

2

Vol. 11

Psychologie
des Alltagshandelns

*Psychology
of Everyday Activity*

Editor
P. Sachse

JOURNAL

JOURNAL
Psychologie des Alltagshandelns
Psychology of Everyday Activity
Vol. 11 / No. 2, December 2018
ISSN 1998-9970
innsbruck university press

Impressum

Herausgeber / Editor

Pierre Sachse, Innsbruck (A)

Redaktionsassistent / Editorial Assistant

Thomas Höge, Innsbruck (A)

Christian Seubert, Innsbruck (A)

Mitherausgeber / Associate Editors

Dietrich Dörner, Bamberg (D)

Winfried Hacker, Dresden (D)

Hartmann Hinterhuber, Innsbruck (A)

Oswald Huber, Fribourg (CH)

Wolfgang G. Weber, Innsbruck (A)

Eberhard Ulich, Zürich (CH)

Beirat / Advisory Board

Petra Badke-Schaub, Delft (NL)

Claudia M. Eckert, Milton Keynes (GB)

Jürgen Glaser, Innsbruck (A)

Birgit E. Schmid, Dornbirn (A)

Philip Strasser, Zürich (CH)

Rüdiger von der Weth, Dresden (D)

Momme von Sydow, München (D)

Anton Wäfler, Olten (CH)

Verlag / Publisher

innsbruck university press (A)

www.uibk.ac.at/iup

Grafisches Konzept / Art Direction

innsbruck university press (A)

Gestaltung / Layout

Carmen Drolshagen, Innsbruck (A)

Organisation / Organization

Gertraud Kirchmair, Innsbruck (A)

Herstellung / Produced

Sterndruck GmbH, Fügen

© 2018 Universität Innsbruck

Alle Rechte vorbehalten. / All rights reserved.

ISSN 1998-9970

Inhalt

Präsentismus – Mobile Office im Fokus	5
<i>Philip Strasser & Nora Varesco Kager</i>	
Insafing – new intellectual technology of group work	15
<i>Yury Dus, Vladimir Razumov, Leonid Ryzhenko & Victor Sizikov</i>	
Der existenzielle Zugang in der zeitgenössischen Persönlichkeitspsychologie	25
<i>Dmitry A. Leontiev</i>	
Menschenwürde zwischen Stammes-, Kultur- und Lebensgeschichte	36
<i>Sarah Bitschnau & Gerhard Medicus</i>	
Nachruf	
Irenäus Eibl-Eibesfeldt und sein humanwissenschaftliches Umfeld in Seewiesen	40
<i>Gerhard Medicus</i>	

Präsentismus – Mobile Office im Fokus

Philip Strasser & Nora Varesco Kager

Swiss Life AG, Zürich

ZUSAMMENFASSUNG

Mobile Office findet in Unternehmen zunehmende Verbreitung und ermöglicht es als Element erweiterter Arbeitsformen, die betrieblichen Anforderungen mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen. Bisherige Erkenntnisse deuten darauf hin, dass im Mobile Office auch das Thema Präsentismus – gemeint ist die Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte – eine Rolle spielen dürfte. Das Ausmaß und die Gründe für Präsentismus sind vielen Unternehmen noch kaum bekannt. Da die mobile Arbeit weder örtlich noch zeitlich an einen fixen Arbeitsplatz gebunden und oft nur in einem begrenzten Zeitraum geleistet wird, z. B. an einem Tag pro Woche, besteht eine große Herausforderung sowohl in der Erfassung als auch in der Einordnung von Präsentismus. Anhand von Daten aus einer retrospektiven sowie einer Echtzeiterhebung bei einem Versicherer aus der Schweiz sollen mögliche Unterschiede in Bezug auf Präsentismus zwischen Mitarbeitenden, welche Mobile Office nutzen und jenen, die dies nicht tun, aufgezeigt werden. Im Mittelpunkt der Analyse stehen die Gründe für Präsentismus sowie das Präsentismusverhalten. Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass Mobile Office Mitarbeitende ganz allgemein häufiger Präsentismus zeigen als Nicht Mobile Office Mitarbeitende. Mobile Office Mitarbeitende arbeiten sowohl im Büro als auch im Mobile Office etwa gleich häufig gegen ärztlichen Rat. Für Mobile Office Mitarbeitende scheinen Aspekte wie das Abschalten von der Arbeit sowie finanzielle Belange eine größere Rolle zu spielen als für Nicht Mobile Office Mitarbeitende. Im erweiterten Sinne soll eine vertiefte Diskussion zu Risiken und Chancen sowie Verantwortlichkeiten, was die Fürsorgepflicht der Unternehmen und die Treuepflicht der Mitarbeitenden im Mobile Office anbelangt, angeregt werden. Eine Sensibilisierung der Mitarbeitenden, auch im Mobile Office auf Präsentismusverhalten zu achten, scheint eine zu empfehlende Maßnahme zu sein.

Schlüsselwörter

Mobile Office – Präsentismus

ABSTRACT

As an element of extended working methods, the use of mobile office increases and offers the possibility to bring in line both companies' and employees' individual needs. Prior research suggests that presenteeism – described as presence at work despite health problems or other impairments that would justify absence – could be an important issue in the mobile office context. Many companies are neither familiar with the extent nor the reasons of presenteeism. Regarding the fact that work in the mobile office isn't tied to fixed locations or times and is often only used during a limited period of time, for example for one day a week, surveying and interpreting presenteeism is a major challenge. The aim of this study is to point out possible differences regarding presenteeism between employees using mobile office and those who don't, using data from a retrospective and a real-time survey from a Swiss insurance company. The analysis focuses on the reasons for presenteeism and the nature of the behavior associated with it. Group comparison shows that employees using mobile office generally seem to engage in presenteeism more often than those not using it. Mobile office workers practice presenteeism against medical advice to approximately the same extent in the office and in the mobile office. For those working in the mobile office, aspects such as detachment from work and financial issues seem to play a major role compared with those who don't work in the mobile office. In a broader context, this paper aims to encourage an in-depth discussion about risks, opportunities and responsibilities regarding the duty of care on the part of companies as well as employees' duty of loyalty with regard to mobile office. The sensitization of employees to remain mindful of presenteeism not only in the office, but also in the mobile office, seems to be a recommendable measure.

Keywords

Mobile office – presenteeism

1 Mobile Office und Präsentismus

Die fortschreitende Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeitswelt ermöglicht es vielen Mitarbeitenden, ihre Arbeitsleistung an mehreren verschiedenen Arbeitsplätzen zu erbringen. Hierbei wird von Telearbeit gesprochen. Rudow (2014, S. 186) definiert Telearbeit als „(...) jede auf Informations- und Kommunikationstechnik gestützte Tätigkeit, die dauerhaft oder zeitweise an einem außerhalb der zentralen Betriebsstätte liegenden Arbeitsplatz verrichtet wird“. Eine Form der Telearbeit ist die mobile Telearbeit, bei der die Arbeit an verschiedenen Orten, wie z. B. im Flugzeug verrichtet wird (Rudow, 2014). In Unternehmen wird mobiles Arbeiten, oft als „Home Office“ oder „Mobile Office“ bezeichnet, im Zuge von flexiblen Arbeits- und Entwicklungsmodellen zunehmend gefördert. Damit soll unter anderem eine gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben angestrebt und die betrieblichen Anforderungen mit den individuellen Bedürfnissen der Mitarbeitenden in Einklang gebracht werden. Die Arbeitsfähigkeit, Motivation, Gesundheit und eine optimale Leistung sollen erhalten und verbessert bzw. gestärkt werden. Neben den Vorteilen müssen auch die Risiken flexibler Arbeitsmodelle beachtet werden, beispielsweise durch die zunehmende Auflösung von Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit. Im Hinblick auf Präsentismus – gemeint ist die „Anwesenheit am Arbeitsplatz trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung, die eine Abwesenheit legitimiert hätte“ (Ulich, 2013, S. 1212) – deuten bisherige Erkenntnisse (Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2015) darauf hin, dass dieses Thema auch im Mobile Office eine Rolle spielen dürfte. Das Ausmaß und die Gründe für Präsentismus sind vielen Unternehmen noch kaum bekannt. Da die Arbeit im Mobile Office weder örtlich noch zeitlich an einen fixen Arbeitsplatz gebunden und oft nur in einem begrenzten Zeitraum, z. B. an einem Tag pro Woche, geleistet wird, besteht eine große Herausforderung sowohl in der Erfassung als auch in der Einordnung von Präsentismus. Der vorliegende Beitrag beruht auf Daten einer retrospektiven sowie einer Echtzeiterhebung zu Präsentismus bei Swiss Life Schweiz (Strasser, Varesco Kager & Häberli, 2017), einem führenden europäischen Anbieter von Vorsorge- und Finanzlösungen für Privat- und Unternehmenskunden (Swiss Life, 2018). Bei Swiss Life und insofern auch in diesem Beitrag, wird für die mobile Tätigkeit der Begriff „Mobile Office“ verwendet, der jegliches Arbeiten in einer vom vertraglichen Arbeitsort abweichenden Örtlichkeit ohne Anpassung des Arbeitsvertrages meint und somit Arbeitsstunden betrifft, die z. B. Zuhause, in Generalagenturen, weiteren Unternehmensstandorten, bei Kunden oder unterwegs erbracht werden. Bei Swiss Life sind sowohl Außendienst- als auch Innendienstmitarbeitende tä-

tig. Für die Außendienstmitarbeitenden, vertraglich „Handelsreisende“, ist Mobile Office ein unabdingbarer Bestandteil der Arbeitsanforderungen. Für Mitarbeitende im Innendienst ist seit 2016 im Rahmen der Initiative „Berufsleben aktiv gestalten“ regelmäßiges Mobile Office als individuelle Vereinbarung zwischen den Mitarbeitenden und direkten Vorgesetzten möglich. Als Kriterien für das Arbeiten im Mobile Office gelten, dass die Funktion, Aufgaben und persönliche Fähigkeiten des Mitarbeitenden für Mobile Office geeignet sind und die betrieblichen Bedürfnisse gewahrt werden.

In der Schweiz geben gemäß dem FlexWork Survey 2016 (Weichbrodt, Berset & Schläppi, 2016) rund 58 % der Erwerbstätigen an, selten bis sehr häufig mobil zu arbeiten, wobei Männer und ältere Erwerbstätige häufiger mobil arbeiten als Frauen und jüngere Erwerbstätige. Zu den Gründen für mobile Tätigkeit zählen u. a. die damit einhergehende Autonomie, Ungestörtheit, Produktivität und Zeitgewinne. Interessant ist zudem der Vergleich zwischen jenen Erwerbstätigen, die mobil arbeiten und jenen, die dies gerne tun würden. Dabei geben letztere als Gründe u. a. die bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie die Vermeidung der Hauptverkehrszeiten an, während diese Gründe für tatsächlich mobil Arbeitende eine weniger wichtige Rolle spielen. Es scheint insofern eine gewisse Differenz zwischen den Erwartungen und der Realität der mobilen Tätigkeit zu bestehen. Ähnliche Erkenntnisse zur Verbreitung moderner Arbeitsformen in der Schweiz finden sich in der Studie zur Digitalisierung in der Schweizer Wirtschaft 2016 (Bienefeld, Grote, Stoller, Wäfler, Wörter & Arvantis, 2018), wonach 69.7 % der befragten Unternehmen keine mobile Tätigkeit und 51.8 % kein Home Office anbieten. Insgesamt wird deutlich, dass entsprechende Arbeitsformen in modernen Dienstleistungsbetrieben häufiger genutzt werden als in anderen Branchen, doch selbst in den anbietenden Unternehmen nur schwach verbreitet sind.

Mobiles Arbeiten wird zudem als eine mögliche Entlastung der Verkehrssituation gehandelt. Weichbrodt, Sprenger, Steffen, Tanner, Meissner & Schulze (2013) untersuchten in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Bundesbahn (SBB) und Swisscom Schweiz, ob es durch die Flexibilisierung der Arbeit möglich ist den Arbeitstag so zu planen, dass weniger Fahrten in den Hauptverkehrszeiten erfolgen. Ihre Potentialanalyse ergab, dass eine Entlastung der Hauptverkehrszeit von 7 – 15 % möglich wäre, wenn alle, die mobil arbeiten könnten und wollten, mindestens 20 % ihrer Fahrten (2 Fahrten pro Woche) außerhalb der Hauptverkehrszeiten legen würden.

Die Arbeit im Mobile Office bringt neben bereits erwähnten Vorteilen auch unterschiedliche Anforderungen mit sich. So muss die jeweilige Person unter

anderem ein hohes Maß an Eigenverantwortung und Selbstdisziplin für die Erledigung und Sicherstellung der Qualität der Aufgabe wahrnehmen (Rudow, 2014). Zimmermann (2016) weist darauf hin, dass die mobile Tätigkeit auch Herausforderungen bezüglich einem ausgeglichenen Verhältnis zwischen Arbeit und Erholung, insbesondere dem Pausenverhalten, birgt. Das Verhalten von Mitarbeitenden im Mobile Office lässt sich aufgrund der Abwesenheit vom üblichen Arbeitsplatz ganz allgemein erschwert erfassen. Dieser Umstand betrifft insbesondere auch die Erfassung von Präsentismus (Lohaus & Habermann, 2018).

Während zu Präsentismus am fixen Arbeitsplatz zunehmend Daten vorliegen, gibt es kaum Erkenntnisse im Zusammenhang mit Mobile Office. Gisin, Schulze, Knöpfli und Degenhardt (2015) untersuchten in der Schweiz, in welchem Ausmaß Präsentismus im Home Office vorkommt. Durchschnittlich wurden geringe bis mittlere Präsentismustendenzen berichtet, wobei 6.1 % der einbezogenen Personen berichten, dass sie oft bis sehr oft trotz tatsächlicher oder intendierter ärztlicher Krankschreibung arbeiten, 11 % manchmal und 82.9 % selten bis sehr selten. Im Vergleich dazu berichten Ulich und Nido (2014), dass 5.1 % von 1.183 befragten unselbständig Erwerbstätigen in der Schweiz angaben, innerhalb der vergangenen 12 Monaten zwei bis fünfmal oder häufiger gegen den Rat ihres Arztes zur Arbeit gegangen zu sein, wobei keine Differenzierung zwischen Mobile Office und festem Arbeitsplatz vorgenommen wurde. Das Arbeiten im Mobile Office trotz Beeinträchtigung wird möglicherweise als Kompromiss bzw. Alternative zur krankheitsbedingten Absenz am üblichen Arbeitsort gesehen. Es ist insofern vorstellbar, dass im Mobile Office häufiger gegen ärztlichen Rat gearbeitet wird als im Büro, da der entsprechende Tag anders gestaltet werden kann (z. B. Erholung durch mehr Pausen, keine An- und Rückreise zum Arbeitsort).

Angesichts des Ausmaßes von Präsentismus (Ulich & Wülser, 2018; Ulich & Nido, 2014) ist es wichtig, die Beweggründe für dieses Verhalten zu erforschen. In der Literatur werden unterschiedliche Gründe für Präsentismus genannt. Dazu zählen z. B. Gründe, die als „gut gemeint“ interpretiert werden können, wie Spaß an der Arbeit, Kollegen nicht belasten (Johansen, Aronsson & Marklund, 2014) oder das Verantwortungsgefühl gegenüber Kunden und Klienten wahrnehmen zu wollen (Krane et al., 2014). Auch Loyalität bzw. die Bindung zum Beruf (Krane et al., 2014) sowie Vorgesetzte nicht enttäuschen zu wollen, der erhaltenen Wertschätzung gerecht werden sowie der Wille, die Arbeit zu Ende zu führen (Ulich & Nido, 2014) werden genannt. Ein ähnliches Bild zeigte sich bei den bei Swiss Life durchgeführten Erhebungen 2013 und 2016. Zu den drei am häufigsten genannten Gründen gehörten die Arbeit zu Ende führen zu wol-

len, die Verantwortung gegenüber den Kunden wahrnehmen und die Kollegen nicht im Stich lassen zu wollen. Dies könnte ebenfalls als Zeichen von Loyalität gegenüber dem Unternehmen angesehen werden.

Es gibt aber auch als möglicherweise belastend empfundene Gründe für Präsentismus. Dazu gehören z. B. das Gefühl, nicht ersetzbar zu sein (Johansen, Aronsson & Marklund, 2014) oder das Gefühl, es werde erwartet trotz Beeinträchtigung zu arbeiten (Krane et al., 2014). Ferner können das Gefühl, sich Fehlzeiten nicht leisten zu können (Johansen, Aronsson & Marklund, 2014), der Druck, aufgrund von organisationalen Prozeduren (z. B. Rückkehrgespräche) zur Arbeit zu gehen oder die Befürchtungen vor negativen Konsequenzen (Baker-McCleary et al., 2010) eine Rolle spielen.

Den Autoren ist bisher keine Studie bekannt, welche untersucht, ob sich Arbeitnehmende, die zumindest teilweise im Mobile Office arbeiten, übergeordnet in ihren Gründen für Präsentismus gegenüber jenen unterscheiden, welche dies nicht tun. Ziel der vorliegenden Arbeit ist es, erste Anhaltspunkte dazu zu erschließen. Zudem interessiert das Präsentismusverhalten im Vergleich der beiden Gruppen, z. B. gegen ärztlichen Rat zur Arbeit zu gehen oder die Erholung bis zum Wochenende aufzuschieben.

2 Methoden und Hypothesen

2016 wurden bei Swiss Life Schweiz eine retrospektive sowie eine Echtzeiterhebung zu Präsentismus durchgeführt (siehe Strasser, Varesco Kager & Häberli, 2017).

Wie in Abbildung 1 ersichtlich, konnten von den insgesamt 1.629 Teilnehmenden 498 Personen identifiziert werden, die im Rahmen der dreiwöchigen Echtzeiterhebung Gründe zu ihrem Präsentismusverhalten genannt hatten. Diese verhältnismäßig geringe Fallzahl ergibt sich durch eine technische Komplikation in der Auswahl von Mehrfachantworten. Diejenigen Teilnehmenden, die Gründe für Präsentismus angegeben haben, bei denen aber möglicherweise nicht alle Antworten korrekt erfasst werden konnten, wurden hier ausgeschlossen.

Aus der Teilmenge von 498 Personen werden Mitarbeitende ohne Mobile Office von jenen mit Mobile Office differenziert und im Hinblick auf ihre Gründe für Präsentismus untersucht.

Eine weitere Untersuchungsgruppe ergibt sich aus den Mitarbeitenden, die Mobile Office nutzen ($n = 1.145$ retrospektiv, $n = 851$ Echtzeiterhebung) und deren Anteil an Personen, welche Präsentismus gegen ärztlichen Rat angeben, sei es im Büro oder im Mobile Office.

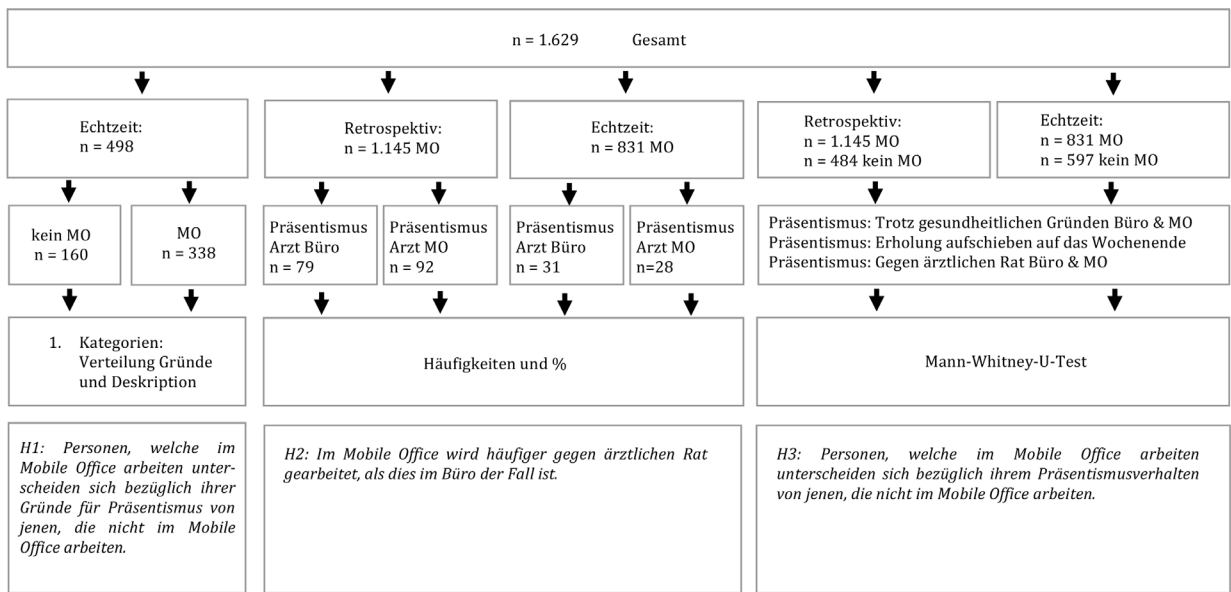


Abbildung 1: Auswertungsschema zum Thema Präsentismus und Mobile Office; MO = Mobile Office; H1/2/3 = Hypothese 1/2/3. In der Echtzeiterhebung sind relativ hohe Fallzahlen bei den MEAN Werten aufgefallen. Diese ergeben sich aus der Kombination der Teilnahme an den drei Wochen pro Person in der Echtzeiterhebung und den definierten Einschlusskriterien, mind. einmal in drei Wochen teilgenommen zu haben.

Tabelle 1: Hypothesenformulierung

Hypothese 1
<p>H1: Personen, welche im Mobile Office arbeiten, unterscheiden sich bezüglich ihrer Gründe für Präsentismus von jenen, die nicht im Mobile Office arbeiten.</p> <p>H0: Personen, welche im Mobile Office arbeiten, unterscheiden sich nicht bezüglich ihrer Gründe für Präsentismus von jenen, die nicht im Mobile Office arbeiten.</p>
Hypothese 2
<p>H1: Personen, welche im Mobile Office arbeiten, tun dies im Mobile Office häufiger gegen ärztlichen Rat, als sie dies im Büro tun.</p> <p>H0: Personen, welche im Mobile Office arbeiten, tun dies im Mobile Office nicht häufiger gegen ärztlichen Rat, als sie dies im Büro tun.</p>
Hypothese 3
<p>H1: Personen, welche im Mobile Office arbeiten, unterscheiden sich bezüglich ihrem Präsentismusverhalten von jenen, die nicht im Mobile Office arbeiten.</p> <p>H0: Personen, welche im Mobile Office arbeiten, unterscheiden sich nicht bezüglich ihrem Präsentismusverhalten von jenen, die nicht im Mobile Office arbeiten.</p>

Als dritte Einheit werden Mobile Office (MO) Mitarbeitende und Nicht Mobile Office Mitarbeitende (n = 1.145 MO bzw. n = 484 kein MO, *retrospektiv* und n = 831 MO bzw. n = 597 kein MO, *Echtzeit*) in Bezug auf ihr Präsentismusverhalten miteinander verglichen.

Als im Mobile Office arbeitend gelten in diesem Beitrag jene Mitarbeitende, welche im Durchschnitt mind. eine Stunde Mobile Office pro Woche angegeben haben (retrospektiv) bzw. mind. eine Stunde Mobile Office in drei Wochen angegeben haben (Echtzeit) (vgl. die von Gisin, Schulze, Knöpfli & Degenhardt, 2015 vorgenommene Kategorisierung der Angaben

zu Arbeitsstunden im Mobile Office). In der retrospektiven Erhebung wird ein Präsentismusverhalten von zweimal oder öfter innerhalb von 6 Monaten als Präsentismus gezählt (vgl. Aronsson et al., 2000; Bergström et al., 2009). In der Echtzeiterhebung wird ein Präsentismusverhalten von mindestens einmal in 3 Wochen gezählt (bei den berechneten MEAN Variablen liegt der Cut-Off bei ≥ 1).

Für die erste Hypothese wurden die jeweiligen Verteilungen der Gründe pro Gruppe (Mobile Office vs. kein Mobile Office) deskriptiv verglichen. Für diese Hypothese wurden in Bezug auf Mobile Office nur die

Angaben aus der Echtzeiterhebung berücksichtigt, da die Gründe für Präsentismus nur in der Echtzeiterhebung erfasst wurden.

Für die zweite Hypothese wurden die Häufigkeiten und Prozentangaben der Mitarbeitenden, welche zumindest teilweise im Mobile Office arbeiten, in Bezug auf das Arbeiten gegen ärztlichen Rat im Mobile Office und im Büro ermittelt und deskriptiv miteinander verglichen.

Für die dritte Hypothese wurden Mann-Whitney-U Tests für die retrospektive Erhebung durchgeführt, ebenso für die Echtzeiterhebung, da dort trotz intervallskalierter Daten die Voraussetzungen der Varianzhomogenität sowie der Normalverteilung für den T-Test nicht erfüllt waren. Die untersuchten Präsentismusitems sind

- a) Präsentismus trotz des Gefühls einer gesundheitlichen Beeinträchtigung, Beispielitem *„Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie im Büro gearbeitet haben, obwohl Sie das Gefühl hatten, dies aus gesundheitlichen Gründen besser nicht zu tun?“*
- b) Präsentismus gegen ärztlichen Rat, Beispielitem *„Ist es diese Woche vorgekommen, dass Sie gegen ärztlichen Rat im Mobile Office (z. B. zuhause, unterwegs) gearbeitet haben?“* und
- c) Aufschieben der Erholung bis zum Wochenende, Beispielitem *„Ist es in den vergangenen 6 Monaten vorgekommen, dass Sie trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit bis zum Wochenende gewartet haben, um sich zu erholen?“*

3 Ergebnisse

3.1 Hypothese 1

Insgesamt geben 160 Mitarbeitende an, in keiner der drei Wochen der Echtzeiterhebung im Mobile Office gearbeitet zu haben (< 1h in 3 Wochen), 338 geben mindestens eine Stunde Mobile Office in den drei Wochen an. In Tabelle 2 findet sich die Übersicht zu der Verteilung pro Gruppe nach der Reihenfolge der erfragten Gründe.

Tabelle 2: Mobile Office: mind. 1 Stunde in 3 Wochen angegeben;
n = Anzahl Nennungen; Mehrfachnennungen waren möglich.

Was waren die Gründe, dass Sie in den vergangenen 5 Wochen trotz eingeschränkter Leistungsfähigkeit gearbeitet haben?	kein Mobile Office n	Mobile Office n
Ich wollte meine Arbeit zu Ende führen.	61	130
Ich wollte die Arbeitskolleginnen bzw. Arbeitskollegen nicht im Stich lassen.	60	40
Ich wollte meine Verantwortung gegenüber den Kunden bzw. Klienten wahrnehmen.	48	150
Ich wollte meine Vorgesetzten nicht enttäuschen.	16	26
Ich wollte der mir entgegen gebrachten Wertschätzung gerecht werden.	12	25
Ich wollte nicht negativ auffallen.	19	16
Ich wollte mir selbst volle Leistungsfähigkeit beweisen.	2	12
Ich wollte nicht als ‚psychisch krank‘ gelten.	2	6
Ich wollte auf die mit der Arbeit verbundenen Kommunikationsmöglichkeiten nicht verzichten.	0	6
Ich wollte anderen Belastungen aus dem Weg gehen.	10	23
Ich wollte mich nicht schon wieder krankmelden.	18	14
Ich war unsicher, ob man sich wegen „so etwas“ krankmelden darf.	27	19
Ich hatte das Gefühl, es wird von mir erwartet.	30	70
Ich war lieber am Arbeitsplatz als anderswo.	10	26
Ich wollte den Arbeitsplatz nicht verlieren.	18	20
Um die Provision nicht zu verlieren.	1	36
Ich muss ja sowieso immer an meine Arbeit denken.	9	60
Andere Gründe	79	150

3.2 Hypothese 2

Von den Mobile Office Mitarbeitenden der retrospektiven Erhebung ($n = 1.145$) geben 79 Mitarbeitende (6.9 %) an, in den vergangenen 6 Monaten gegen ärztlichen Rat im Büro und 92 Mitarbeitende (8 %) gegen ärztlichen Rat im Mobile Office gearbeitet zu haben. Von den Mobile Office Mitarbeitenden der Echtzeiterhebung ($n = 831$) geben 31 Mitarbeitende (3.7 %) an, gegen ärztlichen Rat im Büro gearbeitet zu haben, 28 (3.4 %) geben an, gegen ärztlichen Rat im Mobile Office gearbeitet zu haben.

3.3 Hypothese 3

Retrospektive Erhebung

Mobile Office Mitarbeitende geben signifikant häufiger an, gegen ärztlichen Rat zu arbeiten, sowohl im Büro (Mann-Whitney-U Test: 252.072; $p = .002$; $r = .05$) als auch im Mobile Office (Mann-Whitney-U Test: 85.368,5; $p = .000$; $r = .10$) und schieben die Erholung häufiger auf das Wochenende (Mann-Whitney-U Test: 256.913,5; $p = .015$; $r = .05$) als Nicht Mobile Office Mitarbeitende. Mobile Office Mitarbeitende arbeiten signifikant häufiger trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung im Mobile Office (Mann-Whitney-U Test: 61.274,5; $p = .000$, $r = .18$). Die Gruppen unterscheiden sich nicht signifikant für Präsentismus trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung im Mobile Office im Büro (Mann-Whitney-U Test: 262.312; $p = .388$, $r = .02$).

Echtzeiterhebung

Mobile Office Mitarbeitende arbeiten signifikant häufiger trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung im Mobile Office (Mann-Whitney-U Test: 187.605; $p = .000$; $r = .20$), gegen ärztlichen Rat im Mobile Office (Mann-Whitney-U Test: 235.608,5; $p = .000$; $r = .05$) und gegen ärztlichen Rat im Büro (Mann-Whitney-U Test: 234.663; $p = .000$; $r = .04$) als Nicht Mobile Office Mitarbeitende.

Kein signifikanter Unterschied zeigt sich für Präsentismus im Büro trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung (Mann-Whitney-U Test: 244.260,5; $p = .643$; $r = .01$) und dem Aufschieben der Erholung bis zum Wochenende (Mann Whitney-U Test: 235.084; $p = .057$; $r = .05$).

4 Diskussion

Unternehmen ermöglichen ihren Mitarbeitenden im Rahmen von erweiterten Arbeitsmodellen zunehmend mobiles Arbeiten. Im vorliegenden Beitrag wird nicht im Detail zwischen den Mitarbeitenden im Innendienst und denjenigen im Außendienst unterschieden. Es muss aber in Betracht gezogen werden, dass es Unterschiede geben kann. Während regelmäßiges Mobile Office bei Swiss Life für den Innendienst offiziell seit 2016 möglich ist, ist mobiles Arbeiten für Mitarbeitende im Außendienst integrierender Bestandteil ihrer Tätigkeit. In Anbetracht der möglichen negativen Folgen von Präsentismus (Voermans & Ahlers, 2009) ist die Frage zu erörtern, inwiefern auch bei Mitarbeitenden im Mobile Office Präsentismusverhalten eine Rolle spielen könnte. In einer praxisnahen Betrachtungsweise ist beispielsweise nachvollziehbar, dass im Home Office möglicherweise auch mit Fieber vom Bett aus noch E-Mails beantwortet werden, die Arbeit im Büro mit Anreise zum Arbeitsplatz von der betroffenen Person aber unterlassen werden würde. Mobile Office könnte sogar als Kompromiss oder Alternative genutzt werden, wenn der betroffenen Person die Arbeit am festen Arbeitsplatz aufgrund einer vorliegenden Beeinträchtigung nicht (mehr) möglich erscheint, vgl. unten. Die Ergebnisse der drei Hypothesen legen den Schluss nahe, dass Präsentismus im Mobile Office ein Thema ist und Mobile Office Mitarbeitende sogar häufiger Präsentismus zeigen als Nicht Mobile Office Mitarbeitende. Mobile Office Mitarbeitende arbeiten sowohl im Büro als auch im Mobile Office etwa gleich häufig gegen ärztlichen Rat. Die genannten Hauptgründe für Präsentismus unterscheiden sich nicht zwischen Mobile Office und Nicht Mobile Office Mitarbeitenden. Erst bei der weiteren Betrachtung der Gründe können Nuancen ausgemacht werden. Im Folgenden werden Erkenntnisse aufgeführt, die über die Ergebnisse der drei Hypothesen hinausgehen. Bei der Interpretation ist entsprechende Vorsicht geboten und die Aussagen müssen gegebenenfalls durch weitere Untersuchungen fundiert werden. Es soll damit aber eine erweiterte Diskussion und kritische Auseinandersetzung angeregt werden.

Die Möglichkeit im Mobile Office zu arbeiten wird von der Mehrheit der befragten Mitarbeitenden genutzt. Insgesamt geben in der retrospektiven Erhebung 1.145 (70 %) der 1.629 befragten Mitarbeitenden an, zumindest gelegentlich im Mobile Office zu arbeiten. Dazu zählen 556 der 614 befragten Mitarbeitenden im Außendienst (91 %) sowie 589 der 1.050 Innendienstmitarbeitenden (58 %). In der Echtzeiterhebung geben insgesamt 831 (51 %) Personen Arbeit im Mobile Office an. Was in der Analyse auffällt, ist, dass 80 Mitarbeitende in der retrospektiven Erhebung im Durchschnitt weniger als eine Stunde Mobile Office

pro Woche angeben, in der Echtzeiterhebung aber mindestens eine Stunde in drei Wochen. Diese Unterschiedlichkeit könnte darauf hinweisen, dass die Echtzeiterhebung die reale Situation genauer abbildet als eine retrospektive Erhebung, was auch die Erfassung von Präsentismus betrifft (vgl. Strasser, Varesco Kager & Häberli, 2017).

Der Großteil der Mitarbeitenden, welche zumindest teilweise im Mobile Office arbeiten, tun dies 1 bis 8,5 Stunden pro Woche ($n = 634$), viele arbeiten zwischen ein und zwei Tagen pro Woche im Mobile Office ($n = 233$), 132 zwischen zwei und drei Tagen und 166 an mehr als drei Tagen. 30 % der Befragten geben an, gar nicht im Mobile Office zu arbeiten. Mögliche Gründe dafür können aus den Kommentaren zur Erhebung entnommen werden. Dort werden z. B. die Art der Tätigkeit und das fehlende Einverständnis von Vorgesetzten als Hindernis für die Arbeit im Mobile Office genannt. Da aber keine Frage konkret gestellt wurde, um mögliche Hindernisse für die Arbeit im Mobile Office zu erfassen, ist bei der Interpretation Vorsicht geboten. Die fehlende Erlaubnis des direkten Vorgesetzten zeigt sich jedoch auch in der Untersuchung von Weichbrodt et al. (2016) für 30 % der Befragten als Hindernis für die mobile Tätigkeit.

Mitarbeitende, welche in der dreiwöchigen Echtzeiterhebung zumindest teilweise im Mobile Office gearbeitet und Präsentismus gezeigt haben, geben als häufigsten Grund für Präsentismus das Verantwortungsgefühl gegenüber Kunden bzw. Klienten an (Platz 3 bei Nicht Mobile Office Arbeitenden), gefolgt von dem Willen, die Arbeit zu Ende zu führen (Platz 1 bei Nicht Mobile Office Arbeitenden) sowie dem Gefühl, es werde erwartet (Platz 4 bei Nicht Mobile Office Arbeitenden). An vierter Stelle wird genannt, dass sie sowieso immer an die Arbeit denken müssen (Platz 13 bei Nicht Mobile Office Arbeitenden) und dass sie die Arbeitskolleginnen/-kollegen nicht im Stich lassen möchten (Platz 2 bei Nicht Mobile Office Arbeitenden). Jene Mitarbeitenden hingegen, welche in den drei Wochen nie im Mobile Office gearbeitet haben, geben an fünfter Stelle an, dass sie unsicher waren, ob man sich wegen „so etwas“ krankmelden darf – dieser Grund tritt bei den Mobile Office Mitarbeitenden erst an 12. Stelle auf.

Mitarbeitende mit und ohne Mobile Office scheinen sich in Bezug auf ihre Gründe für Präsentismus zumindest teilweise zu unterscheiden, wobei zwar beide Gruppen die Verantwortung gegenüber Kunden bzw. Klienten, den Willen, die Arbeit zu Ende zu führen, die Arbeitskolleginnen/-kollegen nicht im Stich lassen zu wollen sowie das Gefühl, es werde erwartet, unter den ersten fünf Gründen für Präsentismus nennen, diese aber in unterschiedlicher Reihenfolge. Im Kontext der zunehmenden mobilen und flexiblen Arbeitswelt und der damit einhergehenden Auflösung

von Grenzen zwischen Berufs- und Privatleben fällt auf, dass die Mobile Office Mitarbeitenden bereits an vierter Stelle darauf hinweisen, dass sie sowieso immer an ihre Arbeit denken müssen, wohingegen dies bei den Nicht Mobile Office Mitarbeitenden nur selten genannt wird. Die ständigen Gedanken an die Arbeit spielen bei Außendienstmitarbeitenden eine etwas gewichtigere Rolle als bei Innendienstmitarbeitenden, wenngleich es auch dort vermehrt genannt wird. Dettmers, Vahle-Hinz, Bamberg, Friedrich und Keller (2016) weisen darauf hin, dass die Möglichkeit immer und überall zu arbeiten die Erwartungshaltung seitens der Arbeitgeber verstärkt, dass Mitarbeitende auch außerhalb der festen Arbeitszeiten verfügbar seien. Mit dem Begriff „extended work availability“ beschreiben sie einen Zustand, in welchem Mitarbeitende zwar offiziell Freizeit haben, jedoch flexibel für Vorgesetzte oder Arbeitskollegen zugänglich sind und von ihnen implizit oder explizit erwartet wird, dass sie auf die Arbeitsanforderungen reagieren. In ihrer Untersuchung zeigt sich ein starker negativer Zusammenhang zwischen der erweiterten Verfügbarkeit und Detachment. Insofern ist es vorstellbar, dass fehlende Regeln zur Arbeitszeit im Mobile Office dazu führen könnten, dass Mitarbeitende selbst nach der innerhalb der Kernzeiten geleisteten, vereinbarten Arbeitszeit das Gefühl haben, erreichbar bleiben zu müssen. Entsprechend wären vonseiten des Unternehmens Regeln zu formulieren und Verantwortlichkeiten zu klären. Gerade bei flexiblen Arbeitszeiten könnte die Erwartung an die Erreichbarkeit nach Bedarf gegeben sein, da kein einheitlicher Zeitpunkt des Feierabends definiert ist, was eine mögliche Ursache für das Gefühl, ständig an die Arbeit denken zu müssen, sein könnte. Zudem zeigt Dettmers et al. (2016) Studie auf, dass die erweiterte Verfügbarkeit mit beeinträchtigtem psychischem und physischem Wohlbefinden und weniger täglichen Erholungserlebnissen assoziiert ist. Möglicherweise trägt ein solches reduziertes Wohlbefinden wiederum zu Präsentismus bei, im Sinne eines Zusammenhangs zwischen Arbeit im Mobile Office, Detachment und Präsentismus.

Auch spielt die Befürchtung, die Provision zu verlieren bei Mobile Office Arbeitenden als Grund für Präsentismus eine größere Rolle als bei Nicht Mobile Office Arbeitenden. Letzteres bedingt einen variablen Lohnanteil, der im vorliegenden Kontext vorwiegend bei den im Außendienst tätigen Mitarbeitenden vorkommt. Im Vergleich der Gründe bei Innendienst- und Außendienstmitarbeitenden bestätigt sich dies. Die Angst vor Arbeitsplatzverlust wird von Nicht Mobile Office Mitarbeitenden an siebter Stelle genannt, wohingegen Mobile Office Arbeitende diesen Grund erst an 11. Stelle nennen. Eine vertiefte Differenzierung von unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen, z. B. mit Einbezug von Leiharbeit, crowd working usw.,

in Bezug auf Präsentismus sowie dem Innen- und Außendienst eines Unternehmens könnte die Analyse der Gründe vertiefen.

Bei weiterer Analyse der Gründe fällt auf, dass die Verantwortung gegenüber Kunden und Arbeitskollegen/innen, der Wille die Arbeit zu Ende zu führen sowie zumeist das Gefühl, dies werde erwartet, generell als Hauptgründe für Präsentismus genannt werden, unabhängig vom Mobile Office, Führungsfunktion, Alter und Geschlecht. Erst bei den weiteren Gründen zeigen sich mögliche Differenzen, beispielsweise scheint für Mitarbeitende ohne Führungsfunktion die Angst vor dem Arbeitsplatzverlust relevanter zu sein als für jene mit Führungsfunktion, wobei letztere eher der entgegengebrachten Wertschätzung gerecht werden möchten. Im Altersvergleich wird deutlich, dass Jüngere bis 25 Jahren die Unsicherheit, ob man sich wegen „so etwas“ krankmelden darf, als Grund für Präsentismus nennen, wobei diese Unsicherheit mit zunehmendem Alter abzunehmen scheint und Frauen diese Unsicherheit häufiger als Präsentismusgrund nennen als Männer. Mitarbeitende in allen Altersgruppen ab 25 Jahren weisen darauf hin, dass sie ohnehin immer an ihre Arbeit denken müssen und deshalb Präsentismus zeigen, was bei den bis 25 Jährigen weniger genannt wird. Dies spiegelt sich auch in der Korrelationsanalyse wider, wonach ein positiver Zusammenhang zwischen dem Alter und erschwertem Abschalten von der Arbeit besteht ($p = .000$; $r = .115$; $n = 1.629$).

Insgesamt fällt auf, dass die Kategorie „andere Gründe“ als eine der Häufigsten gewählt wurde. Dies kann darauf hindeuten, dass weitere zentrale Gründe noch nicht erfasst wurden, oder aber die Teilnehmenden diese Frage nicht beantworten wollten und mangels einer für sie passenden Antwortoption diese Kategorie gewählt haben. Eine Erhebung der Gründe im offenen Antwortformat könnte zu weiteren Einsichten führen. Zudem könnte eine getrennte Erhebung der Gründe pro Präsentismusitem Einblicke in die Entscheidungsmechanismen für Präsentismus im Mobile Office ermöglichen.

In der retrospektiven Erhebung zeigt sich bei den Mitarbeitenden, die Mobile Office nutzen, eine leichte Tendenz, dass sie im Mobile Office häufiger (6.9 %) gegen ärztlichen Rat arbeiten als im Büro (8 %). In der Echtzeiterhebung jedoch wurde sowohl im Büro als auch im Mobile Office ungefähr gleich häufig gegen ärztlichen Rat gearbeitet (3.7 % vs. 5.4 % der Mobile Office Mitarbeitenden). Hypothese zwei lässt sich somit mit den vorliegenden Daten nicht eindeutig bestätigen. Was jedoch auffällt, ist die Tatsache, dass sowohl im Mobile Office als auch im Büro in bemerkenswertem Umfang Präsentismus gegen ärztlichen Rat erfolgt (14.9 % retrospektiv, 7.1 % Echtzeit der Mobile Office Mitarbeitenden). Da die Echtzeiterhebung nur über drei Wochen stattfand und in diesem Zeitraum bereits

59 Mobile Office Mitarbeitende gegen ärztlichen Rat gearbeitet haben, lässt sich zudem vermuten, dass die Häufigkeit dieses Verhaltens in der retrospektiven Erhebung über 6 Monate mit „nur“ 171 Mobile Office Mitarbeitenden unterschätzt wurde und der tatsächliche Anteil noch höher liegt.

Die Untersuchung des Präsentismusverhaltens von Mobile Office und Nicht Mobile Office Mitarbeitenden zeigt, dass Mobile Office Mitarbeitende signifikant häufiger im Mobile Office trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung (Retrospektiv: Mann-Whitney-U Test: 61.274,5; $p = .000$, $r = .18$; Echtzeiterhebung: Mann-Whitney-U Test: 187.605; $p = .000$; $r = .20$) und gegen ärztlichen Rat (Mann-Whitney-U Test: 83,368,5; $p = .000$; $r = .10$; Echtzeiterhebung: Mann-Whitney-U Test: 233.608,5; $p = .000$; $r = .05$) arbeiten als Nicht Mobile Office Mitarbeitende. Es überrascht, dass es offenbar Mitarbeitende gibt, die zwar angeben allgemein nicht im Mobile Office zu arbeiten, dort aber Präsentismus zeigen und also doch zeitweise im Mobile Office zu arbeiten scheinen. Dies betrifft retrospektiv 16 Fälle für das Arbeiten trotz gesundheitlicher Gründe, 2 Fälle gegen ärztlichen Rat sowie 10 Fälle für das Arbeiten trotz gesundheitlicher Gründe und 3 Fälle gegen ärztlichen Rat in der Echtzeiterhebung, insgesamt somit 31 Fälle. Dies könnte ein Anzeichen für einen Kompromiss anstelle von krankheitsbedingten Absenzen sein bzw. dass diese Mitarbeitenden die Arbeitsform Mobile Office explizit für Präsentismusverhalten wählen, sie also nur nutzen, wenn ihnen die Arbeit am festen Arbeitsplatz aufgrund einer vorliegenden Beeinträchtigung nicht möglich erscheint. Um diese These zu erhärten wäre eine Untersuchung einer solchen Verlagerungstendenz notwendig.

Zusätzlich zu Präsentismus im Mobile Office zeigen Mobile Office Mitarbeitende jedoch auch im Büro häufiger Präsentismus gegen ärztlichen Rat als Nicht Mobile Office Mitarbeitende (Retrospektiv: Mann-Whitney-U Test: 252.072; $p = .002$; $r = .05$; Echtzeiterhebung: Mann-Whitney-U Test: 254.663; $p = .000$; $r = .04$), wenngleich die Effektstärken darauf hinweisen, dass dieser signifikante Unterschied gering ist. In Bezug auf Präsentismus trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung und dem Aufschieben der Erholung bis zum Wochenende ergeben sich in der retrospektiven Erhebung und der Echtzeiterhebung uneinheitliche Ergebnisse, in keiner Präsentismusform aber geben Nicht Mobile Office Mitarbeitende signifikant mehr Präsentismus an als Mobile Office Mitarbeitende. Daraus lässt sich schließen, dass Mobile Office Mitarbeitende im Allgemeinen mehr Präsentismus zeigen als Nicht Mobile Office Mitarbeitende, da sie zusätzlich zum Präsentismus im Büro, den sie in etwa gleich häufig zeigen wie Nicht Mobile Office Mitarbeitende, auch noch Präsentismus im Mobile Of-

Office angeben. Dies lässt sich auch in den Zusammenhängen erkennen. So besteht ein signifikant positiver Zusammenhang zwischen den durchschnittlichen Mobile Office Stunden (retrospektiv) und Präsentismus im Mobile Office (gegen ärztlichen Rat MO: $p = .000$, $r = .264$; trotz gesundheitlicher Gründe MO: $p = .000$, $r = .386$) sowie Präsentismus gegen ärztlichen Rat im Büro ($p = .000$, $r = .141$). In der Echtzeiterhebung besteht zwischen diesen Faktoren ebenfalls ein signifikant positiver Zusammenhang (gegen ärztlichen Rat MO: $p = .000$, $r = .158$; trotz des Gefühls gesundheitlicher Beeinträchtigung MO: $p = .000$, $r = .355$; gegen ärztlichen Rat Büro: $p = .000$, $r = .152$). Dies könnte daran liegen, dass sich für Mobile Office Mitarbeitende an mehreren Arbeitsplätzen die Möglichkeit für Präsentismus ergibt. Das bedeutet gleichzeitig, dass sie die Entscheidung für oder gegen Präsentismus mehrfach fällen müssen. Baumeister, Bratslavsky, Muraven und Tice (1998) beschreiben, dass willentlich gesteuerte Aktionen, wie z. B. eine Entscheidung zu treffen oder sich selbst zu regulieren, auf dieselbe innere Energieressource zugreifen und dass die Ausführung einer willentlichen Aktion diese Energieressourcen reduziert, wodurch weniger Energie für die Ausführung der nächsten willentlichen Aktion bereitsteht. Im vorliegenden Kontext könnte dies bedeuten, dass die Person sich unter Abwägung des persönlichen Für und Wider zunächst zwar willentlich gegen Präsentismus im Büro entscheidet, infolgedessen aber weniger Energie für die nächste anstehende Entscheidung, keinen Präsentismus im Mobile Office zu zeigen, zur Verfügung hat. Möglicherweise führt dieser reduzierte Energielevel dazu, dass die Person nicht mehr in der Lage ist, sich auch gegen das Arbeiten im Mobile Office trotz gesundheitlicher oder anderweitiger Beeinträchtigung zu entscheiden.

Die Erfassung und Einordnung von Präsentismus im Bereich Mobile Office stellt eine große Herausforderung dar, ist im Kontext von multiplen Faktoren zu betrachten und bedarf weiterer Analysen und Diskussionen. Für den praktischen Umgang mit Präsentismus im Mobile Office sind sowohl unternehmensspezifische Einflüsse, wie z. B. die Erwartung und Belohnung lückenloser Anwesenheit, als auch individuelle Faktoren, wie und wann sich jemand entscheidet, trotz einer gesundheitlichen oder anderweitigen Beeinträchtigungen zur Arbeit zu gehen, zu berücksichtigen. Eine klare Zuordnung von Verantwortlichkeiten (Fürsorgepflicht des Unternehmens, Treuepflicht der Mitarbeitenden), der Fokus auf (gesunde) Anwesenheit und eine Sensibilisierung aller Mitarbeitenden können dazu beitragen, dass das Bewusstsein für Präsentismus beim mobilen Arbeiten gesteigert und die Vorteile von Mobile Office besser genutzt werden können.

Literatur

- Aronsson, G., Gustafsson, K. & Dallner, M. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiol Community Health, 54*, 502-509.
- Baker-McCleary, D., Greasley, K., Dale, J. & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: the pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal, 20* (3), 311-328.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Muraven, M. & Tice, D. M. (1998). Ego Depletion: is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology, 74* (5), 1252-1265.
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G. & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of occupational and environmental medicine, 51*, 629-38.
- Bienefeld, N., Grote, G., Stoller, I., Wäfler, T., Wörter, M. & Arvanitis, S. (2018). Digitalisierung in der Schweizer Wirtschaft: Ergebnisse der Umfrage 2016: Teil 2: Ziele, berufliche Kompetenzen und Arbeitsorganisation. *KOF Studien*, No. 99.
- Dettmers, J., Vahle-Hinz, T., Bamberg, E., Friedrich, N. & Keller, M. (2016). Extended work availability and its relation with start-of-day mood and cortisol. *Journal of Occupational Health Psychology, 21* (1), 105-118.
- Gisin, L., Schulze, H., Knöpfli, D. & Degenhardt, B. (2015). *Schweizerische Umfrage "Home Office 2012" – Aktuelle Bedingungen sowie Vor- und Nachteile aus Sicht von Routiniers*. Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, Olten.
- Johansen, V., Aronsson, G. & Marklund, S. (2014). Positive and negative reasons for sickness presenteeism in Norway and Sweden: a cross-sectional survey. *BMJ Open, 4*, 1-6.
- Krane, L., Larsen, E. L., Nielsen, C. V., Stapelfeldt, C. M., Johnsen, R. & Risor, M.B. (2014). Attitudes towards sickness absence and sickness presenteeism in health and care sectors in Norway and Denmark: a qualitative study. *BMC Public Health, 14*, 1-15.
- Lohaus, D. & Habermann, W. (2018). *Präsentismus*. Heidelberg: Springer.
- Rudow, B. (2014). *Die gesunde Arbeit: Psychische Belastungen, Arbeitsgestaltung und Arbeitsorganisation* (3. aktual. und erweiter. Auflage). München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Strasser, P., Varesco Kager, N. & Häberli, D. (2017). Echtzeiterhebung von Präsentismus mit der App now@work® – ein Praxisbericht. *Journal Psychologie des Alltagshandelns, 10* (2), 36-50.

- Swiss Life. (2018). *Alles über Swiss Life in der Schweiz*. Verfügbar unter <https://www.swisslife.ch/de/ueber-uns.html> (23.10.2018).
- Ulich, E. (2015). Präsentismus. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch – Lexikon der Psychologie* (16. Auflage, S. 1212). Bern: Hans Huber.
- Ulich, E. & Nido, M. (2014). Präsentismus – auch ein Ergebnis persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung? In P. Sachse & E. Ulich (Hrsg.), *Psychologie menschlichen Handelns: Wissen & Denken – Wollen & Tun* (S. 185- 205), Lengerich: Pabst.
- Ulich, E. & Wülser, M. (2018). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven*. (7. überarb. und erweiter. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Voermans, S. & Ahlers, G. (2009). *Präsentismus: Krank zur Arbeit: Was kosten uns „tapfere“ Kollegen? 2*. Bremer Fachaustausch „Gemeinsam neue Wege“. Bremen, 30.01.2009.
- Weichbrodt, J., Berset, M. & Schläppi, M. (2016). *Flex-Work Survey 2016. Befragung von Erwerbstätigen und Unternehmen in der Schweiz zur Verbreitung mobiler Arbeit*. Olten: Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW.
- Weichbrodt, J., Sprenger, M., Steffen, M., Tanner, A., Meissner, J. O. & Schulze, H. (2015). *WorkAnywhere*. Swisscom (Schweiz) AG & SBB AG (Hrsg.). Verfügbar unter http://documents.swisscom.com/product/1000174Internet/Documents/Worksmart/WorkAnywhere_Studie/WorkAnywhere_Studie-de.pdf.
- Zimmermann, J. (2016). *Arbeitspausen im Home Office*. Lengerich: Pabst Science Publishers.

Korrespondenz-Adresse:
Dr. Philip Strasser
Swiss Life AG
General-Guisan-Quai 40
CH-8002 Zürich
philip.strasser@swisslife.ch

Insafing – new intellectual technology of group work

Yury Dus, Vladimir Razumov, Leonid Ryzhenko & Victor Sizikov

Omsk F. M. Dostoevsky State University, Russia

ABSTRACT

The article explores a new form of intellectual communication called „insafing“, which is a type of communication that utilizes the elements of Activity Organizing Games, built in accordance with an in-advance-prepared sense scheme. The scientific and methodological fundamentals of insafing based on the Theory of Dynamic Information Systems (TDIS) and the methods of cognitive engineering are discussed in the article. The article also provides an example of insafing on the realization of the project „The country of adventures and travels along Siberian Route“.

Keywords

Insafing – intellectual communication – Theory of Dynamic Information Systems (TDIS) – Activity Organizing Game (AOG) – Categorical Systematic Methodology (CSM)

1 Introduction

Modern civilization faces the growth of the level of inner variety and complexity of projects. The intellectual saturation of inventions and their exploitation are increasing. The transition to intensive development and to the implementation of innovations requires formation of new technology of intellectual activity where the main factor of development is knowledge.

From the antiquity, where mathematics and axiomatics-deductive approach to organizing the arguments appeared, the logic is being formed with forms of organizing the thinking and the patterns for knowledge management, first of all, terms, views, definitions and conclusions, the significant progress in techniques of working with knowledge has not been achieved. The mentioned constructions determine resolving power of intellectual culture, where the key limitation is the adjustment of the listed forms of thought, speech and writing, introduced, firstly, in a linearized form, secondly, for working individually.

The introduction of forms for specialists team work on different issues, tasks and projects should be relevant to the significant changes in intellectual activity in XX century. The methods of solving the problems by working in team include the following: „serious games“ and their form „command post exercises“, „Workshop of the future“, „quality control group“, „foresight“, „brainstorming“. The methodology and

methods of Activity Organizing Games (AOG) have been in progress in the USSR and nowadays in modern Russia since 1980s (Shchedrovitskiy, 2004). Activity Organizing Games vary in developing of a script (it should ideally be original for every particular case), in presence of expert playing technicians and people motivated to work in a team. The „immersion“ of participants into the game is desirable, when it is held beyond the work environment avoiding distractive office and personal factors. It is important for AOG to schematize the activities needed for solving a problem. Due to the development of the Internet technology and mobile communications online communities, distance learning and interacting systems (teleconferences, webinars, etc.) are being formed. Quite positive environment for advancement of teamwork methods is set up. Whereinto, serious intellectual potential might be engaged.

In line with elaboration of new intellectual technologies that provide formation of innovative ways of reasoning and creation of new forms of knowledge management, and that are implemented in the framework of Categorical Systematic Methodology (CSM) (Razumov, 2004), Theory of Dynamic Information Systems (DIS, TDIS) (Razumov & Sizikov, 2013), we will give consideration to the new AOG – insafing (Dus et al., 2014). Insafing was designed for organization of group work to solve the problems in different fields of knowledge, education, engineering and management.

2 TDIS

TDIS began to form in the late 1990s accumulating results gained in homeo-statics, which is a branch of cybernetics (Gorskiy, 1998), in concept of intellectual systems and intellects (Ladenko, 1994), CSM.

In making an assessment of the results it develops that the common ground for the mentioned directions is searching for cognitive tools suitable for describing the processes of all kinds in the research area with the help of universal language. Special attention is given to the work with visual schemes transmitting original sense content-rich characteristics of the objects. In the course of searching for universal cognitive tools, working with constructions developed on the basis of organization knowledge elaboration of inartificial and artificial objects, the limitations were discovered. The limitations touched upon the universalism on almost every type of schemes, for example, the schemes based on symbols of Chinese philosophy. Afterwards, the accents are shifted to the development of a mathematical framework for conceptual (qualitative) modeling. The task to design an analytic object in terms of the system of axioms was determined and solved. This object is a multiuse cognitive shell for the models of objects of any type. Thus, the class of information objects, called DIS, was identified.

DIS is an analytically identified object that can be presented in a form of oriented graph with vertices and two types of edges (principal, dominant) whereon the process of information functioning is given.

Definition 1. DIS D is a pair (G, PIF_G) , where G – orgraph with two types of edges, and $\text{PIF}_G = \{A(k) | k \in Z\}$ – PIF on it is a sequence of three types of acts of IF redistribution among the vertices of orgraph:

$$\begin{aligned} G &= (V, R_d, R_c), \text{ where } V \subset \mathfrak{R}, |V| < \infty, (R_d \cup R_c) \subseteq (V^2 \setminus I), \\ A(k): FS(k) &\rightarrow FS(k+1), FS(k) = (S(k), \lambda_k, f_{kd}^-, f_{kc}^-), \\ S(k) &= (r_k, q_k), \\ r_k^*: V &\rightarrow R^+, q_k^*: V \rightarrow R^+, \lambda_k: V \rightarrow R^+, f_{kd}^-: R_d \rightarrow [0; 1], \\ f_{kc}^-: R_c &\rightarrow [0; 1], \\ (\forall k \in Z) &(\forall v \in V) ((f_{kd}^-(v) \leq 1) \& (f_{kc}^-(v) \leq 1)) \text{ and} \\ \text{or 1) } r_{k+1}(v) &= (1 - f_{kc}^-(v))r_k(v), q_{k+1}(v) = q_k(v) + q_k^*(v), \\ \text{or 2) } r_{k+1}(v) &= r_k(v) \text{ for } q_k(v) < \lambda_k(v) \text{ and } = r_k(v) + q_k(v) \\ \text{for } q_k(v) &\geq \lambda_k(v), q_{k+1}(v) = q_k(v) \text{ for } q_k(v) < \lambda_k(v) \text{ and } = 0 \\ \text{for } q_k(v) &\geq \lambda_k(v), \\ \text{or 3) } r_{k+1}(v) &= (1 - f_{kd}^-(v))r_k(v) + r_k^*(v), q_{k+1}(v) = q_k(v), \\ \text{where } f_{kd}^-(v) &= \sum \{f_{kd}(v, v_i) | (v_i \in V) \& ((v, v_i) \in R_d)\}, \\ f_{kc}^-(v) &= \sum \{f_{kc}(v_i, v) | (v_i \in V) \& ((v_i, v) \in R_c)\}, \\ r_k^*(v) &= \sum \{f_{kd}(v, v_i)r_k(v_i) | (v_i \in V) \& ((v, v_i) \in R_d)\}, \\ q_k^*(v) &= \sum \{f_{kc}(v_i, v)r_k(v_i) | (v_i \in V) \& ((v_i, v) \in R_c)\}. \end{aligned}$$

Herein denoted: Z – set of integers; \mathfrak{R} – set of all knowledge clusters as philosophical categories; V, R_d, R_c – set of vertices, principal and dominant edges of the orgraph G ; $|V|$ – potency of set V ; $V^2 = V \times V$; I – identity

mapping (on V); $R^+ = [0; \infty)$; $A(k)$ – act PIF; $S(k), FS(k)$ – state and total state of DIS at the beginning $A(k)$; $r_k(v), q_k(v), \lambda_k(v)$ – value of the quantities of active and passive IF and the level of transformation of type-two IF into type-one in $v \in V$; $f_{kd}^-(w_d), f_{kc}^-(w_c)$ – value of relative conductivity of principal w_d and dominant w_c edges.

Structural parameters, value of transformation levels and relative conductivity – functional parameters – are orgraph G characteristics. And the sequence $\{S(k) | k \in Z\}$ – graph PIF DIS D .

In a practical aspect, diversity of DIS may be interpreted as a shell, in which a model object under study of any object region is inserted homomorphically. For this purpose DIS is showed in categorical scheme (CS) in a format of orgraph with vertices relevant to categories, and edges (principal, dominate), that helps to present the structure of research object. Mathematical properties of DIS are elucidated in TDIS. It is implemented: at structural level in orgraph DIS morphology analysis; at functional level, where three acts of information functioning process and typical regimes for DIS were determined; at imitation level leading to objects models construction in DIS formats with performing numerical computer experiments using them. Packaging knowledge in DIS forms makes it possible to document sense content-rich characteristic of any object in order to transfer the results of mathematical analysis of DIS formal construction on it, whereon the knowledge about the object under the study is projected. It emerged that working with the help of class DIS models is a convenient instrument for discussion organization of scientific, academic and project problems in a group. In this regard, insafing is being developed.

Insafing as an intellectual communication of AOG participants uses the following operations of TDIS: decoding, folding, and mutation. Decoding – detalization of a category (term) into three new terms. Mutation – replacing the categories achieved in every stage of decoding according to the formed in TDIS algorithm. Folding – for each new triplet of categories received from mutation at the relevant level of decoding a new category or a new name for the triplet is found. The main topic of that particular insafing is focused on one category. The indices are not entered in the scheme for it. This category is being decoded when the three categories for its specification are present (first level decoding, for each category (orgraph vertex) a special index is entered – 0, 1, 2), each of which undergoes further decoding (second level decoding, where the following indices are entered for the categories – 00, 01, ..., 22, – 9 in whole). Discussion topic may be detailed further on. Triadic principle is justified in TDIS as optimum for representation of information processes at structural, functional and imitative levels. It provides means for building convincing CS for modeling objects discussed in insafing.

TDIS was initially formed in the framework of ideas of Pythagoreans and Plato’s Academy of importance to coordinate mathematics and ontology, which is related to the views of Penrose (Penrose, 2007). In TDIS the ideas mentioned above are complemented by a suggestion about necessity of synthesis of mathematics, physics and philosophy. Methodology of organization of insafing is formed on the base of TDIS, but taking into account that the object model in a form of DIS is formed by the group. What is essential is that the participants of insafing are focused on working with the scheme as if with hypertext. Continuing with presentation of knowledge in orgraph, we have opportunities to show scenarios for discussion of the topic we are interested in as the way to avoid its vertices and revealing different groups of categories. TDIS provides algorithms of connection between vertices taking all the revealed for DIS mathematical properties into account, foreseeing efficient transitions to functional and imitative levels of research in prospect. This is imple-

mented through the operations named „mutations“. Mutations are the rearrangements of categories in triads by the rules, specified in the setting of indices at vertices – categories. As a result of mutations at the second level decoding, six new triads appear, which don’t have names yet. Thus, the technology of TDIS produces a heuristic effect, but for its development the operation of folding is needed, when the new names are given to all of the six triads formed by mutation.

The sequence of decodings from level 0 to level 3 without regard to mutation and folding can be seen in Figure 1.

The DIS schemes in Figure 1 are called DIS-computers (DIS-*C) aiming to show that the DIS structures allow to implement particular computational technology at the level of numerical simulating models. The next scheme presents working with DIS scheme of level 2 with the application of decoding, mutation and folding. The cognitive model of completing the processes described above is presented in Figure 2.

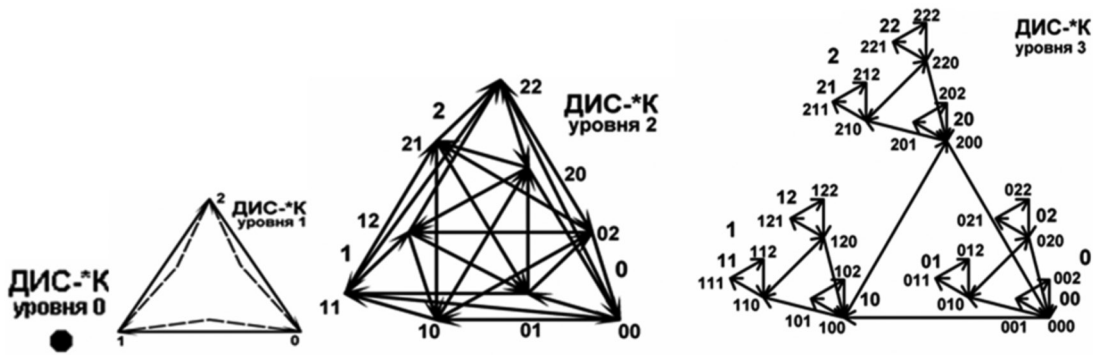


Figure 1: ДИС-*К (DIS-*C) of 0-3 levels as cognitive patterns for knowledge packaging.

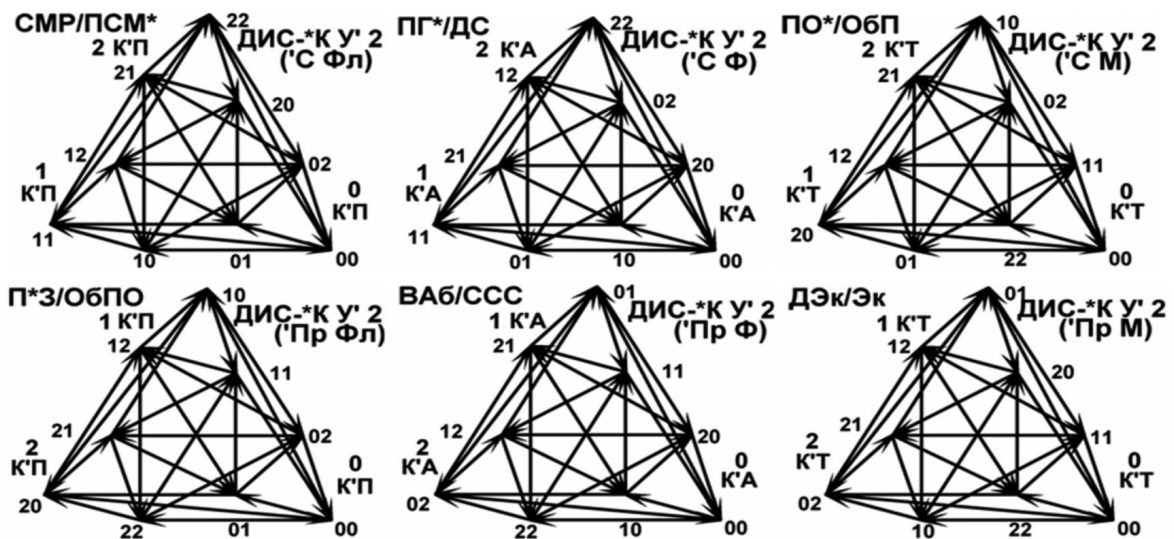


Figure 2: Basic mutations of a DIS computer at the second level in the language of canonical numbering of its vertices (DIS-*C L2).

The scheme in Figure 2 demonstrates an example with knowledge analysis characterizing the research with regard to perception, learning and projecting in general terms. Keys: basic mutations of triads: BA6 – realization of the abstract, ДЭк – access to experiment, ПП* – testing of hypothesis, П*3 – comprehension of legitimacy, ПО* – comprehension of experience, CMP – self-development; basic types of mental organization: ДС – pressure of fear, О6П – training through imitation, О6ПО – training through practical learning, ПСМ* – connection to self-development of the Universe, CCC – creation of the means of insurance, Эк – experiment; basic aspects of study management: ‘Пр – application, ‘С – establishment, correspondingly, М – of mathematics, Ф – of physics, Фл – of philosophy; the rest: К’А, К’П, К’Т – information criterion, correspondingly, active, passive, transforming; M-A-mathematical apparatus as a mean of analysis and support, П – notion, СПП – mean of working with a notion.

The symbols, additional to indices, may also be taken into account. They provide an opportunity to bring any special question to the level of generalization and abstraction (Razumov & Sizikov, 2015, pp. 16-22). Insafing as an application area of TDIS makes it possible to relate any of the topics discussed to your accumulated base of developments. The development of TDIS, DIS technology and DIS computers goes along with formation of fully connected system of general scientific categories which is open to renewals. This system is called nomological base. It includes about one hundred categories and a formal alphabet¹ was created just for it (Razumov & Sizikov, 2014). Communication technology – insafing provides for possibility of serious interdisciplinary studies of the topic. It functions in the following manner. The group of categories (key words) on the topic is relevant to the categories of nomological base. If no matches were found, decoding of the categories and also mutations take place until the categories of nomological base appear. When this is accomplished, resources that are already present are involved for further research of the topic, including some mechanisms of cognitive mapping.

3 Methodology for insafing

Insafing began to form in 2012 (Dus et al., 2014, pp. 25-42). It is applied and expands as a new technology of communication in the areas of project planning in business, management, scientific researches and education. Let’s touch on methodology of insafing in project planning as this line of work theoretically provides combination of research and didactic processes for purposes of solving a specific task. The internet re-

source called „The First Sense Net“ (2015) was elaborated by the authors of the article on the basis of TDIS in order to support and promote insafing. And also two versions of software application were elaborated: AWS of researcher – Cognitive assistant (Lunacharskiy, 2011), the program implementing mutations of DIS computer of the second level (Razumov & Sizikov, 2015, pp. 16-22).

As the TDIS apparatus is being used in insafing, it is necessary to point out that initially the subject-organizer of insafing is specified with the level of abstraction used on a case by case basis. High level requires us to start the work as a serious scientific research in an interdisciplinary format and with a focus on innovation. At that rate, as it was described above, the categories of a subject correlate to nomological base. The results and instruments of TDIS are actively involved in the process. The disciplinary socialization of obtained theoretical results, accompanied by their specifications and interpretations as a matter of actual practice is primarily performed in the phase of interactive communication. The medium level refers to work with categories characterizing the subject, with orientation at the level of training and the needs of the group in which insafing is planned. The low level, as a general rule, is accepted upon condition that the group is ill-prepared (training session, brief one-time consultation exercise). The CS, upon which the interactive phase of work starts, is formed in cooperation with the group. The procedure of insafing is the following (Figure 3).

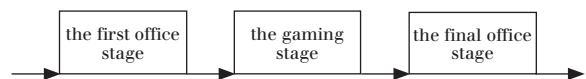


Figure 3: Schematic diagram represents the stages of insafing.

Three stages of work are allocated: the first office stage, the gaming stage and the final office stage. The office stage is performed by a general subject, the organizer of insafing. Taking interests and proficiency of the customer into account, the level of abstraction is assessed and the scenario is formed, the event’s duration is planned, the way the future result should look like is fixed and the way of its presentation is determined at this point. Whether the sense scheme is to be developed together with the group, or would be suggested by the organizer cut-and-dried, is also specified. Creative potential of organizers proves out at this phase, as well as their ability to walk a fine line between their own research interest and the training and needs of the customer. The capabilities of visualization of discussion in a form of CS or so called „sense“ schemes

¹ To be consulted with the content of nomological base on the website: <http://thoughtring.com/ViewForm.aspx?id=421>.

(Ryzhenko, 2012) are usually used in the office stage. The use of software application „Cognitive assistant“ (Lunacharskiy, 2011) is approved. Experience has shown the practicability of discussing the products of the first office stage with a group. On this basis, the transition to the gaming stage commences.

The communication on scenario given to the group is evolved at the gaming stage of insafing. The presenter begins his work with demonstration of the CS, which is the basis for the further discussion. If the group accepts the CS, the roles breakdown takes place. When operated at the second level of CS (as shown in Figure 2), each of nine categories marked by double digit indices corresponds to the expert's attitude. The experts are divided into nine subgroups. In accordance with the CS in Figure 1, these are the triads: 00, 01, 02; 10, 11, 12; 20, 21, 22. The subgroups in every act of communication are united in three groups. Insafing, on the one hand, has capacities for combining a good number of triads, and, on the other hand, under the conditions of limited time they confine to combinations suitable to the purposes of certain insafing. The goal of the experts is the generation of knowledge concentrated by a particular category to the benefit of development of universal (systematic) concept of the entire triad as the category of the first level decoding (0, 1, 2). Working on these categories is assigned to moderators in each group. They organize communication in a group, accumulation of the results and presentation of the group's report. Thus, the minimum of thirteen people is necessary for the construction of insafing (nine experts, three moderators and a presenter).

The logic of insafing is built in such a way that in the office stage of the work the process initially goes on the way of specification of the topic. The gaming stage is the process of movement for the details to their integration into the big picture, in other words, the system with emerging effects has to be derived. The discussion of the topics marked by categories as 0, 1, 2, begins in groups, each consisting of three experts and a moderator. It lasts from 15 to 30 minutes. The affinity of discussions is achieved with the help of questions associated, in accordance, with the indices – 0, 1, 2; and on the triads repeatedly – 00, 01, 02; 10, 11, 12; 20, 21, 22. The so called „sense schemes“ are sometimes used in the research. For instance, the scheme is stated as a triad of questions: What? How? Why? The „What“ question refers to the subject's characteristics and the compilation of definitions. The „How“ question points out the instrumental part, in other words, what methods and technologies might be implemented in it. The „Why“ question implies stating the goal for the system and also highlighting in which larger scale system, also developed in insafing, the system is inlined. After the discussion they switch over towards the presentation of the material by moderators. The speech lasts

no longer than five minutes and after that within the ten minutes period some questions may be asked, and the discussion takes place. After the last (third) moderator has finished his speech, moderators organize a group for discussion of a topic given for insafing. Their goal is to form a system of representations, in which all the participants were interested originally. Their discussion lasts up to fifteen minutes and then one of the moderators speaks (up to five minutes). After that it is a time for questions and discussion (up to ten minutes). In case, if observers are required, they are involved as opponents for evaluation of ideas and propositions presented.

The collected materials become a basis for the final office stage of the work, which includes: preparation of conclusions offering a concept, a programme, technical requirements and other documentation necessary for the further realization of the project that was discussed in insafing.

4 Example of insafing

The technology of insafing was implemented by the authors of the present article for the development of the tourist project „The country of adventures and travels along Siberian Route“ (O proekte, 2015). This project is designed to form high-demand tourist products on the territory of Siberia. The word „routes“ was used in Russia to name the roads, where the coachmen connection was established until the end of the XIX century. Coachmen connection is the horse-drawn connections for state, commercial and postal purposes, in which trios of horses were usually used. Siberian Route is the longest road in the world that traveled north of „The Silk Road“ and led from the European part of Russia across the Urals to China (via Lake Baikal and Nerchinsk), and also in the direction of Alaska (via Yakutsk and Kamchatka). Nowadays, the tourist zone is being formed along the route, where a great number of historical artifacts, museums and legends stood the test of time, and, where there still are unique natural complexes. The project involves establishing of a common player tourist area managed by a community of indifferent people and organizations.

The series of insafings was organized that included different participants. The final one is reputed to be the insafing of December, 10, 2015 in Omsk through the request of association of intermunicipal collaboration „Siberian Route“ with the assistance of the Ministry of Culture of Omsk Oblast (Shkarupa, 2015).

The experts in tourism, culture, municipal administration, environmental protection, finance, economics, computing technologies, and also the students of Omsk universities took part in insafing (each subgroup out of nine working simultaneously included 3

to 5 people with one student or one postgraduate being present). The sense scheme presented in Figure 4 was used as the basis of the first stage of communication.

The sense scheme Realization of the project „The country of adventures and travels along Siberian

Route“ (Figure 4) is performed in office. The questions were prepared for each of nine subgroups, marked by double-digit indices, for the participants of insafing to answer (Table 1).

Table 1: Questions for the groups of initial communication.

<i>Source group 0. What is the „Country“ like?</i>	
Topics	Questions that should be disclosed in topic
Topic 00. The components of the „Country“	<ul style="list-style-type: none"> - characters - characters' activity - relationship between characters - space for activity - etc.
Topic 01. What is happening in the „Country“ <i>(during the final communication this topic will be moved to another group)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - legislation and the rules of conduct function - events happen (quests, special offers, traveling...) - topics (trails) are formed - bonuses and statuses are assigned - etc.
Topic 02. Why is the „Country“ organized in that way	<ul style="list-style-type: none"> - design creates visions - visions present interests - characters create events - events are formed into topics - bonuses and statuses generate action - common player area emerges - etc.
<i>Source group 1. Who needs this project and why?</i>	
Topic 10. Who is interested in the project <i>(during the final communication this topic will be moved to another group)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - clients - authorities for culture and cultural institutions - business entities - local authorities and other levels of government - etc.
Topic 11. Motivation for participating in the project	<ul style="list-style-type: none"> - acquisition of resources - self-sustained growth - attainment of senses - etc.
Topic 12. Project results	<ul style="list-style-type: none"> - financial sufficiency - steadiness, reliability - interesting life - patriotism - etc.
<i>Source group 2. How to implement the project</i>	
Topic 20. Resources and forces at work of the project „Countries...“	<ul style="list-style-type: none"> - actors - artefacts and mythology - investments - etc.
Topic 21. Means of project management	<ul style="list-style-type: none"> - strategic guidelines - management entities - managing impact on participants - patterns and instructions for action - etc.
Topic 22. Mechanisms for realization of the project <i>(during the final communication this topic will be moved to another group)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - mobilization of resources - coordinating - consolidating progress - operational maneuver - etc.

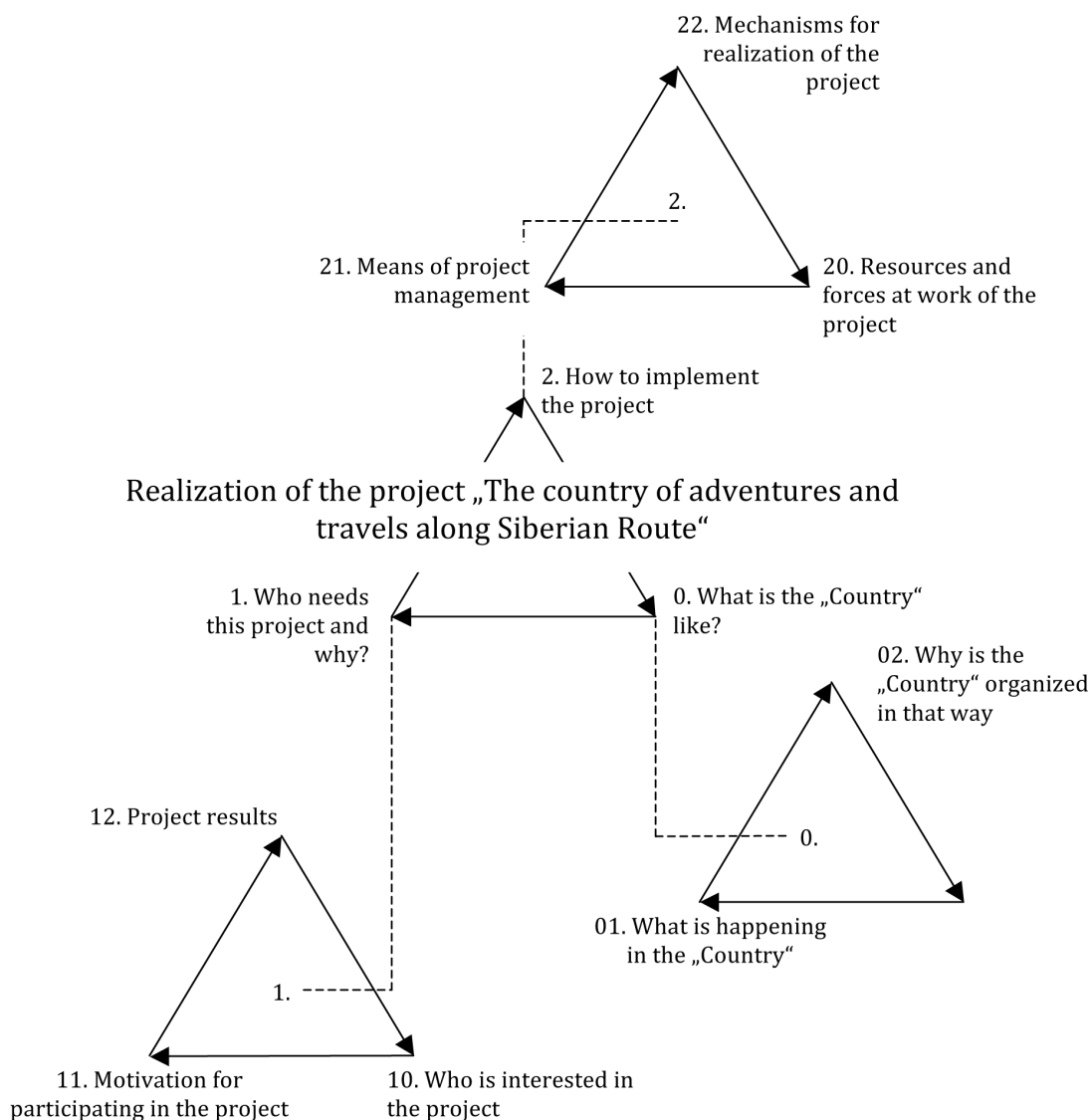


Figure 4: Initial Sense scheme: Realization of the project „The country of adventures and travels along Siberian Route“.

The first step of insafing was organized on the basis of this sense scheme. It was responsible for arranging communication in three groups with further public discussion of the groups' reports.

The second, final step of insafing, was based on new sense scheme Means of obtaining success in the project „The country of adventures and travels along Siberian Route“, obtained in the office stage through one of mutation processes of the initial scheme.

The final scheme acquired the form presented in Figure 5.

The questions for communication introduced in Table 1 were composed into triads in Figure 5 according to combinations of the categories and were based upon this sense scheme.

The final office stage of elaboration of technical requirements for social networking service, depiction of which is beyond the scope of the article, has become the result of the first office stage of insafing (construction of the sense scheme) and the gaming stage (communication in a form of AOG).

The overall result of insafing is the final office stage of sketch project development with the further development of technical enquiry of partner rewards program, realized in 2016 and in the beginning of 2017 on the website <http://sibtract.ru>.

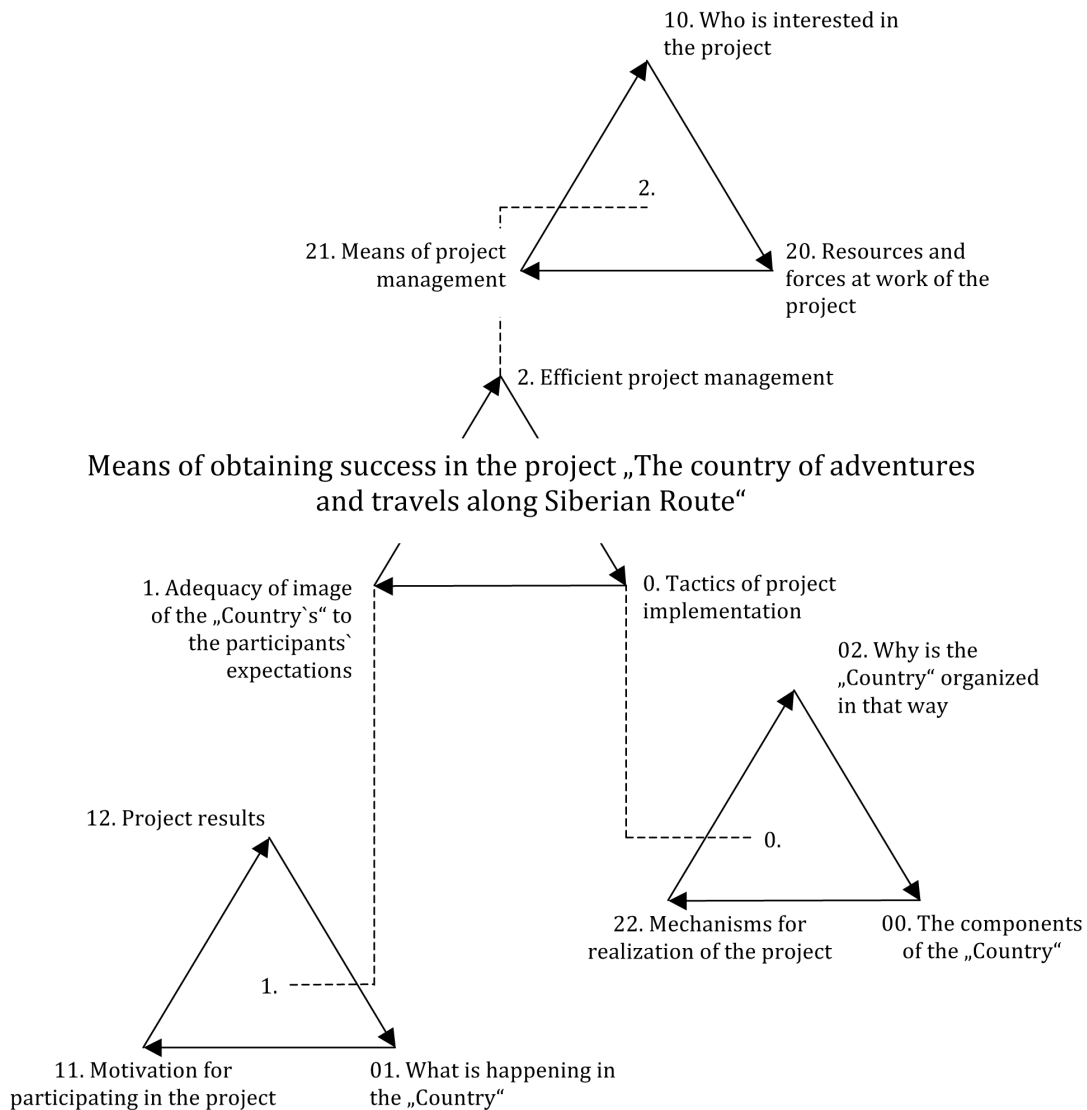


Figure 5: Final Sense scheme: Means of obtaining success in the project „The country of adventures and travels along Siberian Route“.

5 Conclusion

Formation of the sense schemes of communication (Figures 4, 5) appears to be an important aspect of group work technology. It saves time significantly hewing off unnecessary digressions and allows to go through the issues more in detail which are important to tasks at hand. Moreover, it deepens the elaboration of the product of communication – attained results reported by groups. The cognitive approach to the work is provided with the fact that the scientific base of TDIS is taken as a basis of knowledge management. The architecture of knowledge on the topic for discussion is built on it. Insafing provides an opportunity to combine (in interactive form) logical clearness and strictness of

reasoning with abundance of alternatives and justification of heuristics. Every specific question is discussed in such a way that the operations of decoding, folding and mutation included in insafing technologies enable to achieve simultaneously heuristically valuable and reasonable results.

The provided case study of implementation of insafing in realization of the project „The country of adventures and travels along Siberian Route“ represents the way of working with this instrument.

The stated in the article methodology of insafing organizing, including preparation specifics and arranging both office and gaming stages, has the generic character in different subject areas. However, it should be noted that insafing implementation in order to solve

problems in other subject areas requires formation of other sense schemes. For automatization of such formations at office stage the program „Cognitive assistant“ (Lunacharskiy, 2011, pp.142-145) might be used.

References

- Dus, Y., Pominov, D., Razumov, V., Ryzhenko, L., Sizikov, V. & Tsoy, V. (2014). Insafing: new promising form of intellectual communications. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, 3, 25-42.
- Gorskiy, Y. (1998). *Osnovy gomeostatiki* (Garmoniya i disgarmoniya zhivyykh, prirodnykh, sotsialnykh i iskusstvennykh sistem) [Basic principles of homeostatics (Harmony and disharmony of the live, natural, social and artificial systems)]. Irkutsk: IGEA publishing.
- Ladenko, I. (1994). *Kontseptual'nye osnovy teorii intellektual'nykh sistem* (sistemizatsiya metodologicheskikh osnov intellektiki) [Conceptual principles of the theory of intellectual systems (methodological principles of intellectics systemization)]. Novosibirsk: SB RAS, 270.
- Lunacharskiy, A. (2011). Ekspertnyj redactor „Kognitivnyj assistent“ (Expert editor „Cognitive assistant“). *Methodology of science: materials of Russian national scientific school*, 142-145.
- O proekte (2015). Retrieved from <http://thoughttring.com/>
- Penrose, R. (2007). *The Road to Reality: A Complete Guide to the Laws of the Universe*. New York: Vintage Books.
- Razumov, V. (2004). *Kategorial'no-sistemnye metody v podgotovke uchennykh: uchebnoe posobie* (Categorical and systematic methodology in training future scientists: Tutorial). Omsk: OmGU.
- Razumov, V. & Sizikov, V. (2015). *Prilozheniya informatsionnykh osnov sinteza sistem: DIS-razvertki i paradigm zakona: monografiya* (Application of the information basic principles of system synthesis: DIS-developments and the paradigm of the principle: monograph). Retrieved from <http://thoughttring.com/ViewForm.aspx?id=414>
- Razumov, V. & Sizikov, V. (2015). Praktika s mutatsiyami DIS-komp'yuterov (Practice with DIS-computers mutations). *Vestnik Novosibirsk State University, Series: Philosophy*, 3, 16-22.
- Razumov, V. & Sizikov, V. (2014). Nomologicheskaya baza kak membrana dlya uporyadocheniya znanij v protsessakh rassuzhdeniya na urovne obshchestva (Nomological basis as a membrane for knowledge improvement in the processes of reflection at the level of society). *Herald of Omsk University*, 2, 136-140.
- Ryzhenko, L. (2012). Kognitivnyj inzhiniring (Cognitive engineering). *SibADI*, 172.
- Shchedrovitskiy, G. (2004). Igra i igrovye formy organizatsii mysledeyatel'nosti s sistemomysledeyatel'nostnoj tochki zreniya (Game and the gaming forms of organization of mental activity from the systemic mental activity point of view). *Organisational activity game: chrestomathy. From archival depository of G. P. Shchedrovitskiy*, 9 (1). Retrieved from <http://www.fondgp.ru/gp/biblio/gp/biblio/rus/49>
- Shkarupa, V. (2015). *The country of adventures and travels along Siberian Route* (video file). Retrieved from https://www.youtube.com/playlist?list=PLuD4W1rXui_dlf-cgu875dMU6o6XAqOYx

About the authors

Yury P. Dus holds a PhD degree in Economics. He is a dean of the International Business School at Omsk F. M. Dostoevsky State University. He is a full professor and head of the Department of International Economic Relations at the same institution. He was one of the founders of the International Business School – the first school in Omsk region to implement the European system of business education. He also coordinates international education programs with the partner business schools in the USA, UK, Canada, Germany and Czech Republic. His main research interests touch upon the peculiarities of Russia's integration into the system of international economic relations. He has more than 110 publications, including monographs and journal papers.

Vladimir I. Razumov is a doctor of Philosophy, professor and head of the Department of Philosophy at Omsk F. M. Dostoevsky State University. He developed the categorial-system methodology and the theory of dynamic information systems (together with Victor P. Sizikov); furthermore, he implemented them in various interdisciplinary researches and projects in the field of education, science, and business. The research outcomes are incorporated as the basis of the module 'Scientific Research Methodology' taught as a part of PhD programs for students and in-service training for the university lecturers. He is a founder of Omsk scientific methodological school. The number of his scientific publications exceeds 500.

Leonid I. Ryzhenko holds a PhD degree in Technical Science. He is an associate professor and director of the Centre for Transfer of Technologies at Siberian Academy of Motor Transport and Road Construction. He is also a corresponding member of International Informatization Academy, as well as a founder and director

of the Institute of System Programming. He developed a new scientific discipline 'Cognitive Engineering'. He is currently coordinating the interregional project 'International and Domestic Tourism Development in Siberia and Far East' and the project 'Following Anton Chekhov's Route through Siberia to Sakhalin'. He has more than 100 scientific publications.

Victor P. Sizikov holds a PhD degree in Technical Science. He is an associate professor at Omsk State Transport University. On the basis of the International Journal of Management, Knowledge and Learning insafing: New Promising Form of Intellectual Communication or of dynamic information systems that he created together with Vladimir I. Razumov, he developed the logic-mathematic apparatus and substantiated its ap-

plication to the theory of systems, system analysis, and the theory of management. The research outcomes were published and integrated into the educational programs in the field of engineering, technics, and economics. He has more than 100 scientific publications.

Correspondence to:
Prof. Dr. Yury Dus, Dean
School of International Business
Omsk State University, Russia
55A, Prospekt Mira, Omsk, 644077
dous@univer.omsk.su

Der existenzielle Zugang in der zeitgenössischen Persönlichkeitspsychologie¹

Dmitry A. Leontiev

Nationale Forschungs-Universität, Höhere Schule der Ökonomie, Moskau

ZUSAMMENFASSUNG

In diesem Artikel soll das Verhältnis der Existenziellen Psychologie zur Entwicklung der akademischen Persönlichkeitspsychologie in Geschichte und Gegenwart betrachtet werden. Die Schwerpunkte der gegenseitigen Wechselwirkungen werden beobachtet: Der „nichtklassische Durchbruch“ (Leontiev, 2005) Ende der 1920-er Jahre bis Anfang der 1950-er Jahre, die „humanistische Revolution“ der 1960-er Jahre, ihr folgend die Transformation der psychologischen Wissenschaft in den 1970-er Jahren, sowie Geburt und Aufschwung der Positiven Psychologie nach der Jahrtausendwende. Die Analyse zeigt eine zunehmende Konvergenz der beiden Entwicklungslinien, welche in der letzten Zeit vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen in der Gegenwart deutlichere Formen annimmt. Als Ausgangspunkt der Integration der Existenziellen Psychologie in die akademische Wissenschaft zeigt sich die Formulierung „funktioneller erklärender Paradigmen“, die auf ursprünglichen kontinuierlichen selbstregulierenden Wechselwirkungen des Individuums mit der Welt basieren und, dem gegenüberstehend, das Paradigma der reaktiven Disposition, das in der Psychologie des 20. Jahrhunderts dominierte.

Schlüsselwörter

Existentialismus – Persönlichkeitspsychologie – Existenzielle Psychologie – Humanistische Psychologie – Positive Psychologie – Kybernetik – Selbstregulation – Funktionelles Paradigma – Indeterminiertheit

ABSTRACT

The paper traces the interrelationships between existential psychology and mainstream academic psychology of personality in history and in our days. The critical points of their intersection are traced: „nonclassical breakthrough“ of the late 1920s-early 1950s, „humanistic revolution“ of the 1960s and the subsequent transformation of psychological science in the 1970s, birth and growth of positive psychology in the 2000s. The analysis reveals growing convergence of these two lines which took the most pointed shape recently, along with the growing challenge of uncertainty in the present-day world. The basis for the integration of existential psychology into academic science is the emerging „functional paradigm“ of psychological explanation, based on the primacy of non-stop autoregulated individual-world interaction that presents an alternative to the reactive-dispositional paradigm that has been prevailing in psychology through the 20th century.

Keywords

Existentialism – personality psychology – existential psychology – humanistic psychology – positive psychology – cybernetics – self-regulation – functional paradigm – uncertainty

¹ Die russische Originalversion dieses Beitrags erschien in der Zeitschrift *Fragen der Psychologie* (2016), Nr. 5, S. 5-15. Die vorliegende Übersetzung wurde von Dr. Maike Weigell-Weber unter Mitwirkung von Univ.-Prof. Dr. Wolfgang G. Weber durchgeführt.

In den letzten zwei drei Jahrzehnten stellten sich der Persönlichkeitspsychologie zunehmend neue Fragen. Neben dem Studium invarianter Mechanismen, die das Verhalten, die Wirkung, die Stabilität und die Identität der Persönlichkeit ursächlich erklären, sowie den Dispositionen, Motiven und Mechanismen der tiefenpsychologischen Psychodynamik, betraf das in erster Linie die Mechanismen der persönlichen Veränderung, der persönlichen Autonomie, der Subjektivität, der Selbstbestimmung, aber auch die Beziehung zur Unbestimmtheit. Indem er die allgemeine Lage und die Entwicklungstendenzen der Persönlichkeitspsychologie in den 80-er Jahren analysierte, konstatierte Maddi (1984), dass erstmals andere Theorien in Erscheinung traten: Solche, die ihren Fokus auf die Prozesse der Wechselwirkungen der Persönlichkeit mit situationsbedingten Veränderungen richten und solche, die das Hauptaugenmerk auf kognitive Prozesse der Persönlichkeit, Bewusstsein, Planung, und alltägliche Entscheidungsfindung usw. richten.

Diese Probleme, die für die akademische Psychologie neu waren, wurden dennoch im Rahmen des existenziellen Zugangs zur Psychologie detailliert berücksichtigt. Die Existenzielle Psychologie als eine Richtung der Psychologie des 20. Jahrhunderts spielte lange Zeit eine marginale Rolle, die sich von fundamentalen Tendenzen der Psychologischen Wissenschaften wegbewegte, obwohl einige Lehrer (z. B. Allport) sich ihr mit großer Aufmerksamkeit und Interesse näherten. Die Existenzielle Psychologie, die die beiden oben aufgezeigten Tendenzen integriert, sollte eine führende Rolle bei der zukünftigen Renaissance der Persönlichkeit spielen, wie Maddi sagte (s. d.).

Dies erfordert, der genannten Richtung besondere Aufmerksamkeit zuteil werden zu lassen, insbesondere, wenn es um den Beitrag geht, den sie bei Schlüsseluntersuchungen im Bereich der Persönlichkeitspsychologie leisten kann, und auch schon leistet. Dieser Artikel widmet sich der Bewertung dieses Beitrages und der Analyse der sich verändernden Beziehungen der Existenziellen Psychologie zu Grundlagen der akademischen Persönlichkeitspsychologie.

1 Persönlichkeitspsychologie und Existenzielle Psychologie: Die Geschichte ihrer Wechselwirkungen

Die Persönlichkeitspsychologie formierte sich als eigenes Gebiet der psychologischen Forschung gegen Ende der 30-er Jahre des vergangenen Jahrhunderts. Bis dahin war der Begriff der Persönlichkeit kein psychologischer (Forschungs-)Gegenstand. Der Begriff Persönlichkeit tauchte sowohl in der Psychologie als auch in der Philosophie, der Ethik und in der Rechtswissenschaft auf. Der philosophische Begriff war ins-

besondere verbunden mit den Namen Immanuel Kant und John Locke. Eine entscheidende Rolle spielte Gordon Allport. Nicht zufällig nannte sich sein fundamentales zusammenfassendes Buch, in welchem er aus verschiedenen Ideen und Untersuchungen ein komplettes Gebäude der Persönlichkeitspsychologie konstruierte, „Persönlichkeit: Psychologische Interpretation“ (Allport, 1937).

Das zentrale Problem der Persönlichkeitspsychologie sah Allport im Problem der Individualität: Woher kommen und wie formieren sich individuelle Unterschiede zwischen den Menschen? Das Problem der individuellen Unterschiede, der Stabilität und Selbst-Identität der Persönlichkeit blieb das Hauptproblem des vergangenen Jahrhunderts, sodass die Bemerkung Sintschenkos (2000), dass es genauer wäre, von der Psychologie der Individualität zu sprechen, begründet war. Sie baute auf allgemeinen Prinzipien auf, die schon von Aristoteles aufgestellt wurden. Diese besagten, dass alle Körper gemäß ihres inneren Wesens oder ihrer inneren Natur geführt werden. Das innere Wesen eines beliebigen Objektes studierend, können wir voraussehen und erklären, was mit ihm passiert. In der Persönlichkeitspsychologie und in der Allgemeinen Psychologie nimmt diese Idee der Erklärung durch das innere Wesen verschiedene Formen an. Das dispositionelle Paradigma stützt sich auf die differentielle Psychologie William Sterns (1998). Andere beschrieben das innere Wesen als Instinkte und Triebe, später auch als deterministisches Verhalten. Heckhausen (1980) nannte solche Erklärungen des Verhaltens „Erklärungen auf den ersten Blick“, begründet durch innere stabile Ursachen.

Als Wendepunkt in der Geschichte der Existenziellen Psychologie kann man das Jahr 1950 ansehen, als der Artikel Ludwig Binswangers „Traum und Existenz“ (Binswanger, 1999, S. 195-216) erschien, in dem er versuchte die Ideen M. Heideggers in die Praktiken der Psychotherapie und der Psychiatrie zu integrieren. Die Existenzielle Psychologie erschien als Teil dessen, was ich unter dem Namen „Nichtklassischer Durchbruch in der Psychologie“ beschrieb (Leontiev, 2005). Am Anfang orientierte sich die Psychologie methodologisch grundlegend am Beispiel der Naturwissenschaften, deren wissenschaftliche Arbeitsweise unbeseelte Objekte betraf. Die Naturwissenschaften errangen großen Erfolg, die Psychologie fühlte sich nicht gleichwertig und strebte danach, dem Beispiel der Naturwissenschaften zu folgen. Indessen, am Ende der 1920-er Jahre, Anfang der 1930-er Jahre hatten gleichzeitig unabhängig voneinander mehrere Autoren einen Gedanken, der prinzipiell nicht auf unbeseelte Objekte anwendbar war. Sie begründeten einen neuen Zugang zum Menschen als einzigartigem und eigentümlichem Objekt des Studiums. Insbesondere Alfred Adler führte die Idee der gezielten Determiniertheit, die Teleologie

des menschlichen Verhaltens ein, die die Freudsche Frage „warum“ durch die Frage „wozu“ ersetzte.

Lev Vygotsky stellte die Frage nach der sozialen Herkunft der Psyche des Menschen. Er begriff das Erlernen der Kultur als prinzipiellen Mechanismus der Formierung der menschlichen Psychologie. Mikhail Bakhtin führte den Begriff des dialogischen Bewusstseins des Menschen ein, den inneren Dialog, die Viestimmigkeit und Polyphonie des Bewusstseins. Kurt Lewin betonte die Ursprünglichkeit von Wechselwirkungen in Bezug auf stabile Charakteristika und Eigenschaften. Und schließlich begründete Pierre Janet die Idee der Persönlichkeitsarbeit, der Selbsttransformation, der Arbeit an sich selbst und die Erzeugung seiner selbst. In ihren Reihen war auch Ludwig Binswanger, der in die Psychologie den Begriff der Lebenswelt des Menschen einführte. Alle diese Ideen entstanden in einem kurzen Zeitabschnitt. In der Psychologie kam der nichtklassische Entwicklungspfad auf, es gab dazu wissenschaftliche Untersuchungen. Obwohl alle diese Ideen lebten, existierten und gediehen, verblieben sie im letzten Jahrhundert im Wesentlichen doch marginal.

Die Existenzielle Psychologie stellte sich als ein wichtiger Teil dieses Zugangs und dieses Pfades heraus. Sie gehörte zur nichtklassischen Psychologie im weiteren Sinne des Wortes. Ihre psychologischen Erkenntnisse basierten auf Methoden, die sich von den Methoden der klassischen Naturwissenschaften unterschieden. Karl Jaspers, einer der führenden Philosophen, die die Grundlagen des existenziellen Denkens legten, führte den wichtigen Begriff der Grenzsituation ein, worunter wichtige Situationen im Leben eines Individuums zu verstehen sind, die unausweichlich sind, wie z. B. die Konfrontation mit dem Tod (Jaspers, 2012, S. 205): Man kann sie durch Verschließen der Augen meiden, oder ihnen mit offenen Augen begegnen und seine Identität wahren (ebenda, S. 206). In den Grenzsituationen der Krise, der Auseinandersetzung, der Zerstörung, des Aufeinandertreffens mit der Grenze der vergangenen Erfahrung kann man nicht auf frühere Erfahrungen zurückgreifen. Gewohnheit, Sachkenntnis, Einstellungen und Weltanschauungen helfen nicht. Neue Strategien müssen vom Individuum gefunden werden.

Diese Ideen entstanden in Europa in der Periode zwischen den Weltkriegen, einer Phase großer Unsicherheit und des Bewusstwerdens der Unwiederbringlichkeit der vernichteten Alten Welt. Die existenziellen Philosophen versuchten, das nicht vorhersagbare und annahmenlose Dasein zu beschreiben, das nicht im Vergangenen gründet, nur hier und jetzt, in der Gegenwart entsteht. Die Zukunft ist unbestimmt und nicht voraussagbar. Insbesondere die historische Verbindung zur Grenzerfahrung führte dazu, dass der Existentialismus mit der Krise verbunden schien, der

Tragik, dem Zerfall, obwohl er eigentlich breiter und vielseitiger war.

2 Humanistische Revolution

In den 1950-er bis 1960-er Jahren verbreitete sich in der Persönlichkeitspsychologie eine zunehmende Unzufriedenheit mit dem essentialistisch-aristotelischen Paradigma. Gordon Allport (2002, S. 175) schrieb: „Die Persönlichkeit – das ist eher ein Prozess, als ein abgeschlossenes Produkt. Es gibt in ihr viele stabile Anteile, aber gleichzeitig verändert sie sich permanent.“ George Kelly (1969) führte den Begriff der ontologischen Akzeleration ein, d.h. der Beschleunigung des Daseins, worunter er verstand, dass sich der Mensch nicht nur individuell, sondern auch als Gattungswesen verändert. Der Mensch unserer Zeit ist nicht mehr derselbe Mensch wie vor 20 Jahren, populäre psychologische Theorien beschreiben den gestrigen Menschen und nicht den heutigen (Kelly, 1969). Erich Fromm, der das Wesen des Menschen analysierte, kam zu der eleganten, philosophisch begründeten Schlussfolgerung: Das Wesen des Menschen besteht darin, dass es kein feststehendes Wesen gibt. Der Mensch kann verschieden sein, er unterscheidet sich in der Fähigkeit, beliebige Fähigkeiten zu transzendieren. Das Wesen des Menschen erscheint nicht als eine Eigenschaft oder eine Substanz, sondern als ein dialektischer Prozess, begründet in den Bedingungen der menschlichen Existenz (Fromm, 1981, S. 84, 87). Dies sind die Voraussetzungen, unter denen sich die akademische Persönlichkeitspsychologie mit existenziellen Fragen auseinandersetzte.

Die Integration der existenziellen Idee in die akademische Persönlichkeitspsychologie gilt als die humanistische Revolution in den 60-er Jahren. Sie schlug eine Brücke zwischen der akademischen Persönlichkeitspsychologie und dem Existentialismus. Humanistische Psychologie war eine öffentliche Bewegung, die Ende der 1950-er Jahre in der relativ sicheren demokratischen Kultur im Kontext der USA entstand und als Reaktion auf die Dehumanisierung der Psychologischen Wissenschaften und Praktiken galt (Leontiev, 1997). In Europa, wo es diese Polarisierung und absolute Dominanz des Behaviorismus und der Psychoanalyse nicht gab, kam die Humanistische Psychologie als breite Bewegung nicht auf und setzte sich auch nicht durch. Eine Anzahl amerikanischer Existentialisten gehörten zu dieser Bewegung. Der Führer der amerikanischen Existenziellen Psychologie, Rollo May war einer der Begründer der humanistischen Bewegung, sein Schüler James Bugental wurde der Präsident der neuen Assoziation, sein Weggefährte Tom Greening stand einige Jahrzehnte an der Spitze des Journals of Humanistic Psychology – ein wichtiges Medium der

Assoziation, das sich nach Meinung des Führers der Bewegung, Abraham Maslow, folgerichtig von einer essentialistischen in eine existenzialistische Richtung verwandelte (Leontiev, 2008). In derselben Periode gelang Viktor Frankl zu weltweitem Ruhm mittels einer Theorie der Persönlichkeit, die sich als Synthese der Sichtweisen des Existentialismus und der philosophischen Anthropologie von Max Scheler erwies.

Im Verlauf der 1960-er Jahre kam es zu einem Durchbruch, dieser humanisierte die gesamte akademische Psychologie. Die Humanistische Psychologie machte ihre Aufgaben schon bis 1970 erfolgreich, danach bildeten sich einzelne konkretere Schulen, unter anderem die Existenzialpsychologie. Von 1980 bis 1990, mit dem Vorwissen der älteren Schweizerischen Existenziellen Psychiatrie, die mit den Namen Binswanger und Boss verbunden ist, formierte sich eine österreichische Schule, verbunden mit den Namen Viktor Frankl und Alfred Längle, eine britische Schule um Ronald Laing, sowie eine amerikanische Schule, verbunden mit den Namen Rollo May und James Bugental. Im Mai 2015 fand in London der globale Kongress der Existenziellen Psychotherapie statt und wurde ein wichtiger Meilenstein bei der Integration verschiedener Zweige der Existenziellen Psychologie.

3 Neue Agenda Ende des 20. Jahrhunderts

Nach 1970 veränderte sich die akademische Psychologie ohne Vorzeichen radikal – durchaus nicht nur in Folge der humanistischen Revolution. Die psychologische Wissenschaft der 70-er Jahre ähnelte der der 60-er Jahre keineswegs, nicht in den Organisationsstrukturen, nicht in den professionellen Thesauren und nicht in den täglichen Untersuchungen. Die Grenzen zwischen den Schulen verschwammen, es bildeten sich immer neue gemischte Zugänge und ein bemerkenswerter Verlust des Interesses am Aufrechterhalten der theoretischen Reinheit trat auf. Die Bestrebungen richteten sich auf die Erarbeitung einer gemeinsamen Sprache der Psychologie und auf demokratische Strukturen in der wissenschaftlichen Gemeinschaft. Die Führer von Schulen und Richtungen verloren ihren sakralen Status. Neue Probleme in wissenschaftlichen Bereichen tauchten auf. Zu den Problemen, die zwischen 1970 und 1980 auftraten, gehörten Probleme der inneren Motivation, der Selbstbestimmung, des Glücks und des Flows, Stress, Identität und der lebensgeschichtlichen Entwicklung. Die soziokulturelle Entwicklungspsychologie gewann an Bedeutung. Sie wurde bis zu den 1970-er Jahren in der westlichen Psychologie hartnäckig verleugnet, wenn man von George Herbert Mead's Werk absieht, der schon vor dem Zweiten Weltkrieg verstarb. In den 1970-er Jahren wurden Mead

und Vygotsky neu entdeckt und riefen einen Boom der kulturellen Psychologie hervor. In der akademischen Persönlichkeitspsychologie kam ein Interesse an existenziellen Problemen des Menschen und entsprechender psychologischer Charakteristika auf, obwohl sich dieses Interesse hauptsächlich auf bestimmte konkrete Probleme und Veränderungen richtete.

In den folgenden zehn Jahren formierte sich eine Reihe von Zugängen, in denen bei streng empirischen Grundlagen, effektive Methoden des Studiums solcher Probleme vorgelegt wurden, wie sie früher nur der existenziellen Schule zu eigen waren: Autonomie und Freiheit (Theorie der Selbstbestimmung: Deci und Ryan), Beziehungen zum Tod (Terror Management Theory: Greenberg, Solomon und Pyszczynski), existenzieller Mut / Hardiness (Hardiness Theory nach Maddi) und das Problem des Sinns.

Theorien und Untersuchungen bzw. Forschungen zur Selbstbestimmung (Synonym persönliche Autonomie) begannen sich seit den 1970-er Jahren zu entwickeln und wurden zu einer angesehenen und dynamischen Schule im Gebiet der Erforschung der Persönlichkeit und der Motivation. Die Vertreter dieses Zugangs, die mit dem Konstrukt eines passiven Menschen nicht einverstanden waren, stellten sich die Aufgabe, ein Modell zu definieren, welches verschiedene Formen der Motivation zu erklären vermag – von der passiven, außen-geleiteten zur selbständig ausgewählten kontrollierten Handlung. Autonom sein bedeutet in Übereinstimmung mit dem eigenen „ICH“ zu handeln, d. h. sich in seinen Handlungen frei und willkürlich zu fühlen. Umgekehrt heißt unter externaler Kontrolle zu sein, unter Druck zu handeln. In der Situation der externalen Kontrolle handeln die Menschen ohne das Gefühl der persönlichen Betroffenheit, ihr Verhalten drückt nicht ihr „Ich“ aus. Die Fragen der Autonomie und der Authentizität und ihre Gegensätze – Kontrolle und Entfremdung – beziehen sich auf alle Aspekte des Lebens“ (Deci & Flaste, 1995, S. 2).

Zur Grundlage der Theorie gehört die Vorstellung von drei Grundbedürfnissen, von denen das wichtigste das Bedürfnis nach Autonomie ist, d. h. dass das eigene Verhalten gewählt werden kann und die Grundparameter der eigenen Wahl willkürlich bestimmt werden können. Dies ist verbunden mit der Notwendigkeit des Versuchs sich selbstbestimmt zu fühlen – d. h., dass mein Verhalten von mir gewählt wurde, und nicht von äußeren Kräften allein bestimmt wird. Zahlreiche Untersuchungen dokumentieren, dass die Befriedigung dieser Grundbedürfnisse zu gesteigertem psychologischen Wohlbefinden führt, während ihre Frustration zu entgegengesetzten Effekten führt (Deci & Ryan, 1985, 2000; Ryan & Deci, 2002; Gorgeeva, 2015; Dergacheva & Leontiev, 2011). Der Begriff der Autonomie ist verbunden mit den Begriffen Wille und Freiheit.

Die Theorie und die Untersuchungen zur Hardiness kamen Ende der 1970-er Jahre in den Arbeiten von Kobasa und Maddi auf. Hardiness versteht sich als ein System der Überzeugungen von sich selbst und der Welt, einem Verhältnis zur Welt, welcher das Aufkommen von inneren Spannungen in Stresssituationen verhindert, aber auch zur Bewältigung des Stresses beiträgt. In theoretischer Hinsicht äußert sich der Begriff der Hardiness bei der Operationalisierung des Begriffs „menschliche Existenz“, der durch den existenziellen Philosophen Paul Tillich (1995) eingeführt wurde. Dieser existenzielle Mut setzt die Bereitschaft zu „handeln trotz“ voraus – trotz der ontologischen Unruhe, der Besorgnis über einen möglichen Sinnverlust, trotz des Gefühls der Geworfenheit (Heidegger). Die Hardiness gestattet dem Menschen die Unruhe zu ertragen, die die Auswahl zukünftiger (unbewusster) aber nicht vergangener (unveränderlicher), existenzieller Dilemmata begleitet (Maddi, 1998, 2013; Rassakova & Leontiev, 2011).

Die Terror Management Theorie wurde in den 1990-er Jahren bekannt. Ihr zu Grunde liegt die Idee Beckers, dass einer der Hauptmotivationen des menschlichen Handelns das Streben ist, auf die eine oder andere Weise dem Bewusstsein der Endlichkeit des Lebens und der Unabänderlichkeit des Todes zu entkommen. Die Autoren dieser Theorie führten nicht wenige geistreiche Experimente durch, die diese Vermutungen bestätigten. Bei aller Einseitigkeit (im Grunde geht jeder Zugang von einer einseitigen Idee aus) waren die Autoren dieses Zugangs im strengen empirischen Beweis der Thesen, die sich aus den existenziellen Voraussetzungen des Menschseins ergaben, überaus erfolgreich (Greenberg, 2012; Solomon, Greenberg & Pyszczynski, 2004, 2013; Chistopolskaya & Enikolopov, 2014).

In dieser Periode wurden auch andere existenzielle Probleme Gegenstände strenger methodischer – wenn auch nicht systematischer – akademischer psychologischer Untersuchungen. Dazu gehören die Probleme der Entfremdung, der Kontrolle und Verantwortung, der bewussten Reflexion, des Sinns, der freien Wahl, der Indeterminiertheit, der psychologischen Zeit, der Authentizität usw.. Neben den bereits genannten Autoren lassen sich die existenziellen Probleme auch in den Theorien und Untersuchungen von Dabrowski, Nuttin, Heckhausen, Csikszentmihalyi, Baumeister u. a. auffinden.

4 Positive Psychologie und neue Konvergenz

Wie oben bemerkt, stellte sich die Humanistische Psychologie nicht nur als eine konkrete Schule oder Richtung dar, sondern auch als breite gesellschaftliche Bewegung, als originelle „Volksfront“, alles vereinigend, was nicht durch den Reduktionismus von Behaviorismus und Psychoanalyse getrennt war, die den Menschen vereinfachten, indem sie seine Psyche und sein Bewusstsein auf einen verhältnismäßig einseitigen Mechanismus zurückführten. Die Existenzielle Psychologie wurde anfänglich in allgemein humanistischen Anschauungen aufgelöst und erst seit den 1980-er Jahren trat sie als eigenständige Schule hervor.

Mit einem ähnlichen Bild kann man die Positive Psychologie charakterisieren – eine Bewegung, die sich Anfang der 2000-er Jahre formierte, aber nicht auf der Grundlage eines neuen Zugangs oder einer neuen Methode, sondern auf der Grundlage einer neuen Agenda. Sie setzte auf den ersten Punkt der Agenda nicht nur das, was dem Menschen Probleme bereitet, sondern das, was ihm hilft, gut zu leben, ein würdiges, positives Leben zu führen (Leontiev, 2012). Die Voraussetzungen eines guten Lebens erscheinen dabei nicht als Fortsetzung einer gesetzmäßigen Verdrängung der entscheidenden Probleme. Die Positive Psychologie, wie auch die Humanistische, gestattet vielgestaltige konkrete Zugänge im Rahmen dieser Agenda. Im Unterschied zur Humanistischen Psychologie stellt sie aber keine weitere Richtung in der Psychologie dar, sondern berücksichtigt traditionelle wissenschaftliche Methoden, wobei sie den Anspruch erhebt, den gewohnten Gegenstand um ein neues Gebiet und andere Prioritäten zu ergänzen.

Im Unterschied zur Humanistischen und Positiven Psychologie ist die Existenzielle Psychologie eine Schule, die auf einer deutlichen konzeptuellen Grundlage und Arbeitsweise aufgebaut ist. Ihre methodische Ausrichtung lässt sich gut in die humanistische Plattform einbringen, in der sie sich wie ein Teil zum Ganzen verhält. Schlechter vereinbar ist sie jedoch mit den szientistischen Grundlagen der Positiven Psychologie. Trotzdem dringt das existenzielle Gedankengut allmählich auch in die Positive Psychologie ein, indem es das Element der dialektischen Weltansicht und die Aufmerksamkeit gegenüber philosophischen Aspekten des menschlichen Bewusstseins einbringt, die die Positive Psychologie zunächst abwehren wollte, dies in letzter Zeit jedoch weniger tut.

Indem sie die Ideen des Existenzialismus assimiliert, gedeiht die Positive Psychologie im Ganzen in Richtung einer Anerkennung der Kompliziertheit, der Uneindeutigkeit und der Tiefe der menschlichen Persönlichkeit. In den letzten Jahren begann sie ihr Verhältnis und ihre Verbindung zur Existenziellen Positiven Psychologie zu erörtern (Wong, 2010). Ein

wichtiges Gebiet des Schnittpunktes zwischen Existenzieller und Positiver Psychologie – und in gewissem Grad ihrer Verbindung – erschien das Problem des Sinns, das einer der Begründer der Positiven Psychologie, Martin Seligman, in den Vordergrund stellte. Nach einer langwierigen Phase der Ignoranz wurde der Sinn erneut ein rechtmäßiger und wichtiger Gegenstand des wissenschaftlichen Studiums (Seligman, 2002). Insbesondere dient die Sinnforschung als allgemeine Plattform für den Dialog zwischen Positiver und Existenzieller Psychologie (Batthyany & Russo-Netzer, 2014).

5 Experimentelle Existenzielle Psychologie – Oxymoron oder Realität

Tendenzen zur Konvergenz zwischen Existenzieller Psychologie mit den grundlegenden Linien der akademischen Persönlichkeitspsychologie zu Beginn des neuen Jahrtausends führten aber nicht zu einer positiv-psychologischen Problemstellung. Deutliches Merkmal dieser Konvergenz äußerte sich im Erscheinen eines umfangreichen Bandes mit der Bezeichnung „Experimentelle Existenzielle Psychologie“ im Jahr 2004 (Greenberg, Koole & Pyszczynski, 2004). Die Herausgeber dieser Ausgabe charakterisieren in ihrem Eingangartikel die Experimentelle und Existenzielle Psychologie als zwei entgegengesetzte Pole in einem Kontinuum eines umfangreichen Feldes der psychologischen Wissenschaft und Praxis, die entgegengesetzte Dinge anstreben: „Größtenteils erklären die Experimentelle und die Existenzielle Psychologie einander die Existenz, indem sie auf die fundamentale Absurdität dessen verweisen, was sie nicht versuchen zu erreichen“ (Pyszczynski, Greenberg & Koole, 2004, S. 4). Die Autoren konstatieren, dass die Situation in der psychologischen Wissenschaft sich veränderte und andere Bezüge erfordert. Die Charakteristika des existenziellen Denkens sind sehr vielfältig, sie stützen sich hauptsächlich auf Yalom (1980). Er behandelt die Existenzielle Psychologie als einen Versuch zu verstehen, auf welche Weise die Menschen mit den grundlegenden Bedingungen des Lebens umgehen, die unvermeidlich und zwingend zu berücksichtigen sind. Beispielsweise taucht die Krise des Sinnverlusts beim Zusammenprall eines sinnsuchenden Wesens mit der Welt auf, die, für sich gesehen, keinen Sinn beinhaltet.

Das Buch von Pyszczynski et al. (2004) ist in vier thematische Teile eingeteilt. Der erste Teil ist der Konfrontation mit den Fragen der existenziellen Realität gewidmet, wie dem Tod, dem Trauma, dem Körper und der Natur. Der zweite Teil berührt die Beziehungen zum Sinn und zu den Werten, unter denen sich die Kultur, die Moral und die Religion befinden. Der dritte Teil ist den zwischenmenschlichen Beziehungen

gewidmet, und der vierte den Problemen der Freiheit und des Willens. Die Einführung in das Buch setzt ihre Hoffnung darauf, dass die existenziellen Probleme in den Fokus der sozialpsychologischen Analyse gestellt werden. Das Buch belebt die Disziplin und stimuliert die zehnjährigen neuen Diskussionen und Entdeckungen, die auf die Zunahme der Authentizität und des guten Willens in menschlichen Angelegenheiten gerichtet sind (Pyszczynski, Greenberg & Koole, 2004, S. 2009).

In den abschließenden Bemerkungen dieses Buches konstatieren die Autoren, dass die Aufgabe entschieden sei und es nicht mehr nötig sei, Experimentelle und Existenzielle Psychologie als zwei verschiedene Dinge zu betrachten. Ihre Inkongruenz ist mehr scheinbar als real, im Einen oder Anderen können sie sich gegenseitig ergänzen. Das existenzielle Denken stellt eine breite metatheoretische Perspektive dar und eröffnet Fragen von fundamentaler Bedeutung für die ganze Menschheit. Die Integration dieser Perspektive gestattet es der Experimentellen Psychologie die ihr eigentümliche Fragmentierung zu überwinden und sie mit breiteren Kontexten zu verbinden, in denen sich das menschliche Verhalten äußert. Indem sie sich auf die experimentellen Methoden stützt, wird es der Existenziellen Psychologie möglich, den ihr eigentümlichen Elitismus zu überwinden, aus dem Rahmen der offensichtlichen Wahrheit herauszutreten, und Perspektiven zu eröffnen, die nicht ganz so selbstverständlich scheinen. „Experimentelle Existenzielle Psychologie gedeiht in einer lebendigen wissenschaftlichen Disziplin, die die genauen Methoden der Experimentellen Psychologie für das Studium der tiefen Existenziellen Probleme der Menschen nutzt“ (Koole, Greenberg & Pyszczynski, 2004, S. 504).

Die Fortsetzung des Projektes der Konvergenz der Experimentellen und der Existenziellen Psychologie äußerte sich in einem Buch, das 2012 von einem Verlag der Amerikanischen Psychologischen Assoziation herausgegeben wurde (Shaver & Mikulincer, 2012 b). Seine Struktur ähnelt den existenziellen Herausforderungen von Yalom deutlich (1980): Das Problem der Endlichkeit, des Sinnverlusts, die Herausforderung der Freiheit und das Dilemma der Beziehungen und der Vereinzelung. Die Redakteure des Buches formulieren in der Einführung ein scheinbares Oxymoron, an dessen Realität sie dennoch glauben: Die existenzialistische Wissenschaft (Shaver & Mikulincer, 2012 a, S. 14).

Solchermaßen sehen wir, dass am Beginn des 21. Jahrhunderts die Existenzielle Psychologie, die ihre nichtklassischen Eigentümlichkeiten beibehält, ihren marginalen Status verliert und als eine Ressource der Erweiterung und Vertiefung des allgemeinpsychologischen Wissens, besonders der Persönlichkeitspsychologie, angesehen werden kann.

6 Existenzielle Psychologie und das neue funktionelle Paradigma

Das Gesagte erlaubt von Neuem zum Verständnis des Kerns der Existenziellen Psychologie und ihren Beziehungen zur akademischen Persönlichkeitspsychologie überzugehen. Die Beschränktheit der aristotelischen Art und Weise des Denkens, die ein unveränderliches inneres Wesen postuliert, wurde nicht nur dem Existentialismus bewusst. Auf diesem Paradigma beruht auch das Studium Pawlows und auf ihm fußend der Behaviorismus. Diese stellen den reaktiven Charakter eines beliebigen Verhaltens heraus, an dessen Anfang stets ein innerer Antrieb steht, aber die Aktivität des Organismus ist die Antwort auf einen Einfluss von außen. Auf diesem Paradigma beruhen auch andere psychologische Theorien, z. B. die Psychoanalyse. Wir erinnern uns, dass Freud die Libido als Aspekt des Reizes betrachtete, eines eigentümlichen Juckens, dessen Quelle nicht aus dem äußeren Milieu stammt, sondern aus dem Inneren des nämlichen Organismus. Darum ist es unmöglich, ihn zu vermeiden und anders fernzuhalten als durch Verwirklichung der Aktivität, in die der Trieb den Organismus lenkt (Freud, 1989, S 359). Die oben erwähnte Differenzielle Psychologie und ihre Grundlagen – die Idee des Traits – erlauben die Unveränderlichkeit, die Selbstidentität der Persönlichkeit und ihre Beständigkeit zu erklären und zu messen. Mechanismen zur Unterstützung der Stabilität der Persönlichkeit gelten als wesentlich. Kernpunkte der Prozesse des Verhaltens und der persönlichen Entwicklung werden darin gesehen, dass sie die Stabilität sicherstellen und eine Adaptation an eine verhältnismäßig stabile Mitte ermöglichen.

Dem in der Psychologie vorherrschenden reaktiv-dispositionellen Paradigma stehen kompliziertere Sichtweisen auf die Natur der Tätigkeit des Menschen gegenüber. In den 1940-er Jahren entstand und entwickelte sich die Kybernetik stürmisch. Sie beschrieb das zielstrebige Verhalten lebender und künstlicher Systeme nicht als reaktiv, sondern als selbstregulierend. Es ist üblich, den erstmals 1943 erschienenen Artikel von Rosenbluth, Wiener und Bigelow als Ausgangspunkt anzusehen (Wiener, 1968, S. 285-294). Ihren Zugang, den sie als funktionell bezeichneten, stellten sie dem Behaviorismus gegenüber. Wenn der Behaviorismus die innere Organisation eines Systems zwischen „Eingang“ und „Ausgang“ nicht interessiert, so ist für die funktionelle Analyse des aktiven Verhaltens die innere Organisation des zu analysierenden Systems prinzipiell wichtig. Aktives Verhalten unterscheidet sich vom passiven Verhalten dahin gehend, dass der es antreibende Stimulus nicht als energetische Quelle dieses Verhaltens dient, sondern innere Energiequellen freisetzt, die im selben System akkumulieren. Die Autoren dieses Artikels zeigten, dass

jede beliebige zielgerichtete Aktivität von lebenden Organismen als auch von schwierigen technischen Anlagen sich reguliert, indem sie entgegengesetzte Impulse integriert und faktische Resultate der eigenen Aktivität, welche von den erwünschten Resultaten abweichen, registriert. Die wahrgenommene Abweichung führt dazu, dass in die durchgeführte Aktivität Korrekturen eingebracht werden, die auf eine Minimierung der Abweichung abzielen. Ein absolut analoges Schema zyklischer Korrekturen des Verhaltens auf der Grundlage entgegengesetzter Impulse publizierten 14 Jahre vorher Bernstein und wenig später Anochin, die es das „Prinzip der kreisförmigen Regelung“ nannten (Leontiev, 2011 a).

Im Wesentlichen entspricht das Prinzip der Selbstregulierung der antiaristotelischen These, dass der Aktivität des lebenden Organismus oder eines komplexen zielgerichteten Systems nicht ein stabiler apriori Charakter, sondern eine aktuelle Wechselwirkung mit der Welt zu Grunde liegt. Stabile Strukturen hingegen erscheinen in dieser Wechselwirkung als deren Produkt. Diese These wurde in anderer Gestalt im Existenzialismus formuliert („Die Existenz geht der Essenz voran“, J.-P. Sartre), Philosophie der Aktivität („die Aufgabe gebiert das Werkzeug“, Bernstein) und die Tätigkeitstheorie („Die Tätigkeit gebiert die Psyche“, Leontiev). Diese drei aufeinander bezogenen Formulierungen der einen gemeinsamen Idee können den Status eines allgemeinen Erklärungsprinzips beanspruchen (Leontiev, 2011 b). Man kann es funktionelles (Wiener) oder prozessuales (Prigogine) Paradigma nennen, das seit der Ersetzung des im vergangenen Jahrhundert vorherrschenden dispositionellen Paradigmas in der Psychologie dominiert. Im Wesentlichen besteht es darin, dass das Individuum sich in einem ständigen Strom sich verändernder Beziehungen mit der Welt befindet und bestrebt ist, diese Beziehungen zu verbessern. Diese Beziehungen gehen allen beliebigen beständigen Strukturen der Psyche und der Persönlichkeit voraus und erklären ihre Entstehung und Dynamik.

Von diesem Gesichtspunkt wird die Auswahl, die ein Subjekt in der einen oder anderen Situation trifft, nicht durch ursprüngliche Dispositionen, Vorzüge usw. bestimmt, sondern im Gegenteil, die aktuell getätigte Auswahl bestimmt, was das Subjekt als Resultat dieser Realisierungen wird. Das bedeutet nicht, dass es keine Auswahl gibt, die mittels irgendwelcher Komponenten oder Besonderheiten des Subjektes vorhersehbar oder vorherbestimmbar wäre. Das bedeutet, dass es eine Auswahl dieses und jenes Typs gibt und dass das Verhalten ein und desselben Individuums in verschiedenen Situationen entweder einer dispositionellen Erklärung oder einer existenziellen Erklärung bedarf. In manchen Momenten handelt der Mensch auf einem Niveau der Beziehungen mit der Welt, in dem sein Verhalten, hervorgehend aus der Struktur,

den Dispositionen, aus dem Charakter der Situation vorhersagbar scheint. In anderen Momenten handelt er auf einer anderen regulatorischen Grundlage, und sein Handeln scheint nicht vorhersehbar, nicht erklärbar aus dem, was früher war, sondern, im Gegenteil sein Handeln bestimmt das, was sein wird (Leontiev, 2015). Im Verlauf eines Lebens gibt es diese und andere Prozesse, und das zentrale Problem besteht darin, zu verstehen, wie sie sich zueinander verhalten und wie sie verknüpft sind.

Die Existenzielle Psychologie nähert sich der kulturhistorischen Tätigkeitspsychologie und den systemischen Modellen der Selbstregulation und der Selbstorganisation im Verständnis dessen, dass der Prozess der Wechselwirkungen mit der Welt primär erscheint und dieser die Beziehungen zu den ständigen psychologischen Charakteristika des Individuums erklärt, und nicht umgekehrt. Die Beschreibung und die Erklärung der psychischen Prozesse in den Begriffen der Existenz und des Seins in der Welt, in den Termini der Tätigkeit und den Termini der Selbstregulation und der Selbstorganisation stellen drei sich ergänzende Anwendungen ein und desselben Erklärungsschemas dar. Dieses Schema scheint adäquat für die Psychologie des neuen Jahrhunderts. Solcherart verändert die existenzielle Richtung des 21. Jahrhunderts ihren Status entscheidend. Verbunden mit den ihr nahe stehenden tätigkeitstheoretischen und system-kybernetischen Zugängen spielt sie insbesondere in der Allgemeinen Psychologie und der Persönlichkeitspsychologie eine entscheidende Rolle.

Es ist bezeichnend, dass Wiener dem philosophischen Existentialismus mit Sympathie begegnete, dass die Voraussetzungen seiner Anschauungen den Voraussetzungen der Existentialisten nahe sind, aber, im Unterschied zum Pessimismus der letzteren, mit positiven Beziehungen zur Welt und zu unserem Sein in der Welt vereinbar sind (Wiener, 1964, S. 314-315). Diese Ähnlichkeit der Positionen bemerkte auch der Schöpfer der allgemeinen Systemtheorie: „Das in der vorliegenden Arbeit dargelegte Konzept, das man als Konzept eines spontan aktiven psychophysischen Organismus bezeichnen könnte, scheint realistischer formuliert als das, was die Existentialisten in ihrer oft sehr schleierhaften Sprache ausdrücken“ (von Bertalanffy, 1969, S. 65). Die Ideen des Systems und der Selbstregulation begannen in den 1980-er Jahren aktiv in die kulturhistorische Tätigkeitspsychologie einzudringen: Zeigarnik (1981) nannte die Probleme der Vermittlung und der Selbstregulation die Schlüsselprobleme der Tätigkeitspsychologie in der gegenwärtigen Etappe ihrer Entwicklung. Schließlich zeigten sich in der Verbindung und Nähe der Tätigkeitstheorie mit der existentialisch-phänomenologischen Tradition mehr als einmal diese oder jene Vorstellungen (Asmolov, Wasiljuk, Subbotski, Längle, Thomae).

7 Anstatt eines Schlusswortes: Die Existenzielle Psychologie im neuen Jahrhundert

Das funktionelle Paradigma gibt keine Antwort auf die Frage des 20. Jahrhunderts: „Wie bewahren wir die Stabilität?“, aber auf die Frage des 21. Jahrhunderts: „Wie bringen wir es fertig, uns dem Ziel angemessen zu verändern?“. Zwei wichtige Prinzipien solcher Veränderung wurden von zwei russischen Gelehrten formuliert: „Sich verändernde Persönlichkeit in einer sich verändernden Welt“ (Asmolov, 2001) und „Sich verändern, ohne sich zu verraten“ (Antsyferova, 2006, S. 341).

Als Grund für diese Veränderung dient die Herausforderung der Indeterminiertheit, die in unseren Tagen als eine der grundlegenden Bedingungen unserer menschlichen Existenz bezeichnet werden kann. Diese Unbestimmtheit kann man ansehen als eine grundlegende Herausforderung der gegenwärtigen Welt, zu deren Bewältigung es ein breites Spektrum individueller Strategien gibt – von der maximalen Vermeidung, manchmal Formen klinischer Nervosität annehmend, bis zur Akzeptanz der Unbestimmtheit und dem Empfinden von Vergnügen beim geschmeidigen Reagieren auf sich verändernde Umstände (Leontiev, 2015). Das Problem der Unbestimmtheit und die Strategien zu ihrer Bewältigung sind von zentraler Bedeutung für das Begreifen des spezifischen existenziellen Weltverständnisses.

Der Hauptunterschied zwischen Existenzieller Psychologie und traditioneller Psychologie besteht darin, dass die Letztere die Determiniertheit des Menschen studierte, der sich in einem Gewirr von Notwendigkeiten, Gesetzen und Ursache-Folge-Beziehungen befindet, während die Existenzielle Psychologie die Selbstdeterminiertheit des Menschen studiert, der sich in einem Raum der Unbestimmtheit und Möglichkeiten befindet (Leontiev, 2014): Die existenzielle Weltansicht – das ist eine Beziehung zur Welt in totaler Unbestimmtheit. Einzige Quelle der Bestimmtheit ist ihr, unter der Bedingung, dass euch die Beschränktheit eures Verständnisses bewusst wird und ihr anstrebt sie zu überwinden, dadurch in einem Dialog mit anderen Menschen und mit der Welt eintretet, um dieses Weltverständnis zu verifizieren. Rückmeldungen, die man in diesem Dialog bekommt, dienen als wichtige Ressource der Anpassung, der Transzendenz und der Persönlichkeitsentwicklung.

Was den Menschen anbetrifft, ist das eine und das andere wahr, wir befinden uns gleichzeitig am Pol des Notwendigen und am Pol des Möglichen. Das Problem besteht aus den Verbindungen zwischen diesen zwei Ebenen des Daseins, im Durchgang zwischen ihnen. Die Freiheit des menschlichen Verhaltens – das ist nicht nur ein Bewusstsein der Notwendigkeit (F. Engels), sondern auch ein Bewusstsein des Mög-

lichen. Dieser Zugang realisiert sich nicht automatisch, sondern durch bewusste Anstrengungen. Darum erscheint als Fokus des existenziellen Zugangs das Bewusstsein, das in der Persönlichkeit wurzelt, und die Persönlichkeit, die sich um das Bewusstsein zentriert. Insbesondere deshalb scheint die Existenzielle Psychologie, stärker als jede andere, eine Psychologie des erwachsenen Menschen (nicht im passportmäßigen, sondern im persönlichen Sinne).

Solcherart verliert die Existenzielle Psychologie in unseren Tagen ihren marginalen Status. Sie entwickelt ihre Zugänge im Fluss nichtklassischer Methoden, die in der akademischen Wissenschaft notwendig sind, verbindet das funktionelle erklärende Paradigma mit der systemisch-kybernetischen und mit der kulturhistorisch-tätigkeitstheoretischen Anschauung. Sie kann heute nicht nur als ein wichtiges Gebiet der psychologischen Wissenschaft, sondern auch immer mehr als ein Bereich ihrer weiteren Entwicklung angesehen werden.

Literatur

- Анцыферова, Л. И. (2006). Развитие личности и проблемы геронтопсихологии. 2-е изд., испр. и доп. М.: Институт психологии РАН.
- Асмолов, А. Г. (2001). Психология личности: принципы общепсихологического анализа. М.: Смысл.
- Бергаланфи, Л. Фон (1969). Общая теория систем – критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сб. перев. / Под общ. ред. В. Н. Садовского, Э.Г. Юдина. М.: Прогресс. С. 23-82.
- Бинсвангер, Л. (1999). Бытие-в-мире. М.: КСП+; СПб.: Ювента.
- Винер, Н. (1964). Я – математик. М.: Наука.
- Винер, Н. (1968). Кибернетика, или Управление и связь в животном и машине. 2-е изд. М.: Советское радио.
- Гордеева, Т. О. (2015). Психология мотивации достижения. 2-е изд. М.: Смысл.
- Дергачева, О. Е. & Леонтьев, Д. А. (2011). Личностная автономия как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл. С. 210-240.
- Зейгарник, Б. В. (1981). Опосредствование и саморегуляция в норме и патологии // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. № 2. С. 9-15.
- Зинченко, В. П. (2000). Мысль и слово Густава Шпета. М.: УРАО.
- Леонтьев, Д. А. (1997). Гуманистическая психология как социокультурное явление // Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии / Под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. М.: Смысл. С. 19-29.
- Леонтьев, Д. А. (2005). Неклассический вектор в современной психологии // Постнеклассическая психология. № 1 (2). С. 51-71.
- Леонтьев, Д. А. (2008). Абрахам Маслоу в XXI веке // Психология. Журн. Высшей школы экономики. Т. 5. № 3. С. 68-87.
- Леонтьев, Д. А. (2011 а). Самоорганизация живых систем и физиология поведения // Мир психологии. № 2 (66). С. 16-27.
- Леонтьев, Д. А. (2011 б). Саморегуляция как предмет изучения и как объяснительный принцип // Психология саморегуляции в XXI в. / Под ред. В.И. Моросановой. СПб.; М.: Нестор-История. С. 74-89.
- Леонтьев, Д. А. (2012). Позитивная психология – повестка дня нового столетия // Психология. Журнал Высшей школы экономики, Т. 9. № 4. С. 36-58.
- Леонтьев, Д. А. (2014). Конец имманентности и перспектива возможного // Место и роль гуманизма в будущей цивилизации / Отв. ред. Г.Л. Белкина. М.: ЛЕНАНД. С. 174-185.
- Леонтьев, Д. А. (2015). Вызов неопределенности как центральная проблема психологии личности // Психологические исследования : электрон. науч. Журн. Т. 8 (40).
- Леонтьев, Д. А. (2015). и др. Психология выбора / Леонтьев Д.А., Овчинникова Е.Ю., Рассказова Е.И., Фам А.Х.М.: Смысл.
- Олпорт, Г. (2002). Становление личности: избранные труды / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл.
- Рассказова, Е. И. & Леонтьев, Д. А. (2011). Жизнестойкость как составляющая личностного потенциала // Личностный потенциал: структура и диагностика / Под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл. С. 178-209.
- Тиллих, П. (1995). Мужество быть // Тиллих П. Избранное. Теология культуры. М.: Юрист. С. 7-132.
- Фрейд, З. (1989). Введение в психоанализ. Лекции. М.: Наука.
- Фромм, Э. (1992). Душа человека. М.: Республика.
- Хекхаузен, Х. (1986). Мотивация и деятельность: В 2 т. М.: Педагогика. Т. 1.
- Чистопольская, К. А. & Ениколопов, С. Н. (2014). Теория управления страхом смерти: основы, критика и развитие // Вопр. Психол. № 2. С. 125-142.
- Штерн, В. (1998). Дифференциальная психология и ее методические основы. М.: Наука.
- Ясперс, К. (2012). Философия: В 2 кн. Кн. 2: Просветление экзистенции. М.: Канон+.

- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. N.Y.: Holt.
- Allport, G. (2002). *Stanovlenie lichnosti: izbrannyye trudy* / Pod red. D. A. Leontieva. M.: Smysl.
- Antsyferova, L. I. (2006). *Razvitie lichnosti i problemy gerontopsikhologii*. 2-e izd., ispr. i dop. M.: In-t psikhologii RAN.
- Asmolov, A. G. (2001). *Psikhologiya lichnosti: printsipy obshepsihologicheskogo analiza*. M.: Smysl.
- Batthyany, A. & Russo-Netzer, P. (2014). *Meaning in positive and existential psychology*. N.Y.: Springer.
- Binswanger, L. (1999). *Bytie-v-mire*. M.: KSP+; SPb.: Yuventa.
- Chistopolskaya, K. A. & Enikolopov, S. N. (2014). Teoriya upravleniya strahom smerti: osnovy, kritika i razvitiye. *Экзистенциальный подход в современной психологии личности 15 tie* (The theory of controlling the fear of death: Foundations, criticism, development). *Vopr. Psikhol*, 2, 125-142.
- Deci, E. & Flaste, R. (1995). *Why we do what we do: Understanding self-motivation*. N.Y.: Penguin.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The General Causality Orientation Scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The „what“ and „why“ of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychology Inquiry*, 11 (4), 227-268.
- Dergacheva, O. E. & Leontiev, D. A. (2011). Lichnostnaya avtonomiya kak sostavlyayuschaya lichnostnogo potentsiala. Lichnostny potentsial: struktura i diagnostika / Pod red. D. A. Leontieva. M.: Smysl. 210-240.
- Freud, S. (1989). *Vvedenie v psichoanaliz*. Leksii. M.: Nauka.
- Fromm, E. (1981). *Dusha cheloveka*. M.: Respublika.
- Gordeeva, T. O. (2015). *Psikhologiya motivatsii dostizheniya*. 2-e izd. M.: Smysl.
- Greenberg, J. (2012). Terror Management Theory: From genesis to revelations. In P. R. Shaver, M. Mikulincer (Eds.), *Meaning, mortality, and choice: The social psychology of existential concerns* (pp. 17-35). Washington, DC: APA.
- Greenberg, J., Koole, S. & Pyszczynski, T. (2004). *Handbook of experimental existential psychology*. N.Y.: Guilford.
- Heckhausen, H. (1980). *Motivation und Handeln*. Berlin: Springer.
- Jaspers, K. (2012). *Filosofiya*: V 2 kn. Kn. 2. Prosvetlenie ekzistentsii. M.: Kanon+.
- Kelly, G. (1969). Clinical psychology and personality. In B. Maher (Ed.), *The selected papers of George Kelly*. N.Y.: Wiley.
- Koole, S., Greenberg, J. & Pyszczynski, T. (2004). The best of two worlds: Experimental existential psychology now and in the future. In J. Greenberg, S. Koole & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (pp. 497-504). N.Y.: Guilford.
- Leontiev, D. A. (1997). Gumanisticheskaya psikhologiya kak sotsiokulturnoe yavlenie. Psikhologiya schelovecheskim litsom: gumanisticheskaya perspektivav postsovetskoy psikhologii / Pod red. D. A. Leontieva, V. G. Schur. M.: Smysl. 19-29.
- Leontiev, D. A. (2005). Neklassicheskiy vektor v sovremennoy psikhologii. *Postneklassicheskaya psikhologiya*, 1 (2), 51-71.
- Leontiev, D. A. (2008). Abrah Maslow v XXI veke. Psikhologiya. *Zhurn. Vysshey shkoly ekonomiki*, 5 (3), 68-87.
- Leontiev, D. A. (2011 a). Samoorganizatsiya zhiviyh sistem ifiziologiya povedeniya. *Mir psikhologii*, 2 (66), 16-27.
- Leontiev, D. A. (2011 b). Samoregulyatsiya kak predmet izucheniya i kak ob'yasnitelnyy printsip. Psikhologiya samoregulyatsii v XXI v. / Pod red. V. I. Morosanovoy. SPb.; M.: Nestor-Istoriya. 74-89.
- Leontiev, D. A. (2012). Pozitivnaya psikhologiya – povestkadnya novogo stoletiya. Psikhologiya. *Zhurnal Vyishey shkoly ekonomiki*, 9 (4), 36-58.
- Leontiev, D. A. (2014). Konets immanentnosti i perspektiva vozmozhnogo. Mesto i rol gumanizma vbuduschey tsivilizatsii / Otv. red. G.L. Belkina. M.: LENAND. 174-185.
- Leontiev, D. A. (2015). Vyizov neopredelennosti kak tsentralnaya problema psikhologii lichnosti. *Psikhologicheskie issledovaniya*, 8 (40), URL: <http://psystudy.ru/index.php/num/2015v8n40/1110-leontiev40.html>
- Leontiev, D. A. (2015). Psikhologiya vybora / Leontiev D. A., Ovchinnikova E.Yu., Rasskazova E. I., Fam A. H. M.: Smysl.
- Maddi, S. R. (1984). Personology for the 1980's. In R. A. Zucker, J. Aronoff & R. I. Rabin (Eds.), *Personality and the prediction of behavior* (pp. 7-41). N.Y.: Academic Press.
- Maddi, S. R. (1998). Creating meaning through making decisions. In P. T. P. Wong & P. S. Fry (Eds.), *The human quest for meaning: A handbook of psychological research and clinical applications* (pp. 27-50). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Maddi, S. R. (2015). *Hardiness: Turning stressful circumstances into resilient growth*. N.Y.: Springer Science + Business Media.

- Pyszczynski, T., Greenberg, J. & Koole, S. (2004). Experimental existential psychology: Exploring the human confrontation with reality. In J. Greenberg, S. Koole & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (pp. 3-9). N.Y.: Guilford.
- Rasskazova, E. I. & Leontiev, D. A. (2011). Zhiznestoykost kak sostavlyayuschaya lichnostnogo potentsiala. Lichnostnyiy potentsial: struktura i diagnostika / Podred. D. A. Leontieva. M.: Smysl. 178-209.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: an organismic dialectical perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of selfdetermination research* (pp. 3-35). N.Y.: The University of Rochester Press.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. N.Y.: Free Press.
- Shaver, P. R. & Mikulincer, M. (2012 a). Introduction. In P. R. Shaver & M. Mikulincer (Eds.), *Meaning, mortality, and choice: The social psychology of existential concerns* (pp. 3-14). Washington, DC: APA.
- Shaver, P. R. & Mikulincer, M. (2012 b). *Meaning, mortality, and choice: The social psychology of existential concerns*. Washington, DC: APA.
- Sintschenko, V. P. (2000). *Mysl i slovo Gustava Shpeta*. M.: URAO.
- Solomon, S., Greenberg, J. & Pyszczynski, T. (2004). The cultural animal: Twenty years of Terror Management Theory and Research. In J. Greenberg, S. Koole & T. Pyszczynski (Eds.), *Handbook of experimental existential psychology* (pp. 13-34). N.Y.: Guilford.
- Solomon, S., Greenberg, J. & Pyszczynski, T. (2013). *The worm at the core: on the role of death in life*. N.Y.: Random House.
- Stern, W. (1998). *Differentsialnaya psikhologiya i ee metodicheskie osnovy*. M.: Nauka.
- Tillich, P. (1995). Muzhestvo byit. Tillich P. Izbrannoe. Teologiya kultury. M.: Yurist. 7-132.
- von Bertalanffy, L. (1969). Obschaya teoriya sistem – kriticheskiy obzor. Issledovaniya po obschey teorii sistem: Sb. perev. / Pod obsch. red. V. N. Sadovskogo, E. G. Yudina. M.: Progress. 23-82.
- Wiener, N. (1964). *Ya – matematik*. M.: Nauka.
- Wiener, N. (1968). *Kibernetika, ili Upravlenie i svyaz v zhivotnom i mashine. 2-e izd.* M.: Sovetskoe radio.
- Wong, P. T. P. (2010). What is existential positive psychology? *International Journal of Existential Psychology and Psychotherapy*, 3, 1-10.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. N.Y.: Basic Books.
- Zeigarnik, B. V. (1981). Oposredstvovanie i samoregulyatsiya v norme i patologii. Vestn. Mosk. un-ta. Ser. 14, *Psikhologiya*, 2, 9-15.

Korrespondenz-Adresse:

Dmitry A. Leontiev, PhD., Dr. Sc., Prof.

Head of International Laboratory of Positive Psychology of Personality and Motivation National Research University Higher School of Economics

Moscow, Russia

dleontiev@hse.ru

Menschenwürde zwischen Stammes-, Kultur- und Lebensgeschichte

Sarah Bitschnau* & Gerhard Medicus**

* Kanzlei Fink und Kolb, Imst

** Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Lehrauftrag am Institut für Psychologie

ZUSAMMENFASSUNG

Vor dem Hintergrund der Wahrnehmung von Würdeverletzungen ist das Konzept der Menschenwürde entwickelt worden. Voraussetzung, um von Menschenwürde zu sprechen, sind sowohl emotionale als auch kognitive Fähigkeiten. Beide haben onto- und phylogenetische Wurzeln. Bei frühen Säugetiervorfahren sind das Brutpflege, bei Primatenvorfahren Sozialverhalten und gegenseitige Hilfsbereitschaft, bei frühen Hominoidenvorfahren, also den Menschenaffen, Empathie (Menschenkinder ab dem 20. Monat), bei Homo erectus ist es die Emphronesis (Theory of Mind; rezente Menschenkinder ab dem 4. Lebensjahr). Beim modernen Menschen kommen Sprache, Reflexion und verantwortliche Moral hinzu. Der Mensch ist in der Lage, Regeln für gut und böse zu formulieren und „gute“, also sozial attraktive Einstellungen und Verhaltensweisen, kulturell zu fördern. Er kann Problembereiche seiner Natur und Kultur erkennen und durch persönliche Entscheidungen sowie durch pädagogische und politische Maßnahmen gegensteuern.

Schlüsselwörter

Elternliebe – Reziprozität – Empathie – Emphronesis (Theory of Mind) – Anerkennungsstreben – Persönlichkeitsstörung

ABSTRACT

The perception of violations of dignity gave rise to the concept of human dignity. Emotional and cognitive faculties are prerequisites and part of that concept. They have onto- and phylogenetic roots. These roots are evident in early mammal ancestors' brood provisioning; in our primate ancestors' social behaviour and reciprocal altruism; in early hominoids (apes) empathy (human children from 20 months onwards); in Homo erectus emphronesis (theory of mind; modern human children from 4th year onwards). Today, language, reflection and responsible morals are added. Humans are able to make rules for „bad“ and „good“ and to culturally enhance social attractive views and behaviours. We can also recognize problematic aspects of our nature and culture and counteract them by pedagogical and sociopolitical efforts.

Keywords

Maternal love – reciprocity – empathy – emphronesis (theory of mind) – striving for recognition – personality disorder

1 Ausgangspunkt

Humanität ist das Ideal der Menschenliebe, unabhängig von Hautfarbe/Population, Ethnie, Bildung, Religion, Status, Herkunft, Weltanschauung, Lebensstil, Alter, Geschlecht oder Behinderung; es schließt die Bereitschaft zur Hilfe in körperlicher und geistiger Not mit ein. Das rechtsphilosophische Konzept der *Menschenwürde* ist zusätzlich mit der Herausforderung verbunden, Verletzungen des Anerkennungs- und Selbstwertstrebens zu vermeiden; das Konzept ist universell, doch im Einzelnen gibt es Würdeverletzungen, die von subjektiven Empfindungen abhängen und dem Zeitgeist unterliegen.

Der erste Teil der Arbeit über die evolutionären Wurzeln der Menschenwürde baut auf folgenden Werken auf: „Naturgeschichte menschlichen Erkennens“ von Konrad Lorenz (1973), „Liebe und Hass“ von Eibl-Eibesfeldt (1970) sowie „Moral“ von Norbert Bischof (2012). Die Rekonstruktion der Wurzeln wird durch Parallelen zwischen Onto- und Phylogenese gestützt. Den Konzepten von Humanität und Menschenwürde liegen phylogenetisch „ältere“ emotionale und phylogenetisch „jüngere“ kognitive Fähigkeiten zugrunde.

2 Phylogenetische Grundlagen des Moralverständnisses

2.1 Emotionale Grundlagen, zur Evolution von Liebe, Bindung, Freundlichkeit

Brutpflege, als die ursprünglichste stammesgeschichtliche Wurzel der Humanität, besteht aus einseitig altruistischen Verhaltensweisen, wie Wärmen, Füttern, Schutz, Fellpflege sowie Verhaltensweisen, welche die individuelle Bindung zwischen Eltern und Jungtieren fördern (z. B. „Kuscheln“, dessen emotionaler Anteil aus dem Wärmen hervorgegangen ist). Evolutionsbiologisch erwies es sich als zweckmäßig, dass die Verhaltensweisen der Brutpflege von den Eltern- und von den Jung-Tieren als wohltuend erlebt werden.

Verhaltensweisen aus der Brutpflege fanden im Lauf der weiteren Evolution Eingang in das Sozialverhalten (Darwin, 1871; Eibl-Eibesfeldt, 1988). Neben dem Kuscheln ist ein Beispiel dafür das Mund-zu-Mund-Füttern von Kindern, das zwischen Erwachsenen im Rahmen liebevoller Zuwendungen zum Kuss mutiert ist. Auch die Fähigkeit, eine Muttertier-Jungtier-Bindung eingehen zu können, ist als bindungsstiftende und -erhaltende Verhaltensbereitschaft in das Paar- und Sozialverhalten übernommen worden.

Diesen Entwicklungen liegen Gesetzmäßigkeiten zugrunde, wie sie durch die soziale Grundregel von William Hamilton (1964) beschrieben werden. Diese besagt, dass sich die Ausbreitungswahrscheinlichkeit

der Gene für altruistische Handlungsbereitschaften aus Kosten/Aufwand multipliziert mit dem Verwandtschaftsgrad errechnet. So wird der genetische Nutzen definiert. Die Regel gilt für Eltern-Jungtierbeziehungen in Familien und zum Teil auch für ihre Erweiterung zu sozialen Gruppen (Eibl-Eibesfeldt, 1988).

Menschen folgen jedoch nicht immer der Hamilton-Regel, wie reziprok altruistische Verhaltensweisen zwischen nicht-verwandten Adulten zeigen: Zwischen ihnen hat sich – im Gegensatz zum Brutpflegeverhalten – Altruismus nur unter Bedingungen der Reziprozität als evolutionsstabil erwiesen (Trivers, 1971).

Voraussetzung für altruistisches Verhalten ist ein bestimmtes Maß an Vertrautheit (Bischof, 2012). Individuen, die sich kennen, zeigen eher altruistisches Verhalten. Doch der Grad der Vertrautheit kann im Rahmen altruistischer Reziprozität zunehmen oder bei Vernachlässigung abnehmen.

2.2 Soziale Funktionen des Intellekt

2.2.1 Empathie

Der Empathie liegt nach Bischof (2012) die Fähigkeit zur synchronen Identität zwischen gedachtem und realem Ich und gedachten und realen Objekten im Rahmen von Planhandlungen zugrunde. In Analogie zum gedachten Ich können Hominoiden (Menschenaffen und Menschen, letztere ab dem 2. Lebensjahr) das eigene Spiegelbild als solches erkennen und Körperstellen untersuchen, die sie nur unter Zuhilfenahme eines Spiegels sehen können, wie etwa das Gebiss. Testpsychologisch lässt sich die Selbstexploration mit dem Rouge-Test (Gallup, 1970) nachweisen. Die Fähigkeit zur synchronen Identität ist Voraussetzung dafür, das emotionale Innenleben anderer getrennt vom eigenen wahrnehmen zu können. Diese kognitive Leistung reicht über die einfache instinktive Stimmungsübertragung hinaus und ermöglicht es, Empathie sowohl zum „Guten“ (prosozial) als auch zum „Bösen“ (antisozial – z. B. Schadenfreude) einzusetzen (Bischof-Köhler, 2011). Schimpansen und Menschen können sowohl Trost spenden und sich gegenseitig helfen als auch Gegner aufs Übelste quälen (de Waal 1982; Goodall, 1986).

2.2.2 Zeithorizont und Emphronesis (Theory of Mind)

Dabei handelt es sich um Fähigkeiten, die vermutlich seit *Homo erectus* nur der Mensch zeigt. Wenn ein Individuum dazu in der Lage ist, sich selbst mit unterschiedlichen, zeitlich getrennten Motivationszuständen und Planungsschritten vorzustellen, dann liegt es nahe, sich auch Denk- und Wissensinhalte anderer vorzustellen (Bischof, 2012). Diese Fähigkeit wird als

Emphronesis bezeichnet (Schiefenhövel, 2013). Vierjährige verfügen darüber und können daher Hypothesen davon entwickeln, was andere Menschen wissen und/oder nicht wissen können. Testpsychologisch lässt sich die Emphronesis mit dem False-Belief-Test (Wimmer & Perner, 1983) nachweisen.

Mit dieser Fähigkeit hat sich die soziale Neugier entwickelt, danach zu fragen, wie man von anderen Menschen eingeschätzt wird und warum dies so ist. So ist Selbstwert und Geltung von der Anerkennung durch andere Menschen abhängig und in sozialen Gruppen gibt es diesbezüglich eine hohe Aufmerksamkeit und Empfindsamkeit. Dass Mitmenschen von Verstößen gegen Normen, Gebote, Verpflichtungen und Gesetze wissen, kann als beschämend erlebt werden (Bischof, 2012).

Voraussetzung für das Erleben von Schuld ist die Wahrnehmung fremden Leids (auf Grund der Empathiefähigkeit), das man verursacht oder nicht verhindert hat. Schuld und Scham können langfristig als belastend erlebt werden, wenn die Bewertungen über die momentane Bedürfnislage hinaus Bestand haben und der schuldbewusste Mensch diese Situation immer wieder bedenkt, ohne eine Erleichterung zu finden. Der dafür nötige Zeithorizont fehlt Menschenaffen; sie sind deshalb noch nicht in der Lage, Schuld und Scham zu empfinden.

Die Fähigkeit, moralische Normen entwickeln und in weiterer Folge internalisieren zu können, ermöglicht es dem Menschen, Situationen zu vermeiden, die potenziell Schuld- und Schamgefühle zur Folge haben (Bischof, 2012). Moral kann vor Schuld- und Schamgefühlen schützen.

2.2.3 Reflexion

Evolutionäre Voraussetzungen für die Fähigkeit, Sozialverhalten zu reflektieren, sind Empathie, Emphronesis, Sprachfähigkeit und das Bewusstsein für den Zeithorizont. Diese Leistungen sind auch die Basis für verantwortliche Moral. Erst die Reflexionsfähigkeit ermöglicht es, bio-psycho-sozio-kulturell bedingte Verhaltenstendenzen in Frage zu stellen und diese aufgrund persönlicher Entscheidungen sowie mit Hilfe der Kultur und durch pädagogische und politische Maßnahmen zu fördern oder zu hemmen. Viele kulturelle Normen sind das Resultat von Reflexionen über Reziprozität und Gerechtigkeit, aber auch Folge von Einsicht in die Bedürfnisse der Gruppe. Sprache ermöglicht es, Regeln zu formulieren und zu tradieren (vgl. Goldene Regeln).

Die folgende Abbildung 1 zeigt eine Zusammenfassung der evolutionären Voraussetzungen von Humanität und Menschenwürde. Die Rekonstruktion zeichnet eine Entwicklung von „einfachen Leistungen“ zu immer komplexeren nach. Durch diese Vorgehensweise wird versucht, Leistungen und Fähigkeiten, die in diesem Konzept eine Rolle spielen, zu systematisieren. Zur Phylogenese gibt es Parallelen in der Ontogenese (unabhängig von der biogenetischen Regel, die für die individuelle psychomotorische Entwicklung irrelevant ist; Medicus, 2017).

Stammesgeschichtliche Wurzeln der Humanität betreffend Liebe, Bindung, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft. Die Wirkmechanismen bzw. Fähigkeiten sind mit **KAPITÄLCHEN** hervorgehoben, wohlthuende Bereitschaften werden *kursiv* dargestellt (nach Medicus, 2001, 2017).

<p>REFLEXION von Moral, Unterscheidungsvermögen von individuellem und Gemeinwohl. Kultur: <i>Fördern von Freundlichkeit, helfen, versöhnen, hemmen destruktiver Formen der Aggression</i>; Goldene Regeln</p>	<p>Homo sapiens 5</p>
<p>EMPHRONESIS (theory of mind), Vorstellung, was andere wissen können und was nicht: So kann Wissen anderer über eigene Verfehlungen Scham auslösen; streben nach Anerkennung und Selbstwert; Zukunftsvorstellung: <i>Entschuldigen, rächen/verzeihen</i></p>	<p>Homo erectus 4-jähriges Kind 4</p>
<p>Selbstexploration und Verständnis für emotionale Lage anderer (EMPATHIE) eröffnen „gute“ und „böse“ Verhaltensmöglichkeiten (<i>helfen/gezieltes Quälen</i>); auf dieser Stufe ohne Moral- und Schuldfähigkeit); <i>trösten</i> infolge Mitleid</p>	<p>Menschenaffen ca. 2-jähriges Kind 5</p>
<p>Sozialverhalten: Gruppenbindung, <i>Vertrautheit</i> und in Abhängigkeit davon „reziproker Altruismus“, sowie attraktives Verhalten (z. B. <i>versöhnen</i> – es begünstigt Gruppenzusammenhalt); sozial freundliche Verhaltensweisen haben großteils Wurzeln im Brutpflegeverhalten.</p>	<p>Tieraffen 2</p>
<p>Brutpflege (<i>einseitiger Altruismus</i>): Säugen, <i>Fellpflege, füttern, Schutz bieten</i> („<i>kuscheln</i>“/wärmen) waren instinktiv-motivationale Vorbedingungen von subjektiv: <i>Vertrautheit, Liebe, Bindungsappetenz, Verbundenheit, freundlicher Gestimmtheit</i>; STIMMUNGSÜBERTRAGUNG erleichtert Synchronisation von Aktivitäten</p>	<p>Säugetiere 1</p>

Abbildung 1: Evolution von Humanität und Würde.

5 Ontogenetische Voraussetzungen der Moralfähigkeit

Die Befriedigung bestimmter Bedürfnisse in der frühen Kindheit ist Voraussetzung für das spätere Verstehen und Umsetzen von Humanität. Infolge wohlthuender frühkindlicher Bindungserfahrungen erlebt man sich selbst als liebenswert. Dies bildet später die emotionale Basis, um ein Selbst- und Fremdwertgefühl entwickeln zu können. Ab der nächsten Stufe gewinnen kognitive Leistungen an Bedeutung, insbesondere Empathie (ab dem ca. 20. Monat), Emphronesis (ab dem 4. Lebensjahr.) sowie Reflexion als Voraussetzungen für das Verständnis von Humanität und Würde. Das Selbstwertstreben ist bei Heranwachsenden zunächst vom Urteil jener Menschen abhängig, die von ihnen persönlich wertgeschätzt werden und wird dann zusehends unabhängig vom Urteil anderer (Bischof, 2012).

Schwere Entwicklungsstörungen im Kindesalter können prosoziales Denken und Verhalten erschweren, mitunter verunmöglichen. Das kann dann geschehen, wenn Kinder verwahrlost aufwachsen und keine wohlthuenden und liebevollen Erfahrungen machen konnten. Viele von ihnen sind dann nur zu antisozialer (z. B. Schadenfreude) und nicht zu prosozialer Empathie fähig. Gegenseitig Verbindlichkeiten eingehen zu können, kann gestört sein, wenn Kinder keine in ihrer Zuwendung und Liebe verlässlichen Eltern hatten. Empathisches Fühlen, Denken und Planen kann dann mitunter nur im rivalisierenden Kontext verfügbar sein.

4 Fazit

Menschen als soziale Wesen, die nach Anerkennung streben, sind, wenn sie in einer liebevollen und förderlichen Umgebung aufgewachsen sind, fähig, das universelle Konzept von Würde zu verstehen. Sozial bedeutet, dass wechselseitige Verpflichtungen und Abhängigkeiten eingegangen werden und das Handlungsspektrum durch Bewertungen eingeschränkt ist – um z. B. Verletzungen des Reziprozitätsprinzips zu vermeiden. Die gegenseitige Verpflichtung beinhaltet auch das Gebot, die Autonomie der Menschen zu achten. Ein familiäres Naheverhältnis erhöht im Allgemeinen die Feinfühligkeit bezüglich möglicher Würdeverletzungen.

Die Erfahrung des Selbstwertstrebens einschließlich der Autonomiebedürfnisse und die Berücksichtigung des Gerechtigkeits-/Reziprozitätsprinzips sowie des Gruppenwohls muss daher prinzipiell allen Menschen zugestanden werden (Bitschnau, 2017).

Dennoch wird das Konzept der Menschenwürde im Sinne einer pluralistischen Ethik immer Platz für Interpretationsspielräume bieten. Es gilt, das Konzept

vor weltanschaulichen Übertreibungen vor Tabus oder einer lebensfremden *political correctness* zu schützen.

Literatur

- Bischof, N. (2012). *Moral, ihre Natur, ihre Dynamik und ihr Schatten*. Köln: Böhlau.
- Bischof-Köhler, D. (2011). *Soziale Entwicklung in Kindheit und Jugend*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Bitschnau, S. (2017). *Evolutionäre und kulturelle Voraussetzungen der Menschenwürde*. Masterarbeit, Institut für Psychologie, Universität Innsbruck.
- Darwin, Ch. (1871). *The Descent of Man*. London: Murray.
- de Waal, F. (1982). *Chimpanzee Politics*. London: Jonathan Cape Ltd.
- Eibl-Eibesfeldt, I. (1970). *Liebe und Hass*. München: Piper.
- Eibl-Eibesfeldt, I. (1988). *Die Biologie menschlichen Verhaltens*. München: Piper.
- Gallup, P. (1970). „Chimpanzees: self-recognition“. *Science*, 167, 86-87.
- Goodall, J. (1986). *The Chimpanzees of Gombe*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Hamilton, W. D. (1964). The Genetical Evolution of Social Behavior. *Journal of Theoretical Biology*, 7, 1-52.
- Medicus, G. (2001). Stichwort „Humanität“, *Lexikon der Biologie*, 7, S. 264. Heidelberg Spektrum-Verlag.
- Medicus, G. (2017). *Was uns Menschen verbindet – humanethologische Angebote zur Verständigung zwischen Leib- und Seelenwissenschaften*. Berlin: VWB.
- Lorenz, K. (1975). *Die Rückseite des Spiegels, Versuch einer Naturgeschichte menschlichen Erkennens*. München: Piper.
- Schiefenhövel, W. (2015). From Ethology to Human Ethology. Cognitive Patterns in the Culture of the Eipo, Highlands of West-New Guinea. *Nova Acta Leopoldina NF 111, 380, 255-269*.
- Trivers, R. L. (1971). The Evolution of Reciprocal Altruism. *The Quarterly Review of Biology*, 46, 35-57.
- Wimmer, H. & Perner, J. (1983). Beliefs about beliefs: Representation and constraining function of wrong beliefs in young children's understanding of deception. *Cognition*, 13, 105-128.

Korrespondenz-Adresse:

Dr. Sarah Bitschnau

Kanzlei Fink und Kolb

Sirapuit 7

A-6460 Imst

sarah.bitschnau@gmail.com

Nachruf

Irenäus Eibl-Eibesfeldt und sein humanwissenschaftliches Umfeld in Seewiesen

Gerhard Medicus

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck, Lehrauftrag am Institut für Psychologie

Am 2. Juni ist Irenäus Eibl-Eibesfeldt in Starnberg nach längerer Krankheit gestorben. Zweifellos ist er einer der bedeutendsten Biologen und Anthropologen des letzten Jahrhunderts.

Er ist am 15. Juni 1928 als Sohn eines Botanikers in Wien zur Welt gekommen. Renki, wie ihn seine Freunde nannten, hat oft die Schule geschwänzt, um im Wald, auf Wiesen und an Weihern fürs Leben zu lernen. Als Hochbegabter konnte er die Schule trotz Fehlzeiten abschließen und ab dem 18. Lebensjahr in Wien Zoologie studieren. Ab 1948 hat er dort die Zusammenarbeit mit Konrad Lorenz begonnen; 1951 ist er mit ihm an das Max-Planck-Institut in Buldern und 1957 nach Seewiesen übersiedelt; 1970 konnte er die Forschungsstelle für Humanethologie gründen, zunächst in Starnberg; ab 1978 in Seewiesen und ab 1988 im Schloss Erling in Andechs. Seit 2014 befindet sich die Gruppe Humanethologie, die heute von Wulf Schiefenhövel weitergeführt wird, wieder in Seewiesen. Das Seewiesener Institut mit Konrad Lorenz und Erich von Holst als Direktoren kann man heute als Wiege der verhaltensbiologischen Forschung am Menschen sehen: Viele international anerkannte Wissenschaftler sind daraus hervorgegangen. Neben Eibl-Eibesfeldt haben dort die Entwicklungspsychologen Doris Bischof-Köhler und Norbert Bischof ihren wissenschaftlichen Werdegang begonnen, im weiteren Sinn sind auch der Biologe Bernhard Hassenstein und der Psychiater Detlev Ploog zu erwähnen.

Zurück zu Irenäus Eibl-Eibesfeldt: Die Neugier und Begeisterung, die sein Vater in ihm wecken konnte, hat ihm, dank Studium und dank genialer wissenschaftlicher Weggefährten, zu Weltruf verholfen. Er hat nicht nur viele Tiere selbst gehalten, sondern auch bahnbrechende tierethologische Beobachtungen und Experimente durchgeführt, etwa zum Nestbau von diesbezüglich erfahrungslos aufgewachsenen Ratten. Von Hans Hass auf das Forschungsschiff Xarifa eingeladen machte er meeresbiologische Entdeckungen:

beispielsweise hat er als Erster bei Fischen die Putzersymbiosen beschrieben.

Wirklich berühmt wurde Eibl-Eibesfeldt als Begründer der Humanethologie, einer Disziplin, die mit Hilfe des Tier-Mensch-Vergleichs evolutionäre Vorstufen menschlichen Verhaltens sowie Sonderstellungen des Menschen und – über den Kulturenvergleich – das gemeinsame Erbe aller Menschen erforscht. Erstaunlich beispielsweise, dass vor ihm niemand den weltweit zu beobachtenden Augengruß beschrieben hat, das freundliche kurze Hochziehen der Augenbrauen. Er hat auf den Grundlagen anderer Wissenschaftler, insbesondere von Charles Darwin und Konrad Lorenz, weitergeforscht. Vorahnungen von Darwin über 100 Jahre vorher sind durch Eibl-Eibesfeldt wissenschaftlich bestätigt worden. Und damit waren Lorenz und Eibl-Eibesfeldt anderen Zeitgenossen immer noch weit voraus.

Darwin hat 1859 geschrieben: „Die Psychologie wird sich mit Sicherheit auf den (...) wohl begründeten Satz stützen, dass nothwendig jedes Vermögen und jede Fähigkeit des Geistes nur stufenweise erworben werden kann.“ Das hat Konrad Lorenz 1975 mit seiner „Die Rückseite des Spiegels“ erstmals grundsätzlich umgesetzt. Eibl-Eibesfeldt hat für die Bereiche Brutpflege und Sozialverhalten entsprechende Schritte rekonstruiert. Den Zusammenhang zwischen Brutpflege und Sozialverhalten hatte Darwin bereits 1871 mit einem Satz vorweggenommen: „Das Gefühl des Vergnügens an Gesellschaft ist wahrscheinlich eine Erweiterung der elterlichen oder kindlichen Zuneigungen, da der sociale Instinct dadurch im Jungen entwickelt worden zu sein scheint, daß es lange bei seinen Eltern blieb; und diese Erweiterung dürfte zum Theil der Gewohnheit, hauptsächlich aber der natürlichen Zuchtwahl zuzuschreiben sein.“ Eibl-Eibesfeldt hat in diesem Sinn immer wieder betont, dass „Brutpflege eine Sternstunde der Evolution“ gewesen ist, weil durch sie Seelenaspekte, wie Liebe, Bindung und Freundlichkeit in die Welt gekommen sind.

Darwin hatte die Mimik blind geborener Kinder studiert, Eibl-Eibesfeldt hat gehörlos und blind Geborene gefilmt. Das war von großem wissenschaftlichem Interesse, weil diese Kinder die Mimik Anderer nicht nachahmen können. Und es hat sich gezeigt, dass sie genauso wie Sehende lachen und weinen. Darwin hat auf seiner Weltreise mit der Beagle sowie mit Hilfe einer transkontinentalen Fragebogenaktion in englischen Empire herausgefunden, dass die Mimik aller Völker fast ident, also angeboren ist und, mit wenigen Abstrichen, zu den kulturunabhängigen Universalien gehört. Das konnte Eibl-Eibesfeldt in der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts bei den letzten noch nicht europäisch akkulturierten Völkern mit Hilfe von 300km 16mm-Film dokumentieren und bestätigen. Dazu besuchte und filmte er regelmäßig die Yanomami, Jäger und Pflanzler in Venezuela, die Himba, Viehzüchter, sowie die „Buschleute“, Jäger und Sammler in Namibia, ferner die Eipo, Jäger und Pflanzler, sowie die Trobriander, Fischer und Pflanzler in Neuguinea. Mit ins Forscherboot hat er Biologen und Ethologen, Völkerkundler, Linguisten und Mediziner geholt. Ihn interessierte nicht nur das ungestellte alltägliche Verhalten der Leute, sondern auch ihr Denken und Reden, das Aufschluss gibt über ihr seelisches Innenleben. Damit hat er sich zum Teil auf ein Terrain begeben, das über den Kernbereich der Ethologie nach dem damaligen Verständnis ging.

So gesehen ist es nachvollziehbar, dass Eibl-Eibesfeldt der Meinungsvielfalt in seinem Institut gelassener gegenüberstand, als es viele andere Wissenschaftler ihm und der Humanethologie gegenüber waren und sind. Letztere mussten erst die Bedeutung Darwins begreifen lernen, nämlich, dass die Evolution nicht nur am Leib, sondern auch an der Seele Spuren

hinterlassen hat. Paradox, dass Eibl-Eibesfeldt, dessen Fokus auf Liebe, Bindung und Freundlichkeit gerichtet war und der einen Beitrag zum besseren Verständnis von Humanität und Menschenwürde geleistet hat, von seinen Gegnern so heftig angefeindet wurde.

Eibl-Eibesfeldt hat viele Sachbücher geschrieben, die, in mehrere Sprachen übersetzt, Bestseller geworden sind. Hervorheben, will ich zwei Fachbücher: „Grundriß der vergleichenden Verhaltensforschung“ und „Die Biologie des menschlichen Verhaltens“. Für die Psychologie und Alltagspsychologie relevant sind darin Beiträge zur Entwicklung des Kindes, zur Inzesthemmung, zu Sexualmedizin und -therapie, Kommunikations-, Sozial-, Trauer-, Hierarchie-, Aggressions-, Humanitäts-, Friedens- und Psychotherapieforschung. So gesehen leistet die Ethologie als Orientierungswissenschaft auch Beiträge zur Theorie der Interdisziplinarität, wie es Konrad Lorenz und Eibl-Eibesfeldt immer wieder angemerkt haben. Im Nachhinein betrachtet, gibt ihnen der Erfolg recht, auch weil viele Theorien, die inzwischen in Lehrbüchern und Lexika Berücksichtigung finden, ethologische Wurzeln haben; beispielsweise die Bindungstheorie, Theorien zur Moralfähigkeit, Menschenwürde und evolutionären Ethik, Genderforschung, sowie Theorien zu Sozialverhalten und politischem Urteilen und Handeln, ferner evolutionäre Erkenntnistheorie, evolutionäre Psychologie, evolutionäre Medizin (betr. z. B. Geburt und Wochenbett), Chronobiologie und medizinische Psychologie. In diesem Sinne ist es zu wünschen, dass die wissenschaftlichen Enkel und Urenkel der ersten Seewiesener Forscher universitär und institutionell die Voraussetzungen dafür finden, die Erfolgsgeschichte fortzusetzen.

Instructions to authors

Kinds of contributions:

The journal *Psychology of Everyday Activity* publishes the following formats:

Original contributions

Original contributions contain results of empirical research, method developments, or theoretical reflections (max. 40,000 characters).

Research reviews

Research reviews encompass the current state of research considering a specific subject (max. 50,000 characters).

Research notes

Research notes represent pilot studies or replications, or inform about new research projects or research programs and their first results (max. 20,000 characters).

Discussion

Discussion contributions take argumentatively position on a discussion-worthy topic with reference to psychological research or practice (max. 20,000 characters).

Book reviews

Reviews refer to a new published work from the psychological research or practice (max. 8,000 characters).

Submission of manuscripts:

Manuscripts should consider the usual guidelines of manuscript design of the German Society of Psychology (DGPs) or the American Psychological Association (APA). However, in contrast to the guidelines of DGPs or APA we ask the authors to set those passages which should appear in *italics* in the printing version *already* in the manuscript version in italics. The abstract should not exceed 1,000 characters. Contributions can be written in German or English language. If a manuscript is written in German language, both a German *and* an English abstract should be submitted. Following the abstract, up to six Keywords should be listed. In German contributions the keywords should indicated both in German and in English.

In order to ensure an anonymous review, the names of the authors should appear only on the title page.

Tables and figures should be numbered and attached separately at the end of the manuscript. The place in which the respective table or figure shall be inserted should be marked in the manuscript text.

Please submit your manuscripts to the following email-address:

Journal-Psychologie-des-Alltagshandelns@uibk.ac.at

We need a version in pdf-format as well as a version in .doc (e.g., Word) or .rtf.

Specimen copy

The first authors receive one issue in which the paper has been published as well as a pdf-copy of their article.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Beitragsarten:

Das Journal *Psychologie des Alltagshandelns / Psychology of Everyday Activity* veröffentlicht die folgenden Formate:

Originalarbeiten

Originalarbeiten beinhalten empirische Forschungsergebnisse, Methodenentwicklungen oder theoretische Beiträge (max. 40.000 Zeichen).

Sammelreferate (Reviews)

Sammelreferate fassen den aktuellen Forschungsstand zu einem bestimmten Thema zusammen (max. 50.000 Zeichen).

Kurzberichte (Research notes)

Kurzberichte stellen Pilotstudien oder Replikationen dar oder informieren über anlaufende Forschungsprojekte oder -programme und deren erste Ergebnisse (max. 20.000 Zeichen).

Diskussion

Diskussionsbeiträge beziehen argumentativ zu einem diskussionswürdigen Thema mit Bezug zur psychologischen Forschung oder Praxis Stellung (max. 20.000 Zeichen).

Buchbesprechungen

Rezensionen zu einem neu erschienenen Werk aus der psychologischen Forschung oder Praxis (max. 8.000 Zeichen).

Einreichung von Manuskripten:

Manuskripte sind generell nach den Richtlinien zur Manuskriptgestaltung der Deutschen Gesellschaft für Psychologie oder der American Psychological Association zu gestalten. Eine Ausnahme bildet jedoch die Kursivsetzung. Im Unterschied zu den DGPs-Richtlinien bzw. APA-Richtlinien bitten wir die Autorinnen und Autoren Textstellen, die in der Druckfassung kursiv erscheinen sollen, bereits im Manuskript kursiv zu setzen. Die Kurzzusammenfassung (Abstract) sollte 1000 Zeichen nicht überschreiten. Beiträge können in deutscher oder englischer Sprache verfasst werden. Bei deutschsprachigen Beiträgen ist neben der deutschsprachigen Kurzzusammenfassung auch ein englischsprachiges Abstract einzureichen. Im Anschluss an das Abstract sind maximal sechs Schlüsselwörter (Keywords) aufzulisten. Bei deutschsprachigen Beiträgen sind die Schlüsselwörter sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache anzugeben.

Die Namen der Autorinnen und Autoren sollten nur auf dem Titelblatt erscheinen, um eine anonyme Begutachtung zu gewährleisten.

Tabellen und Abbildungen sind jeweils gesondert und nummeriert dem Manuskript am Manuskriptende beizufügen. Im Manuskripttext ist die Stelle zu kennzeichnen, an der die jeweilige Tabelle oder Abbildung gewünscht wird.

Beiträge sind bitte per E-Mail an die folgende Adresse einzureichen:

Journal-Psychologie-des-Alltagshandelns@uibk.ac.at

Es wird sowohl eine Version im pdf-Format als auch eine Version in einem gängigen Textverarbeitungsprogramm (z.B. Word) benötigt.

Belegexemplare

Erstautorinnen und -autoren erhalten jeweils ein Heft des Journals als Belegexemplar sowie eine pdf-Kopie ihres Beitrages.

iup

innsbruck university press