

Motiviert und glücklich

Beruf aus Berufung? Ein Überblick über die Forschung

Viele suchen nach einer Berufung oder versuchen, aus ihrer Berufung einen Beruf zu machen. Was zeichnet Menschen mit einer Berufung aus? Ist eine Berufung etwas Positives oder hat sie auch Schattenseiten? Und welche Implikationen gibt es für die Karriereberatung und das Personalmanagement?

Je flexibler die Arbeitswelt, desto mehr Menschen steuern selbstverantwortlich und geleitet von ihren persönlichen Werten ihre berufliche Laufbahn. Die Arbeit soll nicht nur ein „Job“ sein, der dazu dient, den Lebensunterhalt zu bestreiten. Arbeit soll heute für viele mehr sein als eine „Karriere“ mit den Zielen des beruflichen Aufstiegs oder des Erlangens von Status und Geld. Sie wünschen sich, dass ihre Arbeit ihren eigenen Interessen und Werten entspricht und dass sie sie als sinnvoll empfinden. In der Laufbahntheorie spricht man davon, dass man bei seiner Berufswahl das eigene Selbstkonzept in seiner Arbeitsrolle implementiert. Arbeit ist für viele wichtiger Ausdruck der persönlichen Identität. Viele Menschen streben vor allem nach subjektivem Karriereerfolg. Darunter werden Glück, Zufriedenheit und Sinnhaftigkeit in der beruflichen Arbeit verstanden. Eine Berufung für eine bestimmte Ar-

beit zu haben und sie ausleben zu können wird dabei als höchste Form von subjektivem Karriereerfolg verstanden. In der Tat ist der Wunsch, Arbeit als einen bedeutungsvollen Teil seines Lebens zu gestalten und seine eigene Identität damit auszudrücken, ein wichtiges Merkmal beruflicher Arbeit in unserer Zeit und Kultur.

Aber was versteht man unter Berufung (engl. „Calling“)? Das Konzept der Berufung stammt ursprünglich aus einem kirchlichen Kontext, indem man von Gott für ein Leben als Priester oder Nonne berufen wurde. Mit der Reformation wurde es erweitert, sodass jede „aufrichtige“ Arbeit als ein Dienst an Gott verstanden werden und eine Berufung sein kann. Heute wird in der Forschungsliteratur „Berufung“ primär in einem säkularen Sinn verstanden. Demnach bezeichnet eine Berufung eine tief sitzende Leidenschaft für einen bestimmten Themenbereich und das Gefühl, dass die Ausübung dieser Arbeit/dieses Berufs dem eigenen Leben einen Sinn gibt. Das Thema „Berufung“ hat in den vergangenen Jahren vermehrt akademisches und populäres Interesse ausgelöst. Zahlreiche Bücher behandeln das Thema, und die größte amerikanische Online-Stellenbörse monster.com wirbt mit dem Slogan „Your calling is calling“. Die Forschung zeigt, dass rund ein Drittel aller Personen in den unterschiedlichsten Berufen angeben, eine Berufung zu haben oder auf der Suche nach einer Berufung zu sein. Das Thema hat also große praktische Relevanz. Für Karriereberatung und HR-Management ist es daher wichtig zu wissen, was eine Berufung ist, welche Merkmale Personen mit einer Berufung auszeichnen und welche Konsequenzen dies für die Individuen, aber auch für Organisationen hat. Dieser Beitrag gibt einen Überblick über den internationalen Forschungsstand, stellt eigene Forschungsergebnisse vor und leitet daraus Praxisimplikationen für die Karriereberatung und das HR-Management ab.

Was zeichnet Personen mit einer Berufung aus?

In einer eigenen Studie (Hirschi, 2011) mit deutschen Studierenden haben wir untersucht, welche Merkmale typisch für Personen mit einer Berufung sind. Dazu haben wir mehr als 400 Studierende befragt, ob sie eine Berufung für einen bestimmten Bereich empfinden. Außerdem haben wir eine Reihe weiterer Merkmale und Einstellungen erfasst. In Übereinstimmung mit der internationalen Literatur zeigen die Resultate, dass rund ein Drittel der Studierenden eine Berufung empfindet. Dabei



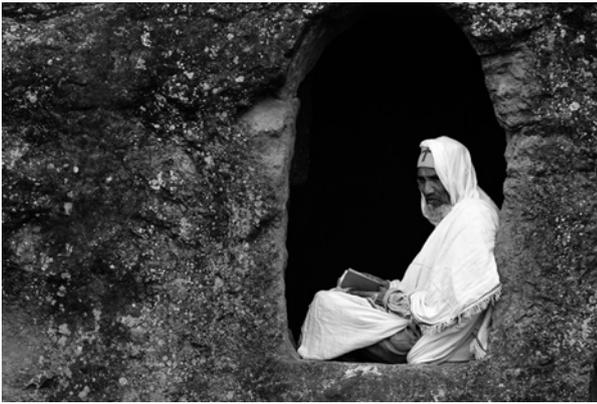
*Dr. Andreas Hirschi,
Master of Advanced Studies in
Psychology of Career Counseling
and HR Management, Professor für
Berufs- und Laufbahnberatung am
Psychologischen Institut der Univer-
sität Lausanne, Gastprofessur an
der Leuphana Universität Lüneburg
andreas.hirschi@unil.ch*



*Anne Herrmann,
Diplom-Wirtschaftspsychologin
(FH), wissenschaftliche Mitarbei-
terin am Institut für Experimentelle
Wirtschaftspsychologie – LüneLab,
Department Wirtschaftspsychologie,
Leuphana Universität Lüneburg
anne.herrmann@uni.leuphana.de*

Motiviert und glücklich

Joel Carillet/istockphoto



Berufung gab es zunächst im kirchlichen Kontext

konnten wir drei Berufungstypen unterscheiden. Allen dreien ist gemeinsam, dass sie über eine hohe berufliche Identität verfügen, starkes Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zur Karrieregestaltung berichten und sich stark in der proaktiven Gestaltung ihrer Laufbahn engagieren.

Die erste Gruppe repräsentiert eine prosoziale oder religiöse Art der Berufung. Diese Studierenden zeigten vor allem prosoziale berufliche Werte und möchten durch ihre Arbeit anderen Menschen helfen. Im Vergleich zu den anderen Gruppen sind für diese Gruppe religiöse Aktivitäten wichtiger in ihrem Leben. Die zweite Gruppe ist durch eine selbstzentrierte Form von Berufung gekennzeichnet. Diese Personen streben vor allem nach persönlichem Ansehen und Status im Beruf. Gleichzeitig haben sie ein eher negatives Selbstbild bezüglich Selbstvertrauen und empfundener Kontrolle über das Leben. Die dritte und größte Gruppe zeigt eine heterogene Berufung und berichtet eine Bandbreite unterschiedlicher Motivatoren für die Arbeit. Diese Menschen betrachten Arbeit und Studium als für sie wichtige Lebensbereiche. Des Weiteren verfügen sie über ein positives Selbstbild.

Glücklicher mit Berufung?

Eine weitere wichtige Frage ist, ob eine Berufung etwas Positives für Personen ist. Sind Menschen mit einer Berufung glücklicher als jene ohne? Verschiedene Forschungsarbeiten, etwa von Wrzesniewski und Kollegen (1997), zeigen, dass eine Berufung in der Tat positiv mit Arbeits-

zufriedenheit, Lebenszufriedenheit sowie mit erfahrener Sinnhaftigkeit im Leben zusammenhängt. Im Durchschnitt sind Personen mit einer Berufung glücklicher mit ihrer Arbeit und ihrem Leben. Eine Berufung zu haben kann damit aus der Perspektive des Individuums als etwas Positives betrachtet werden.

Die Gründe, warum eine Berufung mit mehr Lebenszufriedenheit zusammenhängt, wurden in verschiedenen Studien untersucht. Steger und Kollegen (2010) haben zum Beispiel gezeigt, dass eine Berufung mit mehr erfahrem Sinn im Leben und bei der Arbeit zusammenhängt – was sich wiederum positiv auf Lebens- und Arbeitszufriedenheit auswirkt. In einer eigenen Studie (Hirschi & Herrmann, in press) mit deutschen Studierenden haben wir außerdem gezeigt, dass eine Berufung positiv mit der zu einem späteren Zeitpunkt gemessenen beruflichen Identität zusammenhängt. Unter beruflicher Identität versteht man die Klarheit über eigene berufliche Präferenzen, Interessen und Stärken aufgrund aktiver Exploration persönlicher Merkmale und Karriereoptionen. Eine stärkere berufliche Identität hing wiederum mit einer größeren Lebenszufriedenheit zusammen. Dies kann so erklärt werden, dass die berufliche Identität einen wichtigen Teil der allgemeinen Identität einer Person darstellt und Klarheit über die eigene Identität nach diversen Studien ein positiver Faktor für Zufriedenheit mit dem Leben ist.

Eine weitere Erklärungsmöglichkeit dafür, warum Personen mit einer Berufung glücklicher mit ihrem Beruf und ihrem Leben sind, ist, dass solche Personen aktiver in ihrer Karrieregestaltung sind und eher einen für sie passenden Beruf finden, der zu ihrer Arbeits- und Lebenszufriedenheit beiträgt. In unseren Studien (Hirschi, 2011, in press, Hirschi & Herrmann, in press) stellten wir positive Zusammenhänge zwischen Berufung und aktiver Karriereplanung, beruflicher Infor-

mationssuche sowie empfundener Passung zum Beruf fest. Eine Berufung bietet ein positives Idealbild einer beruflichen Arbeit. Dies wiederum motiviert den Einzelnen stärker, sich bei der eigenen Karrieregestaltung aktiv zu engagieren.

Berufung – positiv für Unternehmen?

Es ist außerdem wichtig zu verstehen, wie sich mögliche Berufungen der Mitarbeiter auf die jeweiligen Unternehmen auswirken. Amerikanische Studien (zum Beispiel Wrzesniewski et al., 1997) haben gezeigt, dass Personen mit einer Berufung im Mittel zufriedener mit ihrer Arbeit sind. Einzelne Studien, zum Beispiel von Duffy und Kollegen (2011), zeigten auch, dass eine von Mitarbeitern empfundene Berufung in Zusammenhang steht mit vermehrter Freude bei der Arbeit, erhöhter emotionaler Verbundenheit mit dem Unternehmen sowie verringerten Kündigungsabsichten. Die positiven Erfahrungen mit dem Ausleben der eigenen Berufung können sich damit positiv auf die Einstellungen zum gegenwärtigen Unternehmen auswirken.

Mitarbeiter mit einer Berufung scheinen somit grundsätzlich ein Gewinn für ein Unternehmen zu sein. In einer eigenen Studie (Hirschi, in press) in Deutschland mit 529 jungen Berufstätigen mit Hochschulabschluss haben wir genauer untersucht, wie solche positiven Effekte auf das Arbeiterleben erklärt werden können. Die Studie zeigt, dass Personen mit einer Berufung im Durchschnitt engagierter sind bei der Arbeit. Das heißt, sie berichten, dass sie häufiger Tatkraft, Energie und positive Absorbiertheit bei der Arbeit verspüren als Personen ohne Berufung. Dabei zeigte sich, dass die Berufung positiv mit erfahrener Sinnhaftigkeit der Arbeit sowie mit einer stärkeren beruflichen Identität zusammenhängt. Diese beiden Faktoren führten dazu, dass die Befragten bei der Arbeit mehr Engagement empfinden. Interessant war auch, dass diese Effekte unabhängig von der Persönlichkeit und der empfundenen Passung zwischen Person und Arbeitsstelle gefunden wurden. Zusammenfassend zeigt die Studie somit, dass Personen mit einer Berufung

A. Hirschi, A. Herrmann Beruf aus Berufung? Ein Überblick über die Forschung

mehr Engagement bei der Arbeit zeigen, weil sie die Arbeit als sinnvoller empfinden und ein klareres Bild über berufliche Interessen, Stärken und Ziele haben.

Die negative Seite der Berufung

Aber es gibt auch eine dunkle Seite der Berufung. Zum einen kann eine unerfüllte Berufung zu Unzufriedenheit mit der Arbeit und dem Leben führen. Eine amerikanische Studie von Duffy und Kollegen (in press) hat gezeigt, dass das Ausleben der Berufung bei der Arbeit ein wichtiger Faktor ist, damit Berufungen positiv mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängen. Es ist auch möglich, dass eine Berufung, die nicht realisiert werden kann, zu Stress und dem Gefühl des Versagens führt und das Selbstwertgefühl einer Person negativ beeinträchtigt. Falls zum Beispiel eine Person eine Berufung als Musikerin empfindet, aber aufgrund des kompetitiven Arbeitsmarkts gezwungen ist, als Buchhalterin zu arbeiten, kann dies ihre Arbeits- und allgemeine Lebenszufriedenheit negativ beeinflussen. Eine Berufung, die nicht mit der ausgeführten Tätigkeit übereinstimmt, kann für Personen und Unternehmen negativ sein.

Ein weiterer kritischer Punkt ist, dass eine Berufung große Hingabe und Leidenschaft für diese Arbeit impliziert. Dies kann dazu führen, dass sich Personen für ihre Berufung aufopfern. Wenn jemand übermäßig viel Zeit und Energie in die Arbeit investiert, tut er dies oft auf Kosten der eigenen Gesundheit und vernachlässigt andere Lebensbereiche wie Familie, andere soziale Kontakte und Hobbys. Während eine solch große Hingabe für Unternehmen kurzfristig positiv sein kann, ist längerfristig zu befürchten, dass eine übermäßige Leidenschaft für die Arbeit zu Burnout und dadurch bedingter verringerter Leistungsfähigkeit des Mitarbeiters führen kann. Die Berufung wird dann als eine innere Verpflichtung empfunden, die mit Opfern verbunden ist. Dies kann besonders für Personen negativ sein, deren Identität einseitig und übermäßig durch ihre Berufung und ihre Arbeit bestimmt wird. Es ist daher wichtig, eine Berufung nicht unkritisch und generell als

etwas Positives und Erstrebenswertes für Personen und Unternehmen anzusehen.

Empfehlungen für die Karriereberatung

Da eine Berufung viele positive Aspekte für den Einzelnen mit sich bringen kann, ist es wichtig, Klienten zu unterstützen, ihre Berufung zu finden. Dies kann zum einen durch eine gezielte Reflexion über ihre persönlichen Werte und Interessen erfolgen. Zum anderen ist es wichtig, dass eine Berufung auch verwirklicht werden kann. Daher sollten mit dem Klienten verschiedene Möglichkeiten erkundet werden, wie sich die Berufung in der Arbeitswelt realisieren lässt.

Das gilt ebenso für Klienten, die bereits eine Berufung empfinden. Die Karriereberatung kann hier unterstützen, indem sie Hilfe bei der Suche und Verarbeitung von Informationen über die Arbeitswelt in Bezug auf die Berufung bietet. Des Weiteren kann den Klienten während der Stellensuche sowie bei der Entscheidung zwischen verschiedenen Angeboten Hilfestellung gegeben werden. Es ist sehr wichtig, diese Berufung auch erfolgreich realisieren zu können. Daher sollte der Schwerpunkt der Beratung darauf liegen, die Optionen auf dem Arbeitsmarkt in Hinblick auf die vom Klienten empfundene Berufung zu bewerten und darauf basierend eine Entscheidung für den nächsten Karriereschritt zu treffen.

Für das HR-Management bedeuten die Forschungsbefunde, dass Vorgesetzte und Personalverantwortliche bedenken sollten, ob Mitarbeiter oder Stellenbewerber eine Berufung für einen bestimmten Bereich empfinden. Dies lässt sich etwa klären, indem sie darauf achten, ob eine Person eine tiefe Leidenschaft für einen bestimmten Beruf empfindet, dieser Beruf ein zentraler Teil ihrer Identität ist und sie die Arbeit in diesem Beruf als etwas persönlich Bedeutsames beschreibt. Die ausgeübte Tätigkeit sollte tatsächlich mit der Berufung einer Person übereinstimmen, da ansonsten negative Konsequenzen zu erwarten sind. Eine solche Passung kann durch entsprechende Per-

sonalselektion und -entwicklung sichergestellt werden. Da Personen mit einer Berufung im Normalfall stark intrinsisch motiviert sind, scheint zudem direkte Führung unnötig oder kontraproduktiv. Viel eher sollten Mitarbeitern mit einer Berufung wann immer möglich Freiräume gewährt werden, damit sie ihre Arbeit entsprechend den eigenen Präferenzen gestalten können („Job Crafting“). Aufgrund ihrer Hingabe zur Arbeit steigert das bei Mitarbeitern mit einer Berufung ihre Arbeitsleistung und Zufriedenheit.

Weiterführende Literatur

- Dik, B. J. & Duffy, R. D. (2009).** Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 37, 424–450.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L. & Dik, B. J. (in press).** Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: Testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*.
- Duffy, R. D., Dik, B. J. & Steger, M. F. (2011).** Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 210–218.
- Elangovan, A. R., Pinder, C. C. & McLean, M. (2010).** Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 428–440.
- Hirschi, A. (2011).** Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 60–73.
- Hirschi, A. (in press).** Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*.
- Hirschi, A. & Herrmann, A. (in press).** Vocational identity achievement as a mediator of presence of calling and life satisfaction. *Journal of Career Assessment*.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. & Dik, B. J. (2010).** Calling in work: Secular or sacred? *Journal of Career Assessment*, 18, 82–96.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997).** Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31, 21–33.