


PSYCHOLOGIE HEUTE

BERUF

Der psychologische Vertrag

Manche Mitarbeiter schließen mit ihrem Arbeitgeber einen psychologischen Vertrag – den nur sie kennen. Verletzt die Firma ihn, reagieren sie wütend.

VON SUSANNE ACKERMANN

 30. OKT 2019

Beim Change Management in Unternehmen oder Organisationen geht es darum, neue Strategien, Umstrukturierungen, den Zu- oder Verkauf von Unternehmensbereichen umzusetzen und zu managen. In solchen Umbruchphasen steigt für viele die Arbeitslast, aber es besteht auch die Gefahr, dass manche Mitarbeiter zu Mobbern werden. Der Grund: In Veränderungsprozessen brechen Unternehmen aus Sicht mancher Mitarbeiter den sogenannten „psychologischen Vertrag“, den sie selbst und nur in ihrem Kopf mit der Firma geschlossen haben. Darauf reagieren diese Angestellten, indem sie Kollegen schikanieren, stellen Psychologen in einer Befragung mit mehreren Hundert Angestellten fest.

Der psychologische Vertrag umfasst zum einen Vorstellungen und Gedanken darüber, was der Mitarbeiter dem Unternehmen schuldet, etwa Loyalität oder Zuverlässigkeit, und zum anderen die Überzeugung des Vertragsinhabers darüber, was ihm versprochen wurde, etwa dass das Unternehmen der Person niemals einfach so bestimmte Veränderungen zumuten dürfe. Tut es das doch, obwohl sich Mitarbeiter aus ihrer persönlichen Sicht an den psychologischen Vertrag gehalten haben, beginnen diese Mitarbeiter aus Wut und Hilflosigkeit, sich zu rächen, leider an Kollegen. Die Forscher weisen darauf hin, dass dieser vermeintliche „Vertragsbruch“ noch mehr negative Auswirkungen haben kann, etwa verminderte Arbeitsleistung, Rückzug, kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz.

Die Befragten waren zwischen 18 und 65 Jahre alt und kamen aus verschiedenen Branchen, etwa Industrie, Handel oder Gesundheitswesen. An jeweils drei Zeitpunkten fragten die Psychologen, ob die Teilnehmer in der Zeit organisatorischen Wandel erlebten. Außerdem erhoben sie, wie sie sich Kollegen gegenüber verhielten und ob sie schikaniert wurden. Und sie erfassten, ob die Befragten einen psychologischen Vertrag „abgeschlossen“ und das Gefühl hatten, dieser sei verletzt worden. Ein solcher Bruch des psychologischen Vertrags wirke sich vermutlich viel weniger negativ aus, wenn Mitarbeiter im Veränderungsprozess den Eindruck hätten, ihre Situation mitgestalten und kontrollieren zu können, meinen die Forscher.

Elfi Baillien u. a.: The relationship between organizational change and being a perpetrator of workplace bullying: A three-wave longitudinal study. *Work & Stress*, 33/3, 2018. DOI: 10.1080/02678373.2018.14966161

DIE REDAKTION EMPFIEHLT

MEISTGELESEN

1 GESELLSCHAFT

Machen wir unsere Kinder zu „Überleistern“?

Die Gesellschaft macht Kinder zu „Überleistern“, sagt die Erziehungswissenschaftlerin Margrit Stamm. Welche Formen es gibt und was Eltern tun können.

2 LEBEN

Narzissmus

Die Persönlichkeitsstörung ist in aller Munde – überall lauern scheinbar selbstverliebte Egomanen. ► Doch wie tickt ein Narzisst wirklich?

3 BEZIEHUNG

Toxische Beziehung

Wenn der Partner sich immer öfter abwertend verhält, stellt sich die Frage, wie man Liebe wieder ins Gleichgewicht bringt – oder hinter sich lässt.