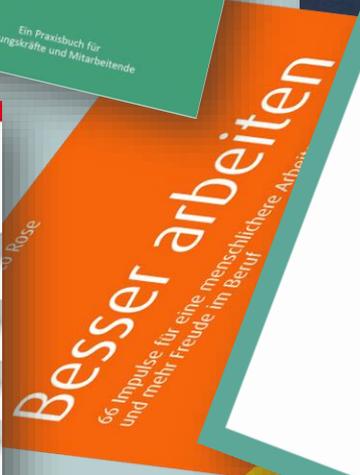
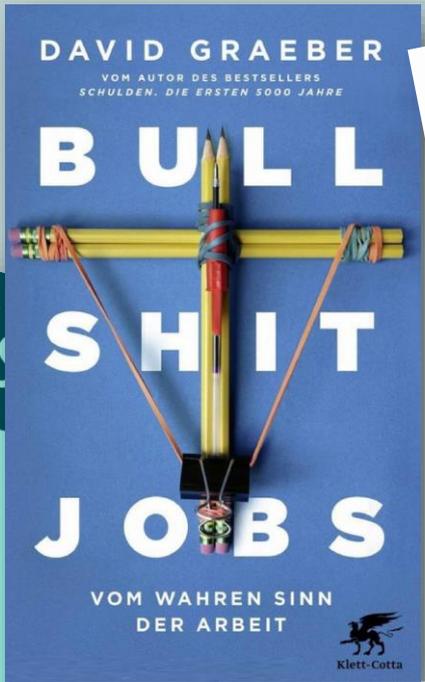
Sinn der Arbeit – Arbeit am Sinn?

Chancen und Grenzen der Digitalisierung des Arbeitslebens

Prof. Dr. Philipp Nixdorf, Dr. Jana Swiderski

Mannheim, 28.11.2024

Sinn ist in...





1. Was meint es, Sinn bei der Arbeit zu erleben?
2. Wie wichtig ist Sinnerleben bei der Arbeit?
3. Was stärkt ein Sinnerleben?
4. Wie steht es um Sinnerleben in der digitalisierten Arbeitswelt?



Was meint es,
Sinn bei der Arbeit
zu erleben?



Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Sinn und Arbeit sind **uneindeutige Begriffe**. Wovon gesprochen wird, wenn es um Sinn und Arbeit geht, kann **unterschiedlich** ausfallen. Wir alle haben unterschiedliche Ideen und Assoziationen im Kopf, wenn wir an beide Worte denken.

Viele Disziplinen: Eine weitere Ursache der begrifflichen Unschärfe liegt darin, dass unterschiedliche Disziplinen wie Soziologie, Philosophie, BWL und Psychologie beides erforschen und dabei **unterschiedliche Aspekte fokussieren**.

Hinzu kommt: Mal wird vom **Sinn *der* Arbeit**, vom **Sinn *bei* der Arbeit**, mal von **sinnvoller Arbeit** oder dem **Sinnerleben *in* der Arbeit** gesprochen (Rose 2020; Schnell 2018; Hardering 2015; Jäger & Röttgers 2008; Jürgens 2014).

Für unsere gemeinsame Arbeit und Diskussion ist es daher hilfreich, sich zunächst auf eine Definition zu einigen, damit wir nicht aneinander vorbei reden.

Definitionsfrage: Was meint es, Sinn zu erleben?

Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Antwort-Vorschlag: Unter Sinnerleben lässt sich die **Fähigkeit** verstehen, etwas als wie und weshalb auch immer **nützlich zu erleben**. Was sinnvoll ist, ist nicht gesellschaftlich normativ gegeben, sondern wird **vom Individuum subjektiv konstruiert**.

Unterscheiden lässt sich der **gesellschaftliche** und **individuelle Sinn** der Arbeit.

Gesellschaftlicher Sinn der Arbeit: Wenn dies beleuchtet wird, schwingt meist die Botschaft mit, dass Arbeit einen **objektivierbaren Sinn für die Gesellschaft** habe (z. B. psychologisch oder volkswirtschaftlich).

Tenor: Wir brauchen Arbeit zum Fortbestand der Gesellschaft und zwecks Erzielung eines Einkommens, wie auch zwecks des Wohlbefindens der Menschen.

Individuelle - Sinn in Arbeit: Hier wird oft davon ausgegangen, dass der Arbeit **kein ureigener Sinn** innewohnt, sondern **dieser zu entwickeln** ist (Hardering 2020, S. 5).

Tenor: Jeder Mensch muss **für sich klären**, welchen Sinn ihm seine Tätigkeit gibt.

Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Marschner (2024) unterscheidet **hedonistisches** und **eudaimonisches** Sinnerleben.

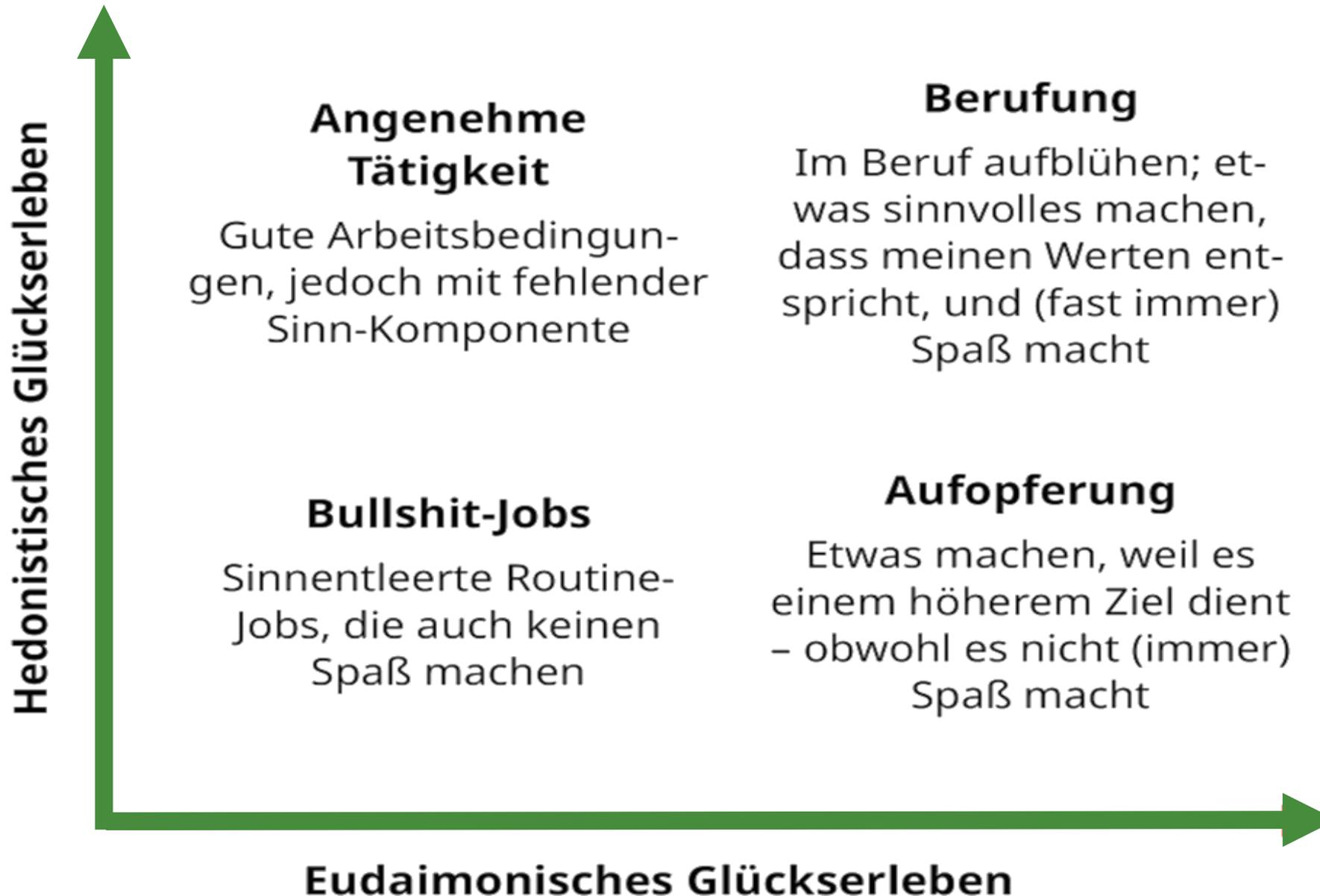
Hedonistisches Wohlbefinden: Streben nach Sinnenlust. Erfüllung wird im Ausleben physischer & psychischer Lust gesehen. Das beinhaltet, dem nachzueifern, was einen glücklich macht und sich Tätigkeiten hinzugeben, welche die eigene Lust maximieren.

Ein hedonistisches Glücksempfinden in der Arbeitswelt beschreibt Tätigkeiten, die uns Freude bereiten Lust steigern und negative Gedanken verdrängen.

Eudaimonisches Wohlbefinden: “Eu” bedeutet “gut” und “daimonia” Geist (griech.). Gemeint ist, einen “guten Geist” zu bewahren und Gutes zu tun, indem wir tun, was mit unserem Gerechtigkeitsempfinden in Einklang steht und einem höheren Zweck dient.

Es sind Tätigkeit damit verbunden, die als moralisch gut identifiziert werden und ein hohes Selbstbild bewahren. Arbeitstechnisch meint das, Dinge zu tun, denen wir über-individuellen Sinn zumessen, die z. B. dem Wohl der Gesellschaft dienen.

Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Grafik: G. Epp inspiriert von N: Rose

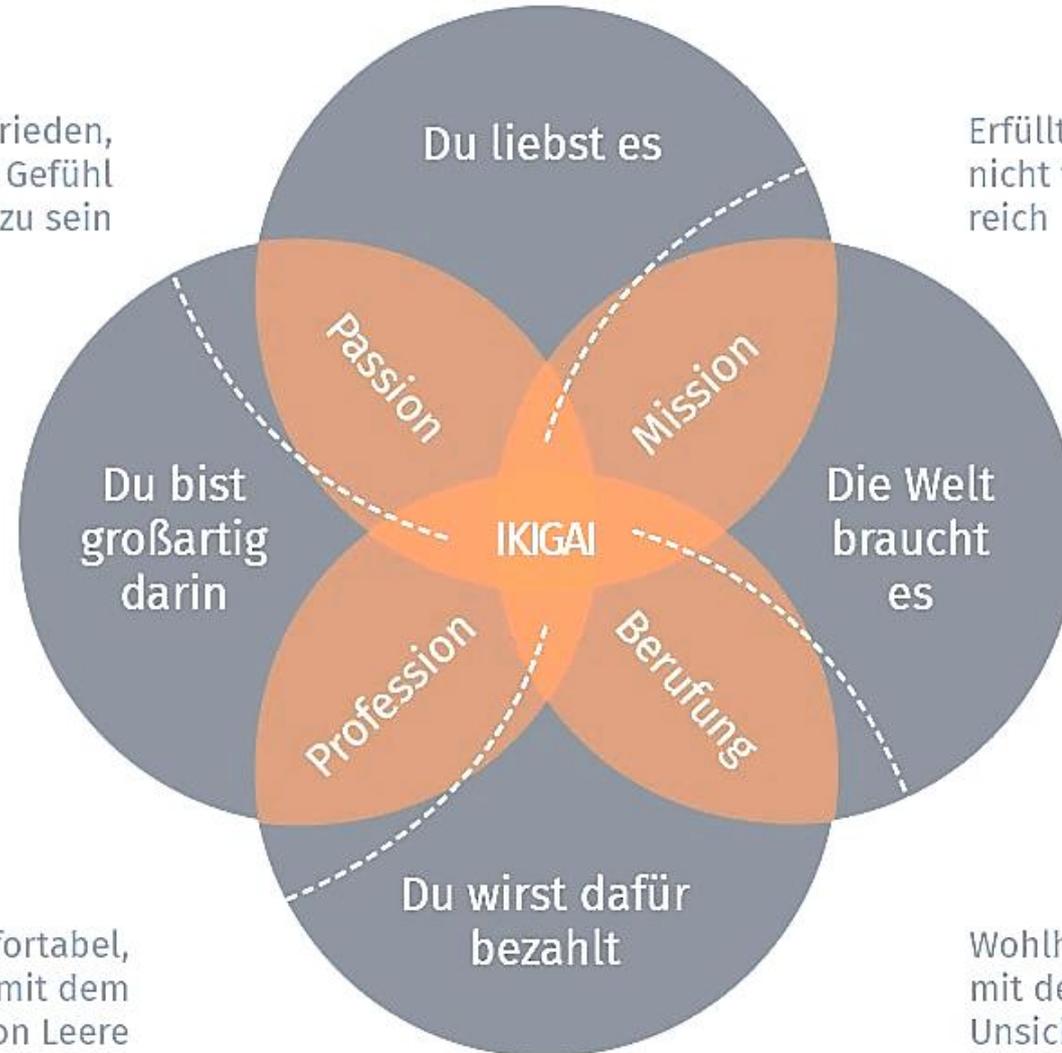
IKIGAI-Modell (Shirai et al. 2006)



IKIGAI

Selbstzufrieden,
aber mit dem Gefühl
nutzlos zu sein

Erfüllt, aber
nicht wirklich
reich



Komfortabel,
aber mit dem
Gefühl von Leere

Wohlhabend, aber
mit dem Gefühl von
Unsicherheit

Wie wichtig ist
Sinnerleben bei
der Arbeit?



Die Arbeitslosen von Marienthal



Eine der bedeutendsten Studien, in denen der Wert des Sinnerlebens schon vor über 90 Jahren erkannt wurde, stammt von Marie Jahoda, Paul Felix Lazarsfeld & Hans Zeisel:

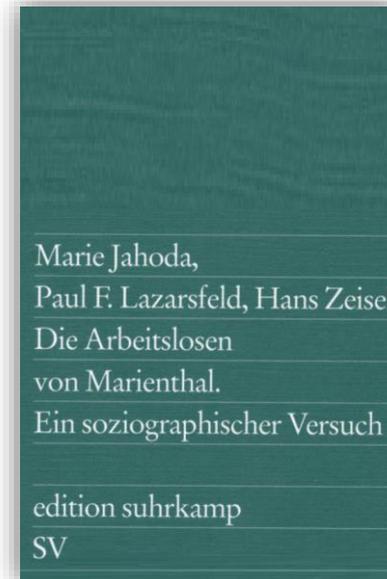
Die Arbeitslosen von Marienthal (1933)

Die Forscher:innen befragten und beobachteten nach der Schließung einer Fabrik 1929 in einer Gemeinde nahe Wien Arbeiter/innen, die ihre Arbeit verloren hatten.

Ergebnis der Studie war u. a., dass Arbeitslosigkeit sich nicht nur auf das materielle Leid auswirkt. Arbeit hat für den Menschen auch wichtige psychologische Funktionen.

Aus der Studien lassen sich 5 psychologische Prinzipien zur Bedeutung der Arbeit ableiten. Arbeit ist für den Menschen auch wichtig aufgrund der...

- (1) ...Erfahrung der Zeitstruktur,
- (2) ...sozialen Erfahrungen,
- (3) ...Erfahrung, etwas zu schaffen/bewirken,
- (4) ...Integration/Teilhabe an Gemeinschaft sowie
- (5) ...der Möglichkeiten zur Fähigkeitsentwicklung.



Die Bedeutung des Sinnerlebens von Arbeit



Waltersbacher et al. (2018) konnten zeigen, dass der Wunsch nach einer sinnhaften Tätigkeit auf **Platz zwei der Erwartungen an einen Arbeitsplatz** steht, direkt nach dem Wunsch nach Arbeitsplatzsicherheit.

Erhöhung von Wohlbefinden und Gesundheit: Studien zeigen, dass Sinnhaftigkeit der Arbeit die **Arbeitsmotivation** und auch das **allgemeine Wohlbefinden fördert**. Es **senkt das Burnout Risiko** und Ängstlichkeit und **vermindert das Risiko**, an einer Depression zu erkranken (Flüter-Hoffmann 2018, 201 ff.; Ehresmann & Badura 2018).

Mehr Leistung: Sinnerleben **erhöht die Leistungsfähigkeit**, wie eine Studie von Hu & Hirsh (2017) zeigt. Eine Arbeit, die nicht als sinnvoll erachtet wird, kann dagegen zu großer Frustration und psychischer oder körperlicher Krankheit führen.

Motivation: Eine als sinnvoll erlebte Arbeit **steigert** vor allem die **intrinsische Motivation**, was nicht nur zu einem **geringeren Risiko einer Kündigung** führt, sondern insbesondere für Sozialorganisation (die oft nicht allzu gut zahlen können), ein **Hebel zur Akquise und Bindung von Mitarbeiter/innen** ist.

Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Auch Lewis et al. (2016) erforschten den Zusammenhang zwischen Sinnerleben und kognitiver Leistungsfähigkeit. Sie untersuchten bei knapp 3500 Personen das Sinnerleben und die kognitive Funktionstüchtigkeit. Die Studie ergab, dass Menschen mit höherem Sinnerleben bessere Ergebnisse bei der Gedächtnisfähigkeit, Problemlösung, Entscheidungsfindung und Aufmerksamkeit aufwiesen.

Höge & Schnell (2012) konnten den Zusammenhang von Arbeitsengagement und Sinnerleben am Arbeitsplatz nachweisen. Sie maßen das Arbeitsengagement der Proband:innen und die Sinnerfüllung via Fragebogen zu Lebensbedeutungen & Lebenssinn. Die Daten wiesen eine hohe Korrelation ($r = .81$) auf, was belegt, dass das Arbeitsengagements stark mit der Bewertung der Tätigkeit als sinnerfüllend verbunden ist.

Für die Studie »Arbeiten 2023« der Pronova BKK (2023) wurden 1.204 Arbeitnehmer:innen über 18 Jahre repräsentativ befragt. Einige der Studienergebnisse sind:

- In vielen Unternehmen herrscht eine große Unzufriedenheit.
- Ca. 45 % der Beschäftigten leisten nur Dienst nach Vorschrift.
- 32 % der Befragten versenden regelmäßig Bewerbungen.
- Ca. 30 % der unter 30-Jährigen haben 2023 bereits innerlich gekündigt.

Die Bedeutung des Sinnerlebens von Arbeit



Eine Studie von Grömling et al. (2021) ergab, dass nur ca. 17 Prozent der 5.404 befragten Beschäftigten ohne Führungsverantwortung ihre Arbeit als sinnstiftend (trifft voll zu) erleben. Immerhin 43 Prozent erleben sie teilweise als sinnstiftend.

Das Wissenschaftliche Institut der AOK (WIdO) hat für eine repräsentative Erhebung mit dem Schwerpunkt »Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit« über 2.000 Erwerbstätige befragt. Ein zentrales Ergebnis der Studie war, dass sichere und gesunde Arbeitsbedingungen sowie das Gefühl, etwas Sinnvolles zu tun, dem Gros der Beschäftigten deutlich wichtiger waren als ein hohes Einkommen.

Die Studie zeigte auch: Passen der eigene Anspruch an das Sinnerleben im Beruf und die Wirklichkeit in der Wahrnehmung des Beschäftigten gut zueinander, sind die Arbeitnehmer:innen im Schnitt 3 Tage pro Jahr weniger krank (9,4 Tage) als jene, auch die das nicht so deutlich zutrifft (12,1 Tage). Bei Befragten, die ein sehr geringes Sinnerleben angaben, lagen die Fehlzeiten bei 19,6 Tagen.

Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Damásio & Schnell konnten 2013 eine signifikante Korrelationen zwischen dem Grad der Sinnerfüllung bei der Arbeit und dem persönlichen Wohlbefinden mit Blick auf Lebenszufriedenheit, Optimismus und Zuversicht nachweisen.

Menschen, die ihre Arbeit als sinnstiftend erleben, zeigen mehr berufliche Zufriedenheit und Motivation sowie mehr Engagement (Allan et al. 2019; Schnell 2018 u. 2016).

Der [iga-Report 43 \(2019\)](#) zeigt auf, dass Menschen, die einen Sinn in ihrer Arbeit sehen, deutlich gesünder sowie im Job zufriedener sind und eine höhere Resilienz haben, also auch besser mit Arbeitsbelastungen umgehen können

Der Report sieht in der Gestaltung einer sinnstiftenden, gesundheitsförderlichen Arbeit den wirksamsten Hebel für Unternehmen, Mitarbeitende zu akquirieren und zu halten.

Im Bericht (S. 51) heißt es: *„Sinn ersetzt Sicherheit. Auf diese provokative These können die Treiber zugespitzt werden. Unternehmen sind zunehmend weniger in der Lage, ihren Belegschaften verlässliche Rahmenbedingungen zu bieten. Es stellt sich demnach die Frage nach Alternativen. Das Angebot einer sinnvollen Arbeit kann hierbei eine mögliche Antwort sein“.*

Mehr Sinn gleich weniger Indifferenz



Sozialunternehmen unterscheiden sich von klassischen „Wirtschaftsunternehmen“ u. a. dadurch, dass die Indifferenzzone dort zumeist kleiner ist (vgl. Barnard 1938; Bauer 2013).



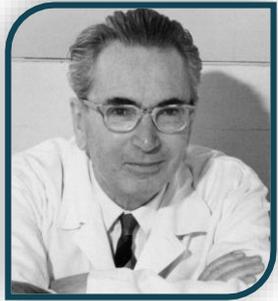
Typische Indifferenzzone in Wirtschaftsbetrieben

Typische Indifferenzzone in Sozialbetrieben

Was stärkt ein
Sinnerleben?



Sinn durch Suche nach dem Sinn



Bereits die Suche nach Sinn erleichtert es, diesen zu finden. Das beschreibt **Viktor Frankl**, der Begründer der Logo-Therapie, in einem autobiographischen Buch. Er schreibt, dass es trotz der inhumanen Bedingungen im KZ für ihn möglich war, einen **Sinn im Leben** zu sehen.



Frankl berichtet, dass er sich vorgestellt habe, nach der Zeit im KZ wieder **als Wissenschaftler zu arbeiten** und Vorträge über das Konzentrationslager sowie seine Folgen für die Psyche zu halten.

Er schreibt, auch bei anderen Lagerinsassen beobachtet zu haben, dass es ihnen half, wenn sie sich das **Warum ihres Lebens** bewusst machten.

Frankl ging von einer „**Trotzmacht des Geistes**“ und einer Fähigkeit aus, **hoffnungslosen Situationen Sinn zuschreiben** zu können und sich die eigene Möglichkeit der Gestaltung des Lebens nicht nehmen zu lassen.

Frankl: „*Sinn kann nicht gegeben, sondern muss gefunden werden*“.



Die Ergebnisse Frankls aufgreifend hat sich auch Antonovsky (1987), ein Vorreiter der Resilienzforschung, mit der Bedeutung des Sinnerlebens für die Gesunderhaltung befasst.

Ihm zufolge führen Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit zu einem **Kohärenzgefühl**, welche mit Selbstvertrauen einhergeht, das hilft, resilient zu sein und zu bleiben.



Sinnerleben von Arbeit – Was meint das?



Studien zeigen, dass es fast allen Menschen ein Anliegen ist, **bei der Arbeit Sinnstiftung zu erfahren** (Badura 2018; Wickström & Bendix 2000; Harvey, Billings & Nilan 1985; Hackman & Oldham 1976; Hardering 2020).

Es gibt bestimmte Faktoren, die in Untersuchungen zum sinnvollen Arbeitserleben **immer wieder genannt** werden (Waltersbacher, et al. 2018; Hu & Hirsh 2017; Vosswinkel 2015).

Haben Sie eine Idee, welche Faktoren das sein könnten?

- ✓ Anforderungsvielfalt
- ✓ Erleben von Wertschätzung
- ✓ Erleben von Autonomie
- ✓ Erhalt konstruktiven Feedbacks
- ✓ Das Gefühl, dazuzugehören
- ✓ Kenntnis der Arbeitsergebnisse
- ✓ Gefühl, gesellschaftlich Sinnvolles zu tun
- ✓ Das Gefühl, sich entwickeln zu können
- ✓ Verantwortung für Ergebnisse der Arbeit
- ✓ Erleben, dass man etwas geleistet hat
- ✓ Irgendeinen Nutzen im eigenen tun sehen
- ✓ Bei Erwerbsarbeit: Eine gerechte Bezahlung

Wie steht es um Sinn-
erleben in der
digitalisierten
Arbeitswelt?



Sinnerleben in der digitalisierten Welt



Forschungen zeigen: Die Frage, ob die Digitalisierung (und vor allem KI) Einfluss auf das Sinnempfinden nimmt, **wird unterschiedlich beantwortet**. Das Qualifikationsniveau von Befragten ist eine bedeutende Determinante dessen, ob diese die Digitalisierung eher als **Chance**, **neutral** oder als **Bedrohung** sehen.

Pfeffel et al. (2022) haben Einflussfaktoren der Arbeitszufriedenheit in der hybriden Arbeitswelt (Remote Working) identifiziert. Der **wichtigste Einflussfaktor** der Arbeitszufriedenheit ist ihnen zufolge die **Identifikation mit der Arbeit**.

Mögliche Folge: Hochqualifizierte Menschen mit komplexen Tätigkeiten, die sich nur bedingt computerisieren lassen, haben weiterhin die Möglichkeit, Sinnerleben bei der Arbeit zu erfahren. Um diese Fachexpert:innen zu halten, werden Arbeit-geber:innen ihnen (weiterhin) gute Arbeitsbedingungen bieten (müssen).

Gefahr: **Leidtragende könnten die Geringqualifizierten sein**, für die nur noch Tätigkeiten bleiben, in denen es aufgrund struktureller Bedingungen schwer(er) fällt - aber nicht per se unmöglich ist - Sinn zu erleben.

Sinnerleben in der digitalisierten Welt



Forschungen zeigen: Die Frage, ob die Digitalisierung (und vor allem KI) Einfluss auf das Sinnempfinden nimmt, wird unterschiedlich beantwortet. Das Qualifikationsniveau von Befragten ist eine bedeutende Determinante dessen, ob diese die Digitalisierung eher als Chance, neutral oder als Bedrohung sehen.

Fakt ist: KI (und technologischer Fortschritt generell) bringt und brachte *Cloud Computing, Online Banking, Smart Factory, Platform Economy* und weiteres hervor.

Das bewirkt: Unser Verständnis von Arbeit (New Work; Mobiles Arbeiten) wandelt sich. Die Integration von Mensch und Maschine wird normal(er).

Folge: Es entstehen Arbeitsbereiche wie Prompt Engineering, Social Media Management und App-Entwicklung. Andere Arbeitsstellen fallen weg.

Insbesondere einfache, standardisierte Tätigkeiten werden immer stärker und schneller computerisiert. Es trifft zwar zunehmend auch qualifizierte Tätigkeiten.

Allerdings: Hochqualifizierte stehen dem Fortschritt gelassener gegenüber und sind eher überzeugt, über die nötigen Kompetenzen für den Wandel zu verfügen.



Momo – Beppo Straßenkehrer....

„Siehst du Momo, [...] es ist so: Manchmal hat man eine sehr lange Straße vor sich. Man denkt, die ist so schrecklich lang; das kann man niemals schaffen, denkt man.“ [...] Er dachte einige Zeit nach. Dann sprach er weiter: „Man darf nie an die ganze Straße auf einmal denken, verstehst du? Man muss nur an den nächsten Schritt denken, an den nächsten Atemzug, an den nächsten Besenstrich. Und immer wieder nur an den nächsten. [...] „Dann macht es Freude; das ist wichtig, dann macht man seine Sache gut. Und so soll es sein.“ (Ende 2022, S. 40).



Wie finde ich Sinn in meiner Arbeit? - Blitzlichter

Frage 1: Welche Motive für sinnerfülltes Arbeiten erkennt Ihr in dieser Beschreibung?

Frage 2: Nehmt Euch etwas Zeit – Mit welchen Worten würdet Ihr den Sinn Eurer Arbeit beschreiben?

Frage 3: Welche Motive sind für Eure Arbeit vorrangig?

Frage 4: Unterscheiden sich Berufsgruppen auch nach Bildungs- u. Qualifikationsniveau in der Sinngebung?

Frage 5: Führen Digitalisierung und KI zu einem Sinnverlust? Ja/Nein – Warum?



Veränderungen durch Digitalisierung und KI

Frage für Gruppenarbeit:

Welchen Einfluss haben Digitalisierung und KI auf den Arbeitsalltag und das Sinnerleben?

Fallbeispiele:

Programmierer
Bauzeichner/in

Buchhalterin
Geringqualifizierte

Pflege
arbeitslose Hausfrau



30 Min. Gruppenarbeit mit Visualisierung am Flipchart

30 Min. Vorstellung der Fallbeispiele und Diskussion im Plenum

5 Min. Abschluss: Ganz kurzes Blitzlicht



Allan, B. A.; Batz Barbarich, C.; Sterling, H. M.; Tay, L. (2019): Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. In: Journal of Management Studies. Vol. 56 (3), S. 500-528

Antonovsky, A. (1987): Unraveling The Mystery of Health. How People Manage Stress and Stay Well. San Francisco: Jossey-Bass Publishers

Barnard, C. I. (1938): The Functions of the Executive. Cambridge: Harvard University Press

Bauer, G. (213): Einführung in das systemische Sozialmanagement. Heidelberg: Carl Auer

Böckmann, W. (2008): Sinn in Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft. München: Verlag Andreas Mascha

Ehresmann, C.; Badura, B.: Sinnquellen in der Arbeitswelt und ihre Bedeutung für die Gesundheit: Sinn erleben – Arbeit und Gesundheit. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Berlin: Springer, S. 47-59

Flüter-Hoffmann, C. (2018): Sinnstiftung als Erfolgsfaktor: Wie Arbeitgeber dazu beitragen können, dass Beschäftigte ihre Arbeit als sinnvoll erleben, In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Berlin & Heidelberg; Springer, S. 205-206

Grömling, M.; Hammermann, A.; Kauder, B.; Matthes, J.; Stettes, O. (2021): Ein Wachstumspfad für mehr Produktivität, Innovation und Beschäftigung in Deutschland, Studie in Kooperation mit StepStone GmbH, NEW WORK SE und Kienbaum Consultants International, Köln. Abrufbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/ein-wachstumspfad-fuer-mehr-produktivitaet-innovation-und-beschaeftigung-in-deutschland.html> (22.11.2024)

Hackman, J. R.; Oldham, G. R. (1976): Motivation through the design of work: Test of a theory. In: Organizational Behavior & Human Performance. Vol. 16 (2), S. 250-279



Hardering, F. (2020): Sinn in der Arbeit. Wiesbaden: Springer

Harvey, R. J.; Billings, R. S.; Nilan, K. J. (1985): Confirmatory factor analysis of the job diagnostic survey: Good news and bad news. In: Journal of Applied Psychology. Vol. 70 (3), S. 461-468

Höge, T.; Schnell, T. (2012): Kein Arbeitsengagement ohne Sinnerfüllung. Eine Studie zum Zusammenhang von Work Engagement, Sinnerfüllung und Tätigkeitsmerkmalen. In: Wirtschaftspsychologie. Vol. 1, S. 91-99

Hu, J.; Hirsh, J. B.: Accepting Lower Salaries for Meaningful Work. In: Frontiers in Psychology. September 2017. Vol 8, Article 1649

Jäger, W.; Röttgers, K. (2008): Vorwort. In: Ebd. (Hrsg.): Sinn von Arbeit: Soziologische und wirtschaftsphilosophische Betrachtungen . Wiesbaden: VS Verlag, S. 7-13

Jürgens, K. (2014): ‚Sinnvolle Arbeit‘: der Maßstab ‚Guter Arbeit‘. In: Dörre, K.; Jürgens, K.; Matuschek, I. (Hrsg.): Arbeit in Europa. Marktfundamentalismus als Zerreißprobe. Frankfurt am Main: Campus. S. 353-366

Lewis, N.; Turiano, N.; Payne, B.; Hill, P. (2016): Purpose in life and cognitive functioning in adulthood. In: Aging Neuropsychology and Cognition. Vol. 24 (6), S. 1-10

Marschner, W. (2024): Erfüllung im Beruf: 4 mehr oder weniger erstrebenswerte Ausgänge. Abrufbar unter: <https://www.mundm-training.de/erfuellung-im-beruf/>

Pfeffel, F.; Nickolai, V.; Kühner, K. (2022): NEW WORK: Arbeitszufriedenheit in der Neuen Arbeitswelt. Bad Homburg: Adecco Stiftung. Abrufbar unter: <https://www.accadis.com/images/accadis/New-Work-Studie-2022.pdf>



Rose, N. (2022): Führen mit Sinn. Freiburg: Haufe-Lexware GmbH

Schnell, T. (2016): Psychologie des Lebenssinns. Berlin & Heidelberg: Springer

Schnell, T. (2018): Von Lebenssinn und Sinn in der Arbeit. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Berlin & Heidelberg; Springer, S. 11-21

Schnell, T. (2018): Von Lebenssinn und Sinn in der Arbeit. In: Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Berlin & Heidelberg; Springer, S. 12-17

Schnell, T.; Höge, T.; Pollet, E. (2013): Predicting meaning in work: Theory, data, implications. In: The Journal of Positive Psychology. Vol. 8 (6), S. 543-554

Waltersbacher, A., Zok, K., Böttger, S. J., & Klose, J. (2018). Sinnerleben bei der Arbeit und der Einfluss auf die Gesundheit. Badura, B.; Ducki, A.; Schröder, H.; Klose, J.; Meyer, M. (Hrsg.), Fehlzeiten-Report 2018. Berlin & Heidelberg; Springer, S. 23-46

Wellmann, H. et al. (2020): iga.Report 43. Erwerbstätigenbefragung zum Stellenwert der Arbeit, Schwerpunktthema „Sinn und Arbeit“. Abrufbar unter: https://www.iga-info.de/fileadmin/redakteur/Veroeffentlichungen/iga_Reporte/Dokumente/iga-Report_43_iga.Barometer_2019.pdf (22.11.2024)

Wickström, G.; Bendix, T. (2000): The „Hawthorne effect“ – What did the original Hawthorne studies actually show? In: Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. Vol. 26. S. 363-367