

# Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt

Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity)

baua: Bericht

**Forschung  
Projekt F 2353**

B. Köper  
S. Gerstenberg

**Psychische Gesundheit  
in der Arbeitswelt**

**Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity)**

Dortmund/Berlin/Dresden 2016

Der vorliegende Bericht wurde im Rahmen des BAuA-Forschungsprojekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Wissenschaftliche Standortbestimmung“ erstellt und ist dem Themenfeld „Führung und Organisation“ zugeordnet. Weitere Informationen zum Projekt finden Sie unter [www.baua.de/psychische-gesundheit](http://www.baua.de/psychische-gesundheit). Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen.

Autorinnen: Dr. Birgit Köper  
Dr. Susanne Gerstenberg  
Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Titelbild: eckedesign, Berlin

Titelgestaltung: eckedesign, Berlin

Herausgeber: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)  
Friedrich-Henkel-Weg 1 - 25, 44149 Dortmund  
Postanschrift: Postfach 17 02 02, 44061 Dortmund  
Telefon: 0231 9071-2071  
Telefax: 0231 9071-2070  
E-Mail: [info-zentrum@baua.bund.de](mailto:info-zentrum@baua.bund.de)  
Internet: [www.baua.de](http://www.baua.de)

Berlin:  
Nöldnerstr. 40 - 42, 10317 Berlin  
Telefon: 030 51548-0  
Telefax: 030 51548-4170

Dresden:  
Fabricestr. 8, 01099 Dresden  
Telefon: 0351 5639-50  
Telefax: 0351 5639-5210

Nachdruck und sonstige Wiedergabe sowie Veröffentlichung, auch auszugsweise, nur mit vorheriger Zustimmung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

[www.baua.de/dok/7930446](http://www.baua.de/dok/7930446)

DOI: 10.21934/baua:bericht20160713/2f

ISBN 978-3-88261-189-2



## Abstract

**Der vorliegende Bericht stellt Einflussfaktoren und gesundheitliche Auswirkungen des subjektiv wahrgenommenen Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren (Arbeitsplatzunsicherheit bzw. Job Insecurity, abgekürzt: JI) vor. Ziel ist es aufzuzeigen, (a) welche Einflussfaktoren JI hervorrufen, und (b) insbesondere, ob und in welcher Stärke JI signifikante Zusammenhänge mit mentaler und physischer Gesundheit aufweist. Darüber hinaus sollen auf Grundlage der gesichteten Literatur Empfehlungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen gemacht werden, die geeignet sind, das Auftreten und die Auswirkungen von subjektiver JI abzumildern.**

## Zusammenfassung

### Fragestellung, Theorie, Hypothese

JI hat vor dem Hintergrund der dynamischen Entwicklungen im Zusammenhang mit Globalisierung, Deregulierung und Fragmentierung des Arbeitsmarkts sowie Markt- und Wettbewerbsdruck in den letzten Jahren steigende Aufmerksamkeit erlangt. Sie steht im engen Zusammenhang mit der Anpassung von Organisationen an diese Umfeldbedingungen im Sinne von z.T. drastischen Veränderungsmaßnahmen, die maßgeblich die Strukturen und Prozesse in den Organisationen verändern (Restrukturierung). Unter Arbeitsplatzunsicherheit verstehen wir im Einklang mit der Literatur, die diesem Bericht zugrunde liegt, die „perception of a potential threat to continuity in his or her current job“ (Heaney, Israel, & House, 1994; S. 1431), d.h. die subjektive Einschätzung, das Fortbestehen des eigenen Arbeitsplatzes könne in Gefahr sein (De Witte et al., 2010). Im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ geht dieser Beitrag auf zwei Fragestellungen ein:

- 1) Was sind die Ursachen für subjektive (quantitative) JI?
- 2) In welchem Zusammenhang steht subjektive (quantitative) JI mit Gesundheit und Wohlbefinden?

Die Herangehensweise dieses Beitrags für die erste Fragestellung zu den Ursachen bzw. Prädiktoren von JI ist explorativ angelegt. In Bezug auf die zweite Fragestellung sind zwei Theorierichtungen relevant: Im Einklang mit Konzepten zu Belastung und Beanspruchung (Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkman, 1984; Johannes Siegrist, 1996) kann JI als Stressor betrachtet werden, der mit Beeinträchtigungen von Wohlergehen und Gesundheit in Zusammenhang steht. Zudem betrachtet die Theorie des psychologischen Vertrags (Robinson, 1996; Rousseau, 1989) Arbeitsplatzsicherheit als einen zentralen Vertragsinhalt. Bestehende JI würde demgemäß als Bruch des psychologischen Vertrags empfunden und hätte negative Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Vor dem beschriebenen theoretischen Hintergrund gehen wir von der Hypothese aus, dass Arbeitsplatzunsicherheit mit Beeinträchtigungen mentaler, physischer und allgemeiner Gesundheit im Zusammenhang steht.

### Methode

Für das vorliegende Review wurde eine systematische Suche in einschlägigen psychologischen und medizinischen Literaturdatenbanken vorgenommen. Da es sich bei JI um ein gut erforschtes und abgegrenztes Konstrukt handelt, konnte der Suchstring relativ kurz gehalten werden und lautete („job insecurity“ OR „arbeitsplatzunsicherheit“ OR „job security“ or „Arbeitsplatzsicherheit“ OR „employment uncertainty“ OR „job uncertainty“).

Die überwiegende Anzahl der Studien zu JI wurde in der jüngeren Vergangenheit veröffentlicht (Median 2008). Seit etwa der Jahrtausendwende gab es einen sprunghaften Anstieg der veröffentlichten Beiträge. Wir haben uns daher dafür entschieden, den Suchzeitraum auf die Jahre von 2000 bis (Oktober) 2014 einzugrenzen und die vor diesem Zeitraum veröffentlichten Befunde stellvertretend durch ein systematisches Literaturreview (De Witte, 1999) und zwei Metaanalysen (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002) abzudecken. Eingeschlossen wurden Beiträge in deutscher und englischer Sprache ohne Einschränkung des Publikationstyps (d.h. Journalartikel, Buchkapitel, Dissertationen etc.). Nach Duplikatskontrolle wurden für diesen Zeitraum 1661 Abstracts eingeschlossen. Nach Abstract- und Volltextsichtung wurden schließlich 100 Studien für die Prädiktoren von JI und 223 für die Auswirkungen von JI in der Analyse berücksichtigt.

## Ergebnisse

Auf der Basis von insgesamt 100 einbezogenen Studien konnte eine Vielzahl unterschiedlicher Prädiktoren für JI identifiziert werden, die sich nach Faktoren auf individueller, organisationaler sowie gesamtgesellschaftlicher Ebene kategorisieren lassen. Auf individueller Ebene wurden sozio-demographische und sozio-ökonomische Aspekte, motivationale Faktoren sowie Persönlichkeitseigenschaften hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit JI untersucht. Vielfältige Ansätze fanden sich auch in den Studien, die auf organisationale Prädiktoren von JI fokussieren. Hier ließ sich zwischen Aspekten der Organisationsstruktur, Aspekten der Arbeitsorganisation, Arbeitssituation, der Führung sowie des Human Resource Management unterscheiden. Hinsichtlich der (vergleichsweise randständigen) Forschung zum Zusammenhang von JI mit Makro-Level-Prädiktoren wurde eine Differenzierung nach ökonomischen, rechtlichen, kulturellen und sozialen Bezugsrahmen vorgeschlagen.

Für die Frage nach Auswirkungen von JI auf Wohlbefinden und Gesundheit wurden 223 Studien berücksichtigt. Wir fanden dabei überwiegend Zusammenhänge von JI mit mentaler Gesundheit. Besonders häufig wurden psychische und Verhaltensstörungen untersucht, gefolgt von psychologischem Wohlbefinden und Burnout. In der Kategorie physische Gesundheit bezogen sich relativ viele Studien auf Muskel-Skelett-Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Häufig wurde auch nach einer Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands gefragt.

Der Anteil signifikanter Zusammenhänge in den drei gesundheitsbezogenen Hauptkategorien war für mentale Gesundheit mit 76,6% am höchsten, gefolgt von allgemeinem Wohlbefinden (70,1%). Für physische Gesundheit war der Anteil signifikanter Zusammenhänge deutlich geringer und lag bei 43,6%.

Zur Überprüfung der Konsistenz der Ergebnisse wurde analysiert, inwieweit JI im Sinne unserer Hypothese mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen assoziiert war. Es zeigte sich, dass für mentale Gesundheit und allgemeines Wohlbefinden die Zusammenhänge deutlich konsistenter waren. Im Hinblick auf mentale Gesundheit wiesen fast 70% der Zusammenhänge signifikante Ergebnisse im Sinne der Erwartung aus, für physische Gesundheit waren dies nur 38%.

Auch im Hinblick auf die mittleren Zusammenhangsstärken fanden wir deutlichere Ergebnisse für den Zusammenhang von JI mit mentalen Gesundheitsbeeinträchtigungen als für die anderen abhängigen Variablen. Für mentale Gesundheit ergab sich eine mittlere stichprobengewichtete Korrelation von  $\bar{r}_{ij} = 0,2$ , während für physische und allgemeine Gesundheit das mittlere Zusammenhangsmaß geringer ausfiel (beide  $\bar{r}_{ij} = 0,14$ ).

Eine Reihe der eingeschlossenen Studien analysierte die Moderatorwirkung personenbezogener und organisationaler Variablen auf die Beziehung von JI zu diversen gesundheitlichen Outcomes. Als Moderatoren der Beziehung von JI zu mentaler Gesundheit, die durch die Organisation gestaltbar sind, erwiesen sich vor allem wahrgenommene Kontrolle / Handlungsspielraum (Kinnunen, Mauno, & Siltaloppi, 2010; Mohr, 2000; Schreurs, van Emmerik, Notelaers, & De Witte, 2010), Arbeitsvertragstyp (Kirves, De Cuyper, Kinnunen, & Natti, 2011; Rigotti, de Cuyper, de Witte, Korek, & Mohr, 2009), Beschäftigungsfähigkeit (Mohr, 2000), soziale Unterstützung (Mohr, 2000; Plaisier et al., 2007) sowie Unternehmenskultur (Probst & Lawler, 2006).

Im Hinblick auf Gestaltungswissen konnten wir nur in wenigen Arbeiten explizite Ableitungen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen finden. Von den 223 eingeschlossenen Studien berücksichtigten nur 95 Studien Handlungs- bzw. Gestaltungsempfehlungen. In der überwiegenden Anzahl der Studien (56) waren diese Hinweise eher unspezifisch formuliert oder bezogen sich auf Maßnahmen zur Reduzierung von Stress im Allgemeinen. Nur 39 Studien bezogen sich konkret auf die Zusammenhänge von Job Insecurity und die Auswirkungen auf die Mitarbeiter. In diesen Studien wurden folgende Gestaltungsoptionen besonders häufig erwähnt: Berücksichtigung veränderungsbezogener Stressoren wie JI bei strategischen Entscheidungen, Verbesserung der Kommunikation und Transparenz, Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten sowie Maßnahmen zur Steigerung der Employability. Diese Empfehlungen decken sich weitestgehend mit Optimierungshinweisen zur Verbesserung von Veränderungsprozessen (Kieselbach, Beelmann, & Wagner, 2009), die für JI die wichtigste Rahmenbedingung darstellen.

### **Diskussion / Bewertung**

Die methodologische Qualität der Studien zum Merkmal JI war niedrig bis mittelmäßig. Da die Mehrheit der Studien ein Querschnittsdesign aufwies, treten wahrscheinlich Verzerrungseffekte auf, die zu einer Überschätzung der Effektstärken führen können. Für nur 124 von 453 berichteten Zusammenhängen (27%) wurden Reliabilitätsmaße für die verwendeten Skalen sowohl der unabhängigen als auch der abhängigen Variable bezogen auf die in der Studie verwendeten Daten angegeben. Häufig – und insbesondere in den Sekundärdatenanalysen – wurde die unabhängige Variable (JI) mit nur einem Item erhoben. Sverke and Hellgren (2002) zeigen, dass diese unterschiedliche Messqualität von JI Auswirkungen auf die beobachteten Effektstärken haben kann. Entsprechend waren für Zufriedenheit und Leistung die gefundenen Effekte von JI bei Ein-Item-Messungen geringer ausgeprägt als bei der Verwendung von mehreren Items, die zu Skalen zusammengefasst wurden. Bei der Verwendung von Einzelitems würde dadurch der Effekt also mglw. tendenziell unterschätzt.

Die Heterogenität der zugrundeliegenden Studien im Hinblick auf Design und Fragestellung, welche dem Vorgehen des Scoping-Reviews geschuldet ist, beinhaltet den Vorteil, dass unsere Ergebnisse auf einer großen Anzahl von Studien und Zusammenhängen basieren. Dies impliziert andererseits jedoch, dass die Studienqualität eher gering ist und sich auf der Basis unterschiedlicher Limitationen teilweise Überschätzungen, teilweise Unterschätzungen der Effektstärken ergeben. Die Tatsache, dass unsere Befunde konsistent mit existierenden Meta-Analysen sind, die stärkere Anforderungen an die Studienqualität aufweisen (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002), kann jedoch insgesamt als Hinweis gewertet werden, dass zwischen JI und den verschiedenen Outcomes konsistente, wenn auch eher schwache Zusammenhänge (Cohen, 1992) bestehen. Die geringen mittleren Zusammenhangsstärken bedeuten indes nicht, dass die Ergebnisse für die Gesundheit der Beschäftigten und für Gestaltungsbedarf nicht relevant wären. Je nach Prävalenzrate eines Arbeitsbedingungsfaktors ist dieser nach

dem Konzept attributiver Risiken (Kreienbroch, Piegeot, & Ahrens, 2012) bereits für einen beträchtlichen Anteil der Fälle – z.B. mentaler Beeinträchtigungen verantwortlich.

### **Forschungsfragen**

JI steht eng mit anderen, im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ untersuchten Arbeitsbedingungsfaktoren in Beziehung. Dazu zählen insbesondere atypische Beschäftigung, organisationale Gerechtigkeit und Führung. Es scheint daher wichtig, den Gesamtzusammenhang zwischen diesen Arbeitsbedingungsfaktoren prozesshaft besser abzubilden, und zu bestimmen, auf welcher Basis sich JI entwickelt, zu welchen Folgen JI führt und welche Faktoren an welcher Stelle diesen Prozess beeinflussen. In den Kontext der Abbildung dieses Gesamtzusammenhangs gehört auch eine stärkere Differenzierung des Konstrukts JI (kognitive versus affektive JI, ein stärkerer Fokus auf qualitative JI, JI als Individual- vs. Gruppenphänomen) oder die Erklärung von Unterschieden in den Auswirkungen von JI durch kulturelle Aspekte bzw. die Bedeutung von Arbeit. Auch die Frage, ob sich durch die Verwendung alternativer Theorien und Modelle andere Implikationen für Gestaltung ergeben, könnte interessant sein.

# Inhaltsverzeichnis

1.	Ausgangssituation, Theorien und Modelle .....	10
1.1.	Das Konstrukt Job Insecurity (JI) .....	11
1.2.	Bezug von Job Insecurity zu Stress und Gesundheit .....	11
1.3.	Prädiktoren von Job Insecurity .....	13
1.4.	Weitere Arbeitsbedingungsfaktoren, mit denen Job Insecurity im Zusammenhang steht .....	14
2.	Kontext – Betriebliche und gesetzliche Rahmenbedingungen .....	15
3.	Methode / Eckdaten zur Literaturrecherche .....	17
3.1.	Auswahl der Studien .....	17
3.2.	Berücksichtigte Informationen bei der Datenextraktion und Kodierung....	21
4.	Ergebnisse .....	21
4.1.	Cluster von Studien.....	22
4.2.	Erkenntnisse auf Grundlage der Datenextraktion .....	23
4.2.1.	Prädiktoren von JI .....	23
4.2.1.1.	Metaanalytische Befundlage .....	23
4.2.1.2.	Aktualisierung der metaanalytischen Befunde .....	26
4.2.1.3.	Qualitative Diskussion weiterer Prädiktoren.....	27
4.2.1.4.	Zusammenhang von JI und atypischer Beschäftigung.....	34
4.2.2.	Auswirkungen von JI auf Gesundheit.....	36
4.2.2.1.	Theoretische Bezüge und Erfassung der unabhängigen Variable .....	36
4.2.2.2.	Kategorisierung der abhängigen Variablen.....	37
4.2.2.3.	Zusammenhang von JI und Gesundheit / Wohlbefinden .....	39
4.2.2.4.	Zusammenhang qualitative Arbeitsplatzunsicherheit – Gesundheit.....	44
4.2.2.5.	Querschnittliche vs. Längsschnittliche Effekte von JI/ Frage der Kausalität .....	46



4.2.3.	Moderatoren.....	47
5.	Diskussion: Bewertung der Ergebnisse .....	49
5.1.	Zusammenfassung .....	50
5.2.	Forschungsbedarf / neue Entwicklungen .....	54
6.	Gestaltungsaussagen zu JI.....	56
7.	Anhang .....	61

# 1. Ausgangssituation, Theorien und Modelle

Job Insecurity (Abkürzung: JI; Übersetzung: Arbeitsplatzunsicherheit) hat seit den 1980er Jahren (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) wachsende Aufmerksamkeit insbesondere im Zusammenhang mit dynamischen und drastischen Veränderungen in Organisationen erfahren. Das Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ berücksichtigt daher JI als einen der analysierten Arbeitsbedingungsfaktoren. Das vorliegende Review untersucht in diesem Zusammenhang zwei Fragestellungen:

- 1.) Was sind Ursachen für subjektive JI?
- 2.) In welchem Zusammenhang steht subjektive JI mit Gesundheit und Wohlbefinden?

Die Anzahl der Veröffentlichungen zu JI ist vor allem in den letzten Jahren drastisch angestiegen. Dies mag ein Indikator dafür sein, dass JI als psychosoziales Risiko zunehmende Bedeutung erlangt hat oder aber zunehmend als ernstzunehmendes Risiko wahrgenommen wird. Diese Entwicklung steht im engen Zusammenhang mit der Anpassung von Organisationen an dynamischere Umfeldbedingungen. Im Bemühen um die Anpassung an sich stetig verändernde Markt- und Wettbewerbsbedingungen aber auch an politische Rahmenbedingungen sehen sich Organisationen der Herausforderung gegenübergestellt, ihre Strukturen und Prozesse strategisch und operativ anzupassen und effizienter zu gestalten. Die Wahrnehmung der Mitarbeiter<sup>1</sup>, möglicherweise ihren Arbeitsplatz zu verlieren, wird jedoch nicht allein durch Veränderungen des Unternehmensumfelds und daraus resultierenden Restrukturierungsentscheidungen und -prozessen determiniert. Auch individuelle Eigenschaften oder vertragliche Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses haben einen Einfluss darauf, ob und wie die Beschäftigten JI wahrnehmen. Bekannte Auswirkungen von JI beziehen sich auf Einstellungen zur Arbeit und zur Organisation, auf arbeitsbezogenes Verhalten und gesundheitliche Auswirkungen (mentale und physische Gesundheit / Sverke et al., 2002).

Aufgrund der Ausrichtung des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ richten wir den Fokus im vorliegenden Scoping Review sowohl auf Prädiktoren als auch auf die gesundheitlichen Auswirkungen von JI.

Wir beschreiben dabei zunächst die theoretischen Grundlagen zu JI und gehen dann auf relevante betriebliche Rahmenbedingungen – inklusive sozialpartnerschaftlicher Implikationen und der gegenwärtigen politischen Diskussion zu relevanten Prädiktoren von JI – ein. Wir thematisieren diese Aspekte insbesondere, weil – anders als viele andere Arbeitsbedingungsfaktoren – JI insbesondere als Folge von Restrukturierung stark in der sozialpartnerschaftlichen und politischen Diskussion präsent ist. Gleichzeitig zielen aber Gestaltungs- und Präventionsoptionen nicht direkt auf JI, sondern zumindest zum Teil auf organisationale Aspekte, die im engen Zusammenhang mit ökonomischen, politischen und sozialpartnerschaftlichen Aspekten sowie der Einbindung von Betriebsräten, Betriebsärzten oder Fachkräften für Arbeitssicherheit stehen. Im Anschluss an die Diskussion dieser Rahmenbedingungen beschreiben wir in Kürze einige Eckdaten der durchgeführten Literaturrecherche und fassen dann im Ergebnisteil die Erkenntnisse zu den Prädiktoren und gesundheitsbezogenen Konsequenzen von JI zusammen -

---

<sup>1</sup> Der Einfachheit und Lesbarkeit halber wird im Dokument auf die explizite Nennung sowohl der männlichen als auch der weiblichen Form verzichtet. Wir beziehen uns jedoch ausdrücklich auf beide Geschlechter.

dies auf der Grundlage einschlägiger Übersichtsarbeiten und vor allem den Erkenntnisse aus der eigenen Extraktion relevanter Daten aus der recherchierten Literatur. Da ein wichtiges übergeordnetes Ziel des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ die humangerechte Gestaltung von Arbeitsbedingungen bzw. die präventive Vermeidung oder Abmilderung negativer Auswirkungen der untersuchten Arbeitsbedingungs-faktoren ist, schließen wir mit einem Absatz zu Hinweisen im Hinblick auf relevantes Gestaltungswissen auf Basis der Datenextraktion.

Die folgenden Abschnitte beschreiben in Kürze die Theoriebasis, die in der Regel für Studien zu den gesundheitlichen Auswirkungen oder Prädiktoren von JI herangezogen wird. Zudem berichten wir andere Arbeitsbedingungs-faktoren, mit denen JI im Zusammen-hang steht bzw. die häufig zusammen mit JI als Stressoren betrachtet werden.

### **1.1. Das Konstrukt Job Insecurity (JI)**

Für JI existieren verschiedene Definitionen, die sich auf die Unsicherheit bezüglich des Fortbestehens des Arbeitsplatzes (quantitativer Aspekt) oder bezüglich der Charakteristika des Arbeitsplatzes (qualitativer Aspekt) beziehen. Gemeinsam ist den Definitionen, dass sie die Wahrnehmung (Subjektivität) sowie den Aspekt der Unfreiwilligkeit in Bezug auf den Verlust oder die Veränderung des Arbeitsplatzes betonen.

Um das Verständnis von JI als Grundlage für das „Review JI“ zu erläutern, seien einige Definitionen beispielhaft aufgeführt: (Quantitative) JI wird beschrieben als „an employee’s expectation about continuity in a job situation“ (Davy, Kinicki, & Scheck, 1997, S. 323) oder als „perception of a potential threat to continuity in his or her current job“ oder auch als „overall concern about the continued existence of the job in the future“ (Heaney et al., 1994, S. 1431). Ein erweiterter Ansatz (qualitative JI) definiert JI als wahrgenommene Bedrohung von wichtigen und wertgeschätzten Charakteristika des Arbeitsplatzes (De Witte, 1999; De Witte et al., 2010). Dies umfasst neben o. g. Aspekten zusätzlich das wahrgenommene Risiko verschlechterter Arbeitsbedingungen wie z. B. Arbeitsintensivierung bzw. veränderte Ressourcenallokation, Karrierechancen und Handlungsspielräume.

Die absolute Mehrzahl der Studien zu JI fokussiert indes auf das wahrgenommene Risiko, den Arbeitsplatz zu verlieren – also auf den quantitativen Aspekt von JI. Damit stellt JI die subjektive Vorwegnahme eines fundamentalen und unfreiwilligen Ereignisses dar und ist in Übereinstimmung mit prominenten Stressmodellen (Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkman, 1984; J. Siegrist, 1996) als Stressor zu betrachten.

### **1.2. Bezug von Job Insecurity zu Stress und Gesundheit**

Die Wahrnehmung, dass es möglich oder wahrscheinlich ist, seinen Arbeitsplatz zu verlieren, wird aufgrund verschiedener theoretischer Erwägungen mit Beanspruchung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Verbindung gebracht.

Gemäß dem „latent deprivation“ Modell (Jahoda, 1982) ist Arbeit ein zentrales Moment im Leben von Individuen im Hinblick auf ökonomische und soziale Bedürfnisse. Arbeit ermöglicht Einkommen, soziale Kontakte, eine Strukturierung des Alltags und trägt zur persönlichen Entwicklung von Menschen bei (Rosenstiel, 2014). Die Vorwegnahme eines bedrohlichen Ereignisses kann das gleiche Ausmaß von Angst und anderen negativen Gefühlen hervorrufen, wie das tatsächliche Eintreffen dieses Ereignisses – in diesem Kontext der tatsächliche Verlust des Arbeitsplatzes (Lazarus & Folkman, 1984). JI kann daher, wie jeder andere Stressor, Beanspruchung und längerfristig auch gesundheitliche Beeinträchtigungen mit sich bringen (Lazarus & Folkman, 1984; J. Siegrist,

1996). Im transaktionalen Stressmodell von Folkman und Lazarus (1985) werden explizit kognitive und affektive Reaktionen auf einen Stressor differenziert. In der Forschung zu den Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit wird diese Differenzierung vereinzelt unter den Begrifflichkeiten kognitive und affektive JI aufgegriffen, wenngleich es zur Differenzierung der beiden Konstrukte bisher wenig empirische Forschung gibt (Huang et al., 2012). Kognitive JI bezieht sich dabei auf das Bewusstsein einer Person, dass sie unter Umständen den Arbeitsplatz verliert, während affektive JI die emotionale Erfahrung etwa in Form von Sorge oder Angst darstellt (Huang et al., 2012).

Vermittelt durch die langandauernde hohe Unsicherheit (De Cuyper, De Witte, Vander Elst, & Handaja, 2010) kann JI sogar mehr Beeinträchtigungen mit sich bringen als der tatsächliche Arbeitsplatzverlust, weil effektive Coping-Strategien zur Emotionsregulation oder zur Lösung der anstehenden Problematik nicht ergriffen werden können (Ashford, 1988; Hartley, Jacobson, Klandermans, & Van Vuuren, 1991; Joelson & Wahlquist, 1987).

Empirisch ist JI mit Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und der Gesundheit verbunden (De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). Vergleicht man die Befundlage zu Zusammenhängen von JI und mentaler versus physischer Gesundheit, so ist die Befundlage im Hinblick auf mentale Gesundheit konsistenter. So kommen einschlägige Metaanalysen zu dem Schluss, dass die Ergebnisse bezüglich des Zusammenhangs von JI und gesundheitlichen sowie verhaltens- und einstellungsbezogenen Variablen in Bezug auf mentale Gesundheit eindeutiger und die Effektstärken größer sind als für physische Gesundheit (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; Sverke & Hellgren, 2002).

In neueren Beiträgen zu JI spielt neben stresstheoretischen Erwägungen auch die Qualität der sozialen Austauschbeziehungen – etwa angemessene Bezahlung, Unterstützung, fairer Umgang im Gegenzug für Engagement und Leistung – eine Rolle (Bernhard-Oettel, De Cuyper, Schreurs, & De Witte, 2011; De Cuyper & De Witte, 2006; Rigotti et al., 2009; Tinne Vander Elst, Bosman, de Cuyper, Stouten, & de Witte, 2013; T. Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen, & De Witte, 2014). Sowohl die Beziehung zwischen bestimmten Prädiktoren (wie bspw. befristete vs. unbefristete Beschäftigung) und JI als auch die Auswirkungen von JI auf das Wohlbefinden werden erklärt über den Bruch („breach“) bzw. die Verletzung („violation“) des psychologischen Vertrags (Morrison & Robinson, 1997; Robinson, 1996; Rousseau, 1989).

Dieser psychologische Vertrag bezieht sich auf diejenigen Erwartungen im Hinblick auf die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die über den formalen Arbeitsvertrag hinausgehen (Rousseau, 1989). Er ist definiert als „an individual's belief in mutual obligations between that person and another party such as an employer. This belief is predicated on the perception that a promise has been made and a consideration offered in exchange for it, binding the parties to some set of reciprocal obligations“ (Rousseau & Tijoriwala, 1998, S. 679). Der Bruch („breach“) des psychologischen Vertrags bezieht sich auf die kognitive Einschätzung eines Beschäftigten, dass die Organisation versäumt hat, eine oder mehrere Verpflichtungen aus dem psychologischen Vertrag zu erfüllen (Morrison & Robinson, 1997). Demgegenüber bezieht sich die Verletzung („violation“) des PC auf den emotionalen und affektiven Zustand von Individuen, die der kognitiven Einschätzung des Vertragsbruchs („breach“) folgen (Morrison & Robinson, 1997). Da nicht alle Einzelaspekte einer Arbeitsbeziehung in einem formalen Arbeitsvertrag beschrieben sind oder beschrieben werden können, haben die gegenseitigen Erwartungen des psychologischen Vertrags die Funktion, Unsicherheit im Hinblick auf die Arbeitsbeziehung zu verringern (Shore & Tetrick, 1994). Diese Verpflichtungen beziehen sich aus Sicht des Arbeitnehmers auf Aspekte wie faire Entlohnung, Anerken-

nung sowie auf Charakteristika der Arbeit wie Arbeitsmenge, Kontrollmöglichkeiten und insbesondere auch Arbeitsplatzsicherheit (Robinson, 1996). In der sozialen Austauschbeziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ist seitens der Beschäftigten Arbeitsplatzsicherheit eine der zentralen Erwartungen im Gegenzug zur geleisteten Arbeit und zur gezeigten Loyalität gegenüber der Organisation.

Vor dem Hintergrund diverser Stresstheorien, der Theorie des Psychologischen Vertrags sowie der genannten empirischen Befunde gehen wir davon aus, dass JI Beeinträchtigungen des Wohlergehens und der Gesundheit mit sich bringt. Wichtig ist indes auch, den Gesamtprozess von der Entstehung von JI hin zu den gesundheitlichen Auswirkungen zu skizzieren, insbesondere, weil sich eine Vielzahl von Arbeitsgestaltungsoptionen auf die Modifizierung dieser Prädiktoren beziehen wird (vgl. Kapitel 6).

### 1.3. Prädiktoren von Job Insecurity

Wie im vorigen Abschnitt beschrieben, sind die Auswirkungen von JI bereits recht gut belegt. Vergleichsweise weniger Studien beschäftigen sich mit der Frage, wodurch die wahrgenommene Ungewissheit über die Zukunft des eigenen Arbeitsplatzes zustande kommt bzw. beeinflusst wird. Unsere systematische Suche ergab für den Zeitraum der Jahre 2000 bis 2014 die vergleichsweise geringe Anzahl von 130 Studien, die auf Prädiktoren von Job Insecurity fokussieren. Der relativ beschränkten empirischen Evidenz entsprechend liegt bislang lediglich eine systematische Meta-Analyse vor (Keim, Landis, Pierce, & Earnest, 2014), die allerdings aufgrund ihrer Aktualität und Qualität den gegenwärtigen Forschungsstand zu den Prädiktoren von JI gut zusammenfasst.

Die Analyse der Prädiktoren von JI ist bedeutsam, um den Zusammenhang zwischen JI und Gesundheit vollständig verstehen und auf dieser Grundlage Handlungs- und Arbeitsgestaltungsoptionen ableiten zu können. Der Zusammenhang von JI und seinen Prädiktoren wird häufig im Rahmen des „Psychologischen Vertrags“ konzeptualisiert, wobei davon ausgegangen wird, dass der psychologische Vertrag Unsicherheit reduziert (bspw. De Cuyper & De Witte, 2005, 2006, 2007; George, 2003; Keim et al., 2014). Sowohl Aspekte der objektiven Situation (wie eine wirtschaftliche Schieflage des Unternehmens oder angekündigter Personalabbau) als auch subjektive Charakteristika können dazu führen, dass Beschäftigte den Fortbestand ihres Arbeitsplatzes in Gefahr sehen (Keim et al., 2014; Sverke et al., 2002). JI als wahrgenommene Ungewissheit darüber, ob der eigene Arbeitsplatz erhalten bleibt, ergibt sich aus dem Zusammenspiel von Veränderungen in der Arbeitsumgebung und den persönlichen Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern (S. Ashford, C. Lee, & P. Bobko, 1989; Probst, 2003; Raja, Johns, & Ntalianis, 2004).

Die objektiven Gegebenheiten der Arbeitsumgebung lassen sich in Charakteristika der organisationalen Ebene einerseits und der Makroebene andererseits unterscheiden. Auf der Ebene der Organisation haben die Art der abgeschlossenen formalen Arbeitsverträge sowie das Restrukturierungsgeschehen bzw. der organisationale Wandel zentrale Bedeutung. Zudem kommt in diesem Zusammenhang der organisationalen Kommunikation eine entscheidende Rolle zu. Auf der Makroebene werden insbesondere Arbeitsmarktcharakteristika sowie die Marktsituation von Organisationen diskutiert. Makroökonomische Einflussfaktoren wie die Deregulierung von Arbeitsmärkten und Arbeitslosigkeitsraten sind relevant für die Erklärung von JI (Mohr, 2000; Otto, Hoffmann-Biencourt, & Mohr, 2011), denn sie bilden eine Gesamtsituation, die die Wahrscheinlichkeit von Personalabbau in der eigenen Organisation erhöht und von den Mitarbeitern als Unsicherheit wahrgenommen wird (Mohr, 2000). Milner, Kavanagh, Krnjacki, Bentley, and LaMontagne (2014) diskutieren einen positiven linearen Zusammenhang

mit der Erwerbslosigkeit: Generell steigt JI mit der regionalen Erwerbslosigkeit, wobei dieser Zusammenhang für befristet Beschäftigte sowie Gelegenheitsjobber stärker ist (Milner et al., 2014). Einige Studien berichten zudem eine eigenständige Bedeutung von sozialstaatlichen Ausgaben und dem Bruttoinlandsprodukt (Chung & van Oorschot, 2011; Erlinghagen, 2008; Kim et al., 2012). Zu den wichtigen persönlichen Wahrnehmungs- und Bewertungsmustern zählen bspw. subjektive Kontrollüberzeugungen, die individuell wahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit, das subjektive Sicherheitsbedürfnis sowie familiäre Verpflichtungen (Keim et al., 2014).

Vor dem Hintergrund der theoretischen Grundlagen zum Psychologischen Vertrag, sowie der Einstellungs- und Arbeitswerteforschung gehen wir davon aus, dass den Prädiktoren von JI eine zentrale Bedeutung zukommt, um den Zusammenhang zwischen JI und Gesundheit verstehen sowie gestalten zu können.

#### **1.4. Weitere Arbeitsbedingungsfaktoren, mit denen Job Insecurity im Zusammenhang steht**

Für das Verständnis der Auswirkungen von JI und insbesondere für die Ableitung von Gestaltungsoptionen ist die Berücksichtigung von Prädiktoren aber auch von Wechselwirkungen von JI mit anderen Stressoren relevant.

JI wird in der Regel im Kontext von organisationaler Restrukturierung, besonders im Zusammenhang mit dem Abbau von Arbeitsplätzen (Downsizing) diskutiert. Reorganisation geht indes nicht nur damit einher, dass möglicherweise Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen. Durch die Entlassungen verdichtet sich häufig die Arbeit für diejenigen Mitarbeiter, die in der Organisation verbleiben, so dass sich vor allem die Arbeitsanforderungen und durch veränderte Strukturen auch die Verteilung von Ressourcen (Personaldecke, Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen, Kontrollmöglichkeiten etc.) verändern (Eurofound, 2012).

Ein anderer bedeutsamer Arbeitsbedingungsfaktor, der im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ betrachtet und eng mit JI im Zusammenhang steht, sind atypische Beschäftigungsformen. Die politische Deregulierung von Beschäftigungsverhältnissen (Beschäftigungsförderungsgesetz, 1985; Hartz-Gesetze) hat in den letzten Jahren verschiedene Formen atypischer Beschäftigung befördert und die Möglichkeiten der Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen erweitert (s. dazu im Detail das Scoping-Review zu atypischer Beschäftigung; Hünefeld, in Vorbereitung). „Als sogenannte atypische Arbeitsverhältnisse werden neue Vertragsformen bezeichnet, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale aufweisen: Teilzeitarbeit, Gelegenheitsarbeit, Leiharbeit, Arbeit mit befristeten Arbeitsverträgen, Heimarbeit und Telearbeit, Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Stunden pro Woche“ (EU-Parlament, 2010). Insbesondere befristete Beschäftigung wurde in den letzten Jahren in einer Vielzahl von Studien im Hinblick auf seine Auswirkung auf JI und mittelbar in seiner Auswirkung auf die bekannten Konsequenzen von JI (JI als Mediator der Wirkung von befristeter Beschäftigung) untersucht (vgl. etwa Bernhard-Oettel, Rigotti, Clinton, & de Jong, 2013; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; De Cuyper & De Witte, 2005, 2006, 2007).

Viele Studien, die die Auswirkungen von JI aufgreifen, betrachten diesen Arbeitsbedingungsfaktor als einen von verschiedenen Stressoren im Arbeitskontext. Andere fokussierte Stressoren beziehen sich bspw. auf Arbeitsmenge und Arbeitszeiten (z.B. S. Ashford et al., 1989; Hartley et al., 1991), Kontrollmöglichkeiten und Handlungsspielraum (Mohr, 2000; Tvedt, Saksvik, & Nytro, 2009), allgemeine Unsicherheit (De Cuyper

et al., 2010); Gerechtigkeitswahrnehmungen (Elovainio, Kivimäki, Steen, & Vahtera, 2004; Elovainio, Kivimäki, & Vahtera, 2002; Elovainio et al., 2005; Van den Bos & Lind, 2002; Vermunt & Steensma, 2005) und die Nicht-Erfüllung von Erwartungen bezüglich der sozialen Austauschbeziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Chaudhry, Coyle-Shapiro, & Wayne, 2011; De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; Robinson, 1996).

## **2. Kontext – Betriebliche und gesetzliche Rahmenbedingungen**

Der vorangegangene Abschnitt hat relevante Einflussfaktoren für JI in der Organisation beschrieben. Als besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang organisationale Restrukturierung anzusehen, die ihrerseits als Folge von oder Reaktion auf Einflussfaktoren außerhalb der Organisation zu sehen ist. Ein „Fernziel“ des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ ist es, neben Ableitungen für betriebliche Gestaltungsempfehlungen auch politische Empfehlungen zu generieren. Dafür muss JI als Arbeitsbedingungsfaktor mit seinen Prädiktoren und Auswirkungen in den Gesamtkontext betrieblicher und politischer / rechtlicher Gegebenheiten eingeordnet werden. Dies leistet der folgende Abschnitt.

Bereits Informationen bezüglich zunehmender Risiken für Arbeitslosigkeit – etwa aufgrund gesamtwirtschaftlicher konjunktureller Schwankungen, oder aber in einer konkreten Branche bzw. Region, kann die Wahrnehmung der Beschäftigten bezüglich der Sicherheit ihres Arbeitsplatzes beeinflussen (Mohr, 2000). Relevante Rahmenbedingungen sind ökonomischer (Markt- und Wettbewerbsdruck) oder politischer Art (etwa Deregulierung des Arbeitsmarktes) oder resultieren aus Mischformen dieser Einflüsse. So sind beispielsweise im Gesundheitswesen die diversen Gesundheitsreformen als politische Auslöser zu nennen, die gleichzeitig eine stärkere Ökonomisierung der Branche mit sich gebracht haben (Braun, Kuhn, Von Schwarzkopf, & Kieselbach, 2012; Köper & Schauerte, 2012). Ähnliches gilt für stärker effizienz- und service-orientierte Leitlinien im öffentlichen Dienst (unter dem Stichwort „Vermarktlichung“) – etwa in der kommunalen Verwaltung (Köper, 2013). Auf der Grundlage ökonomischer und / oder politischer Erwägungen wird in Organisationen die strategisch längerfristig geplante oder auch kurzfristig unter Effizienz- oder sogar Liquiditätsdruck getroffene Entscheidung einer Restrukturierung oder eines längerfristigen Change-Prozesses getroffen. Restrukturierungsentscheidungen in einer Organisation gehen mit der verstärkten Orientierung des Unternehmensgeschehens an den (externen) Bewegungen des Marktes und des Wettbewerbs einher (G. Schweiger, 2009) bzw. werden durch diese ermöglicht. Diese erhöhte externe Flexibilisierung erleichterte es Organisationen, antizipativ organisationale Anpassungsnotwendigkeiten im Hinblick auf die Reduzierung von Kosten (insbesondere Fixkosten) vorwegzunehmen bzw. vorzubereiten (Sprenger et al., 2015).

Wenn in der eigenen Organisation aufgrund schwieriger ökonomischer Rahmenbedingungen Reorganisationen oder sogar Entlassungen anstehen und bekanntgegeben werden, wenn „Normalarbeitsverhältnisse“ zunehmend in befristete Beschäftigung, Zeitarbeit etc. umgewandelt werden, wenn neue Stellen nur noch als befristete Stellen ausgestaltet werden oder wenn schließlich ganz konkret Entlassungen anstehen, verschärft sich die Angst, der eigene Arbeitsplatz könne in Gefahr sein (Mohr, 2000).

Wie in Abschnitt 1 dargestellt, stellt die damit verbundene Unsicherheit einen Stressor dar, der mit Beeinträchtigungen von Befinden und Gesundheit im Zusammenhang stehen kann. Maßnahmen, die die gesundheitliche Prävention in Veränderungsprozessen

adressieren, sind daher vom Grundsatz geeignet, potenziellen negativen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit entgegenzuwirken. Der Gesetzgeber sieht im Hinblick auf den Gesundheitsschutz bei der Arbeit sowie auf Partizipationsmöglichkeiten der Arbeitnehmervertretungen in betrieblichen Veränderungsprozessen eine Reihe von Regelungen vor:

- (1) So hat der Unternehmer auf Basis des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) Gefährdungen für die Gesundheit der Mitarbeiter zu vermeiden (§ 4). Vorhandene Gefährdungen sind zudem zu ermitteln und zu dokumentieren (§§ 5,6). Insbesondere in Veränderungsprozessen ist dabei eine „vorausschauende Gefährdungsbeurteilung“ vorgesehen und mit der Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes von Ende 2013 gelten die Verpflichtungen im Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung auch für die psychischen Faktoren in der Arbeitswelt.
- (2) Gestaltungsoptionen für Betriebsräte (BR) sind vor allem im Betriebsverfassungsgesetz definiert. Folgende Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer in betrieblichen Veränderungsprozessen sind dabei vorgesehen:
  - Zwingende Mitbestimmung des BR bei Änderungen der Arbeitszeit und der Lohngestaltung (§ 87 BetrVG)
  - Unterrichtsrecht des BR über die Personalplanung sowie Recht des BR, dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung zu machen (§§ 92, 92a BetrVG)
  - Zustimmungserfordernis des BR bei Einstellungen, Versetzungen, Ein- und Umgruppierungen (§ 99 BetrVG),
  - Unterrichts- und Beratungsrecht des BR über geplante Betriebsveränderungen (§ 111 BetrVG)
  - Abschluss eines Interessenausgleichs / Sozialplans (§§ 112, 113, BetrVG)
  - Regelungen des Kündigungsschutzgesetzes, des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie § 613a BGB.
- (3) Um über Interessenausgleiche hinaus auch für diejenigen Arbeitnehmer, die in Restrukturierungsprozessen freigesetzt werden, eine Neubeschäftigung zu erleichtern, sehen die §§ 110 und 216 Sozialgesetzbuch / SGB weiterhin das arbeitsmarktpolitische Instrument der Transfergesellschaften vor. Sie verfolgen den Zweck, konkret von der Arbeitslosigkeit bedrohten Beschäftigten im Rahmen einer maximal einjährigen befristeten Beschäftigung neue Arbeit zu vermitteln. Sie werden von der freisetzenden Organisation in enger Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit installiert.
- (4) Die Unfallverhütungsvorschrift der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung definiert schließlich Handlungsoptionen für Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit in betrieblichen Veränderungsprozessen. Danach muss der Unternehmer alle Aufgabenfelder hinsichtlich ihrer Relevanz für betriebsärztliche und sicherheitstechnische Betreuung regelmäßig prüfen, insbesondere nach wesentlichen Veränderungen in der Organisation (DGUV / Vorschrift 2 / vom 01.01.2012, S.13).

Die grundsätzlichen rechtlichen Mitwirkungs- und Gestaltungsoptionen von Personalvertretern und Verantwortlichen für Gesundheit und Sicherheit führen indes in der Praxis nicht automatisch zur intensiven informatorischen und partizipativen Einbindung der



Akteure. Diese Problematik wird in der Diskussion von Gestaltungsempfehlungen (Kap. 6) daher erneut aufgegriffen.

### 3. Methode / Eckdaten zur Literaturrecherche

Nach der Einordnung von JI in den Kontext von externer Flexibilisierung und Restrukturierung stellt der folgende Abschnitt die Vorgehensweise bei der Erstellung des Scoping-Reviews zu Prädiktoren und Auswirkungen von JI dar. Dabei wird die Auswahl der Studien aufgegriffen sowie die Systematik der Datenextraktion und die entsprechende Codierung beschrieben.

#### 3.1. Auswahl der Studien

Für das Scoping Review wurde eine systematische Literatursuche in den Datenbanken Psyn dex, Psychinfo, Pubmed/Medline und Econlit durchgeführt. Im Hinblick auf die Formulierung des Suchstrings in den genannten Datenbanken haben wir uns von den folgenden Überlegungen leiten lassen: Einschlägige Übersichtsarbeiten sowohl zu Prädiktoren wie auch zu Auswirkungen von JI (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; Keim et al., 2014; Sverke et al., 2002) verwenden als Suchstring die Schlüsselwörter ("job insecurity" OR "job security"). Zur inhaltlichen Erweiterung der potenziell relevanten Literatur und zur Berücksichtigung deutschsprachiger Beiträge wurde in unserer Suche ein weiter gefasster Suchstring verwandt, der Begriffsvariationen von „job insecurity“ und „job security“ in deutscher und englischer Sprache verwendet. Der Suchstring lautete entsprechend ("**job insecurity**" OR "**arbeitsplatzunsicherheit**" OR "**arbeitsplatzsicherheit**" OR "**job security**" OR "**employment uncertainty**" OR "**job uncertainty**"). Da es sich bei JI um ein gut definiertes und beforschtes Konstrukt handelt, brachte diese Erweiterung allerdings keine substanzielle Erhöhung der Trefferanzahl (ca. 5% bezogen auf die Gesamttrefferzahl in den drei Datenbanken vor der Duplikatskontrolle [= der Kontrolle von in der Literaturrecherche doppelt lokalisierten/gefundenen Manuskripten]).

Aufgrund der Tatsache, dass die Gestaltung von Arbeitsbedingungen ein primäres Ziel des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ darstellt, wurden nicht nur Studien zu gesundheitlichen Auswirkungen von JI, sondern auch Veröffentlichungen zu Prädiktoren von JI berücksichtigt.

Die überwiegende Anzahl der Studien zu dem Thema wurde etwa seit 2000 veröffentlicht (Median Publikationsjahr: 2008). Für den Zeitraum vor dem Jahr 2000 liegen bereits zwei umfassende Meta-Analysen vor (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002). Eingeschlossen wurden daher Studien zu Prädiktoren und Auswirkungen von JI der Jahre 2000 bis 10/2014, die auf den Arbeitskontext bezogen und in deutscher oder englischer Sprache ohne eine Einschränkung des Publikationstyps (bspw. Artikel in wissenschaftlichen Fachzeitschriften, Buchkapitel, etc.) veröffentlicht sind. Die Ein- und Ausschlusskriterien sind in Tab. 1 im Überblick dargestellt.

**Tab. 1:** Definition der Ein- und Ausschlusskriterien für die Sichtung der Abstracts

<b>Einschlusskriterien</b>	<b>Ausschlusskriterien</b>
Studienpopulation: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (ab 16 Jahren)	tierexperimentelle Studien Studien mit studentischen Stichproben
Studien im Arbeitskontext	Studien im außerberuflichen Setting (z.B. Studierende, Patienten, Allgemeinbevölkerung, Spill Over Effekte)
Publikationssprache: englisch, deutsch	nicht englisch- oder deutschsprachige Publikation
Zeitraum: 2000-2014	vor 2000
Publikationsart: Journalartikel, Bücher, Dissertationen	-
empirische Studien (quantitativ und qualitativ), konzeptuelle Artikel (Theorieentwicklung)	Regelwerke
Unabhängige Variable: "job insecurity" OR "arbeitsplatzunsicherheit" OR "arbeitsplatzsicherheit" OR "job security" OR "employment uncertainty" OR "job uncertainty"	objektive JI oder andere Proxys für subjektive JI (Arbeitslosigkeit gesamt / regional, makroökonomische Indikatoren, Vulnerabilität)
Outcome-Variablen: psychische Gesundheit, mentale Gesundheit, Stresserleben, well-being (gesundheitsbezogen)	arbeitsbezogene Einstellung (task commitment, job satisfaction), organisationsbezogene Einstellungen (organisational commitment, organisational trust), arbeitsbezogenes Verhalten (Leistung, Kündigung), Arbeitszufriedenheit, allgemeine Lebenszufriedenheit, outcomes, die sich auf den Unternehmenserfolg beziehen
Prädiktoren, die im Arbeitskontext gestaltbar sind	Personendispositionen als Prädiktoren

Auf Grundlage dieser im Vergleich zu anderen Übersichtsarbeiten (vgl. G. H. L. Cheng & Chan, 2008; De Witte, 1999; Keim et al., 2014; Sverke et al., 2002; Marianna Virtanen et al., 2013) eher breit angelegten Einschlusskriterien wurden 111 Studien zu den Prädiktoren von JI und 223 Studien zu den Konsequenzen von JI in die Analyse eingeschlossen. Die folgende Abbildung zeigt das Flow-Diagramm der Studiena Auswahl.

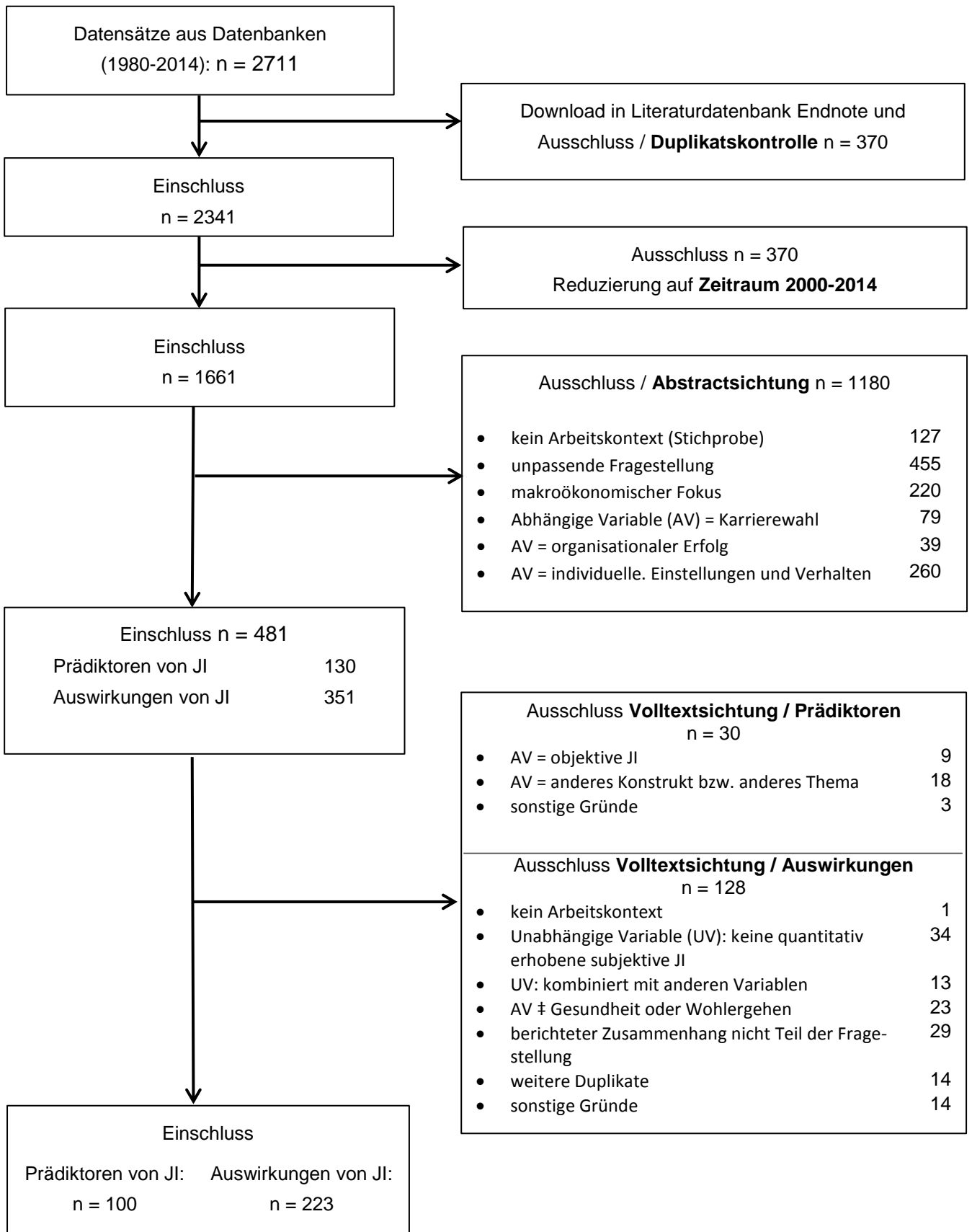


Abb. 1: Flow-Diagramm der Studienauswahl

**Tab. 2:** Deskriptive Statistik der gesichteten Literatur

Variable	Häufigkeiten bzw. Medianwerte
Publikationsjahr, Median	2008
Land	<b>Europa:</b> Deutschland = 29, Belgien = 14, Dänemark = , Finnland = 13, Niederlande = 11; Schweden = 11, , UK = 11, sonstige Europa = 26 <b>Naher Osten:</b> 4 <b>Amerika:</b> US = 25, Canada = 19, sonstige Amerika = 1 <b>Asien:</b> 12 <b>Australien:</b> 12 <b>Afrika:</b> 1
Beitragstyp	Journalartikel = 210, Dissertationen = 10, Beiträge = 8; Buch = 1
Studientyp	Querschnitt = 135, Längsschnitt = 64 (Theoriebeiträge 19, Meta-Analysen 5)
Studiendesign	Experimental = 0, Quasi-Experimental (Primärstudien) = 117; Sekundärdatenanalysen / Befragungen = 86
Anteil von Frauen Median	50,2%
Durchschnittsalter, Median	40
Stichprobengröße, Median	1188 Teilnehmer
Berufsgruppen	Stichproben ganz überwiegend gemischt
Wirtschaftsbranche	Gemischt = 129; Gesundheitswesen = 23, öffentlicher Dienst / Verwaltung = 13, Dienstleistung = 13, Bildungswesen = 9, Industrie / Fertigung = 8, IT = 4

Notiz: Zu beachten ist, dass einige Publikationen von den Ergebnissen mehrerer Studien (etwa im Hinblick auf verschiedene Länder oder verschiedene Stichproben) berichten können und somit die berichtete Gesamtanzahl nicht in jedem Fall 223 ergeben muss.

### 3.2. Berücksichtigte Informationen bei der Datenextraktion und Kodierung

Im Zuge der Volltextanalyse wurden folgende Informationen für jede einzelne Studie extrahiert und in einer Datei zusammengeführt (zu den Detailinformationen und der Art der Kodierung vgl. Tab. 18 im Anhang):

**Allgemeine Informationen:** Titel, Autor, Zeitschrift, Erscheinungsjahr, Herkunftsland, Art / Status des Manuskripts, Fragestellung, Abstract, Manuskripttyp, Theorie- vs. empirischer Beitrag, zugrundeliegende Theorien / Theoriekategorien, Gestaltungshinweise für die organisationale Praxis zur Vermeidung von JI oder zur Abmilderung potenziell negativer Auswirkungen

**Methode:** Datenformat, Studiendesign, Stichprobengröße, Durchschnittsalter der Stichprobe, Frauenanteil, Berufsgruppe, Branche

**Prädiktoren** (für jeden Prädiktor): Art des Prädiktors, Operationalisierung, Messverfahren mit Literaturverweis für das Verfahren, Aussagen zu Reliabilitätsmaßen (vorhanden bezogen auf die vorliegende Studie, bezogen auf eine frühere Validierungsstudie, nicht vorhanden)

**Kriteriumsvariablen** (für jedes Kriterium): Art der Variable, Operationalisierung, Messverfahren mit Literaturhinweis für das Verfahren, Aussagen zu Reliabilitätsmaßen (vorhanden bezogen auf die vorliegende Studie, bezogen auf eine frühere Validierungsstudie, nicht vorhanden)

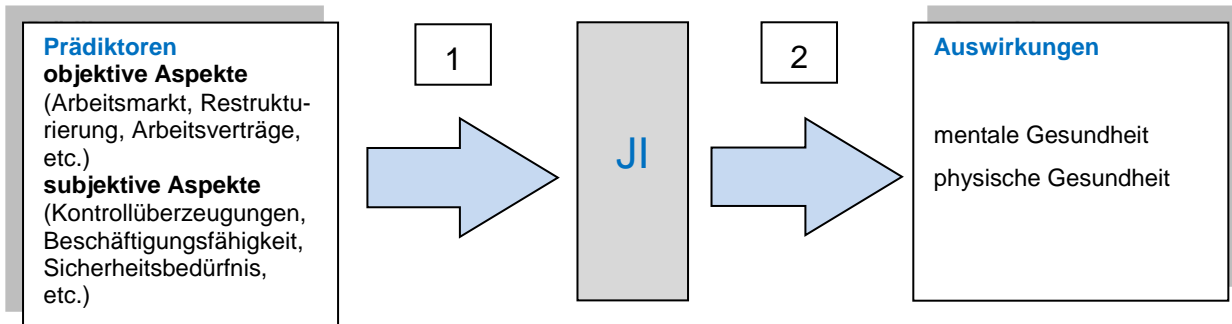
**Ergebnisse:** Zusammenhangstyp, Zusammenhangsmaß, Signifikanzniveau

## 4. Ergebnisse

Die folgenden Abschnitte beschreiben die Cluster von Studien, die wir im Hinblick auf die beiden Hauptfragestellungen verfolgt haben, und stellen sie modellhaft dar. JI als Arbeitsbedingungsfaktor wird in einer Prozesskette eingeordnet, die von wichtigen Prädiktoren über JI bis zu entsprechenden Auswirkungen reicht (vgl. Abbildung 2). Das Vorgehen ist dabei aufgrund der unterschiedlichen Studienlage für die Beziehungen von einerseits Prädiktoren und JI sowie andererseits JI und Gesundheitsauswirkungen unterschiedlich. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass es für die Beziehung verschiedener Prädiktoren und JI eine aktuelle Metaanalyse (Keim et al., 2014) gibt, die wir im Rahmen dieses Scoping Reviews aktualisieren und erweitern. Nach dieser allgemeinen Einordnung erfolgt im Kapitel 4.2. die Darstellung der Ergebnisse aus der Datenextraktion für die Studien zu Prädiktoren von JI sowie zu den Studien, die sich auf die Auswirkungen von JI auf Gesundheit und Wohlbefinden beziehen.

## 4.1. Cluster von Studien

Ein heuristisches Modell, das die Prädiktoren auf Makro-, Meso- und Mikro-Ebene von JI sowie die gesundheitlichen Auswirkungen berücksichtigt, könnte nach dem aktuellen Kenntnisstand wie folgt aussehen:



**Abb. 2:** heuristisches Modell zur Prozesskette von Auslösern und Auswirkungen von JI

### Cluster a / Pfeil 1:

Studien, die sich mit den Prädiktoren von JI befassen, identifizieren verschiedene Kategorien von Antezedenzbedingungen. Sowohl Aspekte der objektiven Situation als auch subjektive Charakteristika tragen dazu bei, dass Beschäftigte den Fortbestand ihres Arbeitsplatzes in Gefahr sehen (Keim et al., 2014). Bei den objektiven Aspekten lassen sich solche auf der Makroebene (z.B. Arbeitsmarktcharakteristika, Marktsituation des Unternehmens) und solche auf der organisationalen Ebene (z.B. Restrukturierung, Art der abgeschlossenen formalen Arbeitsverträge in der Organisation) unterscheiden. Subjektive Prädiktoren sind z.B. die Wahrnehmung von Kontrolle, wahrgenommene Beschäftigungsfähigkeit, das eigene Sicherheitsbedürfnis und familiäre Verpflichtungen.

Die Ergebnisse der Studien zu den Prädiktoren von JI bis zum Jahr 2012 berichten wir im Review zunächst auf Grundlage der aktuellen Meta-Analyse von Keim et al. (2014). Zusätzlich sichten wir die in der Arbeit von Keim et al. (2014) nicht enthaltenen Studien aus dem Zeitraum 2012 bis 10/2014 gemäß der Kriterien der genannten Meta-Analyse und nehmen so eine Aktualisierung vor. Darüber hinaus prüfen wir die Studien des gesamten Zeitraums 2000 bis 2014 daraufhin, welche mglw. wichtigen Prädiktoren in der Meta-Analyse von Keim et al. (2014) gegebenenfalls unberücksichtigt geblieben sind.

### Cluster b / Pfeil 2:

Der größere Teil der für das Review relevanten Studien beschäftigt sich mit den Auswirkungen von JI auf Arbeitseinstellungen, Einstellungen zur Organisation, Arbeitsverhalten, Stress und Gesundheit, letzteres insbesondere bezogen auf mentale Gesundheit (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; De Witte, 1999; Sverke et al., 2002; Marianna Virtanen et al., 2013). In den Übersichtsarbeiten bezieht sich die überwiegende Anzahl von Studien dabei auf Arbeitseinstellungen und Arbeitszufriedenheit gefolgt von Einstellungen zur Organisation und Gesundheit. Im Rahmen des Reviews zu JI im Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ beschränken wir uns aufgrund des Projektfokus allerdings auf die gesundheitlichen Auswirkungen von JI (mentale und physische Gesundheit).

## 4.2. Erkenntnisse auf Grundlage der Datenextraktion

Abschnitt 4.2. berichtet zunächst die Ergebnisse zu den Prädiktoren von JI (4.2.1.) und dann zum Zusammenhang von JI mit Gesundheit und Wohlbefinden der Mitarbeiter (4.3).

### 4.2.1. Prädiktoren von JI

Im Folgenden werden die Ergebnisse zu den Prädiktoren bzw. Einflussfaktoren von JI berichtet. In die Analysen wurden 83 Primär- sowie 8 Sekundärstudien einbezogen; weitere 9 Treffer stellten Theoriebeiträge bzw. narrative Reviews dar.

Tab. 3 gibt einen Überblick über die Verteilung der Studien.

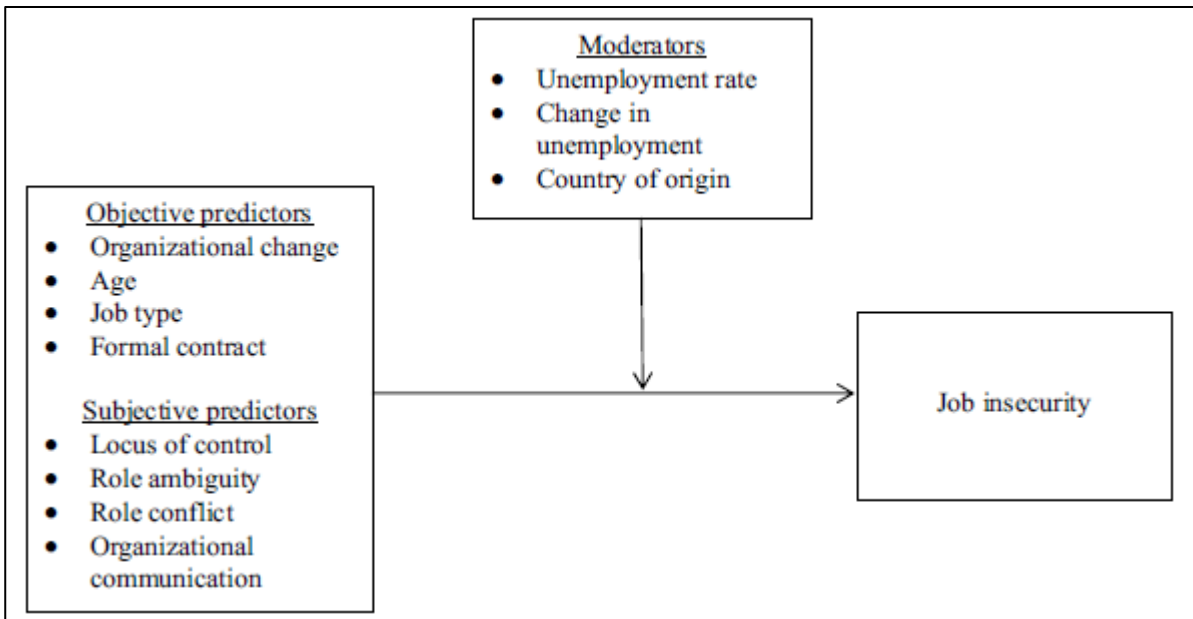
**Tab. 3:** Übersicht über Studien zu den Prädiktoren von quantitativer subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit / JI

	Sekundärstudien	Primärstudien (83)			
		Interventionsstudien	Nicht-Interventionsstudien		
			Längsschnitt	Querschnitt	Sonstige (replikative Querschnitte)
Prädiktoren von JI	8	0	27	51	5

Unsere Analyse zu den Prädiktoren von JI geht in drei Schritten vor. Zunächst werden die zentralen Befunde der Metaanalyse von Keim et al. (2014) dargestellt, in der Studien aus dem Zeitraum 1980 bis Sommer 2012 berücksichtigt wurden. Anschließend aktualisieren wir die Befunde der Metaanalyse im Einklang mit der dort verwendeten Kategorisierung von Prädiktoren bis einschließlich 2014, indem wir die metaanalytischen Befunde bis 2012 und die zusätzlichen Befunde bis 2014 aggregieren. Darüber hinaus untersuchen wir im dritten Schritt die in der Literatursuche gefundenen Studien gezielt nach Prädiktoren, die in der Metaanalyse von Keim et al. (2014) nicht berücksichtigt wurden. Das Vorgehen erfolgt hierbei qualitativ, da die vorliegenden Studien durch eine große Heterogenität an Forschungsperspektiven und methodischen Ansätzen gekennzeichnet sind. Insbesondere erscheint eine Aggregation quantitativer Befunde auf der Basis bivariater Zusammenhangsmaße – wie sie ansonsten an vielen Stellen im Projekt „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ erfolgt – in diesem Fall inhaltlich nicht sinnvoll und methodisch nicht zulässig. Häufig liegen weder bivariate Korrelationsmaße noch einfache Regressionsanalysen vor, so dass nicht auf unkorrigierte Zusammenhangsmaße oder zumindest auf einheitliche Weise korrigierte Zusammenhangsmaße zurückgegriffen werden kann.

#### 4.2.1.1. Metaanalytische Befundlage

Das Ziel der Meta-Analyse von Keim et al. war es, die übergreifenden Richtungen, Größenordnungen und Signifikanzen der Zusammenhänge zwischen JI und seinen Prädiktoren zu bestimmen (Keim et al., 2014). Die Autoren untersuchten vier subjektive und sieben objektive Prädiktoren sowie drei Moderatoren der jeweiligen Beziehungen. Abbildung 3 stellt diese im Überblick dar.



**Abb. 3:** Signifikante Prädiktoren und Moderatoren von Job Insecurity nach (Keim et al., 2014)

Auf Basis der vorliegenden Metaanalyse kann die Bedeutung der nachfolgend aufgeführten Prädiktoren als gesichert angenommen werden. So hängen zum einen Kontrollüberzeugungen, Rollenambiguität, Rollenkonflikt und organisationale Kommunikation als subjektive Prädiktoren direkt mit JI zusammen (im Folgenden nach Keim et al., 2014).

- Beschäftigte, die Lebensereignisse als vornehmlich durch ihr eigenes Verhalten bestimmt sehen und somit hohe Kontrollüberzeugungen aufweisen (interner „locus of control“), berichten niedrigere JI als Beschäftigte mit niedrigen Kontrollüberzeugungen bzw. externem „locus of control“ ( $r=-.19$ ).
- Als Rollenambiguität werden die Situationen bezeichnet, in denen Beschäftigte die Verantwortlichkeiten und Ziele ihrer Arbeitsaufgabe nicht ausreichend kennen. Rollenkonflikte ergeben sich aus dem Vorliegen widersprüchlicher beruflicher Anweisungen. Beide Merkmale hängen positiv mit JI zusammen, d.h., dass ein hohes Maß an Rollenambiguität ( $r=.23$ ) sowie erlebtem Rollenkonflikt ( $r=.16$ ) mit einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit zusammenhängt.
- Das Ausmaß und die Qualität organisationaler Kommunikation sind ebenfalls mit JI assoziiert, so dass häufige und präzise Kommunikation in der Organisation mit niedrigerer JI einhergeht ( $r=-.20$ ).

Darüber hinaus hat die vorliegende Metaanalyse die Bedeutung von organisationalem Wandel, Alter, Art der Beschäftigung sowie Art des Arbeitsvertrags als objektiven Prädiktoren systematisch untersucht und bestätigt.

- Beschäftigte, die organisationale Veränderungen erleben oder antizipieren, berichten höhere JI als Beschäftigte ohne solche Erfahrungen bzw. Antizipationen ( $r=.15$ ).
- Eindeutige Ergebnisse liefert die Metaanalyse zudem bezüglich der Bedeutung von Art der Beschäftigung und Art des Arbeitsvertrags. Zum einen berichten Arbeiter höhere JI als Angestellte ( $r=.18$ ). Zum anderen berichten Beschäftigte mit



befristeten Arbeitsverträgen höhere JI gegenüber unbefristet Beschäftigten ( $r=.20$ ).

- Bisherige Studien hatten – vor der Durchführung der Meta-Analyse (Keim et al., 2014) – weiterhin uneindeutige und z.T. widersprüchliche Ergebnisse zur Rolle des Alters für JI geliefert. Auf der einen Seite wird berichtet, dass jüngere Beschäftigte höhere JI aufweisen als ältere (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Andere Studien finden keine signifikanten Altersunterschiede (Kinnunen & Nätti 1994), während Dritte wiederum eine kurvilineare Beziehung zwischen Alter und JI berichten (Fullerton & Wallace, 2007): Demnach empfinden insbesondere die mittleren Altersgruppen eine hohe JI, während sowohl jüngere als auch ältere Beschäftigte sich relativ sicher in ihrem Job fühlen (Fullerton & Wallace, 2007). Theoretisch kann allerdings auch ein höheres JI-Niveau bei älteren Beschäftigten vermutet werden (Keim et al., 2014): So könnten ältere Beschäftigte aufgrund finanzieller und familiärer Verpflichtungen, geringerer Mobilität sowie ungünstiger Anschlusschancen stärker abhängig von ihrem Arbeitsplatz sein (G. H. L. Cheng & Chan, 2008; Kuhnert & Vance, 1992). Daneben ist aus der Forschung zum Psychologischen Vertrag bekannt, dass ältere Arbeitnehmer höhere Erwartungen an die Beziehung zum Arbeitgeber haben (Bocchino, Hartman, & Foley, 2003). In ihrer Metaanalyse zeigen Keim et al. (2014) auf der Basis von 45 Stichproben, dass ältere Beschäftigte entgegen der theoretischen Erwartung keine höhere, sondern signifikant niedrigere JI als jüngere Beschäftigte aufweisen ( $r=-.06$ ).
- Auch die Rolle des Geschlechts für JI war bis zur Durchführung der Meta-Analyse relativ unklar. Theoretisch ist eine höhere JI von Frauen gegenüber Männern zu erwarten, da Frauen im Durchschnitt eine ungünstigere Arbeitsmarktposition haben und dadurch weniger Kontrollmöglichkeiten in Bezug auf ihre Arbeitsmarktperspektiven erleben sollten (Keim et al., 2014). Diese Vermutung korrespondiert auch mit Befunden, wonach Frauen häufiger eine Verletzung des Psychologischen Vertrags berichten (Edwards, Rust, McKinley, & Moon, 2003; Turnley & Feldman, 2000). Keim et al. (2014) untersuchen daher in ihrer Metaanalyse die Hypothese einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit von Frauen erneut. Die Metaanalyse über 39 Stichproben zeigt entgegen der theoretischen Erwartung jedoch keine signifikanten Geschlechterunterschiede in Bezug auf JI ( $r=-.03$ ) (Keim et al., 2014).
- Als wichtige Moderatoren für die Beziehungen zwischen JI und seinen Prädiktoren erweisen sich nationale bzw. regionale Erwerbslosigkeitsraten und ihre Veränderungen sowie kulturelle und gesellschaftliche Rahmenbedingungen bzw. Länderkontexte (Keim et al., 2014). So verstärkt sich der bereits bei niedriger Erwerbslosigkeit auffindbare Zusammenhang zwischen organisationalem Wandel und JI (s.o.) bei ansteigender Erwerbslosigkeit.

#### 4.2.1.2. Aktualisierung der metaanalytischen Befunde

In diesem Abschnitt werden die Befunde der Metaanalyse von (Keim et al., 2014), die Studien des Zeitraums 1980 bis 2012 berücksichtigt, bis einschließlich Oktober 2014 aktualisiert. Dabei wurde wie folgt vorgegangen: Aus den Studien unserer Datenbankrecherche zu Prädiktoren von JI (gesamt 130) wurden die Studien ausgewählt, (1) die im Zeitraum von 2012 bis 2014 veröffentlicht wurden, (2) die nicht in der Metaanalyse von (Keim et al., 2014) berücksichtigt wurden und (3) in denen Korrelationen berichtet werden, die gemeinsam mit den in der Metaanalyse berichteten Korrelationen aggregiert werden können.

Unsere Treffer ergaben insgesamt 35 Studien aus dem Zeitraum 2012-2014. Zehn Studien erwiesen sich nach Analyse der Volltexte als für die Fragestellung irrelevant und wurden ausgeschlossen. Von den verbleibenden 25 relevanten Studien berichten insgesamt sechs Studien Korrelationskoeffizienten zwischen JI und einem oder mehreren der von Keim et al. (2014) untersuchten Prädiktoren, während die restlichen 19 Studien überwiegend Schätzer von multivariaten Logit- und Probit-Modellen berichten. Die Korrelationsstudien liefern aktuelle Ergebnisse zu persönlichen Kontrollüberzeugungen sowie zu Alter, Geschlecht, Bildung, Vertragstyp und Erwerbsstatus. Die Ergebnisse der aktuellen Studien weisen generell in dieselbe Richtung wie die Ergebnisse von Keim et al. (2014).

**Tab. 4** berichtet zunächst die Anzahl der in die Metaanalyse von Keim et al. (2014) eingegangenen Studien ( $k_1$ ), die kumulierte Stichprobengröße ( $N_1$ ) sowie die in dieser Metaanalyse berichteten stichprobengewichteten bivariaten Korrelationen ( $r_1$ ), welche hier betragsmäßig dargestellt werden.

Zusätzlich berichtet Tab. 4 die aktualisierten Werte  $k_2$ ,  $N_2$  und  $r_2$ , welche sich durch die gemeinsame Aggregation der Ergebnisse der Metaanalyse sowie der aktuellen Studien ergeben.  $K_2$  bezeichnet die Gesamtzahl der zugrundeliegenden Studien und  $N_2$  bezeichnet die auf Basis dieser Studiengesamtzahl zugrundeliegende kumulierte Stichprobengröße. Der jeweilige neue Wert für die bivariaten Korrelationen ( $r_2$ ) ergibt sich aus der stichprobengewichteten Durchschnittsbildung zwischen  $r_1$  und den zusätzlich einbezogenen Studien.

**Tab. 4:** Metaanalytische Ergebnisse für Prädiktoren von Job Insecurity nach (Keim et al., 2014) sowie Aktualisierung der Ergebnisse durch eigene Berechnungen

Prädiktor	Empirische Evidenz					
	Stand 2012 nach Keim et al. (2014)			Stand 2014 Aktualisierte Werte, eigene Berechnungen		
	k_1	N_1	r_1	k_2	N_2	r_2
Subjektive Prädiktoren						
<i>Kontrollüberzeugungen (internal LOC)</i>	5	1520	-0,19	6	2160	-0,27
<i>Rollenambiguität</i>	14	6117	0,23	keine weiteren Studien		
<i>Rollenkonflikt</i>	12	4261	0,16	keine weiteren Studien		
<i>organisationale Kommunikation</i>	8	5460	-0,20	keine weiteren Studien		
Objektive Prädiktoren						
<i>Organisationaler Wandel</i>	9	5389	0,15	keine weiteren Studien		
<i>Alter</i>	45	33739	-0,06	49		
<i>Geschlecht (weiblich)</i>	39	35643	-0,03	43		
<i>Bildung</i>	21	20872	-0,03	24		
<i>Positionen (blue collar)</i>	11	10496	0,18	keine weiteren Studien		
<i>Vertragstyp (befristet)</i>	22	24000	0,20	25		
<i>Erwerbsstatus (Teilzeit)</i>	11	11726	0,04	13		

#### 4.2.1.3. Qualitative Diskussion weiterer Prädiktoren

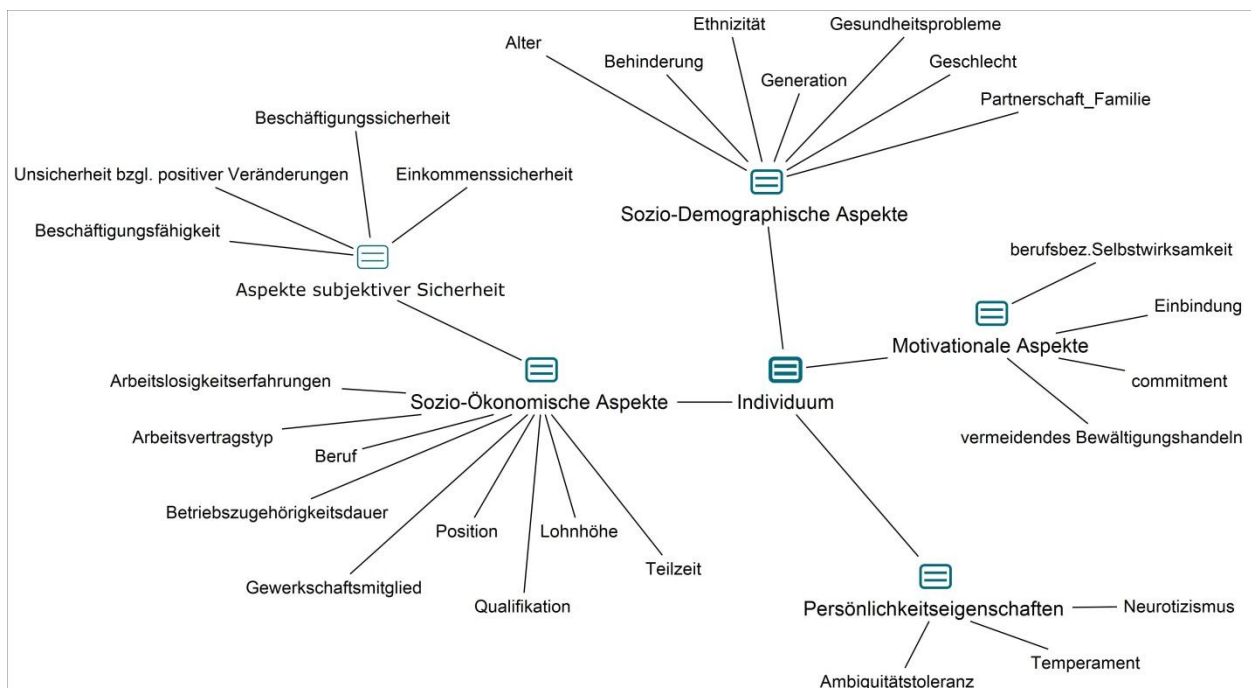
In einem dritten Auswertungsschritt haben wir die über die Datenbankrecherche gefundenen 83 Primär- und 8 Sekundärstudien hinsichtlich weiterer Prädiktoren untersucht, die nicht in Keim et al. (2014) enthalten sind. Über die in den vorangegangenen Abschnitten dargestellten Befunde hinaus wird eine Vielzahl weiterer unterschiedlicher Prädiktoren von JI untersucht. Für diese schlagen wir im Folgenden eine inhaltliche Gruppierung nach individueller, organisationaler und Makroebene vor, wie in Tabelle 5 dargestellt. Eine statistische Aggregation dieser Studien ist nicht angezeigt, da sie, wie in diesem Abschnitt deutlich wird, auf sehr viele unterschiedliche Variablen fokussieren. Die zentrale Anwendungsvoraussetzung für eine Metaanalyse, nämlich eine ausreichende Anzahl ähnlicher und geeigneter Studien, ist mit Blick auf die hier aufgeführten Prädiktoren von JI nicht erfüllt (vgl. Tab. 6, Tab. 7, Tab. 8).

**Tab. 5:** Prädiktoren von Job Insecurity nach qualitativer Inhaltsanalyse, eigene Darstellung

Individuelle Ebene	Sozio-demographische Aspekte (bspw. Alter, Geschlecht, Ethnizität)
	Sozio-ökonomische Aspekte (bspw. Arbeitsvertrag, Betriebszugehörigkeitsdauer, Qualifikation)
	Motivationale Aspekte (bspw. berufliche Einbindung)
	Persönlichkeitseigenschaften (bspw. Ambiguitätstoleranz)
Organisationale Ebene	Strukturelle Aspekte (bspw. Sektor, Größe, Standort)
	Aspekte der Arbeitsorganisation (bspw. Veränderungen, Kommunikation)
	Aspekte der Arbeitssituation (bspw. Autonomie, Partizipation)
	Aspekte der Führung (bspw. Unterstützung)
	Aspekte des Human Resource (bspw. Lernen, Entwicklung)
Makroebene	Ökonomische Aspekte (bspw. Arbeitsmarktsituation)
	Rechtlich-politische Aspekte (bspw. Kündigungsschutz)
	Kulturelle Aspekte (bspw. soziales Vertrauen)
	Soziale Aspekte (bspw. Konventionen)

Auf individueller Ebene wird eine Vielzahl von sozio-demographischen und sozio-ökonomischen Aspekten, motivationalen Faktoren sowie Persönlichkeitseigenschaften hinsichtlich ihres Einflusses auf subjektive JI untersucht.

Abbildung 4 stellt diese individuellen Prädiktoren im Überblick dar. Tabelle 6 gibt zudem einen strukturierten Überblick über die vorliegenden Studien.



**Abb. 4:** Individuelle Prädiktoren von Job Insecurity, soweit sie in der aktuellen Literatur aufgefunden worden sind, eigene Darstellung.

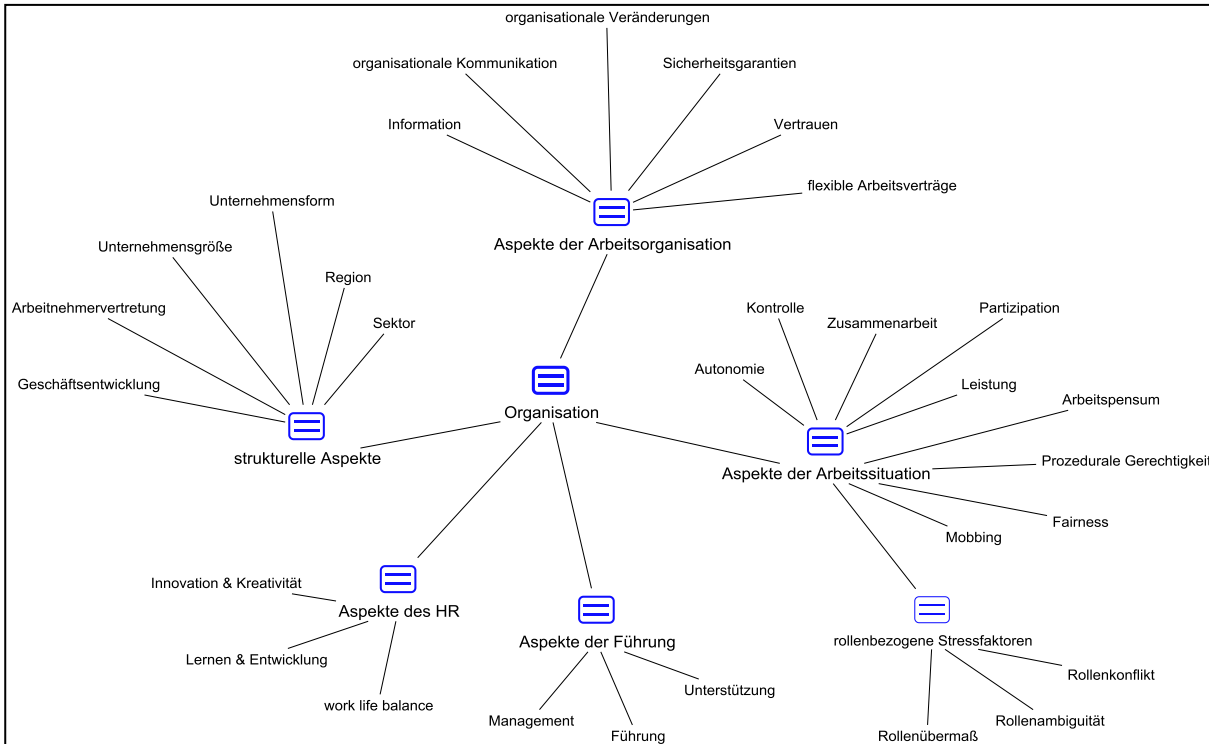
- Sozio-demographische Merkmale können die Zusammenhänge zwischen JI und beispielsweise Faktoren der Arbeitsumgebung moderieren sowie auch eigenständige Bedeutung für die Frage haben, in welchem Maß Beschäftigte sich um den Fortbestand ihres Arbeitsplatzes sorgen. In den vorangegangenen Abschnitten wurde bereits die unklare Befundlage hinsichtlich der Bedeutung von Alter und Geschlecht für subjektive JI diskutiert; diese beiden Merkmalen werden in einer Vielzahl von Studien berücksichtigt (für die Studienübersicht vgl. Tab. 6).
- Darüber hinaus liefert unsere systematische Literaturrecherche Studien zur Bedeutung von Ethnizität, Behinderung, Partnerschaft und Familie sowie gesundheitlicher Probleme (vgl. ebenfalls Tab. 6)
- Noch vielfältiger stellt sich die Forschung zur Bedeutung individueller sozio-ökonomischer Charakteristika für JI dar. Häufig untersuchte Prädiktoren sind der Arbeitsvertragstyp bzw. befristete und unbefristete Beschäftigung, die Betriebszugehörigkeitsdauer sowie Teilzeitbeschäftigung. Darüber hinaus beschäftigen sich einige Studien mit der Bedeutung der Qualifikation, der beruflichen Position, des Berufs bzw. der Berufsaussichten. Weiterhin differenzieren einige Studien nach Lohnhöhe oder untersuchen, inwieweit JI mit gewerkschaftlicher Mitgliedschaft zusammenhängt. Einige aktuelle Studien beziehen sich außerdem explizit auf Beschäftigungsfähigkeit (employability) oder diskutieren Beschäftigungssicherheit, Einkommenssicherheit, Arbeitslosigkeitserfahrungen sowie Unsicherheit bzgl. positiver Veränderungen als Aspekte subjektiver Sicherheit (vgl. Tab. 6)
- Andere Studien fokussieren daneben auf motivationale Aspekte wie (berufsbezogene) Selbstwirksamkeit, berufliche Einbindung (work involvement) bzw. Bindung an den Beruf (commitment) oder analysieren die Bedeutung von stabilen Handlungstendenzen von Personen wie vermeidendem Bewältigungshandeln (escape coping) oder auch Persönlichkeitseigenschaften wie Neurotizismus, Temperament oder Ambiguitätstoleranz als individuelle Prädiktoren von JI (vgl. Tab. 6.)

**Tab. 6:** Studien zu individuellen Prädiktoren von Job Insecurity, soweit sie in der aktuellen Literatursuche aufgefunden worden sind

<b>Sozio-Demographische Aspekte</b>	<b>Alter und Geschlecht</b> (Alavi, Alaghemandan, & Jannatifard, 2013); (Alterman, Luckhaupt, Dahlhamer, Ward, & Calvert, 2013); (Bernhardt & Krause, 2014); (Collins, 2005); (Di Mauro & Musumeci, 2011); (Fullerton & Wallace, 2007); (Hank & Erlinghagen, 2011); (Hui & Lee, 2000); (Jiang, Probst, & Sinclair, 2013); (Kraft & Lang, 2008); (Lees, 2001); (Linz & Semykina, 2008); (Saijo Mauno & Kinnunen, 2002); (Ong & Shah, 2012); (Peiró, Sora, & Caballer, 2012); (Zacher, Degner, Seevaldt, Frese, & Lüdde, 2009)
	<b>Ethnizität</b> (Alterman et al., 2013); (Fullerton & Wallace, 2007); (Ong & Shah, 2012); (Perez, Franzini, Freeman, Ju, & Peek, 2011); (Reardon, 2010)
	<b>Behinderung</b> (Schur, Kruse, Blasi, & Blanck, 2009)
	<b>Partnerschaft und Familie</b> (Saijo Mauno & Kinnunen, 2002)
	<b>gesundheitliche Probleme</b> (Green & Leeves, 2013)
<b>Sozio-Ökonomische Aspekte</b>	<b>Arbeitsvertragstyp bzw. befristete/ unbefristete Beschäftigung</b> (Alavi et al., 2013); (Blackmore & Kuntz, 2011); (Clark & Postel-Vinay, 2009); (Di Mauro & Musumeci, 2011); (Green & Leeves, 2013); (Hall, 2006); (Kauhanen & Nätti, 2014); (Saija Mauno, De Cuyper, Kinnunen, & De Witte, 2012); (Ono, 2012); (Silla, Gracia, & Peiro, 2005); (M. Virtanen, Kivimäki, Elovainio, Vahtera, & Ferrie, 2003)
	<b>Betriebszugehörigkeitsdauer</b> (Adkins, Werbel, & Farh, 2001); (Bernhardt & Krause, 2014); (Green & Leeves, 2013); (Hui & Lee, 2000); (Jiang et al., 2013); (Kraft & Lang, 2008); (Linz & Semykina, 2008); (Probst, 2002)
	<b>Teilzeitbeschäftigung</b> (Brochu & Zhou, 2009); (Brown, 2008); (Fullerton & Wallace, 2007); (Green & Leeves, 2013); (Kauhanen & Nätti, 2014); (Peiró et al., 2012)
	<b>Qualifikation</b> (Alterman et al., 2013); (Bernhardt & Krause, 2014); (Brochu & Zhou, 2009); (Fullerton & Wallace, 2007); (Kraft & Lang, 2008); (Linz & Semykina, 2008); (Peiró et al., 2012)
	<b>berufliche Position</b> (Marjorie Armstrong-Stassen, 2005); (Bernhardt & Krause, 2014); (Brochu & Zhou, 2009); (Debus, König, & Kleinmann, 2014); (Johnston & Lee, 2013); (Linz & Semykina, 2008)
	<b>Beruf bzw. Berufsaussichten</b> (Alterman et al., 2013); (Fullerton & Wallace, 2007); (Lees, 2001); (Østhus, 2007); (Jiang et al., 2013)
	<b>Lohnhöhe</b> (Green & Leeves, 2013); (Perez et al., 2011)
	<b>gewerkschaftliche Mitgliedschaft</b> (Brochu & Zhou, 2009); (Sverke & Hellgren, 2001)
	<b>Beschäftigungsfähigkeit / employability</b> (Arnold & Staffelbach, 2012); (Blackmore & Kuntz, 2011); (McAulay, 2000); (Millwar & Kyriakidou, 2004); (Peiró et al., 2012)
	<b>Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit</b> (Berglund, Furaker, & Vulkan, 2014)
	<b>Arbeitslosigkeitserfahrungen</b> (Knabe & Rätzel, 2008)
	<b>Unsicherheit</b> (Hui & Lee, 2000)
<b>motivationale Aspekte</b>	<b>(berufsbezogene) Selbstwirksamkeit / (organization-based) self-esteem</b> (Hui & Lee, 2000); (Lee, Bobko, & Chen, 2006); (Saijo Mauno & Kinnunen, 2002)
	<b>Einbindung / work involvement</b> (Saijo Mauno & Kinnunen, 2002); (Peiró et al., 2012)
	<b>Commitment</b> (Hui & Lee, 2000)
<b>Persönlichkeitseigenschaften</b>	<b>vermeidendes Bewältigungshandeln / escape coping</b> (Greenglass & Burke, 2000)
	<b>Neurotizismus</b> (Blackmore & Kuntz, 2011)
	<b>Temperament</b> (Hintsä, Hintsanen, Jokela, Pulkki-Raback, & Keltikangas-Jarvinen, 2013)
	<b>Ambiguitätstoleranz</b> (Adkins et al., 2001)

Noch vielfältiger stellt sich die Forschung zu organisationalen Prädiktoren von JI dar. Hier lässt sich zwischen Aspekten der Organisationsstruktur, der Arbeitsorganisation, der Arbeitssituation, der Führung sowie des HRM unterscheiden.

stellt die in den vorliegenden Studien untersuchten organisationalen Prädiktoren im Überblick dar. Tab. 7 gibt wiederum einen strukturierten Überblick über die dazu vorliegenden Studien.



**Abb. 5:** organisationale Prädiktoren von Job Insecurity, soweit sie in der aktuellen Literatursuche aufgefunden worden sind, eigene Darstellung

Ein häufig untersuchtes organisationsstrukturelles Merkmal ist der Sektor – häufig im Vergleich öffentlich-privat; aber auch die Firmengröße, die Eigentümerschaft, die Geschäftsentwicklung sowie der regionale Standort gelten als wichtige Einflussfaktoren auf subjektive JI. Außerdem finden sich Studien, die die Bedeutung der Existenz eines Betriebsrats bzw. moderner Formen der Arbeitnehmervertretung für JI analysieren (vgl. Tab. 7).

Wie in diesem Review ausführlich dargestellt, haben organisationale Veränderungen bzw. Restrukturierungen zentrale Bedeutung für die Ausprägung von JI. Die Anzahl der in unsere Analysen einbezogenen Studien, die Restrukturierungs- bzw. Change-Aspekte als Prädiktoren von JI explizit untersuchen, belegt dies. Organisationale Veränderungen werden dabei unterschiedlich differenziert erhoben und abgebildet; einige Autoren verwenden globale Maße. Andere Studien fokussieren auf bestimmte Restrukturierungsformen und ihre Auswirkungen auf JI, d.h. auf Personalabbau (downsizing), auf interne Reorganisationsmaßnahmen, auf Privatisierung, auf Auslagerung von Funktionen oder Unternehmensteilen (outsourcing) sowie auf Fusionen oder Übernahmen (mergers and acquisitions). Als wichtige Faktoren für JI sowie als Ansatzpunkte für Gestaltungshandeln gelten zudem die Art und Qualität der Information über Veränderungen bzw. organisationale Kommunikation und das Vertrauen in die Organisation. Weite-

re Studien beziehen sich auf die Verbreitung flexibler Arbeitsverträge in der Organisation sowie auf Beschäftigungsgarantien (vgl. Tab. 7).

Verhältnismäßig weniger Studien fokussieren auf Aspekte der Arbeitssituation als Prädiktoren von JI. Dazu zählen auf der einen Seite Autonomie, Kontrolle, Partizipation, Kooperation, Arbeitspensum (workload), Mobbing und Leistung. Auf der anderen Seite fokussieren einige wenige Studien auf Fairness oder prozedurale Gerechtigkeit oder untersuchen unterschiedliche rollenbezogene Stressfaktoren. Zudem werden gelegentlich auch Aspekte der Führung sowie des Human Resource Management hinsichtlich ihrer Prädiktorenwirkung für JI untersucht (vgl. Tab. 7).

**Tab. 7:** Studien zu organisationalen Prädiktoren von Job Insecurity, soweit sie in der aktuellen Literatursuche aufgefunden worden sind

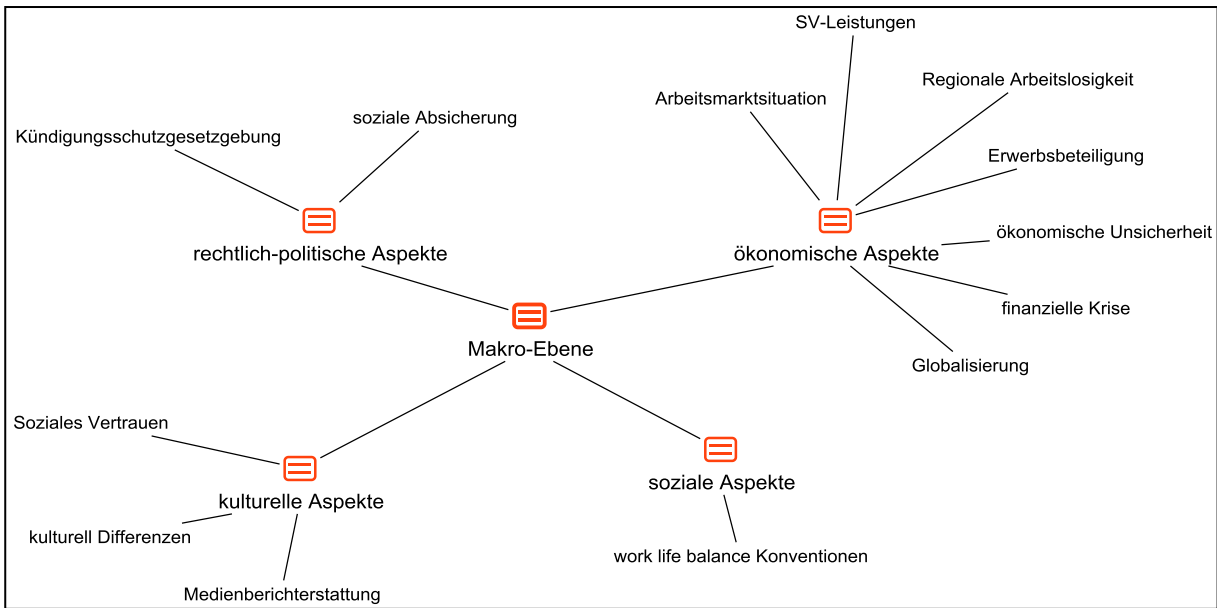
<b>Organisationsstruktur</b>	<b>Sektor</b> (Alterman et al., 2013; Bernhardt & Krause, 2014; Clark & Postel-Vinay, 2009; Green & Leeves, 2013; Jiang et al., 2013; Saijo Mauno & Kinnunen, 2002)
	<b>Firmengröße</b> (Bernhardt & Krause, 2014; Kraft & Lang, 2008)
	<b>Eigentümerschaft</b> (Heponiemi et al., 2012)
	<b>Geschäftsentwicklung</b> (Bernhardt & Krause, 2014; Debus et al., 2014)
	<b>regionaler Standort</b> (Bernhardt & Krause, 2014)
	<b>Betriebsrat bzw. Arbeitnehmervertretung</b> (Kraft & Lang, 2008); (Suff & Williams, 2004)
<b>Arbeitsorganisation</b>	<b>Organisationale Veränderungen</b> (global) (Marjorie Armstrong-Stassen, 2001a; Marjorie Armstrong-Stassen, Wagar, & Cattaneo, 2004; Bernhardt & Krause, 2014; Blackmore & Kuntz, 2011; Lee et al., 2006; Probst, 2002, 2003)
	<b>Personalabbau / downsizing</b> (Allen, Freeman, Russell, Reizenstein, & Rentz, 2001; Campbell-Jamison, Worrall, & Cooper, 2001; Moore, Grunberg, & Greenberg, 2004, 2006; Murphy & Pepper, 2003; Østhus, 2007)
	<b>interne Reorganisationsmaßnahmen</b> (O'Donnell, Allan, & Peetz, 2001; Østhus, 2007; Psychogios, 2010)
	<b>Privatisierung</b> (Struwig & van Scheers, 2004)
	<b>Auslagerung / outsourcing</b> (Melvin, 2006)
	<b>Fusionen / mergers</b> (Collins, 2005; Van Knippenberg & Van Leeuwen, 2001)
	<b>Information bzw. organisationale Kommunikation</b> (Adkins et al., 2001; Jöns & Schultheis, 2004; Saijo Mauno & Kinnunen, 2002)
	<b>Vertrauen in die Organisation</b> (Arnold & Staffelbach, 2012; Bernhardt & Krause, 2014)
	<b>Verbreitung flexibler Arbeitsverträge in der Organisation</b> (Debus et al., 2014; Green & Heywood, 2011; Heponiemi et al., 2012)
	<b>Beschäftigungsgarantien</b> (Bryson, Cappellari, & Lucifora, 2009)
<b>Arbeitssituation</b>	<b>Autonomie</b> (Jöns & Schultheis, 2004; Noble, 2008)
	<b>Kontrolle / job control</b> (Saijo Mauno & Kinnunen, 2002),
	<b>Partizipation</b> (Jöns & Schultheis, 2004)
	<b>Kooperation</b> (Jöns & Schultheis, 2004)
	<b>Arbeitspensum / workload</b> (Greenglass & Burke, 2000)



	<b>Mobbing / bullying behaviour</b> (Collins, 2005; Glambek, Matthiesen, Hetland, & Einarsen, 2014; Van Knippenberg & Van Leeuwen, 2001)
	<b>Leistung / performance</b> (Noble, 2008)
	<b>Fairness</b> (Noble, 2008; van den Bos, Heuven, Burger, & Van Veldhuizen, 2006)
	<b>Prozedurale Gerechtigkeit</b> (Lin & Leung, 2014; Loi, Lam, & Chan, 2012),
	<b>rollenbezogene Stressfaktoren</b> (Blackmore & Kuntz, 2011; Noble, 2008)
	<b>Führung</b> (Marjorie Armstrong-Stassen, 2001b, 2004; Bernhardt & Krause, 2014; Blackmore & Kuntz, 2011; Burke & Greenglass, 2001; Jöns & Schultheis, 2004)
	<b>Human Resource</b> (Jöns & Schultheis, 2004; Millwar & Kyriakidou, 2004; Munn, 2013; Raykov, 2014; Reardon, 2010)

Ein Zusammenhang zwischen Aspekten, die auf der Makroebene angesiedelt sind und JI wird zwar häufig angenommen, jedoch relativ selten explizit empirisch untersucht. Die oben diskutierte Metastudie (vgl. Keim et al., 2014) prüft die Befundlage bezüglich der Bedeutung national verschiedener Erwerbslosigkeitsraten, Veränderungen des Erwerbslosigkeitsniveaus sowie dem Herkunftsland der jeweiligen Studie (country) und identifiziert diese Faktoren als signifikante Moderatoren der Zusammenhänge zwischen JI und seinen objektiven und subjektiven Prädiktoren.

In der aktuellen sozio-ökonomischen Forschung zu Job Security und JI werden relevante Makro-Level-Merkmale als begrenzende Bezugsrahmen verstanden, „defining the situation in which the individual develops his or her expectations about the future“ (Hank & Erlinghagen, 2011). Hank und Erlinghagen schlagen eine Differenzierung dieser Makrofaktoren in ökonomische Bezugsrahmen (z.B. Arbeitsmarktsituation), rechtliche Bezugsrahmen (z.B. Kündigungsschutz), kulturelle Bezugsrahmen (z.B. soziales Vertrauen) und soziale Bezugsrahmen (z.B. Konventionen) vor. Eine vergleichbare Differenzierung der einzelnen Aspekte des Makro-Bezugsrahmens wird auch für die Darstellung der in den vorliegenden Studien untersuchten Prädiktoren von JI angelegt (vgl. Abbildung 6). Tab. 8 gibt wiederum einen Einblick über die dazu vorliegenden Studien.



**Abb. 6:** Makro-Level Prädiktoren von Job Insecurity, soweit sie in der aktuellen Literatursuche aufgefunden worden sind, eigene Darstellung

In den Studien dominiert die Analyse ökonomischer Makro-Aspekte wie bspw. der Arbeitsmarktsituation, aber auch Merkmale unterschiedlicher rechtlich-politischer Bezugsrahmen wie bspw. der Kündigungsschutz werden hinsichtlich ihrer Prädiktorenwirkung für JI untersucht. Seltener finden sich Studien zu kulturellen Makrophänomenen wie bspw. soziales Vertrauen und sozialen Makrophänomenen wie bspw. Konventionen als Prädiktoren von JI, die jedoch entsprechend einen hohen Innovationswert besitzen.

**Tab. 8:** Studien zu Makro-Level-Prädiktoren von Job Insecurity, soweit sie in der aktuellen Literatursuche aufgefunden worden sind

<b>Ökonomische Aspekte</b>	<b>Arbeitsmarktsituation/ Regionale Arbeitslosigkeit</b> (Hank & Erlinghagen, 2011; Kraft & Lang, 2008; Milner et al., 2014)
	<b>Finanzielle Krise/ ökonomische Instabilität</b> (Adkins et al., 2001; Linz & Semykina, 2008)
	<b>Globalisierung</b> (Geishecker, Riedl, & Frijters, 2012)
	<b>SV-Leistungen</b> (Clark & Postel-Vinay, 2009)
<b>Rechtlich-politische Aspekte</b>	<b>Kündigungsschutz</b> (Boockmann, Gutknecht, & Steffes, 2008; Clark & Postel-Vinay, 2009; Hank & Erlinghagen, 2011)
	<b>Soziale Absicherung</b> (Debus, Probst, König, & Kleinmann, 2012)
<b>Kulturelle Aspekte</b>	<b>Soziales Vertrauen</b> (Hank & Erlinghagen, 2011)
	<b>Kulturelle Unterschiede</b> (Bernhardt & Krause, 2014)
	<b>Medienberichterstattung</b> (Garz, 2012)
<b>Soziale Aspekte</b>	<b>Work-Life-Balance-Konventionen</b> (Hank & Erlinghagen, 2011)

#### 4.2.1.4. Zusammenhang von JI und atypischer Beschäftigung

Im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ werden sowohl atypische Beschäftigung als auch JI im Hinblick auf ihren jeweiligen Zusammenhang mit mentaler und physischer Gesundheit untersucht. Insbesondere die Studien zu Prädiktoren von JI (s. Abschnitt 4.2.1. bis 4.2.3.) legen nahe, dass es interessant ist, die

Verschränkung der beiden Arbeitsbedingungsfaktoren atypische Beschäftigung und JI zu betrachten. Insofern schieben wir an dieser Stelle einige Überlegungen zu diesem Aspekt ein. In der Frage der „Dreiecksbeziehung“ atypische Beschäftigung – JI – Gesundheit haben wir in der Gesamtschau der beiden einschlägigen Übersichtsarbeiten verschiedene Hinweise gefunden:

- a) Atypische Beschäftigung ist ein Prädiktor für JI,
- b) JI ist ein Mediator für die Beziehung atypische Beschäftigung – Gesundheit,
- c) Atypische Beschäftigung moderiert den Zusammenhang JI – Gesundheit.

Aus Perspektive der Forschung zu JI (also der Perspektive unseres Reviews) stellt atypische Beschäftigung (Arbeitsvertragstyp auf der individuellen Ebene) einen der wichtigsten Prädiktoren dar. Auch der Erwerbsstatus bzw. Teilzeitbeschäftigung wird als sozio-ökonomischer Aspekt auf Individualebene in einigen Studien untersucht. Auf organisationaler Ebene wird in diesem Zusammenhang mitunter die Verbreitung flexibler Arbeitsverträge in der Organisation adressiert. Die zugrunde gelegte Metaanalyse (Keim et al., 2014) berichtet einen eindeutigen Zusammenhang zwischen **Arbeitsvertragstyp** und JI in Höhe von  $r=.20$ , und die von uns vorgenommene Aktualisierung der Befunde bestätigt diesen Zusammenhang. Demnach berichten Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen gegenüber unbefristet Beschäftigten höhere JI. Zudem gibt es Hinweise darauf, dass der Zusammenhang atypische Beschäftigung – JI durch Erwerbslosigkeitsquoten moderiert wird; so sinkt die JI von befristet Beschäftigten unter Bedingungen niedriger Erwerbslosigkeitsquoten. Die JI von unbefristet Beschäftigten hingegen fällt bei moderaten Erwerbslosigkeitsquoten sowie bei Veränderungen zum Vorjahr niedriger aus. Für einige Länder (insbesondere Belgien, aber auch Schweden, Italien und Spanien) ergeben die Moderatoranalysen auch einen positiven Zusammenhang zwischen unbefristeter Beschäftigung und JI (Keim et al., 2014). Ein Zusammenhang zwischen **Teilzeitbeschäftigung** und JI kann hingegen nicht bestätigt werden und es finden sich auch keine Hinweise auf moderierende Variablen (Keim et al., 2014).

Die gesundheitlichen Risiken von atypischer Beschäftigung werden im Zusammenhang mit segmentationstheoretischen Annahmen (Schuring et al., 2013) auf schlechtere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie Arbeitsplatzunsicherheit (JI) zurückgeführt (Hünefeld, in Vorbereitung). Ausgehend von dieser Annahme kann dann stresstheoretisch (Demerouti et al., 2001; Karasek & Theorell, 1990) oder austauschtheoretisch (Rousseau, 1989) begründet werden, warum schlechtere Arbeitsbedingungen und JI zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen (vgl. Abschnitt 29). Diesen Prozessgedanken greift Hünefeld (in Vorbereitung) mit Bezug auf Benach et al. 2014 auf und postuliert eine medierende Rolle von JI für die Beziehung atypischer Beschäftigung – Gesundheit. Hünefeld (in Vorbereitung) zeigt, dass verschiedene Studien die Mediatorhypothese stützen. Diese resümieren, dass befristete Beschäftigung und Leiharbeit mit Gesundheitsbeeinträchtigungen einhergehen und dass dieser Zusammenhang vollständig oder partiell durch JI mediiert wird (u.a. Altetaris, 2010; Bernhard-Oettel, 2008; Jahn, 2013; Waenerlund et al., 2011; Wagnenaar et al., 2012). Unter Berücksichtigung des weiter oben Gesagten könnte man zudem ein Modell postulieren, in dem JI die Beziehung atypische Beschäftigung – Gesundheit mediiert unter Moderation nationaler Spezifika. Wir konnten im Rahmen der eingeschlossenen Studien dieses Reviews indes keinen Beitrag ausmachen, der ein solches angenommenes Modell moderierter Mediation von JI für die Beziehung atypischer Beschäftigung und Gesundheit tatsächlich statistisch analysiert hätte.

Im Hinblick auf Option c) für die Beziehung JI – Gesundheit (s.o.) zeigen einige Studien, dass die Wechselwirkungen von JI und befristeter Beschäftigung signifikant zur Varianzaufklärung von Einstellungsveränderungen (De Cuyper et al., 2006) und Wohlbefinden (Kirves, 2011; Rigotti et al., 2009) beitragen. Dies spricht dafür, dass die Charakteristika des Arbeitsvertrags mit darüber bestimmen, welche Richtung und Stärke der Zusammenhang von JI und bestimmten Outcomes hat. Im weiteren Verlauf dieses Berichts wird darauf im Rahmen von Studien, die Moderatoren auf die Beziehung JI – Gesundheit berücksichtigen (s. Tabelle 15) und Gestaltungsempfehlungen ableiten (vgl. Abschnitt 6), noch eingegangen.

#### **4.2.2. Auswirkungen von JI auf Gesundheit**

Nachdem bis hierher die diversen Einflüsse auf die Wahrnehmung von JI dargestellt wurden, erfolgt nun die Beschreibung der Ergebnisse zu Auswirkungen von JI auf Gesundheit und Wohlbefinden auf Basis der gesichteten Literatur (223 eingeschlossene Studien).

##### 4.2.2.1. Theoretische Bezüge und Erfassung der unabhängigen Variable

Hinsichtlich der theoretischen Fundierung beziehen sich die ausgewerteten Studien überwiegend auf stresstheoretische Konzepte (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkman, 1984; J. Siegrist, 1996) oder Vorarbeiten zu Job-Insecurity, die ihrerseits vornehmlich auf stresstheoretischen Überlegungen beruhen (Marjorie Armstrong-Stassen, 1993; Ashford, 1988; S. J. Ashford, C. Lee, & P. Bobko, 1989; Davy et al., 1997; De Witte, 1999; Hartley et al., 1991; Sverke & Hellgren, 2002). Insbesondere Studien, die JI im Zusammenhang mit der Art der Arbeitsverträge (befristete vs. unbefristete Arbeitsverträge) analysieren, bedienen sich in der Erklärung der Relation von JI und relevanten Ergebnisvariablen überwiegend der Theorie des psychologischen Vertrags (Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008; Morrison & Robinson, 1997; Robinson, 1996; Rousseau, 1989). Vielfach beziehen sich die Studien aber nicht ausdrücklich auf bestimmte theoretische Konzepte, sondern leiten ihre Hypothesen ausschließlich aus empirischen Vorarbeiten ab (vgl. bspw. D'Souza, Strazdins, Broom, Rodgers, & Berry, 2006; Greenglass & Burke, 2001; Hellgren & Chirumbolo, 2003).

Quantitative subjektive Arbeitsplatzunsicherheit / JI wurde dabei entweder als Einzelitem, z.B. „How do you assess the probability of losing your job in the near future?“ (vgl. Mohr, 2000) oder „How secure is your present job“ (vgl. Ferrie, 2003; Ferrie, Shipley, Newman, Stansfeld, & Marmot, 2005), oder auf Grundlage verschiedener standardisierter Job-Insecurity-Skalen (S. Ashford et al., 1989; De Witte et al., 2010; Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999; Saija Mauno, Leskinen, & Kinnunen, 2001) erhoben. Ein allgemein anerkanntes Standardverfahren konnte dabei nicht identifiziert werden. Im Hinblick auf die Art und Weise der Messung (Einzel- versus Mehr-Item-Verfahren) wird berichtet, dass das Messverfahren einen Einfluss auf die resultierenden Effektstärken von JI haben kann; dabei weisen Studien, die Multi-Item-Messungen verwenden, stärkere Effekte auf (beispielsweise für „job satisfaction“, „trust“ und „performance“; Sverke et al., 2002). Nur sehr wenige der eingeschlossenen Studien widmeten sich der Frage qualitativer JI bzw. der Abgrenzung qualitativer und quantitativer JI. Die Erfassung qualitativer JI erfolgte über Einschätzungen über zukünftige Arbeitscharakteristika bezüglich zukünftiger Karriereaussichten, Gehaltsentwicklung, interessanter Arbeitsaufgaben oder Einsatzmöglichkeit der eigenen Kompetenz in der Zukunft.

#### 4.2.2.2. Kategorisierung der abhängigen Variablen

In den vorliegenden Meta-Analysen zu den Auswirkungen von JI werden abhängige Variablen zu Gesundheitsparametern den Kategorien mentale Gesundheit und physische Gesundheit („mental health“ und „physical health“ / Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002) zugeordnet. Um eine Vergleichbarkeit unserer Ergebnisse mit diesen Übersichtsarbeiten zu gewährleisten, verwenden wir eine ähnliche Kategorisierung. Zusätzlich zu diesen beiden Hauptkategorien berücksichtigen wir zudem allgemeine Gesundheit („general health“), da die selbst eingeschätzte allgemeine Gesundheit und das Gesundheitsverhalten häufig als abhängige Variable fokussiert wurden. Um bezüglich besonders bedeutsamer Befindensbeeinträchtigungen konkrete Aussagen machen zu können – insbesondere im Hinblick auf mentale Gesundheit – wurden folgende weitere Sub-Gruppen gebildet.

- Psychisches / affektives Wohlbefinden: Hier werden auf Itemebene häufig die Begriffe mentales, affektives Wohlergehen („psychological / affective well-being“), negative affektive Reaktionen („negative affective reactions“) oder konkrete Auswirkungen wie Stress, Beanspruchung, Verärgerung, Angst oder Niedergeschlagenheit verwendet.
- Burnout / (Dis-)Engagement (Bakker & Demerouti, 2008; Maslach & Jackson, 1981): Burnout überschneidet sich stark mit Depression (Ahola et al., 2006) und hätte daher auch in die Kategorie „psychische Erkrankungen“ (s.u.) eingeordnet werden können. Da jedoch der Zusammenhang von JI und Burnout bzw. einzelnen Komponenten von Burnout (Erschöpfung („exhaustion“), Depersonalisierung („depersonalisation“), Zynismus („cynicism“), Eifer („vigor“), (sich verringerndes) Engagement („(dis)engagement“) besonders häufig in den eingeschlossenen Studien untersucht wurde, haben wir eine eigene Kategorie für Burnout gebildet.
- Für psychische Erkrankungen haben wir uns an der ICD Hauptgruppe F (Psychische und Verhaltensstörungen) orientiert. Die Kategorie enthält psychosomatische Symptome und psychische Erkrankungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass insbesondere bei den psychischen Erkrankungen die Erfassung der Kriteriumsvariablen in der Regel nicht auf ärztlichen Diagnosen, sondern auf Selbstanangaben der Untersuchungsteilnehmer beruht.

Für die Hauptkategorie physische Gesundheit haben wir uns durchgängig an der ICD-Klassifikation für Krankheiten und Beschwerden orientiert. Besonders häufig wurden in den Studien die Diagnosegruppen Herz-Kreislauf- und Muskel-Skelett-Erkrankungen als abhängige Variable berücksichtigt. Eigene Kategorien wurden zudem für die Diagnosegruppen M (Störungen des Stoffwechsels und der Verdauungssysteme) und A, B (infektiöse Krankheiten) gebildet. Die Kategorie „Sonstige“ enthält Diagnosegruppen, die sich inhaltlich schlecht zusammenfassen lassen, aber in einzelnen Studien als Kriterium berücksichtigt wurden. Die Erfassung der abhängigen Variablen beruht hier zumeist auf Selbstanangaben der Untersuchungsteilnehmer und (eher selten) auf ärztlichen Diagnosen. Ärztliche Diagnosen finden sich insbesondere in epidemiologischen Studien, die in den Datensätzen persönliche Angaben zu Arbeitscharakteristika mit ärztlichen Diagnosen kombinieren können (etwa in den skandinavischen Ländern).

In der Hauptkategorie „allgemeine Gesundheit“ kommen besonders häufig Studien vor, die das Item „selbst eingeschätzte allgemeine Gesundheit“ („self-rated general health“) berücksichtigt haben. Zudem verwendet eine Reihe von Studien Parameter des Gesundheitsverhaltens wie Absentismus, Präsentismus oder die Verwendung psychotroper Substanzen.

Tab. 9 fasst die drei Metakategorien, die Sub-Kategorien und die verwendeten Items zusammen.

**Tab. 9:** Kategorisierung und Operationalisierung von Kriteriumsvariablen in den gesichteten Studien (Anmerkung: die Items wurden so übernommen, wie sie in den Studien benannt waren. Wegen der überwiegenden Anzahl englisch-sprachiger Beiträge sind sie daher in der Regel englisch)

Abhängige Variable / Meta-Kategorie	Kategorien und Operationalisierungen
mentale Gesundheit / Wohlbefinden	<p><b>Psychologisches Wohlbefinden</b>                      affective wellbeing / negative affective reactions                      stress, distress, strain                      irritation                      anxiety, Unruhe, ärgerliche Verstimmung                      Niedergeschlagenheit</p> <p><b>Burnout /(Dis-)Engagement</b>                      exhaustion / lack of vigour / emotional energy, need for recovery, fatigue                      disengagement / lack of engagement                      cynism, depersonalisation</p> <p><b>psychische und Verhaltensstörungen</b>                      (ICD Hauptgruppe F00-F99): psycho somatic symptoms, somatoforme Störungen.(mental health disorders, depressive symptoms / major depression                      psychological symptoms, insomnia / sleeping problems                      social phobia</p>
physische Gesundheit	<p><b>Störungen des Herz-Kreislauf-Systems</b>                      ICD Hauptgruppe I00-I99: Krankheiten des Kreislaufsystems: coronary heart diseases / cardiovascular diseases / cardiovascular death/ heart failure, stroke, CV mortality, myocardial infarction, blood pressure/hypertension</p> <p><b>Beeinträchtigungen des Muskel-Skelett-systems</b>                      M00-M99: Krankheiten des Muskel-Skelettsystems und des Bindegewebes: musculoskeletal disorders (low back pain, neck pain, shoulder pain)</p> <p><b>Störungen des Stoffwechsels und der Verdauungssysteme</b>                      ICD Hauptgruppe E00-E90: Endokrine Ernährungs- und Stoffwechselkrankheiten: obesity, diabetes, cortisol                      ICD Hauptgruppe K: Krankheiten des Verdauungssystems: stomach ache, gastroenteritis</p> <p><b>Hauptgruppen A und B: Infektiöse Krankheiten</b>                      HIV, common cold, flu,</p>
physische Gesundheit	<p><b>Sonstige Beeinträchtigungen / Krankheiten</b>                      ICD Hauptgruppe J00-J99 Krankheiten des Atmungssystems: asthma                      ICD Hauptgruppe L00-L99 Krankheiten der Haut und der Unterhaut: skin problems                      ICD Hauptgruppe G00-G99: Krankheiten des Nervensystems: headache                      ICD Hauptgruppe N: Krankheiten des Urogenitalsystems: menstrual pain, urinal epinephrine                      ICD Hauptgruppe S00-T98: Verletzungen, Vergiftungen, bestimmte Folgen äußerer Ursachen: work related injuries                      ICD Hauptgruppe D50-D89: Krankheiten des Blutes, der Blut-bildenden Organe, Krankheiten bezüglich des Immunsystems</p>
allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden	<p><b>allgemeine Gesundheit / allgemeines Wohlbefinden</b>                      körperliches Wohlbefinden, chronic diseases, Widerstandsfähigkeit / Immunreaktionen, poor work-ability, professional efficacy, self esteem,</p> <p><b>Gesundheitsverhalten</b>                      (prolongued) sick leave, time to return to work, presenteeism, smoking and alcohol (mis)use,(mis)use of medication</p>

4.2.2.3. Zusammenhang von JI und Gesundheit / Wohlbefinden

Tab. 10 zeigt die Verteilung der berichteten Zusammenhänge in den eingeschlossenen Studien auf die verschiedenen Gruppen der abhängigen Variablen.

**Tab. 10:** Übersicht über der Studien, die Zusammenhänge zwischen quantitativer subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit / JI und den relevanten Gesundheitsoutcomes berichten (Eine Vielzahl von Studien berichtet dabei mehrere verschiedene Outcomes)

	Sekundärstudien <sup>2</sup>	Primärstudien <sup>3</sup>			
		Interventionsstudien	Nicht-Interventionsstudien		
			Längsschnitt	Querschnitt	Sonstige
mentale Gesundheit / Wohlbefinden	89	0	37	121	0
physische Gesundheit	53	0	21	36	0
allgemeine Gesundheit / Befinden	58	0	7	30	0

Überwiegend wurde in den eingeschlossenen Studien der Zusammenhang zwischen JI und mentaler Gesundheit untersucht, gefolgt von physischer und schließlich allgemeiner Gesundheit als AV. Bezogen auf die Einzelzusammenhänge, die in den Studien berichtet wurden, ergibt sich dabei folgende Verteilung: 247 Einzelzusammenhänge bezogen auf JI und mentale Gesundheit, 110 bezogen auf JI und physische Gesundheit und 95 auf den Zusammenhang JI und allgemeine Gesundheit. Differenziert nach den verschiedenen Kategorien, die im Zusammenhang mit mentaler Gesundheit als abhängige Variable verwandt wurden, wurden in den Studien vor allem psychische Störungen wie Depression und somatische Störungen untersucht, gefolgt von affektivem Wohlergehen (inklusive Belastung und Beanspruchung) und Burnout.

<sup>2</sup> Die numerische Angaben benennen nicht die Anzahl der Studien, sondern die Anzahl der Zusammenhänge in Sekundärstudien

<sup>3</sup> Die numerische Angaben benennen nicht die Anzahl der Studien, sondern die Anzahl der Zusammenhänge in Primärstudien

Tab. 11 stellt die Verteilung der Zusammenhänge von JI und mentaler, physischer und allgemeiner Gesundheit in den eingeschlossenen Studien dar.

**Tab. 11:** Anzahl der Zusammenhänge von JI und den verschiedenen Sub-Kategorien von mentaler, physischer und allgemeiner Gesundheit

Meta-Kategorie	Kategorie	Anzahl der Zusammenhänge
mentale Gesundheit / Wohlbefinden	ohne Subkategorie (d.h. Operationalisierung undifferenziert als „mental health“)	15
	psychologisches Wohlbefinden	78
	Burnout / Dis(engagement)	56
	psychische und Verhaltensstörungen	99
physische Gesundheit	ohne Subkategorie (d.h. Operationalisierung undifferenziert als „physical health“)	18
	Störungen des Herz-Kreislauf-Systems	20
	Störungen des Muskel-Skelett-Systems	43
	Störungen des Stoffwechsels und Verdauungssystems	14
	Infektiöse Krankheiten	3
	Sonstige	12
allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden	allgemeine Gesundheit und allgemeines Wohlbefinden	63
	Gesundheitsverhalten	33

Die eingeschlossenen Studien weisen für die Zusammenhänge von JI und den verschiedenen Gesundheitsoutcomes überwiegend signifikante Ergebnisse aus (66,7%). Dabei ist der Anteil signifikanter Zusammenhänge für mentale Gesundheit / Wohlbefinden (76,6%) sowie allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden (70,1%) deutlich höher als für physische Gesundheit (43,6%) (vgl. Tab. 12).

**Tab. 12:** Anzahl der signifikanten Zusammenhänge in den drei Meta-Kategorien

AV	signifikante Zusammenhänge ( $p < .05$ )	nicht signifikante Zusammenhänge	$p$ oder Signifikanzniveau nicht berichtet
alle Zusammenhänge gemeinsam	309 (66,7%)	127 (28,0%)	24 (5,2%)
mentale Gesundheit / Wohlbefinden	192 (76,6%)	43 (18,1%)	13 (5,2%)
physische Gesundheit	48 (43,6%)	61 (55,5%)	1 (0,9%)
allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden	68 (70,1%)	24 (25,0%)	4 (4,2%)



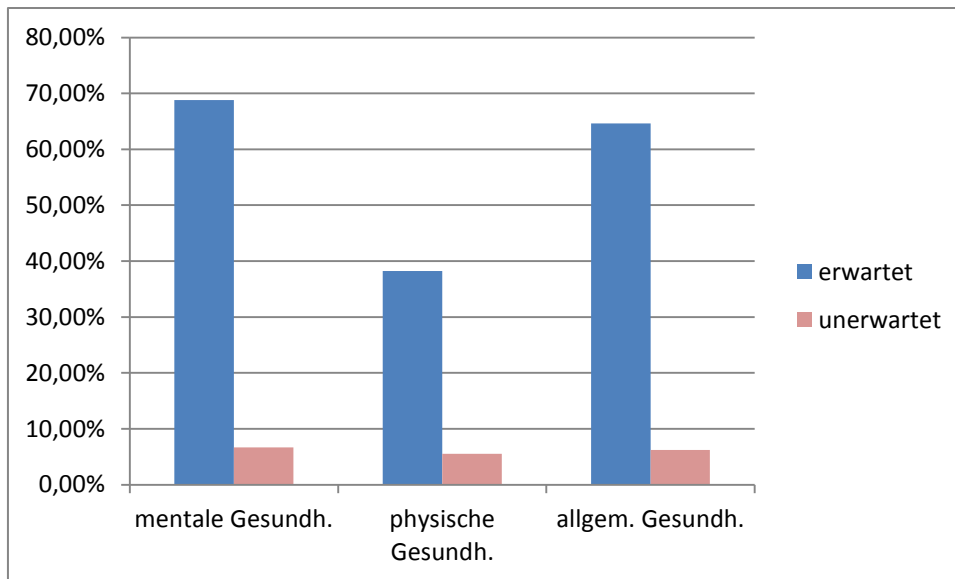
Die Ausgangsannahme für dieses Scoping Review ist, dass hohe Unsicherheit mit Beeinträchtigungen von Gesundheit oder Befinden einhergeht. Um eine Abschätzung zu erhalten, inwieweit unsere Annahme der Beeinträchtigung von Gesundheit und Wohlbefinden in unsicheren Arbeitsbedingungen zutrifft, haben wir auf Grundlage der berichteten Korrelationen und Odds Ratios überprüft, inwieweit die Zusammenhänge die erwartete Richtung aufwiesen. Erwartet wurden positive Zusammenhänge von JI und Gesundheitsbeeinträchtigungen bzw. negative Zusammenhänge von JI und gutem Gesundheitsstatus und Wohlbefinden.<sup>4</sup>

**Tab. 13:** Konsistenz der Zusammenhänge (auf der Basis der berichteten Korrelationen und Odds Ratios (adjustiert und crude); n = Anzahl der berücksichtigten Zusammenhänge)

AV	Zusammenhänge in <b>erwarteter</b> Richtung		Zusammenhänge in <b>unerwarteter</b> Richtung	
	gesamt	davon signifikant	gesamt	davon signifikant
mentale Gesundheit / Wohlbefinden (n = 253)	216 (85,4%)	174 (68,8%)	37 (14,6%)	17 (6,7%)
physische Gesundheit (n = 110)	80 (72,8%)	42 (38,2%)	30 (27,3%)	6 (5,5%)
allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden (n = 96)	79 (82,3%)	62 (64,6%)	17 (17,7%)	6 (6,23%)

Es zeigt sich, dass JI überwiegend und erwartungsgemäß mit Beeinträchtigungen von Gesundheit und Wohlbefinden im Zusammenhang steht. Für mentale und allgemeine Gesundheit sind die Befunde dabei konsistenter als für physische Gesundheit. Im Hinblick auf mentale Gesundheit wiesen fast 70% der Studien signifikante Ergebnisse im Sinne der angenommenen Richtung aus, nur wenig geringer war die Konsistenz der Ergebnisse für allgemeine Gesundheit. Im Hinblick auf physische Gesundheit indes waren lediglich weniger als 40% der Ergebnisse signifikant und in erwarteter Richtung. Signifikante Ergebnisse in unerwarteter Richtung erbrachten für alle drei Kategorien der AV nur etwa 6% der Studien. Abbildung 7 stellt diese Ergebnisse graphisch dar.

<sup>4</sup> Die Information, ob die Studien im Einzelnen ihre jeweiligen Forschungshypothesen bestätigen konnten, war für unsere Analyse keine sinnvolle Angabe, weil viele der Studien sich nicht im Kern auf JI bezogen, sondern häufig auf Stress im Allgemeinen. JI wurde dabei als einer von verschiedenen Stressoren berücksichtigt.



**Abb. 7:** Signifikante Zusammenhänge von JI und verschiedenen Gesundheitsoutcomes in erwarteter und unerwarteter Richtung

Da in den 223 eingeschlossenen Studien zu den Auswirkungen von JI überwiegend bivariate Korrelationen berichtet waren, wurden als Einschätzung der Effektstärken stichprobengewichtete Durchschnittskorrelationen  $\bar{r}_{ij}$  für subjektive quantitative JI  $i$  und Gesundheits- / Befindensoutcome  $j$  nach der Formel

$$\bar{r}_{ij} = \frac{\sum_s^k w_s \cdot r_{ij}}{\sum_s^k w_s}, \quad w_s = n_s$$

berechnet; mit  $s$ : jeweilige Studie,  $k$ : gesamte Anzahl von Studien für jede Merkmal-Outcome-Kombination,  $n_s$ : Stichprobengröße der Studie  $s$ ,  $w_s$ : stichprobenabhängige Gewichte (Viechtbauer, 2005).

Neben bivariaten Korrelationen wurden in den Studien auch in großem Umfang Odds Ratios berichtet, die jedoch in der Regel nach einer Reihe jeweils verschiedenartiger Kovariaten adjustiert wurden und daher nicht miteinander vergleichbar und entsprechend auch nicht sinnvoll miteinander statistisch aggregierbar waren. Sofern sog. Crude Odds Ratios angegeben waren, wurden diese in bivariate Korrelationen umgerechnet. Wenn standardisierte Regressionskoeffizienten als Ergebnismaß verwandt wurden und diese nicht nach verschiedenen, voneinander abweichenden Kovariaten korrigiert waren, wurden sie ebenfalls als Korrelationen berücksichtigt. Unstandardisierte Regressionen wurden in Korrelationen umgerechnet, sofern die notwendigen Informationen zu den Standardabweichungen für die Prädiktoren und Kriterien aus den Texten ersichtlich waren.

Tab. 14 führt die mittleren Korrelationen von JI und den jeweiligen Kriteriumsvariablen, die Spannweiten und die Anzahl der Studien auf, die der Berechnung zugrunde lagen. Die Stärke eines Zusammenhangs kann nach (Jacob Cohen, 1992) ansatzweise als trivial ( $\bar{r}_{ij} < 0.1$ ), klein ( $0.1 \leq \bar{r}_{ij} < 0.3$ ), mittel ( $0.3 \leq \bar{r}_{ij} < 0.5$ ) und groß ( $\bar{r}_{ij} \geq 0.5$ ) interpretiert werden (Jacob Cohen, 1992).

**Tab. 14:** Stichprobengewichtete Durchschnittskorrelationen  $\bar{r}_{ij}$  für subjektive quantitative JI  $i$  und Gesundheits- / Befindensoutcome  $j$  auf Basis der Korrelationen und nicht nach Kovariaten adjustierten Odds-Ratios und Regressionen

AV	mittleres r (Betrag)	Spannweite (Beträge)	Anzahl der Zusammenhänge
mentale Gesundheit / Wohlbefinden			
Gesamt	0,1878 (0,1569) <sup>5</sup>	0,002 – 0,4361 (0,002 – 0,4361)	136 (142)
mentale Gesundheit un-spezifiziert	0,2168	0,19 – 0,28	9
psychisches / affektives Wohlbefinden	0,1692	0,01 – 0,4268	46
Burnout	0,1938 (0,1280)	0,05 – 0,41 (0,02 – 0,41)	40 (44)
psychische und Verhaltensstörungen	0,2001 (0,1821)	0,002 – 0,4361 0,002 – 0,4361	41 (43)
physische Gesundheit			
Gesamt	0,1298	0,0033 – 0,32	31
allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden			
Gesamt	0,1179	0,02 – 0,4315	38
selbst eingeschätzte allgemeine Gesundheit	0,1393	0,02 – 0,4315	25
Gesundheitsverhalten	0,1068	0,04 – 0,1851	12

Die stärksten mittleren Zusammenhänge fanden sich für mentale Gesundheit / mentales Wohlbefinden mit etwa 0,2. Die mittleren Zusammenhangmaße für physische und selbst eingeschätzte allgemeine Gesundheit waren vergleichbar und lagen etwas niedriger bei etwa 0,13. Aufgrund der geringen Anzahl vergleichbarer Ergebnisse für physische Gesundheit wurde bei dieser Meta-Kategorie nicht für die verschiedenen Unterkategorien differenziert. Studien, die sich in erster Linie auf physische Gesundheitsoutcomes bezogen, gaben überwiegend Odds Ratios aus, die nach verschiedenen Kovariaten (demographische Informationen, Vorerkrankungen etc.) adjustiert waren (75,2% der insgesamt ausgewiesenen Odds Ratios). Sie konnten daher nicht als vergleichbare Maße in der Berechnung der mittleren stichprobengewichteten Korrelation berücksichtigt werden. In der Kategorie „allgemeine Gesundheit“ zeigte sich, dass der Zusammenhang von JI mit selbst eingeschätzter allgemeiner Gesundheit leicht stärker war als für Gesundheitsverhalten.

<sup>5</sup> Klammerausdruck: mittlere stichprobengewichtete Effektstärke unter Berücksichtigung der Studien von Green et al., 2011 und Cheng et al., 2013, die im Vergleich zum Stichprobenmedian extrem große Stichproben und daher ein unverhältnismäßiges Gewicht in der Berechnung der mittleren Zusammenhänge aufweisen.

Gemessen an der Kategorisierung und Bewertung von Effektstärken nach Cohen (1992) sind die mittleren Effektstärken in den hier eingeschlossenen Studien als eher klein zu bewerten. Sie werden sogar noch kleiner, wenn zwei Studien mit einbezogen werden (Green et al., 2011; Cheng et al., 2013), die sehr große Stichproben bei nicht signifikanten Effekten aufwiesen (s. Klammerausdrücke in der Tabelle). Der Stichprobenmedian für die Zusammenhänge von JI und mentaler Gesundheit lag bei  $N = 551$ . Die beiden besagten Studien fallen aufgrund ihrer im Vergleich dazu extrem großen Stichproben ( $N = 12.214$  bei Green et al., 2011;  $N = 37.329$  bei Cheng et al., 2013) bei der Berechnung der mittleren Zusammenhänge besonders stark ins Gewicht und führen entsprechend zu deutlich geringeren Effektstärken.

#### 4.2.2.4. Zusammenhang qualitative Arbeitsplatzunsicherheit – Gesundheit

Für JI existieren verschiedene Definitionen, die sich auf die Unsicherheit bezüglich des Fortbestehens des Arbeitsplatzes (quantitativer Aspekt) oder bezüglich der Charakteristika des Arbeitsplatzes (qualitativer Aspekt) beziehen. Gemeinsam ist den Definitionen, dass sie die Wahrnehmung (Subjektivität) sowie den Aspekt der Unfreiwilligkeit in Bezug auf den Verlust oder die Veränderung des Arbeitsplatzes betonen.

Um das Verständnis von JI als Grundlage für das „Review JI“ zu erläutern, seien einige Definitionen noch einmal beispielhaft aufgeführt (s. auch Theorieabsatz in diesem Review): (Quantitative) JI wird beschrieben als „an employee’s expectation about continuity in a job situation“ (Davy et al., 1997, S. 323) oder als „perception of a potential threat to continuity in his or her current job“ oder auch als „overall concern about the continued existence of the job in the future“ (Heaney et al., 1994, S. 1431). Ein erweiterter Ansatz (qualitative JI) definiert JI als wahrgenommene Bedrohung von wichtigen und wertgeschätzten Charakteristika des Arbeitsplatzes (De Witte, 1999; De Witte et al., 2010). Dies umfasst neben o. g. Aspekten zusätzlich das wahrgenommene Risiko verschlechterter Arbeitsbedingungen wie z. B. Karriere und Gehaltsentwicklung, Nutzung der Beschäftigtenkompetenz und Arbeitsinhalte (Isaksson, Hellgren, & Pettersson, 1998). Im Hinblick auf den Forschungsstand qualitativer im Vergleich zu quantitativer JI urteilen in einem aktuellen Beitrag Tinne Vander Elst et al. (2014, p. 143) „(...) relatively little is known about qualitative job insecurity (...which) relates to uncertainty regarding valued job characteristics such as career and wage progression.“

In Übereinstimmung mit dieser Einschätzung widmen sich auch nur sehr wenige der in unserem Review eingeschlossenen Studien qualitativer JI bzw. der Abgrenzung qualitativer und quantitativer JI. Qualitative JI wird über Einschätzungen zukünftiger Arbeitscharakteristika bezüglich Karriereaussichten, Gehaltsentwicklung, interessanter Arbeitsaufgaben, Einsatzmöglichkeit der eigenen Kompetenz in der Zukunft und Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit oder -menge (s. Tabelle 2) erhoben. Es fanden sich überwiegend Fragestellungen zum Zusammenhang von qualitativer JI und mentaler Gesundheit (strain, depressive symptoms, depression, anxiety, irritation, mental health complaints).

Die Zusammenhänge in den wenigen Studien reichen von .13 bis .36. Der Zusammenhang zwischen qualitativer JI und mentaler Gesundheit scheint tendenziell etwas stärker zu sein als zwischen quantitativer JI und mentaler Gesundheit. Dies kann aufgrund der sehr beschränkten Auswahl der Studien allerdings nur eine vorsichtige Mutmaßung darstellen.

**Tab. 15:** Zusammenhang qualitative JI – mentale Gesundheit (in ausgewählten Studien)

Studie	n	Messung	r	p
Parker, Griffin, Sprigg, and Wall (2002)	332	qual. JI – job strain  <u>measure JI:</u> 4-item scale derived from Caplan et al. (1975) e.g. Feelings about "how future career looks like; opportunities for promotion; if the job will be valued 5 years from now; what responsibilities look like 6 months from now 1 point answering scale 1: very uncertain, 6 very certain	-0,13	0,05
Tinne Vander Elst et al. (2014)	722	qual. JI depressive symptoms	0,36	0,05
		qual JI – upper musculoskeletal complaints	0,21	0,05
		<u>measure JI:</u> 3 items by Hellgren & Sverke, 1999: "I think my future prospects within the organisation are good (reverse coded)", "I feel worried about my career development within the organisation", "I worry about my future wage development"		
Boya, Demiral, Ergor, Akvardar, and De Witte (2008)	462	qual. JI – anxiety	0,21	0,05
		qual. JI – depression	0,25	0,05
		<u>measure JI:</u> 4 items / qual JI/ by Isakson, Hellgren, Petterson, 1998 as regards future career opportunities, stimulating job contents in future, need of my competence in future, promising pay development		
Chirumbolo and Areni (2010)	287	<u>measure JI:</u> qual JI – mental health complaints 4 items / qual JI/ by Isakson, Hellgren, Petterson, 1998 as regards future career opportunities, stimulating job contents in future, need of my competence in future, promising pay development + one additional item by the author "lfear that my work organisation will become less challenging"	0,36	0,01
Otto et al. (2011)	244	<u>measure JI:</u> qual. JI – irritation 4 items by de Witte et al. 2010, working conditions, relational characteristics, job content, circumstances under which one has to perform the job (eg. working hours)	0,13	0,05

Da die Forschung zu qualitativer JI gegenüber quantitativer JI unterrepräsentiert ist, liegt hier Potenzial für weitere Forschung, etwa zu den Mediatoren und Moderatoren der Beziehung zwischen qualitativer JI und verschiedenen Auswirkungen (Vander Elst et al., 2014).

#### 4.2.2.5. Querschnittliche vs. Längsschnittliche Effekte von JI/ Frage der Kausalität

Während sowohl Meta-Analysen als auch unser Review zeigen, dass ein schwacher aber konsistenter Zusammenhang von JI mit Gesundheitsoutcomes besteht, ist die Evidenz zur Untermauerung der angenommenen kausalen Richtung (JI bedingt Gesundheitsprobleme) nur unzureichend. Die meisten Studien sind querschnittlich und kontrollieren nicht für vorhergehende gesundheitliche Störungen. Für die Ableitung kausaler Zusammenhänge müssen vom Grundsatz her drei Bedingungen erfüllt sein (Frese & Zapf, 1988; Judd, Jessor, & Donovan, 1986):

- Die auslösende Bedingung (JI) muss der Folge (Gesundheitsprobleme) zeitlich vorgelagert sein (UV in  $t_0$ ; AV in  $t_1$ )
- Die beiden Variablen müssen miteinander in der erwarteten Richtung in Beziehung stehen (JI – Gesundheitsbeeinträchtigung; JS – Gesundheit)
- Es muss klar sein, dass diese Beziehung „echt“ ist in dem Sinne, dass nicht andere (Stör-) Variablen die Gesundheitsprobleme hervorrufen.

Längsschnittliche Studien erfüllen die beiden ersten Bedingungen und sind daher besser als Querschnittstudien geeignet, Hinweise auf Kausalität zu geben. Die dritte Bedingung erfüllen sie unter Nicht-Labor-Bedingungen indes auch nicht.

Eine der eingeschlossenen Studien, die sich ausdrücklich der Frage nach Längsschnittlichkeit und Kausalität in der Beziehung JI – Gesundheit widmete, ist die von Hellgren and Sverke (2003). Die Autoren konnten kontrolliert für Vorerkrankungen, Gender, Alter, Betriebszugehörigkeit, Familien- und Bildungsstatus nachweisen, dass der cross-lagged Effekt von JI auf mentale Gesundheit nach einem Jahr nach wie vor signifikant war, während die Beziehung in umgekehrter Richtung (Gesundheit – JI) nicht signifikant war. Dies galt allerdings nicht für physische Gesundheit.

Die Autoren schlussfolgern, dass die Annahme einer Kausalbeziehung zwischen JI und Gesundheit empirisch gestützt wird und dass für die Abschätzung der relativen Bedeutung von JI für das Gesundheitsgeschehen Vorerkrankungen berücksichtigt werden müssen. Entgegen der Ergebnisse von Hellgren und Sverke (2003) zeigen De Cuyper et al., 2012 bezüglich der Frage von Kausalität, dass mentale Gesundheit (in diesem Fall emotionale Erschöpfung) in ähnlich starkem Maße auch auf JI zurückwirkt. Erschöpfung kann zu schlechterer Leistung und mehr krankheitsbedingtem Absentismus führen (Parker & Kulik, 1995), so dass emotional erschöpfte Beschäftigte sich gegebenenfalls stärker als andere in Gefahr sehen ihren Job zu verlieren.

Relativ wenige Studien (64 der 223 eingeschlossenen Studien) waren in unserem Review längsschnittlich angelegt. Analysiert man dann genauer diejenigen Studien, für die die interessierenden Zusammenhänge von JI und Gesundheit tatsächlich für UV  $t_0$  – AV  $t_0$  UND UV  $t_0$  – AV  $t_1$  vorliegen, so reduziert sich die Anzahl der verfügbaren Studien weiter. Die Zeiträume zwischen  $t_0$  und  $t_1$  sind in den verschiedenen Studien sehr unterschiedlich und somit auch die möglichen Einflusspotenziale von Störvariablen. Die Effekte bleiben dabei in Übereinstimmung mit Hellgren et al. (2003) auch längerfristig bestehen, nehmen aber im Zeitablauf tendenziell ab.

### **4.2.3. Moderatoren**

In unserer Analyse wurde mit Blick auf mögliche Präventionsmaßnahmen auch die Frage nach Moderatoren betrachtet. Die Mehrzahl der identifizierten Studien untersuchte dabei eher personenbezogene Aspekte (Präferenzen, Kontrollüberzeugungen, etc.). Im Hinblick auf die Möglichkeit der Arbeitsgestaltung (gemäß der Priorität für Verhältnis gegenüber Verhaltensprävention, vgl. bspw. das Arbeitsschutzgesetz) sind indes eher diejenigen Moderatoren interessant, die dem Einflussbereich der Organisation unterliegen. Entsprechende Beispiele in den eingeschlossenen Studien waren etwa die Gestaltung der vertraglichen Beziehungen, die Ermöglichung von Kontrollerleben / Handlungsspielraum, die Verbesserung des Gesundheitszustandes der Mitarbeiter etwa durch Betriebliches Gesundheitsmanagement oder die Veränderung der Unternehmenskultur (in Richtung auf mehr Kollektivismus). Da die verschiedenen Studien eine Vielzahl unterschiedlicher Moderatorvariablen untersuchten, ist eine statistische Auswertung von Moderatoren in einem meta-analytischen Vorgehen hier nicht sinnvoll. Entsprechend fasst Tabelle 16 die Primärstudien, die Moderationseffekte analysiert haben, in einer Übersicht zusammen. Studien, die gestaltbare Aspekte als Moderatoren enthielten, sind dabei grau unterlegt.

**Tab. 16:** eingeschlossene Studien, die Moderationseffekte auf den Zusammenhang von JI und den relevanten Gesundheits- und Befindens- „outcomes“ berichten (die oben beschriebenen Meta-Analysen sind dabei nicht noch einmal zusätzlich aufgeführt)

<b>Studie</b> (alphabetisch nach Erstautoren)	<b>Moderator</b>	<b>moderierter Zusammenhang</b> (JI – abhängige Variable / Wirkung des Moderators)
Bernhard-Oettel et al. (2013)	preference for temporary vs. permanent job contracts (contract expectations / volition)	JI - general health JI – mental health (irritation) (with stronger associations for both JI-general health and JI-irritation in conditions of high contract expectations)
T. Cheng, Huang, Lee, and Ren (2012)	emotional intelligence	JI – somatic complaints (with stronger associations for low emotional intelligence)
Chirumbolo and Areni (2010)	need for closure	(qualitative) JI – mental health (with stronger associations in conditions of high need for closure)
D'Souza et al. (2005)	health problems	high JI – long sickness absence (with stronger association in conditions of health problems; when depression and anxiety were added to the model the associations JI-sickness absence became non-significant)
Kinnunen et al. (2010)	relaxation  control  psychological detachment	JI - need for recovery (with stronger association in conditions of low relaxation) JI - need for recovery (with stronger associations in conditions of low control) JI – low vigour (with stronger associations in conditions of high detachment)
Kirves et al. (2011)	contract type	JI- psychological symptoms (with stronger associations for employees with permanent contracts)
Lo Presti and Nonnis (2012)	readiness and self-efficacy	JI - psychological distress (with stronger associations in conditions of low self-efficacy and readiness)
Mak and Mueller (2000)	negative affectivity	JI – personal strain (with stronger associations in conditions of high negative affectivity)
Mantler, Matejcek, Matheson, and Anisman (2005)	emotional avoidance	JI – stress (with stronger associations in conditions of high emotional avoidance)
Saija Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, and Nätti (2005)	contract type	JI - exhaustion and JI – engagement (with stronger impacts for both exhaustion i.e. higher exhaustion and engagement i.e. lower engagement for permanent employees)
Mohr (2000)	control  employability  social support by supervisor and colleagues	JI – irascibility (with stronger impacts for low control)  JI – psychosomatic complaints (with stronger impacts for low employability)  JI – irascibility (with stronger impacts for low support)
Näswall, Sverke, and Hellgren (2005)	external locus of control	JI – mental health complaints (with stronger associations in conditions of external locus of control)
Otto and Beck (2012)	Flexibility	JI – irritation (with high flexibility – less irritation)
Plaisier et al. (2007)	daily emotional support	JS – depressive disorders and anxiety combined (when analysing depressive disorders and anxiety singularly, no buffering effect of emotional support)
Probst (2000)	job involvement	JI – mental health (distress) with more involved workers reporting less distress



Studie (alphabetisch nach Erstautoren)	Moderator	moderierter Zusammenhang (JI – abhängige Variable / Wirkung des Moderators)
Probst and Lawler (2006)	culture (collectivism vs. individualism)	JI – negative affective reactions (with collectivists reporting higher stress levels)
Richter et al. (2013)	emotion focused coping	JI – mental ill health (with stronger emotion coping reducing mental ill health)
Rigotti et al. (2009)	contract type (temporary vs. permanent job)	JI – mental health (irritation, depression and anxiety) with stronger associations for permanent workers
Schreurs et al. (2010)	job control	JI - general (ill) health and JI - need for recovery (with stronger associations in conditions of low job control)
Stiglbauer, Selenko, Batinic, and Jodlbauer (2012)	work involvement	JI – cognitive wellbeing (with weaker association in conditions of higher work involvement)
Tinne Vander Elst et al. (2013)	positive affect	JI - distress (with weaker association in conditions of higher work involvement)
Werner-Leonard (2006)	mastery (feeling of control)	JS – mental health i.e. low depression (with stronger associations under the condition of high mastery)

Die Studien, die Moderatorwirkungen analysieren, beziehen sich mehrheitlich auf personenbezogene Konstrukte. Dennoch konnten wir auch Studien identifizieren, die organisationale Aspekte als Einflussgrößen auf die Beziehung von JI und gesundheitlichen Auswirkungen analysierten. Diese können bedeutsam sein, wenn es um die Frage geht, wie man negativen Auswirkungen von JI präventiv im Sinne von Arbeitsgestaltung begegnen kann. Aspekte, die in den vorliegenden Studien als Moderatoren identifiziert wurden, finden sich entsprechend auch in den Gestaltungsempfehlungen in Kapitel 7 wieder.

## 5. Diskussion: Bewertung der Ergebnisse

Der vorliegende Beitrag war in seiner Fragestellung zweigeteilt und bezog sich zum einen auf mögliche Prädiktoren bzw. Antezedenzen von JI und zum anderen auf die Auswirkungen von JI auf die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten.

Dass sich subjektive JI aus dem Zusammenspiel zwischen bestimmten objektiven und subjektiven Faktoren heraus bildet, kann als allgemeine Erkenntnis und gemeinsamer Ausgangspunkt aktueller Forschung gelten. Weniger Eindeutigkeit besteht jedoch zum einen in der Frage nach der relativen Bedeutung der einzelnen Einflussfaktoren für die JI. Zum anderen ist das Verhältnis, in dem die unterschiedlichen objektiven und subjektiven Faktoren zueinander stehen, überwiegend ungeklärt. Ausgangspunkt für die Frage nach den Prädiktoren bzw. Antezedenzen von subjektiv empfundener JI war das Bemühen, Ansatzpunkte für Arbeitsgestaltungshandeln zu identifizieren, um den gesundheitlichen Auswirkungen von JI entgegenwirken zu können.

Zur Beantwortung dieser Frage wurde eine umfangreiche systematische Literaturrecherche vorgenommen (zur Beschreibung des methodischen Vorgehens vgl. Kap. 3); in der Analyse wurde anschließend in drei Schritten vorgegangen (vgl. Kap. 4.2.1). Zunächst wurden die Befunde einer aktuellen systematischen Metaanalyse ausführlich dargestellt, welche auf die Prädiktoren von JI fokussiert und Studien aus dem Zeitraum 1980 bis Sommer 2012 berücksichtigt. Anschließend wurden diese Befunde gemäß den in der Metaanalyse angewandten Kriterien bis einschließlich 2014 aktualisiert, indem

die metaanalytischen Befunde bis 2012 und die zusätzlichen Befunde bis 2014 aggregiert wurden. Im dritten Schritt wurden die vorliegenden Studien gezielt nach weiteren Prädiktoren untersucht, die in der Metaanalyse nicht berücksichtigt wurden.

## 5.1. Zusammenfassung

Nach der aktuellen Metaanalyse von Keim et al. (2014) stehen zum einen Kontrollüberzeugungen, Rollenambiguität, Rollenkonflikt und organisationale Kommunikation als eher subjektive Prädiktoren in einem signifikanten direkten Zusammenhang mit JI. Darüber hinaus belegen Keim et al. (2014) die signifikante Bedeutung von organisationalem Wandel, Alter, Art der Beschäftigung sowie Art des Arbeitsvertrags als objektiven Prädiktoren. Die Beziehungen zwischen subjektiver JI und den Prädiktoren werden dabei durch das Herkunftsland der jeweiligen Studie, Erwerbslosigkeitsraten sowie deren Veränderungen moderiert (Keim et al., 2014). Die durch uns vorgenommene Aktualisierung der genannten Metaanalyse ergänzt die vorliegenden Befunde hinsichtlich des Zusammenhangs von JI mit persönlichen Kontrollüberzeugungen, Alter, Geschlecht, Bildung, Vertragstyp und Erwerbsstatus. Die durch die Aktualisierung erzielten Ergebnisse weisen generell in dieselbe Richtung wie die Ergebnisse von (Keim et al., 2014) (vgl. Kap. 4.2.1).

Auf der Basis von insgesamt 100 einbezogenen Studien konnte eine Vielzahl unterschiedlicher Prädiktoren identifiziert werden, die sich nach Faktoren auf individueller, organisationaler sowie gesamtgesellschaftlicher Ebene kategorisieren lassen. Auf individueller Ebene werden unterschiedliche sozio-demographische und sozio-ökonomische Aspekte, motivationale Faktoren sowie Persönlichkeitseigenschaften hinsichtlich ihres Zusammenhangs mit JI untersucht. Vielfältige Ansätze finden sich auch in den Studien, die auf organisationale Prädiktoren von JI fokussieren. Hier lässt sich zwischen Aspekten der Organisationsstruktur, Aspekten der Arbeitsorganisation, Arbeitssituation, der Führung sowie des HRM unterscheiden. Hinsichtlich der (vergleichsweise randständigen) Forschung zum Zusammenhang von JI mit Makro-Level-Prädiktoren wurde eine Differenzierung nach ökonomischen, rechtlichen, kulturellen und sozialen Bezugsrahmen vorgeschlagen.

Grundannahme für die Frage nach den gesundheitlichen Auswirkungen von JI war auf Basis theoretischer Konzepte aus der Stressforschung (Demerouti et al., 2001; Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkman, 1984; Johannes Siegrist, 1996) und sozialer Austauschbeziehungen in Organisationen (Robinson, 1996; Rousseau, 1989), dass die Unsicherheit im Hinblick auf das Fortbestehen des Arbeitsplatzes mit Beeinträchtigungen von Gesundheit und Wohlbefinden in Zusammenhang steht. Diese Annahme konnte auf der Grundlage von insgesamt 223 eingeschlossenen Studien unterstützt werden. Mehrheitlich (zu 60,5%) waren dies querschnittliche Studien.

Die abhängigen Variablen wurden in „mentale Gesundheit / Wohlbefinden“, „physische Gesundheit“ und „allgemeine Gesundheit / Wohlbefinden“ kategorisiert. Wir fanden dabei überwiegend Zusammenhänge von JI mit mentaler Gesundheit. Besonders häufig wurden dabei psychische und Verhaltensstörungen untersucht, gefolgt von psychologischem Wohlbefinden und Burnout. In der Hauptkategorie „physische Gesundheit“ bezogen sich relativ viele Studien auf Muskel-Skelett-Erkrankungen und Herz-Kreislauf-Erkrankungen. Häufig wurde auch nach einer Selbsteinschätzung des allgemeinen Gesundheitszustands gefragt.

Der Anteil signifikanter Zusammenhänge in den drei Hauptkategorien der AV war für mentale Gesundheit mit 76,6% am höchsten, gefolgt von allgemeinem Wohlbefinden

(70,1%). Für physische Gesundheit war der Anteil signifikanter Zusammenhänge deutlich geringer und lag bei nur 43,6%.

Zur Überprüfung der Konsistenz der Ergebnisse wurde analysiert, inwieweit die Zusammenhänge die erwartete Richtung aufwiesen in dem Sinne, dass JI negativ mit Gesundheit und Wohlbefinden assoziiert ist. Es zeigte sich, dass für mentale Gesundheit und allgemeines Wohlbefinden die Zusammenhänge deutlich konsistenter waren. Im Hinblick auf mentale Gesundheit wiesen fast 70% der Zusammenhänge signifikante Ergebnisse im Sinne der Erwartung aus, für physische Gesundheit waren dies nur 38%.

Dies mag damit zusammenhängen, dass mit bestimmten Stressoren zunächst Beanspruchungsempfinden und psychische Beeinträchtigungen einhergehen, die dann erst längerfristig physische gesundheitliche Beeinträchtigungen nach sich ziehen können (Lazarus & Folkman, 1984; Triemer & Rau, 2001). Als mögliche Folgen negativer Affektivität wie Erschöpfung und Burnout sind z.B. erhöhte kardiovaskulärer Risiken anzusehen (Appels, 1991; Booth-Kewley & Friedman, 1987; Landsbergis et al., 2012). Stress und emotionale Beeinträchtigungen stellen damit in der Beziehung von JI und physischen Erkrankungen eine Zwischenstufe dar, die unmittelbarer mit dem Stressor JI im Zusammenhang stehen als physische Gesundheit, sodass sich gesundheitliche Auswirkungen im Vergleich zu affektiven Reaktionen eher mittelfristig ergeben. Dafür sprechen auch die Ergebnisse anderer Übersichtsarbeiten. Auch hier werden geringe Zusammenhänge von JI mit physischer Gesundheit ( $r < .20$ ) bei hoher Varianz und mittlere Effekte ( $0,20 < r \leq .40$  / Jakob Cohen, 1969) bei niedriger Varianz für mentale Gesundheit ausgewiesen. So lag der mittlere Effekt für mentale Gesundheit in der Meta-Analyse von Sverke et al. (2002) z.B. bei  $\bar{r}_{ij} = -.19$  auf der Basis von  $k = 37$  Zusammenhängen und bei  $\bar{r}_{ij} = -0,12$  /  $k = 19$  für physische Gesundheit. In der Meta-Analyse von Cheng & Chan (2008) wurde für mentale Gesundheit eine mittlere Effektstärke von  $\bar{r}_{ij} = -.28$  /  $k = 77$  und für physische Gesundheit eine Effektstärke von  $-.23$  /  $k = 44$  berichtet.

Auch im Hinblick auf die mittleren Zusammenhangsstärken fanden wir deutlichere Ergebnisse für den Zusammenhang von JI und mentaler Gesundheit als für die anderen abhängigen Variablen. Für mentale Gesundheit ergab sich eine mittlere stichprobengewichtete Korrelation von etwa  $\bar{r}_{ij} = 0,2$ , während für physische und selbst eingeschätzte allgemeine Gesundheit (beide etwa  $\bar{r}_{ij} = 0,13$ ) das Zusammenhangsmaß geringer ausfiel. Für diese beiden Meta-Kategorien war allerdings die Zahl der vergleichbaren Zusammenhänge mit 31 für physische Gesundheit und 38 für allgemeine Gesundheit deutlich niedriger als die verfügbaren Zusammenhänge für mentale Gesundheit (136). Unter Berücksichtigung, dass selbst einzelne Studien dieses mittlere Zusammenhangsmaß stark beeinflussen - etwa bei sehr großen Stichproben kombiniert mit besonders kleinen oder großen Zusammenhängen - könnte daher auch die unterschiedlich große Zahl der gefundenen Zusammenhänge ein Grund für die zumindest deskriptiv unterschiedlichen Zusammenhangsstärken sein.

Weitere Gründe für die eher geringen Effektstärken könnten zudem in der Nicht-Berücksichtigung von weiteren (über mentale und physische Gesundheit hinausgehenden) Auswirkungen und Vorerfahrungen mit JI liegen. Wären Einstellungs- und verhaltensbezogene Aspekte als Outcome-Variablen (z.B. Zufriedenheit, Kommittent, Kündigungsabsichten, Leistung etc.) berücksichtigt worden, so hätten sich für diese Variablen wahrscheinlich konsistentere und höhere Zusammenhangsmaße ergeben.

Die Nicht-Berücksichtigung von Vorerfahrungen mit JI könnte den Effekt haben, dass Beschäftigte, die schon vorher mit Angst vor Arbeitsplatzverlust umgehen mussten bei einem erneuten Auftreten dieses Stressors nicht mehr in gleicher Stärke reagieren. Dies

impliziert einen degressiven Verlauf des Zusammenhangs von JI und gesundheitlichen Auswirkungen. Gegen diese These spricht, dass bei Erfahrungen mit organisationaler Restrukturierung kein Gewöhnungs- sondern eher ein Kumulationseffekt auftritt (Wiezer et al., 2012; Rigotti et al., 2014).

Die methodologische Qualität der Studien zum Merkmal JI ist niedrig bis mittelmäßig. Da die Mehrheit der Studien ein Querschnittsdesign (vgl. Tab. 10) aufweist, treten wahrscheinlich Verzerrungseffekte auf, die zu einer Überschätzung der Effektstärken führen können. Für nur 124 von 453 berichteten Zusammenhängen (27%) wurden Reliabilitätsmaße für die verwendeten Skalen sowohl der unabhängigen als auch der abhängigen Variable bezogen auf die in der Studie verwendeten Daten angegeben. Häufig – und insbesondere in den Sekundärdatenanalysen – wurde die unabhängige Variable (JI) mit nur einem Item erhoben. Allgemein steigt die Reliabilität eines Instruments mit der Zahl der Items an (Schnell, Hill, & Esser, 2011). Sofern also viele der eingeschlossenen Studien bei der Operationalisierung von Variablen entweder nicht bewährte Maße und/oder nur ein Item verwenden, ist dadurch tendenziell von geringerer Reliabilität der ermittelten Maße für JI auszugehen. Sverke et al. (2002) zeigen zudem, dass die Art der Messung von JI Auswirkungen auf die beobachteten Effektstärken haben kann. Entsprechend waren für Zufriedenheit und Leistung die Effekte von JI bei Ein-Item-Messungen geringer als bei der Verwendung von mehreren Items, die zu Skalen zusammengefasst wurden. Bei der Verwendung von Einzelitems würde dadurch der Effekt also eher unterschätzt.

Die Heterogenität der Studien im Hinblick auf Design und Fragestellung, die dem Vorgehen des Scoping-Reviews geschuldet ist, beinhaltet den Vorteil, dass eine große Anzahl von Studien und Zusammenhängen als Basis für unsere Ergebnisse einfließen konnte. Dies impliziert andererseits auch, dass die Studienqualität eher gering ist und sich auf der Basis unterschiedlicher Limitationen, wie beschrieben, teilweise Überschätzungen, teilweise Unterschätzungen der Effektstärken ergeben. Die Tatsache, dass unsere Befunde konsistent mit Meta-Analysen sind, die stärkere Anforderungen an die Studienqualität aufweisen, kann jedoch insgesamt als Hinweis gewertet werden, dass zwischen JI und den verschiedenen Outcomes ein konsistenter, wenn auch eher schwacher Zusammenhang besteht. Die geringen mittleren Zusammenhangsstärken bedeuten indes nicht, dass die Ergebnisse für die Gesundheit der Beschäftigten und für Gestaltungsbedarf irrelevant wären. Auf der Grundlage der Abschätzung attributiver Risiken (Kreienbroch et al., 2012) kann die Bedeutsamkeit bestimmter Zusammenhänge bei gegebenen Prävalenzraten für eine Exposition ermittelt werden. Die Prävalenz von JI lag 2010 in der EU27 bei 16%<sup>6</sup> (Eurofound, 2011). Bei einem mittleren korrelativen Zusammenhang von JI und mentaler Gesundheit von  $\bar{r}_{ij} = 0,20$  (s. Kapitel 4.3.3.) ergäbe sich es attributales Risiko von 0,09<sup>7</sup>. Dies bedeutet, dass etwa 9% der Fälle mentaler Gesundheitsbeeinträchtigungen bei den befragten Beschäftigten in der EU mit JI im Zusammenhang stehen.

<sup>6</sup> Anteil der Stichprobe des European Working Condition Survey, die auf die Frage nach der Möglichkeit des Arbeitsplatzverlustes in den nächsten sechs Monaten mit Zustimmung oder starker Zustimmung geantwortet haben; 29.156 < n < 33.689.; zitiert nach Lohmann-Haislah, 2013.

<sup>7</sup>  $PAR = \frac{p_{pop}(R-1)}{1+p_{pop}(R-1)}$ ;  $OR = \exp\left(\frac{2r\pi}{\sqrt{3(1-r^2)}}\right)$ ;  $R = \frac{OR}{1-q(1-OR)}$ ; mit PAR= populationattributales Risiko;

OR = Odds Ratio; R = relatives Risiko; P<sub>pop</sub>= Populationsprävalenz; r = Korrelationskoeffizient; q= Inzidenz bei den Nicht-Exponierten Personen, konservativ geschätzt mit 0,3

Jl wird in der Regel als Stressor betrachtet, der zu Beanspruchung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen führt (s. Abschnitt 1). Nur sehr wenige Studien widmen sich der Frage, ob es auch Hinweise auf reziproke Beziehungen gibt. Vereinzelt findet sich indes Evidenz für Reziprozität. So fanden De Cuyper et al. (2012) eine positive Beziehung zwischen Erschöpfung und Jl. T. Vander Elst, Notelaers, Godderis, and Skogstad (2015) fanden ebenfalls positive reziproke Beziehungen zwischen Jl und depressiven Symptomen, wobei über die Zeit die OR für Jl bei hoher Depressivität sogar höher war als umgekehrt.

Eine Reihe der eingeschlossenen Studien analysierte die Moderatorwirkung personenbezogener und organisationaler Variablen auf die Beziehung von Jl mit diversen gesundheitlichen Outcomes (s. Tabelle 15). Mehrheitlich wurden dabei personenbezogene Aspekte (Präferenzen, Kontrollüberzeugungen, Copingstile etc.) betrachtet, die jedoch mit Blick auf Prävention und Intervention eher ungeeignet sind. Als Moderatoren der Beziehung von Jl und mentaler Gesundheit, die durch die Organisation gestaltbar sind, haben sich wahrgenommene Kontrolle / Handlungsspielraum (Kinnunen et al., 2010; Mohr, 2000; Schreuers, 2010), Arbeitsvertragstyp (Kirves, 2011, Mauno, 2000; Rigotti et al., 2009), Beschäftigungsfähigkeit (Mohr, 2000), soziale Unterstützung (Mohr, 2000; Plaisier, 2007) sowie Unternehmenskultur (Probst, 2006) erwiesen. Mit unserem Review haben wir die Literatur im Zeitraum von 2000 bis 2014 abgebildet. In älteren Publikationen wurden darüber hinaus etwa der beruflicher Status (de Witte, 1999), die Art der Operationalisierung von Jl (Hartley et al., 1991), oder die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft (Dekker & Schaufeli, 1995) als Moderatoren untersucht.

Sverke et al. (2002) und G. H. L. Cheng and Chan (2008) haben in ihren Übersichtsarbeiten den Einfluss verschiedener Moderatoren metaanalytisch überprüft. Für den beruflichen Status („occupational status“; d.h. manuelle vs. nicht-manuelle Tätigkeit) ergaben sich nur signifikante Moderatoreffekte für Leistung („performance“) und Kündigungsabsichten („turnover intentions“) in dem Sinne, dass sich für Beschäftigte mit geringerem beruflichen Status („manual worker“) stärkere Auswirkungen ergaben. Für die Gesundheitsoutcomes konnte diese Moderatorwirkung nicht nachgewiesen werden.

Cheng und Chan (2008) untersuchten darüber hinaus in ihrer Metaanalyse die Faktoren Betriebszugehörigkeitsdauer, Alter und Geschlecht hinsichtlich ihrer Moderatorwirkung auf den Zusammenhang zwischen Jl und diversen Zufriedenheits- und Gesundheitsmaßen. Für die Betriebszugehörigkeitsdauer ergab sich eine signifikante Moderation hinsichtlich Kündigungsabsichten („turnover intentions“) und physischer Gesundheit, wobei sich für beide Outcomes bei längerer Betriebszugehörigkeitsdauer stärkere gesundheitliche Auswirkungen ergaben. Alter moderierte die Beziehung von Jl und Kündigungsabsichten („turnover intentions“), mentaler („psychological health“) und physischer Gesundheit („physical health“), in dem Sinne, dass ältere Mitarbeiter stärkere gesundheitliche Auswirkungen von Jl aufwiesen. Für Gender konnten die Autoren keine signifikanten Moderatorwirkungen identifizieren, dh. es gab für Frauen und Männer keine Unterschiede im Hinblick auf die gesundheitlichen Auswirkungen von Jl.

Die Analyse von Moderatoren ist bedeutsam, wenn es um die Frage geht, wie man negativen Auswirkungen von Jl präventiv im Sinne von Arbeitsgestaltung begegnen kann. Aspekte, die in den vorliegenden Studien als Moderatoren identifiziert wurden, finden sich entsprechend auch in den Gestaltungsempfehlungen im nächsten Kapitel wieder.

## 5.2. Forschungsbedarf / neue Entwicklungen

JI steht eng mit anderen, im Rahmen des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ untersuchten Arbeitsbedingungsfaktoren in Beziehung. Dazu zählen insbesondere atypische Beschäftigung und organisationale Gerechtigkeit. Es scheint daher wichtig, den Gesamtzusammenhang besser abzubilden, und dabei zu bestimmen, auf welcher Basis sich JI entwickelt, zu welchen Folgen JI führt, welche Faktoren an welcher Stelle diesen Prozess beeinflussen und an welchen Stellen des Prozesses es reziproke Beziehungen gibt. Vor dem Hintergrund der Erkenntnisse aus diesem Review können wir sagen, dass atypische und insbesondere befristete Beschäftigung eine wichtige Prädiktorvariable darstellt (Alavi et al., 2013; Green & Leeves, 2013; Kauhanen & Nätti, 2014; Keim et al., 2014; Saija Mauno et al., 2012). Unsicherheit und organisationale Gerechtigkeit (Colquitt, 2001; Elovainio et al., 2005; Van den Bos & Lind, 2002) stehen in einem engen Verhältnis in ihrer Wirkung auf Stress und Gesundheit. Führungsverhalten bildet schließlich einen Großteil der Subskalen prozeduraler, informativ- und interpersonaler Gerechtigkeit ab (vgl. die Operationalisierung von Organisationaler Gerechtigkeit / Moormann, 1991; Colquitt, 2001). Insofern kann vermutet werden, dass Führungsverhalten ein wichtiger, wenn nicht sogar der zentrale Moderator auf die Beziehung zwischen JI und verschiedenen Outcomes ist.

In den Kontext der prozessualen Betrachtung von JI gehört auch die Frage der Konzeptualisierung von JI als stabiles und subjektives Konstrukt. Sverke, De Witte, Näswall, and Hellgren (2010) postulieren entgegen der Stabilitätsannahme, dass JI über die Zeit hinweg intraindividuell variiert. Es ist in diesem Zusammenhang wichtig zu untersuchen, ob Antezedenzen, die mit dem Wandel der Arbeit im Zusammenhang stehen (Zeitdruck, Arbeitsintensivierung etc.) die Wahrnehmung von JI im Zeitablauf verändern. Vásquez, Sadlowski, Otto, and Kottwitz (2015) konnten in diesem Sinne nachweisen, dass die Wahrnehmung von JI mit der Variation sozialer Stressoren wie Zeitdruck oder Arbeitszeit in kurzen Zeitintervallen (täglich) variiert.

Zudem ist JI qua Definition ein subjektives Konstrukt (s. Abschnitt 1.1.). Neuere Studien widmen sich indes auch der Frage, inwieweit die subjektive Einschätzung der Gefahr des Arbeitsplatzverlustes nicht auch als Gruppenphänomen verstanden werden kann bzw. wie das „JI-Klima“ und die individuell eingeschätzte JI sich gegenseitig beeinflussen. Als soziales Klima konzeptualisiert kann JI definiert werden als „a set of shared perceptions of powerlessness to maintain the continuity of threatened jobs in the organisation“ (Sora, Caballer, Peiró, & de Witte, 2009; S. 129-130). Låstad, Berntson, Näswall, and Sverke (2014) konnten in diesem Zusammenhang zeigen, dass subjektive JI das JI-Klima in der Organisation bzw. Organisationseinheit vorhersagt, nicht aber umgekehrt. Für zukünftige Forschung und für Präventionsansätze wäre es interessant, die Zusammenhänge zwischen JI und JI-Klima näher zu untersuchen.

Ein weiterer Aspekt konzeptueller Fragen von JI bezieht sich auf die Dauer und die Intensität von JI. Dahl (2011) konnte feststellen, dass im Hinblick auf Restrukturierungserfahrungen sowohl die „Breite“ (im Hinblick auf die betroffenen Organisationseinheiten) als auch die „Intensität“ des Veränderungsprozesses wesentliche Bedeutung für die Schwere der Auswirkungen auf die Beschäftigten hatten. Mohr (2000) unterscheidet in ihrem abgestuften Modell verschiedene „Schweregrade“ von JI: a) die öffentliche Diskussion der prekären Beschäftigungslage („public awareness“), b) die Gefährdung von Beschäftigung in der konkreten Organisation etwa aufgrund von wirtschaftlichen Problemen („JI at company level“), c) die Bedrohung konkreter Arbeitsplätze in einer Organisation („acute JI at an individual level“) und d) die konkrete Vorwegnahme des Verlustes des eigenen Arbeitsplatzes („anticipation of job loss“). Sie konnte feststellen, dass ins-

besondere „acute JI“ mit Beeinträchtigungen der mentalen Gesundheit zusammenhängt. In den Studien, die dem vorliegenden Scoping Review zugrunde gelegt wurden, überwog hingegen die undifferenzierte Operationalisierung von JI, indem JI häufig nur mit einem Einzelitem erfasst wurde. Ansätze zur Differenzierung des Konstrukts – etwa durch die Unterscheidung verschiedener Stufen von JI – wären daher für zukünftige Forschung interessant.

Neben der Qualität / Intensität von JI sollte in zukünftiger Forschung zudem die Frage nach langfristigen Auswirkungen und Expositionsauern aufgegriffen werden. In der Regel finden sich in den hier betrachteten Scoping Reviews mit großer Mehrheit querschnittliche Studien, die sich vollständig auf Selbstberichte der Beschäftigten stützen. Mit diesen Studien ist allerdings die Frage von Ursache-Wirkungs-Beziehungen nicht zu klären (s. o.) und zudem besteht ein erhöhtes Risiko, dass diese Studien (auch) Artefakte der gemeinsamen Methode abbilden (d. h., zwei Selbstauskünfte korrelieren unabhängig von den abgefragten Inhalten schon aufgrund der Erhebungsmethode; vgl. Podsakoff et al., 2003). Um diesem Zustand abzuweichen, sind zukünftige Längsschnitt- und auch Interventionsstudien wünschenswert, die bspw. objektivere Daten (Fremdeinschätzungen oder Registerdaten) als Kriteriendaten verwenden. Bei der Forderung nach objektiven Daten ist indes zu bedenken, dass es eine Reihe von Aspekten gibt, die sich vom Grundsatz her (bisher) nur subjektiv erfassen lassen z.B. emotionale Arbeit. Insbesondere das Wissen um vermittelnde Wirkmechanismen (Moderatoren) ist auf Grundlage der gesichteten Studien unzureichend.

Interventionsstudien sind notwendig, um die Kenntnis über diese Wirkmechanismen zu erhalten. Auch zur „Übersetzung“ der Review-Befunde für den betrieblichen Kontext sind Interventionsstudien wichtig. Es ist allerdings genau abzuwägen, welchem Zweck längsschnittliche Studiendesigns dienen sollen. Sie sind notwendig für Aussagen zu kausalen Beziehungen, Aussagen zu Wirkungsdauern, Abschätzung der Effekte von Interventionen. Sie beinhalten indes auch den Nachteil von Störvariablen und damit der Frage der Zuschreibbarkeit bestimmter Outcomes. Eine weitere Herausforderung liegt in den unterschiedlichen „Entwicklungszeiten“ für bestimmte Outcomes. So liegen beispielsweise negative psychische Affektivität und Zufriedenheit zeitlich näher an den vermuteten Ursachen (hier die ABF) als physische Gesundheit. Verschiedene Outcomes in einer Längsschnittstudie zu untersuchen beinhaltet daher auch diese spezifische Schwierigkeit.

Ein weiterer neuer Ansatz in der JI-Forschung ist die Frage nach interkulturellen Unterschieden und Einflüssen sozialer Identität. Über die Bedeutung kultureller Gegebenheiten als Einflussfaktor ist bisher nicht viel bekannt. Abgesehen von Debus et al. (2012), die kulturelle Unterschiede im Hinblick auf „uncertainty avoidance“ im Zusammenhang mit den Auswirkungen von JI untersuchten, ist diese Frage bisher wenig beachtet. Kultur kann definiert werden als „the collective programming of the mind distinguishing the members of one group or category of people from another“ (Hofstede, 2001). Aktuell konnten Otto et al. (2015) im Hinblick auf die Auswirkungen von JI kulturelle Unterschiede zwischen „maskulinen“ und „femininen“ Kulturen feststellen. Maskuline Kulturen (z.B. in Deutschland) sind von einer hohen Bedeutung der Arbeit für die eigene Identität und das Selbstwertgefühl geprägt. Dagegen weisen feminine Kulturen eher einen hohen Stellenwert von Kooperation und Sorge / Unterstützung für die Schwächeren (z.B. Skandinavien) auf. Die Autoren konnten hypothesenkonform feststellen, dass für Beschäftigte in Deutschland die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf Arbeits-einstellungen und Gesundheit stärker waren als für Beschäftigte in skandinavischen Ländern. Damit ist JI (scheinbar kulturell in unterschiedlichem Maße) nicht nur eine Be-

drohung für das Fortbestehen des Arbeitsverhältnisses sondern auch für den sozialen Status. Eine interessante Frage in diesem Zusammenhang ist, ob JI negative Auswirkungen auf die Beschäftigten im Hinblick auf Statusverlust hat. Damit würden Beschäftigte, die JI erleben, nicht nur um ihre Beschäftigung im engen Sinne, sondern um den Verlust der Zugehörigkeit zu einer positiv bewerteten Gruppe (Beschäftigte) antizipieren und befürchten, in Zukunft Angehöriger einer negativ betrachteten Gruppe (Arbeitslose) zu sein. So konnte etwa Selenko (2015) aufzeigen, dass die Auswirkung von JI auf Gesundheit durch die soziale Identifikation mit der Gruppe der Beschäftigten (versus der Arbeitslosen) mediiert wurde.

Im Rahmen der Literatursichtung konnten wir feststellen, dass sich in der letzten Zeit der theoretische Bezugsrahmen von stresstheoretischen Konzepten (Karasek & Theorell, 1990; Lazarus & Folkmann, 1984; Siegrist, 1996) erweitert hat. Neuere Studien (Rigotti et al., 2009; Van der Elst et al., 2013; 2014; Virtanen, 2011) beziehen sich insbesondere auf die Theorie des Psychologischen Vertrags (Rousseau, 1989) basierend auf der Idee sozialer Austauschtheorien (Blau, 1964). JI ist ein zentraler Inhalt des psychologischen Vertrags, der insbesondere in den Arbeitsbeziehungen eine Rolle spielt, die von der Erwartung der Langfristigkeit und einer hohen Bedeutung sozialer Beziehungen geprägt sind (relationale psychologische Verträge / Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Die Diskussion um die Veränderung relationaler, auf langfristige Beziehungen ausgerichteter Verträge hin zu transaktionalen, eher ökonomisch fokussierten Verträgen könnte bedeuten, dass fehlende JI durch andere Vertragsinhalte (Weiterbildung, Employability, Autonomie, interessante Arbeit, bessere Bezahlung etc.) kompensiert werden kann. Auch diese Frage wäre insbesondere im Hinblick auf Gestaltung interessant. Gegen eine solche Substitutionsmöglichkeit spricht, dass nach Umfragen (DGB-Index, 2009) zur Bedeutung bestimmter Arbeitscharakteristika (zumindest in Deutschland) ein sicherer Arbeitsplatz und ein gesichertes Einkommen nach wie vor die höchsten Plätze im Rang der Bedeutung für die Beschäftigten haben. Ungeachtet dieser bisherigen Ergebnisse wäre es wichtig die in diesem Review diskutierten Theorieansätze (Stress, soziale Austauschtheorien) besser miteinander zu verzahnen.

## 6. Gestaltungsaussagen zu JI

Subjektive JI ist ein bedeutsamer Stressor, der mit Beeinträchtigungen der Gesundheit verbunden ist. Ein wichtiges Ziel des Projekts „Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt“ sind Empfehlungen zum Umgang mit psychischen Belastungen im Sinne von Arbeitsgestaltung auf der Grundlage von sozialpartnerschaftlichem Dialog. Einige Hinweise dazu konnten bereits dem Ergebniskapitel „Moderatoren der Beziehung von JI und Gesundheitsauswirkungen“ entnommen werden. Vorschläge zur Arbeitsgestaltung sollten sich auf organisationale Aspekte und solche beziehen, die die Ressourcensituation der Mitarbeiter verbessern. Hierzu zählen insbesondere das Überdenken der Personalpolitik im Hinblick auf die Ausweitung atypischer Beschäftigung, hinreichende Information und Transparenz, soziale Unterstützung sowie konkrete Unterstützungsmaßnahmen der Organisation – insbesondere im Hinblick auf Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung (vgl. dazu auch Kap. 2.). Beeinflussbare Bedingungen in der Arbeitsumgebung betreffen die Gestaltung organisationaler Veränderungen, insbesondere ihre Kommunikation sowie die Ausgestaltung der vertraglichen Arbeitsbeziehung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten.

In der Regel sind explizite Aussagen zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen nicht Bestandteil der eingeschlossenen (Journal-) Veröffentlichungen. Von den 223 einge-



schlossenen Studien berücksichtigten nur 95 Studien Handlungs- bzw. Arbeitsgestaltungsempfehlungen. In der überwiegenden Anzahl der Studien (56) waren diese Hinweise eher unspezifisch formuliert und / oder bezogen sich auf Maßnahmen zur Reduzierung von Stress im Allgemeinen oder auf Hinweise, welche Rahmenbedingungen die Arbeitsmarkt- oder Gesundheitspolitik in den Blick nehmen sollte. 39 Studien bezogen sich konkret auf die Zusammenhänge von Job-Insecurity und ihren Auswirkungen auf die Mitarbeiter. Interventionsstudien, die eine Maßnahme zur Verringerung von JI ergriffen und diese Maßnahme dann evaluiert hätten, waren nicht unter den identifizierten Volltexten. Dies liegt sicherlich vor allem daran, dass JI keine klassisch gestaltbare Arbeitsbedingung ist, sondern eher eine Folge von strategischen organisationalen Entscheidungen wie Veränderungsprozessen, atypischer Beschäftigung etc. (vgl. Kap. 2)

Sofern Gestaltungsempfehlungen konkret in Bezug auf den Umgang mit JI adressiert waren, bezogen sie sich inhaltlich auf die Mechanismen, die den Beziehungen von Prädiktoren mit JI bzw. JI und den hier betrachteten gesundheitlichen „outcomes“ zugrunde liegen. Die Empfehlungen lassen sich einteilen in solche, die die Planung bzw. Verbesserung organisationaler Prozesse auf der Strategieebene oder der operativen Führungsebene adressieren und solche, bei denen es um Unterstützung für die einzelnen Beschäftigten geht. Empfehlungen für die Strategieebene stehen zumeist im Zusammenhang mit organisationalen Veränderungsprozessen bzw. deren Antizipation. Die in der gesichteten Literatur identifizierten spezifischen Gestaltungsempfehlungen sind in Tabelle 17 zusammengefasst:

**Tab. 17:** Gestaltungshinweise im Hinblick auf die Vermeidung / Abmilderung von JI

Ebene	Gestaltungshinweis	Beispielstudien
<b>Strategische Ebene mit Schnittstellen zu Ebene der Arbeitssituation</b>		
Empfehlungen zur Gestaltung von Prozessen auf Ebene der Gesamtorganisation unter Berücksichtigung potenzieller unerwünschter Effekte bei der strategischen Antizipation oder Planung von Veränderungsprozessen	<p><b>Ableich der Strategien organisationaler Veränderung</b> mit potenziellen Folgen auf der Individualebene bzw. eine stärkere Berücksichtigung potenzieller Auswirkungen strategischer Entscheidungen auf die Mitarbeiter</p> <p>gegebenenfalls Change in kleineren, inkrementellen Schritten planen</p>	Bernhard-Oettelet al., 2011; Hansen et al., 2001; Kivimäki et al., 2001
	<p><b>Favorisierung unbefristeter Arbeitsverträge</b>, wenn möglich</p>	(Bernhard-Oettel et al., 2011; Boya et al., 2008)
	<p><b>Überdenken der Unternehmenskultur in Veränderungsprozessen</b> (etwa in Bezug auf die Anforderung ständiger Erreichbarkeit) und Mitarbeiter nicht zu oft oder zu lange Veränderungsprozessen aussetzen</p>	(Kinnunen et al., 2010; D. M. Schweiger & Denisi, 1991)
	<p><b>Berücksichtigung spezifischer changebezogener Stressoren</b> und Initialisierung von Unterstützungsmaßnahmen durch die Organisation bei der Entscheidung über bzw. der Planung von Change-Prozessen – insbesondere auch für Mitarbeiter, die gegebenenfalls entlassen werden</p> <p>sowie Analyse, in welchen Organisationseinheiten JI aufgrund von Restrukturierungsprozessen besonders hoch ist</p>	(Hansen, et al., 2001; Hellgren & Sverke, 2003; Kivimäki 2001; McDonough et al., 2000; Mag et al., 2000; Mohr, 2000; Van der Elst et al., 2012; Mauno et al., 2014; Maurier, 2000)
<b>Ebene der Arbeitssituation / operative Ebene</b>		
Empfehlungen, die eng mit der Umsetzung von Veränderungsprozessen und dem operativen Führungsverhalten im Zusammenhang stehen	<p>stärkere Berücksichtigung von Prinzipien organisationaler Gerechtigkeit (s. Colquitt, 2001)</p>	(Rigotti, Otto, & Mohr, 2008)
	<p>Verbesserung der <b>Kommunikation und Transparenz</b> im Hinblick auf die organisationalen Ziele und der Prozesse (auch Veränderungsprozesse), die zur Zielerreichung beitragen sollen</p>	(Bernhard- Oettel et al., 2013; De Cuyper & De Witte, 2010; Hansen et al., 2001; Mag, 2000; Mauno et al., 2014; Probst, 2000; Richter, 2013; Störenseth, 2006; Van der Elst et al., 2012; 2013; 2014)
	<p>Klare Kommunikation bezüglich der <b>Inhalte des psychologischen Vertrags</b>, so dass Bestandteile des psychologischen Vertrags, die häufig implizit sind, explizit angesprochen werden. So wird im Hinblick auf befristete Arbeitsverträge empfohlen, von Anfang an sehr klar zu kommunizieren, dass die Mitarbeiter über das vereinbarte Arbeitsverhältnis hinaus nicht mit einer Weiterbeschäftigung rechnen können</p>	(Bernhard-Oettel et al., 2010; Kinnunen et al., 2010; Van der Elst et al., 2014)
	<p><b>Fairness</b> bezüglich der Implementierung von Veränderung, Umgang mit den Mitarbeitern, Verteilungsgerechtigkeit</p>	(Bernhard-Oettel et al., 2011; Kausto et al., 2005; Mauno et al., 2005; Störenseth, 2006; Vander Elst et al., 2013; 2014)
	<p><b>Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten</b> der Mitarbeiter mit dem Ziel die wahrgenommene Kontrolle über die Arbeitsbedingungen zu verbessern und den Eindruck von Bruch des psychologischen Vertrages zu vermeiden</p>	(Hansen et al, 2001; Huang Niu, 2012; Vander Elst et al.,2012; 2013; Vander Elst, De Witte, & De Cuyper, 2014; Vander Elst, Van den Broeck, De Witte, & De Cuyper, 2012)
	<p><b>Aufmerksamkeit</b> im Hinblick auf gefährdete Mitarbeiter (bzgl. Präsentismus, Absentismus) entwickeln. Wenn JI nicht vermeidbar ist, auf andere Möglichkeiten der Förderung des Wohlbefindens achten.</p>	Heponiemi, et al., 2010; Schreuers et al., 2010; Tilkakdharee et al., 2010; Waters, 2007

Ebene	Gestaltungshinweis	Beispielstudien
<b>Individualebene</b>		
Empfehlungen, die sich auf konkrete Maßnahmen für die Mitarbeiter beziehen	Verbesserung der „ <b>perceived employability</b> “ durch Investitionen in Weiterbildungsmaßnahmen, die die Qualifikation erhöhen und die Mitarbeiter für den Arbeitsmarkt fit machen bzw. halten und zum Karrieremanagement beitragen	(Bethge, Radoschewski, & Muller-Fahrnow, 2008; De Cuyper et al., 2008; De Cuyper, Mäkikangas, Kinnunen, Mauno, & Witte, 2012; Kinnunen, Mäkikangas, Mauno, De Cuyper, & De Witte, 2014; Richter et al., 2013; Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró, & De Witte, 2009)
	Ermöglichung <b>positiv affektiver Erfahrungen</b> am Arbeitsplatz, befördert durch die Unterstützung durch Vorgesetzte und Kollegen	(Bernhard-Oettel et al., 2011; Van der Elst et al., 2012; 2013)
	<b>Stresspräventionsmaßnahmen</b> zur Verbesserung der kognitiven und affektiven Bewältigung des mit JI verbundenen Unsicherheitserlebens	(Bethge et al., 2008; Cheng et al., 2014; De Cuyper et al., 2014; Mauno et al., 2014; Michel, 2009; Probst, 2000; Siegrist, 2013)
	<b>Coaching von Beschäftigten in Veränderungsprozessen</b>	(De Cuyper et al., 2010; Michel, Stegmaier, Meiser, & Sonntag, 2009; Richter et al., 2013)

Eine Vielzahl der vorgeschlagenen Interventionen auf den verschiedenen Ebenen ist im Hinblick auf Zeit- Personal- und Finanzmittel sehr ressourcenintensiv. Dieser Umstand erzeugt ein Dilemma: Organisationale Restrukturierung als wichtigster Auslöser von JI wird in der Regel durchgeführt, um Strukturen und Prozesse produktiver und damit kosteneffizienter zu gestalten. Damit ist die Reduzierung von Personal- und Finanzressourcen das vorrangige Paradigma - und nicht die Weiterentwicklung der Organisation und / oder der Mitarbeiter im Sinne von Potenzial- und Innovationsorientierung (vgl. Abschnitt 1).

In Kapitel 2 wurden bereits die rechtlichen Grundlagen für Gestaltungshandeln verschiedener Gruppen in den Organisationen beschrieben. Betriebsräte, Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit können und sollten sich in Kooperation mit der Unternehmensleitung und den operativen Führungskräften in die Gestaltung von Arbeitsbedingungen zur Vermeidung oder Abmilderung von Auswirkungen von Fehlbelastungen einbringen. In der Praxis scheint dies oft an unzureichender oder verspäteter Kommunikation und Einbindung zu scheitern. Aus Sicht der Unternehmensleitungen sind etwa für den Erfolg organisationaler Veränderungen der Betriebsrat oder die Akteure für Sicherheit und Gesundheit eher von untergeordneter Bedeutung (Roland Berger, 2008; Gerstenberg & Köper, in Vorbereitung). Die Bedenken, Ängste, Unsicherheiten und Widerstände der Mitarbeiter werden daher zugunsten einer starken Technik- und Prozessorientierung eher vernachlässigt, was vereinzelt selbst in der betriebswirtschaftlichen Change-Management-Literatur kritisch angemerkt wird, so z.B. von Wilson: "(...) it is only the interest of management that seems to be represented in much of the change management literature (...). There seems to be no acknowledgement of how change represents the interest of workforce." (Wilson, 2010, S. 283).

Genau in diesem Umstand wird eine wichtige Ursache dafür gesehen, dass die Veränderungsmaßnahmen ihre intendierten Ziele häufig nicht erreichen. Geschätzte zwei Drittel der Change-Maßnahmen scheitern aufgrund von nicht berücksichtigten Widerständen und unzureichenden Ressourcen für den Change Prozess (Burnes, 2011). Das Scheitern von Change-Prozessen wird mit dem Fehlen einer Vision, der fehlenden Vermittlung der Veränderungsnotwendigkeit in die Organisation / Kommunikation, unzureichender Unterstützung für den Veränderungsprozess und vor allem mit der Nicht-

Beachtung von Widerständen bei den Mitarbeitern begründet (Burnes, 2011; Kotter, 2007). Unter den Widerständen nehmen Angst und Unsicherheit, beeinträchtigte Gesundheit („survivor syndrom“) sowie die Wahrnehmung der Mitarbeiter im Hinblick auf mangelnde Fairness, Transparenz (Verständnis bezüglich der Ziele und Teilschritte) und Beteiligung eine wesentliche Rolle ein (Balogun & Hailey, 2008).

Treiber und Erfolgspromotoren von Change-Maßnahmen sind entsprechend (Whelan-Berry & Somerville, 2010):

- eine breite Akzeptanz der Change-Vision
- Aktivitäten der Führungskräfte zur Unterstützung der Veränderung
- Gute / gut strukturierte Kommunikation bezüglich der Notwendigkeit des „change“, der Veränderungsziele und Maßnahmen
- Change-bezogene Weiterbildung
- Beteiligung der Mitarbeiter (Planung konkrete Umsetzung in der O-Einheit)
- HR Maßnahmen, die auf die Veränderungsziele und Maßnahmen abgestimmt sind
- Abstimmung der neuen Struktur und der Mechanismen zur Erfolgsmessung mit den Veränderungszielen (Zielindikatoren).

Eine Vielzahl dieser in der Change-Management Literatur benannten Treiber für erfolgreiche Veränderungsprozesse ist konsistent oder sogar übereinstimmend mit den aus den Studien dieses Reviews extrahierten Gestaltungsoptionen zur Vermeidung oder Abmilderung von JI.

Das Dilemma des häufigen Kostendiktats in Restrukturierungen einerseits und andererseits der Tatsache, dass die Prävention von negativen Auswirkungen für Beschäftigte (und mittelbar für die Organisation) Investitionen erfordern, wird damit noch einmal deutlicher. Erfolgreiche Restrukturierung und Verminderung von Arbeitsbedingungsfaktoren, die maßgeblich zu JI und mittelbar zur Beeinträchtigung von mentaler und psychischer Gesundheit beitragen, gehen also Hand in Hand und erfordern den Einsatz von entsprechenden Personal-, Zeit- und Finanzressourcen.

## 7. Anhang

### Zitierte Literatur

- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A field study of job security during a financial crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463-483.
- Ahola, K., Honkonen, T., Kivimäki, M., Virtanen, M., Isometsä, E., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2006). Contribution of burnout to the association between job strain and depression: the health 2000 study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 48(10), 1023-1030.
- Alavi, S. S., Alaghemandan, H., & Jannatifard, F. (2013). Job security at isfahan university of medical sciences: implications on employees and types of contracts. *Mater Sociomed*, 25(1), 64-67. doi: 10.5455/msm.2013.25.64-67
- Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E. A., Reizenstein, R. C., & Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 145-164.
- Alterman, T., Luckhaupt, S. E., Dahlhamer, J. M., Ward, B. W., & Calvert, G. M. (2013). Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. *Am J Ind Med*, 56(6), 660-669. doi: 10.1002/ajim.22123
- Armstrong-Stassen, M. (1993). Production workers' reactions to a plant closing: The role of transfer, stress, and support. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 6(3), 201-214.
- Armstrong-Stassen, M. (2001a). The Impact of Hospital Amalgamation on the Job Attitudes of Nurses. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration/Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(3), 149-162. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/%28ISSN%291936-4490/issues>
- Armstrong-Stassen, M. (2001b). Reactions of older employees to organizational downsizing: The role of gender, job level, and time. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56B(4), P234-P243.
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The Influence of Prior Commitment on the Reactions of Layoff Survivors to Organizational Downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 46-60.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping With Downsizing: A Comparison of Executive-Level and Middle Managers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 117-141.
- Armstrong-Stassen, M., Wagar, T. H., & Cattaneo, R. J. (2004). Work-Group Membership (In)Stability and Survivors' Reactions to Organizational Downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2023-2044.
- Arnold, A., & Staffebach, B. (2012). Perceived post-restructuring job insecurity: The impact of employees' trust in one's employer and perceived employability. [Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit nach Restrukturierungen: Der Einfluss von arbeitnehmerseitigem Vertrauen in den Arbeitgeber und wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit]. *Zeitschrift für Personalforschung*, 26(4), 307-330.

- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Ashford, S. J. (1988). Individual Strategies for Coping with Stress during Organizational Transitions. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1), 19-36. doi: 10.1177/0021886388241005
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Balogun, J., & Hailey, V. H. (2008). *Exploring strategic change*. Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Berglund, T., Furaker, B., & Vulkan, P. (2014). Is Job Insecurity Compensated for by Employment and Income Security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866-1886.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217.
- Bernhardt, J., & Krause, A. (2014). Flexibility, performance and perceptions of job security: A comparison of East and West German employees in standard employment relationships. *Work, Employment and Society*, 28(2), 285-304.
- Bethge, M., Radoschewski, F. M., & Muller-Fahrnow, W. (2008). [Job insecurity as risk for adverse health effects amongst german workers: a cohort study]. *Gesundheitswesen*, 70(7), 381-386. doi: 10.1055/s-0028-1082078
- Blackmore, C., & Kuntz, J. R. C. (2011). Antecedents of job insecurity in restructuring organizations: An empirical investigation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 7-18.
- Bocchino, C. C., Hartman, B. W., & Foley, P. F. (2003). The Relationship Between Person-Organization Congruence, Perceived Violations of the Psychological Contract, and Occupational Stress Symptoms. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 55(4), 203.
- Boockmann, B., Gutknecht, D., & Steffes, S. (2008). *Effects of Dismissal Protection Legislation on Individual Employment Stability in Germany*. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), IAW Discussion Papers: 45. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ecn&AN=1033023&site=ehost-live>, [http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw\\_dp\\_45.pdf](http://www.iaw.edu/RePEc/iaw/pdf/iaw_dp_45.pdf)
- Boya, F. O., Demiral, Y., Ergor, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Ind Health*, 46(6), 613-619.

- Braun, B., Kuhn, K., Von Schwarzkopf, H., & Kieselbach, T. (2012). Trajectory sector report for German hospitals. In HIREs-Public (Ed.).
- Brochu, P., & Zhou, L. (2009). Is Job Insecurity on the Rise? Evidence from Canadian Perception Data. *Canadian Journal of Economics*, 42(4), 1305-1325. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291540-5982>
- Brown, J. C. (2008). *Full and part-time employee stress and job satisfaction at two upstate New York colleges*. (68), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2008-99030-323&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psych database.
- Bryson, A., Cappellari, L., & Lucifora, C. (2009). Workers' Perceptions of Job Insecurity: Do Job Security Guarantees Work? *Labour*, 23, 177-196. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-9914/issues>
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of perceived hospital and union support. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 14(1), 93-115.
- Burnes, B. (2011). Introduction: Why does change fail, and what can we do about it? *Journal of Change Management*, 11(4), 445-450.
- Campbell-Jamison, F., Worrall, L., & Cooper, C. (2001). Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 14(1), 35-58.
- Chaudhry, A., Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Wayne, S. J. (2011). A Longitudinal Study of the Impact of Organizational Change on Transactional, Relational, and Balanced Psychological Contracts. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(2), 247-259. doi: 10.1177/1548051810385942
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Cheng, T., Huang, G.-h., Lee, C., & Ren, X. (2012). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(3), 709-728.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job Insecurity Influence on Job Performance and Mental Health: Testing the Moderating Effect of the Need for Closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Chung, H., & van Oorschot, W. (2011). Institutions or Market Forces? Explaining the Employment Insecurity of European Individuals During (the Beginning of) the Financial Crisis. *Journal of European Social Policy*, 21(4), 287-301.
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job Security and Job Protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239. doi: <http://oep.oxfordjournals.org/content/by/year>
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. NJ, Hillsdale: Erlbaum.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological bulletin*, 112(1), 155.
- Collins, G. (2005). The Gendered Nature of Mergers. *Gender, Work and Organization*, 12(3), 270-290.

- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*(3), 386.
- Coyle-Shapiro, J. A.-M., & Parzefall, M.-R. (2008). Psychological contracts. *The SAGE handbook of organizational behavior, 1*, 17-34.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Broom, D. H., Rodgers, B., & Berry, H. L. (2006). Work demands, job insecurity and sickness absence from work. how productive is the new, flexible labour force? *Aust N Z J Public Health, 30*(3), 205-212.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Clements, M. S., Broom, D. H., Parslow, R., & Rodgers, B. (2005). The health effects of jobs: status, working conditions, or both? *Aust N Z J Public Health, 29*(3), 222-228.
- Dahl, M. S. (2011). Organizational Change and Employee Stress. *Management Science, 57*(2), 240-256. doi: DOI 10.1287/mnsc.1100.1273
- Davy, J. A., Kinicki, A. J., & Scheck, C. L. (1997). A test of job security's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. *Journal of Organizational Behavior, 18*(4), 323-349.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review, 57*(3), 488-509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology, 31*(4), p. 79-86.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79*(3), 395-409.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress, 21*(1), 65-84.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology, 25*(1), 75-85.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior, 33*(6), 770-788.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 155-177.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations Between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being. *International Studies of Management and Organization, 40*(1), 40-56. doi: 10.2753/imo0020-8825400103



- Debus, M. E., König, C. J., & Kleinmann, M. (2014). The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 329-351.
- Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity–job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690-698.
- Dekker, S. W. A., & Schaufeli, W. B. (1995). The Effects of Job Insecurity on Psychological Health and Withdrawal - a Longitudinal-Study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63. doi: Doi 10.1080/00050069508259607
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Di Mauro, C., & Musumeci, R. (2011). Linking Risk Aversion and Type of Employment. *Journal of Socio-Economics*, 40(5), 490-495. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/10535357>
- Edwards, J. C., Rust, K. G., McKinley, W., & Moon, G. (2003). Business ideologies and perceived breach of contract during downsizing: the role of the ideology of employee self-reliance. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 1-23.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., Steen, N., & Vahtera, J. (2004). Job decision latitude, organizational justice and health: multilevel covariance structure analysis. *Social Science & Medicine*, 58(9), 1659-1669. doi: 10.1016/S0277-9536(03)00366-6
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *Am J Public Health*, 92(1), 105-108.
- Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61(12), 2501-2512.
- Erlinghagen, M. (2008). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context. A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24, 183-197.
- Eurofound. (2012). Fifth European Working Conditions Survey (Publications Office of the European Union ed., pp. 1-160). Luxembourg.
- Ferrie, J. E. (2003). Privatization and downsizing in the U.K. public sector: Labor market change, job insecurity, and health. In C. L. Peterson (Ed.), *Work stress: Studies of the context, content and outcomes of stress: A book of readings*. (pp. 73-109). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine*, 60(7), 1593-1602.
- Frese, M., & Zapf, D. (1988). Methodological issues in the study of work stress: Objective versus subjective measurement of work stress and the question of longitudinal studies. In C. L. Cooper & R. Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences at work* (pp. 375-411). Göttingen, Germany: Hogrefe.

- Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social Science Research*, 36(1), 201-221.
- Garz, M. (2012). Job Insecurity Perceptions and Media Coverage of Labor Market Policy. *Journal of Labor Research*, 33(4), 528-544. doi: <http://link.springer.com/journal/volumesAndIssues/12122>
- Geishecker, I., Riedl, M., & Frijters, P. (2012). Offshoring and Job Loss Fears: An Econometric Analysis of Individual Perceptions. *Labour Economics*, 19(5), 738-747. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371>
- George, E. (2003). External solutions and internal problems: The effects of employment externalization on internal workers' attitudes. *Organization Science*, 14(4), 386-402.
- Glambek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255-268.
- Green, C. P., & Heywood, J. S. (2011). Flexible Contracts and Subjective Well-Being. *Economic Inquiry*, 49(3), 716-729. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291465-7295/issues>
- Green, C. P., & Leeves, G. D. (2013). Job Security, Financial Security and Worker Well-Being: New Evidence on the Effects of Flexible Employment. *Scottish Journal of Political Economy*, 60(2), 121-138. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-9485>
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2000). Hospital downsizing, individual resources, and occupational stressors in nurses. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 13(4), 371-390.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2001). Stress and the effects of hospital restructuring in nurses. *CJNR: Canadian Journal of Nursing Research*, 33(2), 93-108.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. In K. S. Cameron, R. I. Sutton & D. A. Whetten (Eds.), *Readings in organizational decline: Frameworks, research, and prescriptions*. (pp. 291-303). New York, NY, US: Ballinger Publishing Co/Harper & Row Publishers.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: 'Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all'? *Personnel Review*, 35(2), 158-174.
- Hank, K., & Erlinghagen, M. (2011). Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce. *Social Indicators Research*, 103(3), 427-442. doi: <http://link.springer.com/journal/volumesAndIssues/11205>
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity: Coping with jobs at risk*: Sage Publications Ltd.
- Heaney, C. A., Israel, B. A., & House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437.

- Hellgren, J., & Chirumbolo, A. (2003). Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on Well-Being? *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 271-289. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Kouvonen, A., Noro, A., Finne-Soveri, H., & Sinervo, T. (2012). The association of ownership type with job insecurity and worry about job stability: The moderating effects of fair management, positive leadership, and employment type. *Advances in Nursing Science*, 35(1), 39-50.
- Hintsa, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Pulkki-Raback, L., & Keltikangas-Jarvinen, L. (2013). Effort-reward imbalance at work is predicted by temporal and energetic characteristics of behavior: a population-based study. *Int J Occup Med Environ Health*, 26(3), 413-422. doi: 10.2478/s13382-013-0117-z
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Isaksson, K., Hellgren, J., & Pettersson, P. (1998). Structural transformation in Swedish retail trade: Follow-up of a reorganization and a layoff in KF/KDAB (Vol. 97). Stockholm: Stockholm University (Reports from the Department of Psychology).
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*: Cambridge University Press.
- Jiang, L., Probst, T., & Sinclair, R. R. (2013). Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. (pp. 176-195). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Joelson, L., & Wahlquist, L. (1987). The psychological meaning of job insecurity and job loss: results of a longitudinal study. *Soc Sci Med*, 25(2), 179-182.
- Johnston, D. W., & Lee, W.-S. (2013). Extra Status and Extra Stress: Are Promotions Good for Us? *Industrial and Labor Relations Review*, 66(1), 32-54. doi: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/>
- Jöns, I., & Schultheis, D. (2004). Kontrolle als Prädiktor für das Erleben von Fusionsprozessen. [Control as a predictor of the experience of organizational merger processes]. *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie*. Heft 2004/2. Themenschwerpunkt 'Fusion und Akquisition', 25-33.
- Judd, C. M., Jessor, R., & Donovan, J. E. (1986). Structural equation models and personality research. *Journal of Personality*, 54(1), 149-198.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*: Basic books.
- Kauhanen, M., & Nätti, J. (2014). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*.

- Kieselbach, T., Beelmann, G., & Wagner, O. (2009). Job insecurity and successful re-employment: Examples from Germany. In T. Kieselbach, s. Bagnara, H. De Witte, L. Lemkow & W. Schaufeli (Eds.), *Coping with occupational transitions. An empirical study with employees facing job loss in five European countries* (pp. 115-167). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kim, I.-H., Muntaner, C., Shahidi, F. V., Vives, A., Vanroelen, C., & Benach, J. (2012). Welfare states, flexible employment, and health: A critical review. *Health Policy*, *104*(2), 99-127.
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(2), 243-258.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*(2), 243-260.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job Insecurity, Recovery and Well-Being at Work: Recovery Experiences as Moderators. *Economic and Industrial Democracy*, *31*(2), 179-194. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Kinnunen, U., & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Work and Organizational Psychologist*, *4*, 297-321.
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Natti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *Int Arch Occup Environ Health*, *84*(8), 899-909. doi: 10.1007/s00420-011-0630-y
- Knabe, A., & Rätzl, S. (2008). Scarring or scaring? : The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. [Traumatisierend oder furchterregend? Die psychischen Auswirkungen vorheriger Arbeitslosigkeit und das zukünftige Risiko der Arbeitslosigkeit]. 10-10.
- Köper, B. (2013). Restrukturierung und veränderte Arbeitsbedingungen in Deutschland am Beispiel der öffentlichen kommunalen Verwaltung. In BAUA (Ed.), *Arbeitnehmer in Restrukturierungen - Gesundheit und Kompetenz erhalten* (pp. 29-51). Bielefeld: Bertelsmann.
- Köper, B., & Schauerte, B. (2012). *Case Study in the German "health sector" / Hospitals in particular*. Dortmund: BAUA.
- Kotter, J. P. (2007). Leading change. *HBR's 10 must Reads on Change*, 2.
- Kraft, K., & Lang, J. (2008). The Causes and Consequences of Adopting a Works Council. *Jahrbucher fur Nationalökonomie und Statistik*, *228*(5-6), 512-532. doi: <http://www.jbnst.de/de/>
- Kreienbroch, L., Piegeot, I., & Ahrens, W. (2012). *Epidemiologische Methoden*. Heidelberg: Springer.
- Kuhnert, K. W., & Vance, R. J. (1992). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment. In J. C. Quick, L. R. Murphy & J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Stress & well-being at work: Assessments and interventions for occupational mental health*. (pp. 48-63). Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Låstad, L., Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2014). Do core self-evaluations and coping style influence the perception of job insecurity? *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(5), 680-692.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping* (Vol. 1): New York Springer-Verlag.
- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. X. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review, 55*(4), 512-540.
- Lees, M. G. J. (2001). *A comparative analysis of the survivor's syndrome responses of administrators, managers, nurses, and emergency physicians in a downsizing of the Ontario hospital industry*. (62), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2001-95015-152&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psyh database.
- Lin, X., & Leung, K. (2014). What signals does procedural justice climate convey? The roles of group status, and organizational benevolence and integrity. *Journal of Organizational Behavior, 35*(4), 464-488.
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2008). How Do Workers Fare during Transition? Perceptions of Job Insecurity among Russian Workers, 1995-2004. *Labour Economics, 15*(3), 442-458. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371>
- Lo Presti, A., & Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 19*(2), 97-113.
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of Business Ethics, 108*(3), 361-372.
- Mak, A. S., & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress, 14*(4), 312-328.
- Mantler, J., Matejicek, A., Matheson, K., & Anisman, H. (2005). Coping With Employment Uncertainty: A Comparison of Employed and Unemployed Workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(3), 200-209.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior, 2*(2), 99-113.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & De Witte, H. (2012). Work Characteristics in Long-Term Temporary Workers and Temporary-to-Permanent Workers: A Prospective Study among Finnish Health Care Personnel. *Economic and Industrial Democracy, 33*(3), 357-377. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(3), 295-314.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(3), 209-237.

- Mauno, S., Leskinen, E., & Kinnunen, U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 919-937.
- McAulay, B. J. (2000). *Work commitment in a turbulent career environment: Job insecurity's effect on psychological attachment to organization and profession. (job insecurity)*. (60), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2000-95001-134&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psych database.
- Melvin, M. D. (2006). *The effects of outsourcing on the information technology professional: A case study*. (67), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2006-99020-268&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psych database.
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, K. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie Change-Charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen. [Burned out and dissatisfied? How change characteristics and change-specific job insecurity are related to emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intentions]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53(1), 11-21.
- Millwar, L., & Kyriakidou, O. (2004). Linking pre- and post-merger identities through the concept of career. *The Career Development International*, 9(1), 12-27.
- Milner, A., Kavanagh, A., Krnjacki, L., Bentley, R., & LaMontagne, A. D. (2014). Area-level unemployment and perceived job insecurity: evidence from a longitudinal survey conducted in the Australian working-age population. *Ann Occup Hyg*, 58(2), 171-181. doi: 10.1093/annhyg/met066
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2004). Repeated Downsizing Contact: The Effects of Similar and Dissimilar Layoff Experiences on Work and Well-Being Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 247-257.
- Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2006). Surviving repeated waves of organizational downsizing: The recency, duration, and order effects associated with different forms of layoff contact. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 19(3), 309-329.
- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *Academy of Management review*, 22(1), 226-256.
- Munn, S. L. (2013). *Developing a work-life system using types of organizational culture: An integrated perspective of individuals, organizations and policy*. (74), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2013-99171-116&site=ehost-live> Available from EBSCOhost psych database.

- Murphy, L. R., & Pepper, L. D. (2003). Effects of organizational downsizing on worker stress and health in the United States. In C. L. Peterson (Ed.), *Work stress: Studies of the context, content and outcomes of stress: A book of readings*. (pp. 53-71). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress, 19*(1), 37-49.
- Noble, C. H. (2008). The influence of job security on field sales manager satisfaction: Exploring frontline tensions. *Journal of Personal Selling & Sales Management, 28*(3), 247-261.
- O'Donnell, M., Allan, C., & Peetz, D. (2001). The New Public Management and Workplace Change. *Economic and Labour Relations Review, 12*(1), 85-103. doi: <http://search.informit.com.au/browseJournalTitle;res=IELBUS;issn=1035-3046>
- Ong, R., & Shah, S. (2012). Job Security Satisfaction in Australia: Do Migrant Characteristics and Gender Matter? *Australian Journal of Labour Economics, 15*(2), 123-139. doi: <http://business.curtin.edu.au/research/publications/journals/ajle/index.cfm>
- Ono, A. (2012). Job Security Concern among Temporary Agency Workers in Japan. *Japan Labor Review, 9*(3), 30-58. doi: <http://www.jil.go.jp/english/JLR.htm>
- Østhus, S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers. *Work, Employment and Society, 21*(4), 731-750.
- Otto, K., & Beck, J. (2012). Beanspruchung als Mediator zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitseinstellungen bei geringer vs. hoher Arbeitsplatzunsicherheit. [Strain as mediator between self-efficacy expectations and attitudes toward work in high versus low job insecurity employments]. *Psychologie des Alltagshandelns, 5*(2), 40-51.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A., & Mohr, G. (2011). Is There a Buffering Effect of Flexibility for Job Attitudes and Work-Related Strain under Conditions of High Job Insecurity and Regional Unemployment Rate? *Economic and Industrial Democracy, 32*(4), 609-630. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Otto, K., Isaksson, K., Loeb, C., Kinnunen, U., Perko, K., & Rigotti, T. (2015). *Which culture suffers more from job insecurity? Different impact on job attitudes and health caused by masculinity vs. femininity*. Paper presented at the 17th European Congress of Work and Organizational Psychology.
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology, 55*(3), 689-719.
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior, 80*(2), 444-453.
- Perez, N., Franzini, L., Freeman, D. H., Ju, H., & Peek, K. (2011). A population-based study of job stress in Mexican Americans, non-Hispanic Blacks, and non-Hispanic Whites. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences, 33*(2), 221-233.

- Plaisier, I., de Bruijn, J. G. M., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A. T. F., & Penninx, B. W. J. H. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine*, *64*(2), 401-410.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*(1), 63-73.
- Probst, T. M. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors. In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. (pp. 141-168). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring: A Solomon four-group study. *Group & Organization Management*, *28*(3), 416-439.
- Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural Values as Moderators of Employee Reactions to Job Insecurity: The Role of Individualism and Collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, *55*(2), 234-254.
- Psychogios, A. G. (2010). Restructuring the employment relationship in South Eastern Europe?: Total quality-based changes on managers' careers and job security. *Employee Relations*, *32*(3), 310-327.
- Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, *47*(3), 350-367.
- Raykov, M. (2014). Employer Support for Innovative Work and Employees' Job Satisfaction and Job-Related Stress. *J Occup Health*.
- Reardon, R. F. (2010). The impact of learning culture on worker response to new technology. *Journal of Workplace Learning*, *22*(4), 201-211.
- Richter, A., Näswall, K., De Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H., & Hellgren, J. (2013). Coping with job insecurity: Exploring effects on perceived health and organizational attitudes. *The Career Development International*, *18*(5), 484-502.
- Rigotti, T., de Cuyper, N., de Witte, H., Korek, S., & Mohr, G. (2009). Employment prospects of temporary and permanent workers: Associations with well-being and work related attitudes. [Beschäftigungsaussichten von Zeitarbeitern und Festangestellten: Zusammenhänge mit Wohlbefinden und arbeitsbezogenen Einstellungen]. *Psychologie des Alltagshandelns*, *2*(1), 22-35.
- Rigotti, T., Otto, K., & Mohr, G. (2008). Die Bedeutung von organisationaler Gerechtigkeit für das Beanspruchungserleben in Abhängigkeit von Kontextbedingungen: ein Mehrebenenansatz. [The impact of organizational justice and contextual factors on employees' experience of strain: A multilevel approach]. *Wirtschaftspsychologie*, *10*(2), 24-33.
- Robinson, S. L. (1996). Trust and Breach of the Psychological Contract. *Administrative Science Quarterly*, *41*(4), 574. doi: 10.2307/2393868
- Rosenstiel, L. v. (2014). Die Bedeutung von Arbeit. In H. Schuler (Ed.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (pp. 15-42). Göttingen: Hogrefe.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, *11*(5), 345-359.



- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139.
- Rousseau, D. M., & Tijoriwala, S. A. (1998). Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures. *Journal of Organizational Behavior*, 19(S1), 679-695.
- Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2011). *Methoden der empirischen Sozialforschung*: Oldenbourg Verlag.
- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291468-232X/issues>
- Schweiger, D. M., & Denisi, A. S. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34(1), 110-135.
- Schweiger, G. (2009). *Arbeit im Strukturwandel*: Springer.
- Selenko, E. (2015). *Does job insecurity threaten your status as a member of the working population? A longitudinal investigation of job insecurity, social identity, and mental health*. Paper presented at the EAWOP - 17th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, May 20th-23rd, Norway, Oslo.
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1994). The psychological contract as an explanatory framework in the employment relationship. In C.Cooper & D.Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 1, pp. 91-109): Chichester, UK: Wiley.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *J Occup Health Psychol*, 1(1), 27-41.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.
- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (2005). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117. doi: 10.1007/s10902-008-9119-0
- Sora, B., Caballer, A., Peiró, J. M., & de Witte, H. (2009). Job insecurity climate's influence on employees' job attitudes: Evidence from two European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(2), 125-147.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(3), 354-364.

- Struwig, F. W., & van Scheers, L. (2004). The Effect of Privatisation on Front Line Employees in a Service Organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences, N.S.*, 7(1), 1-21. doi: <http://sajems.org/index.php/sajems/issue/archive>
- Suff, R., & Williams, S. (2004). The myth of mutuality? Employee perceptions of partnership at Borg Warner. *Employee Relations*, 26(1), 30-43.
- Sverke, M., De Witte, H., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). European perspectives on job insecurity: Editorial introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 175-178.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ? *British Journal of Industrial Relations*, 39(2), 167-182. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-8543/issues>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Triemer, A., & Rau, R. (2001). *Positives Arbeitserleben: Psychophysiologische Untersuchungen zum Einfluß kognitiv-emotionaler Bewertung der Arbeitssituation auf Wohlbefinden und Gesundheit*. Wirtschaftsverl. NW, Verlag für Neue Wiss.
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- Tvedt, S. D., Saksvik, P. Ø., & Nytro, K. (2009). Does change process healthiness reduce the negative effects of organizational change on the psychosocial work environment? *Work & Stress*, 23(1), 80-98.
- van den Bos, K., Heuven, E., Burger, E., & Van Veldhuizen, M. F. (2006). Uncertainty Management After Reorganizations: The Ameliorative Effect of Outcome Fairness on Job Uncertainty. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 19(1), 75-86.
- Van den Bos, K., & Lind, E. A. (2002). Uncertainty management by means of fairness judgments. *Advances in experimental social psychology*, 34, 1-60.
- Van Knippenberg, D., & Van Leeuwen, E. (2001). Organisational identity after a merger: Sense of continuity as key. *Social identity processes in organizational contexts*, 249.
- Vander Elst, T., Bosman, J., de Cuyper, N., Stouten, J., & de Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology: An International Review*, 62(4), 558-570.

- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2014). Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration. *Stress Health*. doi: 10.1002/smi.2584
- Vander Elst, T., Notelaers, G., Godderis, L., & Skogstad, A. (2015). *The reciprocal relationship between job insecurity and depressive symptoms: A latent transition analysis*. Paper presented at the EAWOP - 17th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, May 20th-23rd, Norway, Oslo.
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- Vásquez, G., Sadlowski, J., Otto, K., & Kottwitz, M. (2015). *Social stressors predict job insecurity at daily level: A multilevel approach*. Paper presented at the EAWOP - 17th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychology, May 20th-23rd, Norway, Oslo.
- Vermunt, R., & Steensma, H. (2005). How can justice be used to manage stress in organizations. *Handbook of organizational justice*, 383-410.
- Viechtbauer, W. (2005). Bias and efficiency of meta-analytic variance estimators in the random-effects model. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 30(3), 261-293. doi: 10.3102/10769986030003261
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occup Environ Med*, 60(12), 948-953.
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E., Clays, E. (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: Systematic review and meta-analysis. [Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit als Risikofaktor für das Einsetzen einer koronaren Herzerkrankung: Systematische Übersicht und Meta-Analyse]. *BMJ (British Medical Journal)*(347), ff4746-ff4746.
- Werner-Leonard, A. (2006). *Self-esteem and mastery as moderators of the relationship between work and non-work stressors and depression*. (67), ProQuest Information & Learning, US. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psych&AN=2006-99019-144&site=ehost-live>. Available from EBSCOhost psych database.
- Whelan-Berry, K. S., & Somerville, K. A. (2010). Linking change drivers and the organizational change process: a review and synthesis. *Journal of Change Management*, 10(2), 175-193.
- Zacher, H., Degner, M., Seewaldt, R., Frese, M., & Lüdde, J. (2009). Was wollen jüngere und ältere erwerbstätige erreichen? Altersbezogene unterschiede in den inhalten und merkmalen beruflicher ziele. = What do younger and older workers want to accomplish? Age-related differences in content and characteristics of occupational goals. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(4), 191-200.

## Referenzen eingeschlossener Studien

- Adam, M. L., & Flatau, P. (2006). Symposium on Contemporary Social Issues: Job Insecurity and Mental Health Outcomes: An Analysis Using Waves 1 and 2 of HILDA. *Economic and Labour Relations Review*, 17(1), 143-170. doi: <http://search.informit.com.au/browseJournalTitle;res=IELBUS;issn=1035-3046>
- Adegoke, A. (2010). *The role acquisition in post-acquisition operations: A telecommunication industry study*. (70).
- Adkins, C. L., Werbel, J. D., & Farh, J.-L. (2001). A field study of job security during a financial crisis. *Group & Organization Management*, 26(4), 463-483.
- Adjuwon, G. A., & Lawal, A. M. (2013). Perceived organisational target selling, self-efficacy, sexual harassment and job insecurity as predictors of psychological wellbeing of bank employees in Nigeria. *IFE Psychologia: An International Journal*, 21(1), 17-29.
- Akkermans, D. H. M. (2011). Subcontracting and the Creation of Inequality in the Dutch Clothing Industry 1980-1992. *Review of Radical Political Economics*, 43(2), 230-252. doi: <http://rrp.sagepub.com/content/by/year>
- Alavi, S. S., Alaghemandan, H., & Jannatifard, F. (2013). Job security at isfahan university of medical sciences: implications on employees and types of contracts. *Mater Sociomed*, 25(1), 64-67. doi: 10.5455/msm.2013.25.64-67
- Albani, C., Blaser, G., Geyer, M., Grulke, N., Bailer, H., Schmutzer, G., Brähler, E. (2008). Psychische Gesundheit und Angst vor Arbeitsplatzverlust. [Mental health and anxiety of job loss]. *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland*, 16-20.
- Albertsen, K., Lund, T., Christensen, K. B., Kristensen, T. S., & Villadsen, E. (2007). Predictors of disability pension over a 10-year period for men and women. *Scand J Public Health*, 35(1), 78-85. doi: 10.1080/14034940600858474
- Alipour, A., Ghaffari, M., Shariati, B., Jensen, I., & Vingard, E. (2009). Four-year incidence of sick leave because of neck and shoulder pain and its association with work and lifestyle. *Spine (Phila Pa 1976)*, 34(4), 413-418. doi: 10.1097/BRS.0b013e3181948185
- Allen, T. D., Freeman, D. M., Russell, J. E. A., Reizenstein, R. C., & Rentz, J. O. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(2), 145-164.
- Alterman, T., Luckhaupt, S. E., Dahlhamer, J. M., Ward, B. W., & Calvert, G. M. (2013). Job insecurity, work-family imbalance, and hostile work environment: prevalence data from the 2010 National Health Interview Survey. *Am J Ind Med*, 56(6), 660-669. doi: 10.1002/ajim.22123
- Amick, B. C., Mc Donough, P., Chang, H., Rogers, W. H., Pieper, C. F., & Duncan, G. (2002). Relationship between all-cause mortality and cumulative working life course psychosocial and physical exposures in the United States labor market from 1968 to 1992. *Psychosomatic Medicine*, 64(3), 370-381.

- Arai, M., & Thoursie, P. S. (2005). Incentives and Selection in Cyclical Absenteeism. *Labour Economics*, 12(2), 269-280. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371>
- Ardito, C., d'Errico, A., & Leombruni, R. (2014). Exposure to psychosocial factors at work and mental well-being in Europe. *Med Lav*, 105(2), 85-99.
- Ariens, G. A., Bongers, P. M., Hoogendoorn, W. E., Houtman, I. L., van der Wal, G., & van Mechelen, W. (2001). High quantitative job demands and low coworker support as risk factors for neck pain: results of a prospective cohort study. *Spine (Phila Pa 1976)*, 26(17), 1896-1901; discussion 1902-1893.
- Ariens, G. A., van Mechelen, W., Bongers, P. M., Bouter, L. M., & van der Wal, G. (2001). Psychosocial risk factors for neck pain: a systematic review. *Am J Ind Med*, 39(2), 180-193.
- Ariëns, G. A. M., Bongers, P. M., Hoogendoorn, W. E., van der Wal, G., & van Mechelen, W. (2002). High physical and psychosocial load at work and sickness absence due to neck pain. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 28(4), 222-231.
- Armstrong-Stassen, M. (2001a). The Impact of Hospital Amalgamation on the Job Attitudes of Nurses. *Revue Canadienne des Sciences de l'Administration/Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18(3), 149-162. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1002/%28ISSN%291936-4490/issues>
- Armstrong-Stassen, M. (2001b). Reactions of older employees to organizational downsizing: The role of gender, job level, and time. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56B(4), P234-P243.
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The Influence of Prior Commitment on the Reactions of Layoff Survivors to Organizational Downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 46-60.
- Armstrong-Stassen, M. (2005). Coping With Downsizing: A Comparison of Executive-Level and Middle Managers. *International Journal of Stress Management*, 12(2), 117-141.
- Armstrong-Stassen, M., Wagar, T. H., & Cattaneo, R. J. (2004). Work-Group Membership (In)Stability and Survivors' Reactions to Organizational Downsizing. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10), 2023-2044.
- Arnold, A., & Staffelbach, B. (2012). Perceived post-restructuring job insecurity: The impact of employees' trust in one's employer and perceived employability. [Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit nach Restrukturierungen: Der Einfluss von arbeitnehmerseitigem Vertrauen in den Arbeitgeber und wahrgenommener Arbeitsmarktfähigkeit]. *Zeitschrift für Personalforschung*, 26(4), 307-330.
- Avdibegovic, E., Hasanovic, M., Hodzic, M., & Selimbasic, Z. (2011). Psychological symptoms among workers employed in companies undergoing privatization in postwar Bosnia and Herzegovina. *Coll Antropol*, 35(4), 993-999.
- Ayyagari, R. (2008). *What and why of technostress: Technology antecedents and implications*. (68).

- Aziah, B. D., Rusli, B. N., Winn, T., Naing, L., & Tengku, M. A. (2004). Prevalence and risk factors of job strain among laboratory technicians in Hospital Universiti Sains Malaysia. *Singapore Med J*, 45(4), 170-175.
- Bamberg, E., Ducki, A., & Metz, A.-M. (2011). Handlungsbedingungen von Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement. In E. Bamberg, A. Ducki & A.-M. Metz (Eds.), *Gesundheitsförderung und Gesundheitsmanagement in der Arbeitswelt. Ein Handbuch* (pp. 109-122). Göttingen: Hogrefe.
- Bartley, M. (2005). Job insecurity and its effect on health. *J Epidemiol Community Health*, 59(9), 718-719. doi: 10.1136/jech.2004.032235
- Barzideh, M., Choobineh, A. R., & Tabatabaee, H. R. (2014). Job stress dimensions and their relationship to musculoskeletal disorders in Iranian nurses. *Work*, 47(4), 423-429. doi: 10.3233/wor-121585
- Basinska, B. A., & Wilczek-Ruzyczka, E. (2013). The role of rewards and demands in burnout among surgical nurses. *Int J Occup Med Environ Health*, 26(4), 593-604. doi: 10.2478/s13382-013-0129-8
- Bassi, M., Bacher, G., Negri, L., & Delle Fave, A. (2013). The contribution of job happiness and job meaning to the well-being of workers from thriving and failing companies. *Applied Research in Quality of Life*, 8(4), 427-448.
- Bauer, G. F., Huber, C. A., Jenny, G. J., Muller, F., & Hammig, O. (2009). Socioeconomic status, working conditions and self-rated health in Switzerland: explaining the gradient in men and women. *Int J Public Health*, 54(1), 23-30. doi: 10.1007/s00038-008-7077-2
- Benz, D. (2002). *Motivation und Befinden bei betrieblichen Veränderungen : Zur Bedeutung unterschiedlicher Facetten von Arbeitsplatzunsicherheit*. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.
- Berglund, T., Furaker, B., & Vulkan, P. (2014). Is Job Insecurity Compensated for by Employment and Income Security? *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 165-184. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Bernhard-Oettel, C., De Cuyper, N., Schreurs, B., & De Witte, H. (2011). Linking job insecurity to well-being and organizational attitudes in Belgian workers: The role of security expectations and fairness. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(9), 1866-1886.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(2), 203-217.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M., & de Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work & Stress*, 19(4), 301-318.
- Bernhardt, J., & Krause, A. (2014). Flexibility, performance and perceptions of job security: A comparison of East and West German employees in standard employment relationships. *Work, Employment and Society*, 28(2), 285-304.

- Berth, H., Forster, P., & Brahler, E. (2003). [Unemployment, job insecurity and their consequences for health in a sample of young adults]. *Gesundheitswesen*, 65(10), 555-560. doi: 10.1055/s-2003-43026
- Bethge, M., Radoschewski, F. M., & Müller-Fahrnow, W. (2008). Arbeitsplatzunsicherheit als Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen bei deutschen Erwerbstätigen: eine Kohortenstudie. [Job insecurity as risk for adverse health effects in German workers: A cohort study]. *Das Gesundheitswesen*, 70(7), 381-386.
- Biswas, U. N. (2001). Goal setting attributes and organisational climate in manufacturing and health sectors. *Abhigyan*, 19(3), 25-32.
- Blackmore, C., & Kuntz, J. R. C. (2011). Antecedents of job insecurity in restructuring organizations: An empirical investigation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(3), 7-18.
- Blekesaune, M. (2012). Job insecurity and sickness absence: Correlations between attrition and absence in 36 occupational groups. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(7), 668-673.
- Boeuf-Cazou, O., Lapeyre-Mestre, M., Niezborala, M., & Montastruc, J. L. (2011). [Profile of psychoactive substances consumption in workplace]. *Therapie*, 66(2), 155-165. doi: 10.2515/therapie/2011021
- Bøggild, H., Burr, H., Tüchsen, F., & Jeppesen, H. J. (2001). Work environment of Danish shift and day workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27(2), 97-105.
- Bohle, P., Quinlan, M., & Mayhew, C. (2001). The Health and Safety Effects of Job Insecurity: An Evaluation of the Evidence. *Economic and Labour Relations Review*, 12(1), 32-60. doi: <http://search.informit.com.au/browseJournalTitle;res=IELBUS;issn=1035-3046>
- Boockmann, B., Gutknecht, D., & Steffes, S. (2008). *Effects of Dismissal Protection Legislation on Individual Employment Stability in Germany*. Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW), IAW Discussion Papers: 45.
- Borg, V., & Kristensen, T. S. (2000). Social class and self-rated health: can the gradient be explained by differences in life style or work environment? *Soc Sci Med*, 51(7), 1019-1030.
- Borrell, C., Muntaner, C., Benach, J., & Artazcoz, L. (2004). Social class and self-reported health status among men and women: What is the role of work organisation, household material standards and household labour? *Social Science & Medicine*, 58(10), 1869-1887.
- Boscolo, P. (2009). [Effects of occupational stress and job insecurity on the immune response]. *G Ital Med Lav Ergon*, 31(3), 277-280.
- Boscolo, P., Di Donato, A., Di Giampaolo, L., Forcella, L., Reale, M., Dadorante, V., . . . Fattorini, E. (2009). Blood natural killer activity is reduced in men with occupational stress and job insecurity working in a university. *Int Arch Occup Environ Health*, 82(6), 787-794. doi: 10.1007/s00420-008-0374-5

- Boscolo, P., Di Gioacchino, M., Reale, M., Muraro, R., & Di Giampaolo, L. (2011). Work stress and innate immune response. *Int J Immunopathol Pharmacol*, 24(1 Suppl), 51s-54s.
- Bourdouxhe, M., & Toulouse, G. (2001). Health and safety among film technicians working extended shifts. *J Hum Ergol (Tokyo)*, 30(1-2), 113-118.
- Boya, F. O., Demiral, Y., Ergor, A., Akvardar, Y., & De Witte, H. (2008). Effects of perceived job insecurity on perceived anxiety and depression in nurses. *Ind Health*, 46(6), 613-619.
- Brochu, P., & Morin, L.-P. (2011). *Union Membership and Perceived Job Insecurity: 30 Years of Evidence from the American General social Survey*. University of Ottawa, Department of Economics, Working Papers: 1106E.
- Brochu, P., & Zhou, L. (2009). Is Job Insecurity on the Rise? Evidence from Canadian Perception Data. *Canadian Journal of Economics*, 42(4), 1305-1325. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291540-5982>
- Broom, D. H., D'Souza, R. M., Strazdins, L., Butterworth, P., Parslow, R., & Rodgers, B. (2006). The lesser evil: Bad jobs or unemployment? A survey of mid-aged Australians. *Social Science & Medicine*, 63(3), 575-586.
- Broscio, M., & Scherer, J. (2003). Building job security: strategies for becoming a highly valued contributor. *J Healthc Manag*, 48(3), 147-151.
- Brown, H., Zijlstra, F., & Lyons, E. (2006). The psychological effects of organizational restructuring on nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 53(3), 344-357.
- Brown, J. C. (2008). *Full and part-time employee stress and job satisfaction at two upstate New York colleges*. (68).
- Bruculeri, A. (2009). *Wissenschaftliche Karrieren in Europa : Laufbahn- und Erwerbsorientierung, Konflikt zwischen beruflichen und privaten Zielen, Karriereunsicherheit, Stresserleben und Wohlbefinden von NachwuchswissenschaftlerInnen aus Österreich, Deutschland und Großbritannien*.
- Bryson, A., Cappellari, L., & Lucifora, C. (2009). Workers' Perceptions of Job Insecurity: Do Job Security Guarantees Work? *Labour*, 23, 177-196. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-9914/issues>
- Buddeberg-Fischer, B., Stamm, M., Buddeberg, C., & Klaghofer, R. (2010). Chronic stress experience in young physicians: impact of person- and workplace-related factors. *Int Arch Occup Environ Health*, 83(4), 373-379. doi: 10.1007/s00420-009-0467-9
- Bugajska, J., Zolnierczyk-Zreda, D., Jedryka-Goral, A., Gasik, R., Hildt-Ciupinska, K., Malinska, M., & Bedynska, S. (2013). Psychological factors at work and musculoskeletal disorders: a one year prospective study. *Rheumatol Int*, 33(12), 2975-2983. doi: 10.1007/s00296-013-2843-8
- Bultmann, U., Kant, I. J., Schroer, C. A., & Kasl, S. V. (2002). The relationship between psychosocial work characteristics and fatigue and psychological distress. *Int Arch Occup Environ Health*, 75(4), 259-266. doi: 10.1007/s00420-001-0294-0



- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a Moderator of the Relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 365-378. doi: <http://cjres.oxfordjournals.org/content/by/year>
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social Science & Medicine*, 69(5), 777-785.
- Burgard, S. A., Kalousova, L., & Seefeldt, K. S. (2012). Perceived job insecurity and health: The Michigan Recession and Recovery Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 54(9), 1101-1106.
- Burgard, S. A., & Lin, K. Y. (2013). Bad jobs, bad health? How work and working conditions contribute to health disparities. *American Behavioral Scientist*, 57(8), 1105-1127.
- Burke, R. (2013). Economic recession, job insecurity and employee and organizational health. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. (pp. 143-154). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: The role of perceived hospital and union support. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 14(1), 93-115.
- Burke, R. J., & McAteer, T. (2007). Work hours and work addiction: The price of all work and no play. In P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Exploring the work and non-work interface*. (Vol. 6, pp. 239-273). US: Elsevier Science/JAI Press.
- Butterworth, P., Leach, L. S., Strazdins, L., Olesen, S. C., Rodgers, B., & Broom, D. H. (2011). The psychosocial quality of work determines whether employment has benefits for mental health: results from a longitudinal national household panel survey. *Occup Environ Med*, 68(11), 806-812. doi: 10.1136/oem.2010.059030
- Cai, F., & Chan, K. W. (2009). The Global Economic Crisis and Unemployment in China. *Eurasian Geography and Economics*, 50(5), 513-531. doi: <http://www.tandfonline.com/loi/rege20>
- Campbell-Jamison, F., Worrall, L., & Cooper, C. (2001). Downsizing in Britain and its effects on survivors and their organizations. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 14(1), 35-58.
- Campos-Serna, J., Ronda-Perez, E., Artazcoz, L., Moen, B. E., & Benavides, F. G. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: a systematic review. *Int J Equity Health*, 12(1), 57. doi: 10.1186/1475-9276-12-57
- Canaff, A. L., & Wright, W. (2004). High anxiety: Counseling the job-insecure client. *Journal of Employment Counseling*, 41(1), 2-10.
- Caroli, E., & Godard, M. (2013). *Does Job Insecurity Deteriorate Health ? A Causal Approach for Europe*. Centre de Recherche en Economie et Statistique, Working Papers: 2013-13.
- Castanon, A. (2006). *Managing traumatic change: The role of leadership as a buffer against the negative impact of job insecurity on employee outcomes*. (67).

- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319.
- Chan, W., Kwok, K.-F., & Yeung, S.-M. A. (2004). Facing Challenging Circumstance: Optimism and Job Insecurity. *Journal of Psychology in Chinese Societies*, 5(1), 81-95.
- Chang, S. J., Koh, S. B., Kang, M. G., Cha, B. S., Park, J. K., Hyun, S. J., . . . Park, J. S. (2005). [Epidemiology of psychosocial distress in Korean employees]. *J Prev Med Public Health*, 38(1), 25-37.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303.
- Cheng, T., Huang, G.-h., Lee, C., & Ren, X. (2012). Longitudinal effects of job insecurity on employee outcomes: The moderating role of emotional intelligence and the leader-member exchange. *Asia Pacific Journal of Management*, 29(3), 709-728.
- Cheng, T., Mauno, S., & Lee, C. (2014). The Buffering Effect of Coping Strategies in the Relationship between Job Insecurity and Employee Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 35(1), 71-94. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Cheng, Y., Chen, C.-W., Chen, C.-J., & Chiang, T.-I. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social Science & Medicine*, 61(1), 41-52.
- Cheng, Y., Chen, I. S., Burr, H., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2014). Changes in psychosocial work conditions in Taiwanese employees by gender and age from 2001 to 2010. *J Occup Health*, 55(5), 323-332.
- Cheng, Y., Chen, I. S., Chen, C.-J., Burr, H., & Hasselhorn, H. M. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of Psychosomatic Research*, 74(3), 213-220.
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2010). Job Insecurity Influence on Job Performance and Mental Health: Testing the Moderating Effect of the Need for Closure. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 195-214. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217-240. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Chun, H. (2008). *Job insecurity and workers' compensation filing*. (68).
- Clark, A., & Postel-Vinay, F. (2009). Job Security and Job Protection. *Oxford Economic Papers*, 61(2), 207-239. doi: <http://oep.oxfordjournals.org/content/by/year>
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., Kornitzer, M., Kittel, F., & De Backer, G. (2006). Long-term changes in the perception of job characteristics: results from the Belstress II--study. *J Occup Health*, 48(5), 339-346.
- Clays, E., De Bacquer, D., Leynen, F., Kornitzer, M., Kittel, F., & De Backer, G. (2007). The impact of psychosocial factors on low back pain: longitudinal results from the Belstress study. *Spine (Phila Pa 1976)*, 32(2), 262-268. doi: 10.1097/01.brs.0000251884.94821.c0

- Cole, D. C., Ibrahim, S., & Shannon, H. S. (2005). Predictors of work-related repetitive strain injuries in a population cohort. *Am J Public Health, 95*(7), 1233-1237. doi: 10.2105/ajph.2004.048777
- Cole, D. C., Ibrahim, S., Shannon, H. S., Scott, F. E., & Eyles, J. (2002). Work and life stressors and psychological distress in the Canadian working population: a structural equation modelling approach to analysis of the 1994 National Population Health Survey. *Chronic Dis Can, 23*(3), 91-99.
- Cole, D. C., Ibrahim, S. A., Shannon, H. S., Scott, F., & Eyles, J. (2001). Work correlates of back problems and activity restriction due to musculoskeletal disorders in the Canadian national population health survey (NPHS) 1994-5 data. *Occup Environ Med, 58*(11), 728-734.
- Collins, G. (2005). The Gendered Nature of Mergers. *Gender, Work and Organization, 12*(3), 270-290.
- Cook, S. L. S. (2007). *Explaining burnout: A mixed method investigation of information technology workers*. (67).
- Cooper, C., & Worrall, L. (2004). Contemporary issues in UK business organisations: The implications for employee wellbeing. *Psihologia Resurselor Umane Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională, 2*(2).
- Cote, P., van der Velde, G., Cassidy, J. D., Carroll, L. J., Hogg-Johnson, S., Holm, L. W., Peloso, P. M. (2009). The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and Its Associated Disorders. *J Manipulative Physiol Ther, 32*(2 Suppl), S70-86. doi: 10.1016/j.jmpt.2008.11.012
- Cotter, E. W. (2012). *Examining the personal resources of layoff survivors*. (73).
- Cotter, E. W., & Fouad, N. A. (2013). Examining burnout and engagement in layoff survivors: The role of personal strengths. *Journal of Career Development, 40*(5), 424-444.
- d'Errico, A., Caputo, P., Falcone, U., Fubini, L., Gilardi, L., Mamo, C., . . . Coffano, E. (2010). Risk factors for upper extremity musculoskeletal symptoms among call center employees. *J Occup Health, 52*(2), 115-124.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Broom, D. H., Rodgers, B., & Berry, H. L. (2006). Work demands, job insecurity and sickness absence from work. how productive is the new, flexible labour force? *Aust N Z J Public Health, 30*(3), 205-212.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Clements, M. S., Broom, D. H., Parslow, R., & Rodgers, B. (2005). The health effects of jobs: status, working conditions, or both? *Aust N Z J Public Health, 29*(3), 222-228.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2003). Work and health in a contemporary society: Demands, control, and insecurity. *Journal of Epidemiology and Community Health, 57*(11), 849-854.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology: An International Review, 57*(3), 488-509.

- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2005). Job insecurity: mediator or moderator of the relationship between type of contract and various outcomes. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), p. 79-86.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(3), 395-409.
- De Cuyper, N., De Witte, H., Vander Elst, T., & Handaja, Y. (2010). Objective threat of unemployment and situational uncertainty during a restructuring: Associations with perceived job insecurity and strain. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 75-85.
- De Cuyper, N., Mäkikangas, A., Kinnunen, U., Mauno, S., & Witte, H. D. (2012). Cross-lagged associations between perceived external employability, job insecurity, and exhaustion: Testing gain and loss spirals according to the conservation of resources theory. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 770-788.
- De Cuyper, N., Schreurs, B., Vander Elst, T., Baillien, E., & De Witte, H. (2014). Exemplification and perceived job insecurity: Associations with self-rated performance and emotional exhaustion. *Journal of Personnel Psychology*, 13(1), 1-10.
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort–reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9), 1317-1327.
- Debrand, T., & Lengagne, P. (2008). *Working Conditions and Health of European Older Workers*. IRDES institut for research and information in health economics, Working Papers: DT8.
- Debus, M. E., König, C. J., & Kleinmann, M. (2014). The building blocks of job insecurity: The impact of environmental and person-related variables on job insecurity perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 329-351.
- Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity–job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690-698.
- Di Donato, A., Di Giampaolo, L., Forcella, L., Grapshi, M., D'Intino, A., Pulini, S., Boscolo, P. (2007). [Occupational stress and job insecurity in men working in a university]. *G Ital Med Lav Ergon*, 29(3 Suppl), 808-810.
- Di Mauro, C., & Musumeci, R. (2011). Linking Risk Aversion and Type of Employment. *Journal of Socio-Economics*, 40(5), 490-495. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/10535357>
- Domenighetti, G., D'Avanzo, B., & Bisig, B. (2000). Health effects of job insecurity among employees in the Swiss general population. *Int J Health Serv*, 30(3), 477-490.

- Donders, N. C., Bos, J. T., van der Velden, K., & van der Gulden, J. W. (2012). Age differences in the associations between sick leave and aspects of health, psychosocial workload and family life: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 2(4). doi: 10.1136/bmjopen-2012-000960
- Ducki, A. (2000). *Diagnose gesundheitsförderlicher Arbeit : Eine Gesamtstrategie zur betrieblichen Gesundheitsanalyse*. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH Zürich.
- Edimansyah, B. A., Rusli, B. N., Naing, L., Mohamed Rusli, B. A., & Winn, T. (2007). Relationship of psychosocial work factors and health-related quality of life in male automotive assembly workers in Malaysia. *Ind Health*, 45(3), 437-448.
- Edwards, D., Burnard, P., Coyle, D., Fothergill, A., & Hannigan, B. (2001). A stepwise multivariate analysis of factors that contribute to stress for mental health nurses working in the community. *J Adv Nurs*, 36(6), 805-813.
- Ekerdt, D. J. (2008). No career for you: Is that a good or bad thing? In K. W. Schaie & R. P. Abeles (Eds.), *Social structures and aging individuals: Continuing challenges*. (pp. 193-211). New York, NY, US: Springer Publishing Co.
- Eller, N. H., Netterstrom, B., Gyntelberg, F., Kristensen, T. S., Nielsen, F., Steptoe, A., & Theorell, T. (2009). Work-related psychosocial factors and the development of ischemic heart disease: a systematic review. *Cardiol Rev*, 17(2), 83-97. doi: 10.1097/CRD.0b013e318198c8e9
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Helkama, K. (2001). Organizational justice evaluations, job control, and occupational strain. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 418. doi: Doi 10.1037//0021-9010.86.3.418
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational justice: evidence of a new psychosocial predictor of health. *American journal of public health*, 92(1), 105-108.
- Elovainio, M., van den Bos, K., Linna, A., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L., Pentti, J., & Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees. *Social Science & Medicine*, 61(12), 2501-2512.
- Elst, T. V., Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). The Role of Organizational Communication and Participation in Reducing Job Insecurity and Its Negative Association with Work-Related Well-Being. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 249-264. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Elst, T. V., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Emberland, J. S., & Rundmo, T. (2010). Implications of job insecurity perceptions and job insecurity responses for psychological well-being, turnover intentions and reported risk behavior. *Safety Science*, 48(4), 452-459.
- Ertel, M., Pech, E., Ullsperger, P., Von Dem Knesebeck, O., & Siegrist, J. (2005). Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 19(3), 293-299.

- Feijóo, N. R. (2004). Job insecurity and stress level. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 21(Suppl), 249-257.
- Feldt, T., Kinnunen, U., & Maunao, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(4), 461-476.
- Felfe, J. (2002). *Organizational development and leadership*. Frankfurt a. M.: Lang.
- Fernandez, I. D., Su, H., Winters, P. C., & Liang, H. (2010). Association of workplace chronic and acute stressors with employee weight status: Data from worksites in turmoil. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(Suppl 1), S34-S41.
- Ferrie, J. (2003). Privatization and downsizing in the U.K. public sector: Labor market change, job insecurity, and health. In C. L. Peterson (Ed.), *Work stress: Studies of the context, content and outcomes of stress: A book of readings*. (pp. 73-109). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *J R Soc Med*, 94(2), 71-76.
- Ferrie, J. E., Kivimaki, M., Shipley, M. J., Davey Smith, G., & Virtanen, M. (2013). Job insecurity and incident coronary heart disease: the Whitehall II prospective cohort study. *Atherosclerosis*, 227(1), 178-181. doi: 10.1016/j.atherosclerosis.2012.12.027
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Marmot, M. G., Martikainen, P., Stansfeld, S. A., & Smith, G. D. (2001). Job insecurity in white-collar workers: Toward an explanation of association with health. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 26-42.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Newman, K., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2005). Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: Potential explanations of the relationship. *Social Science & Medicine*, 60(7), 1593-1602.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. G. (2002). Effects of chronic job insecurity and change in job security on self reported health, minor psychiatric morbidity, physiological measures, and health related behaviours in British civil servants: The Whitehall II study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 56(6), 450-454.
- Ferrie, J. E., Shipley, M. J., Stansfeld, S. A., Smith, G. D., & Marmot, M. (2003). Future uncertainty and socioeconomic inequalities in health: The Whitehall II study. *Social Science & Medicine*, 57(4), 637-646.
- Fiechtl, C. (2013). Einflussfaktoren auf Arbeitsplatzunsicherheit und die daraus resultierenden Folgen für ArbeitnehmerInnen in Zeiten der Wirtschaftskrise. [Influences on job insecurity and the consequences for employees in times of the financial crisis]. *Psychologie in Österreich*, 32(3-4), 242-250.
- Forcella, L., Di Donato, A., Coccia, U., Tamellini, L., Di Giampaolo, L., Grapsi, M., Boscolo, P. (2007). [Anxiety, job stress and job insecurity among teachers with indefinite or definite time contract]. *G Ital Med Lav Ergon*, 29(3 Suppl), 683-686.
- Forcella, L., Di Donato, A., Reversi, S., Fattorini, E., & Boscolo, P. (2009). Occupational stress, job insecurity and perception of the health status in Italian teachers with stable or temporary employment. *J Biol Regul Homeost Agents*, 23(2), 85-93.

- Fullerton, A. S., & Wallace, M. (2007). Traversing the flexible turn: US workers' perceptions of job security, 1977-2002. *Social Science Research, 36*(1), 201-221.
- Gallagher, D. G. (2008). Independent contracting: Finding a balance between flexibility and individual well-being. In K. Näswall, J. Hellgren & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life*. (pp. 108-125). New York, NY, US: Cambridge University Press.
- Gallie, D. (2005). Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants. *British Journal of Industrial Relations, 43*(3), 351-375. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-8543/issues>
- Garz, M. (2012). Job Insecurity Perceptions and Media Coverage of Labor Market Policy. *Journal of Labor Research, 33*(4), 528-544. doi: <http://link.springer.com/journal/volumesAndIssues/12122>
- Gaunt, R., & Benjamin, O. (2007). Job insecurity, stress and gender: The moderating role of gender ideology. *Community, Work & Family, 10*(3), 341-355.
- Geishecker, I. (2012). Simultaneity Bias in the Analysis of Perceived Job Insecurity and Subjective Well-Being. *Economics Letters, 116*(3), 319-321. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/01651765>
- Geishecker, I., Riedl, M., & Frijters, P. (2012). Offshoring and Job Loss Fears: An Econometric Analysis of Individual Perceptions. *Labour Economics, 19*(5), 738-747. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371>
- Geuskens, G. A., Koppes, L. L. J., van den Bossche, S. N. J., & Joling, C. I. (2012). Enterprise restructuring and the health of employees: A cohort study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 54*(1), 4-9.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Winefield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress, 15*(1), 53-72.
- Givord, P., & Maurin, E. (2004). Changes in Job Security and Their Causes: An Empirical Analysis for France, 1982-2002. *European Economic Review, 48*(3), 595-615. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/00142921>
- Glabek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal, 24*(3), 255-268.
- Gramm, C. L., & Schnell, J. F. (2001). The Use of Flexible Staffing Arrangements in Core Production Jobs. *Industrial and Labor Relations Review, 54*(2), 245-258. doi: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/>
- Green, C. P., & Heywood, J. S. (2011). Flexible Contracts and Subjective Well-Being. *Economic Inquiry, 49*(3), 716-729. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291465-7295/issues>
- Green, C. P., & Leeves, G. D. (2013). Job Security, Financial Security and Worker Well-Being: New Evidence on the Effects of Flexible Employment. *Scottish Journal of Political Economy, 60*(2), 121-138. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-9485>

- Green, F. (2011). Unpacking the Misery Multiplier: How Employability Modifies the Impacts of Unemployment and Job Insecurity on Life Satisfaction and Mental Health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265-276. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/01676296>
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2000). Hospital downsizing, individual resources, and occupational stressors in nurses. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 13(4), 371-390.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2001). Impact of restructuring scale: an instrument to measure effects of hospital restructuring. *Healthc Manage Forum*, 14(3), 24-28.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2001). Stress and the effects of hospital restructuring in nurses. *CJNR: Canadian Journal of Nursing Research*, 33(2), 93-108.
- Greenglass, E. R., & Burke, R. J. (2002). Hospital restructuring and burnout. *J Health Hum Serv Adm*, 25(1), 89-114.
- Grunberg, L., Moore, S. Y., & Greenberg, E. (2001). Differences in psychological and physical health among layoff survivors: The effect of layoff contact. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(1), 15-25.
- Hadi, A. A., Naing, N. N., Daud, A., & Nordin, R. (2008). Work related depression among secondary school teachers in Kota Bharu, Kelantan, Malaysia. *International Medical Journal*, 15(2), 145-152.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: 'Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all'? *Personnel Review*, 35(2), 158-174.
- Hammig, O., & Bauer, G. F. (2014). Work, work-life conflict and health in an industrial work environment. *Occup Med (Lond)*, 64(1), 34-38. doi: 10.1093/occmed/kqt127
- Hammig, O., Gutzwiller, F., & Kawachi, I. (2014). The contribution of lifestyle and work factors to social inequalities in self-rated health among the employed population in Switzerland. *Soc Sci Med*, 121c, 74-84. doi: 10.1016/j.socscimed.2014.09.041
- Handel, M. J. (2005). Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32(1), 66-94.
- Handley, A. (2009). Nurturing resilience in the recession. *Nurs Stand*, 23(50), 18-20.
- Hank, K., & Erlinghagen, M. (2011). Perceptions of Job Security in Europe's Ageing Workforce. *Social Indicators Research*, 103(3), 427-442. doi: <http://link.springer.com/journal/volumesAndIssues/11205>
- Hannerz, H., Albertsen, K., Nielsen, M. L., Tüchsen, F., & Burr, H. (2004). Occupational Factors and 5-Year Weight Change Among Men in a Danish National Cohort. *Health Psychology*, 23(3), 283-288.
- Hannigan, B., Edwards, D., Coyle, D., Fothergill, A., & Burnard, P. (2000). Burnout in community mental health nurses: findings from the all-Wales stress study. *J Psychiatr Ment Health Nurs*, 7(2), 127-134.
- Hansen, M. J. (2001). *Individual reactions to a large-scale organizational change in a healthcare organization*. (62).
- Hawley, B. S. (2004). *An exploratory study of job insecurity, job involvement and job motivation in a workforce reduction initiative*. (64).



- Hellgren, J., & Chirumbolo, A. (2003). Can Union Support Reduce the Negative Effects of Job Insecurity on Well-Being? *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 271-289. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236.
- Heo, Y. S., Chang, S. J., Park, S. G., Leem, J. H., Jeon, S. H., Lee, B. J., . . . Kim, H. C. (2013). Association between Workplace Risk Factor Exposure and Sleep Disturbance: Analysis of the 2nd Korean Working Conditions Survey. *Ann Occup Environ Med*, 25(1), 41. doi: 10.1186/2052-4374-25-41
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Kouvonen, A., Noro, A., Finne-Soveri, H., & Sinervo, T. (2012). The association of ownership type with job insecurity and worry about job stability: The moderating effects of fair management, positive leadership, and employment type. *Advances in Nursing Science*, 35(1), 39-50.
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., Vahtera, J. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(8), 830-835.
- Hertting, A., Nilsson, K., Theorell, T., & Larsson, U. S. (2005). Assistant nurses in the Swedish healthcare sector during the 1990s: a hard-hit occupational group with a tough job. *Scand J Public Health*, 33(2), 107-113. doi: 10.1080/14034940410019154
- Hertzman, C., Power, C., Matthews, S., & Manor, O. (2001). Using an interactive framework of society and lifecourse to explain self-rated health in early adulthood. *Social Science & Medicine*, 53(12), 1575-1585.
- Hintsala, T., Hintsanen, M., Jokela, M., Pulkki-Raback, L., & Keltikangas-Jarvinen, L. (2013). Effort-reward imbalance at work is predicted by temporal and energetic characteristics of behavior: a population-based study. *Int J Occup Med Environ Health*, 26(3), 413-422. doi: 10.2478/s13382-013-0117-z
- Hodapp, M., & Jöns, I. (2004). Wie Mitarbeiter Fusionen erleben - eine kontrolltheoretische Betrachtung. [The experience of mergers. A control-theoretic analysis]. *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Heft 2004/2. Themenschwerpunkt 'Fusion und Akquisition'*, 35-42.
- Höge, T., Brucculeri, A., & Iwanowa, A. N. (2012). Karriereunsicherheit, zielkonflikte und qohlbeinden bei nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern: Eine drei-länder-studie. = Career insecurity, goal conflicts, and well-being among young scientists: A study in three countries. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 56(4), 159-172.
- Holden, L., Scuffham, P. A., Hilton, M. F., Vecchio, N. N., & Whiteford, H. A. (2010). Work performance decrements are associated with Australian working conditions, particularly the demand to work longer hours. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3), 281-290.
- Hu, Q., & Schaufeli, W. B. (2011). Job insecurity and remuneration in Chinese family-owned business workers. *The Career Development International*, 16(1), 6-19.

- Huang, G.-h., Zhao, H. H., & Lee, C. (2012). Job insecurity in the Chinese context: A critical review. In X. Huang & M. Harris Bond (Eds.), *Handbook of Chinese organizational behavior: Integrating theory, research and practice*. (pp. 343-356). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Huang, G. h., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752-769.
- Hui, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26(2), 215-232.
- Hussein, S., Manthorpe, J., Ridley, J., Austerberry, H., Farrelly, N., Larkins, C., . . . Stanley, N. (2014). Independent children's social work practice pilots: Evaluating practitioners' job control and burnout. *Research on Social Work Practice*, 24(2), 224-234.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Tolvanen, A., & Kinnunen, U. (2010). The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 406-418.
- Ibrahim, S., Smith, P., & Muntaner, C. (2009). A multi-group cross-lagged analyses of work stressors and health using Canadian national sample. *Social Science & Medicine*, 68(1), 49-59.
- Ibrahim, S. A., Scott, F. E., Cole, D. C., Shannon, H. S., & Eyles, J. (2001). Job strain and self-reported health among working women and men: An analysis of the 1994/5 Canadian National Population Health Survey. *Women & Health*, 33(1-2), 105-124.
- Inauen, A., Reuter, H., & Bauer, G. F. (2010). G'sundheit für uns : Evaluation eines Projekts zur Einführung von Betrieblicher Gesundheitsförderung bei einem Versicherungsunternehmen. [Health for us. Evaluation of a project on the introduction of workplace health promotion in an insurance company]. 54-54.
- Inoue, A., Kawakami, N., Haratani, T., Kobayashi, F., Ishizaki, M., Hayashi, T., Araki, S. (2010). Job stressors and long-term sick leave due to depressive disorders among Japanese male employees: Findings from the Japan Work Stress and Health Cohort Study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(3), 229-235.
- Inoue, M., Tsurugano, S., Nishikitani, M., & Yano, E. (2010). Effort-reward imbalance and its association with health among permanent and fixed-term workers. *BioPsychoSocial Medicine*, 4.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2007). Exploring the predictors and consequences of job insecurity's components. *Journal of Managerial Psychology*, 22(1), 40-64.
- Jäger, R. (2006). Die psychische Gesundheit Erwerbstätiger im Kontext ihrer Arbeitsmarktsituation. In V. P. Q.-E.-M. Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung e (Ed.), *Kompetent für die Wissensgesellschaft* (pp. 345-364). Münster: Waxmann.

- Jiang, L., Probst, T., & Sinclair, R. R. (2013). Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. (pp. 176-195). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Johannessen, H. A., Tynes, T., & Sterud, T. (2013). Effects of occupational role conflict and emotional demands on subsequent psychological distress: A 3-year follow-up study of the general working population in Norway. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *55*(6), 605-613.
- Johnson, D. S., & Bharadwaj, S. (2005). Digitization of Selling Activity and Sales Force Performance: An Empirical Investigation. *Journal of the Academy of Marketing Science*, *33*(1), 3-18.
- Johnston, D. W., & Lee, W.-S. (2013). Extra Status and Extra Stress: Are Promotions Good for Us? *Industrial and Labor Relations Review*, *66*(1), 32-54. doi: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/ilrreview/>
- Jöns, I., & Schultheis, D. (2004). Kontrolle als Prädiktor für das Erleben von Fusionsprozessen. [Control as a predictor of the experience of organizational merger processes]. *Mannheimer Beiträge zur Wirtschafts- und Organisationspsychologie. Heft 2004/2. Themenschwerpunkt 'Fusion und Akquisition'*, 25-33.
- Jordan, P. J., Ashkanasy, N. M., & Hartel, C. E. J. (2002). Emotional intelligence as a moderator of emotional and behavioral reactions to job insecurity. *The Academy of Management Review*, *27*(3), 361-372.
- Juarez-Garcia, A. (2007). [Psychosocial work factors associated to blood pressure and cardiovascular symptoms among Mexican nurses]. *Salud Publica Mex*, *49*(2), 109-117.
- Kalil, A., Ziolo-Guest, K. M., Hawkey, L. C., & Cacioppo, J. T. (2010). Job insecurity and change over time in health among older men and women. *J Gerontol B Psychol Sci Soc Sci*, *65b*(1), 81-90. doi: 10.1093/geronb/gbp100
- Kalleberg, A. L., & Marsden, P. V. (2013). Changing work values in the United States, 1973–2006. *Social Science Research*, *42*(2), 255-270.
- Kambourov, G., & Manovskii, I. (2001). *Rising Occupational and Industry Mobility in the United States: 1968-1993*. Penn Institute for Economic Research, Department of Economics, University of Pennsylvania, PIER Working Paper Archive.
- Karle, J. (2012). *Assessing burnout in mental health providers of chronic clients: An exploration of predictors*. (73).
- Kates, N., Greiff, B. S., & Hagen, D. Q. (2003). Job loss and employment uncertainty. In J. P. Kahn & A. M. Langlieb (Eds.), *Mental health and productivity in the workplace: A handbook for organizations and clinicians*. (pp. 135-154). San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Kauhanen, M., & Nätti, J. (2014). Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work. *Social Indicators Research*.
- Kaur, H., Luckhaupt, S. E., Li, J., Alterman, T., & Calvert, G. M. (2014). Workplace psychosocial factors associated with hypertension in the U.S. workforce: a cross-sectional study based on the 2010 National Health Interview Survey. *Am J Ind Med*, *57*(9), 1011-1021. doi: 10.1002/ajim.22345

- Kausto, J., Elo, A.-L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(4), 431-452.
- Kawakami, N., Haratani, T., Kobayashi, F., Ishizaki, M., Hayashi, T., Fujita, O., Araki, S. (2004). Occupational class and exposure to job stressors among employed men and women in Japan. *J Epidemiol, 14*(6), 204-211.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology.*
- Kelly, E. L. (2013). *An examination of public mental hospitals using the Person-Environment Fit Model.* (73).
- Khan, J., & Rehnberg, C. (2009). Perceived Job Security and Sickness Absence: A Study on Moral Hazard. *European Journal of Health Economics, 10*(4), 421-428. doi: <http://link.springer.com/journal/volumesAndIssues/10198>
- Kieselbach, T., Winefield, A. H., Boyd, C., & Anderson, S. (2006). *Unemployment and health : International and interdisciplinary perspectives.* Bowen Hills: Australian Academic Press.
- Kim, M.-H., Kim, C.-y., Park, J.-K., & Kawachi, I. (2008). Is precarious employment damaging to self-rated health? Results of propensity score matching methods, using longitudinal data in South Korea. *Social Science & Medicine, 67*(12), 1982-1994.
- Kim, M. G., Kim, K. S., Ryoo, J. H., & Yoo, S. W. (2013). Relationship between Occupational Stress and Work-related Musculoskeletal Disorders in Korean Male Firefighters. *Ann Occup Environ Med, 25*(1), 9. doi: 10.1186/2052-4374-25-9
- Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Development of perceived job insecurity across two years: Associations with antecedents and employee outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 243-258.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (2000). Organizational antecedents and outcomes of job insecurity: A longitudinal study in three organizations in Finland. *Journal of Organizational Behavior, 21*(4), 443-459.
- Kinnunen, U., Mauno, S., & Siltaloppi, M. (2010). Job Insecurity, Recovery and Well-Being at Work: Recovery Experiences as Moderators. *Economic and Industrial Democracy, 31*(2), 179-194. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Kinschel, M. (2013). *Über den Zusammenhang der Mitarbeiterzufriedenheit auf die verschiedenen Facetten von Burnout bei Flugbegleiterinnen und Flugbegleitern.*
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Natti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: a two samples study. *Int Arch Occup Environ Health, 84*(8), 899-909. doi: 10.1007/s00420-011-0630-y
- Kivimäki, Vahtera, J., Ferrie, J. E., Hemingway, H., & Pentti, J. (2001). Organisational downsizing and musculoskeletal problems in employees: a prospective study. *Occup Environ Med, 58*(12), 811-817.

- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., & Ferrie, J. E. (2000). Factors underlying the effect of organisational downsizing on health of employees: longitudinal cohort study. *Bmj*, *320*(7240), 971-975.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A., & Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7-year 3-wave panel study. *Anxiety, Stress and Coping*, *14*(1), 59-73.
- Klandermans, B., Hesselink, J. K., & van Vuuren, T. (2010). Employment Status and Job Insecurity: On the Subjective Appraisal of an Objective Status. *Economic and Industrial Democracy*, *31*(4), 557-577. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Klehe, U. C., Vianen, A. E. M., & Zikic, J. (2012). Coping with economic stress: Introduction to the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(6), 745-751.
- Knabe, A., & Rätzl, S. (2008). Scarring or scaring? : The psychological impact of past unemployment and future unemployment risk. [Traumatisierend oder furchterregend? Die psychischen Auswirkungen vorheriger Arbeitslosigkeit und das zukünftige Risiko der Arbeitslosigkeit]. 10-10.
- Kopp, M. S., Skrabski, Á., Székely, A., Stauder, A., & Williams, R. (2007). Chronic stress and social changes: Socioeconomic determination of chronic stress. In P. Csermely & T. Korcsmáros (Eds.), *Stress responses in biology and medicine: Stress of life in molecules, organisms, and psychosocial communities*. (Vol. 1113, pp. 325-338). Malden: Blackwell Publishing.
- Kopp, M. S., Stauder, A., Purebl, G., Janszky, I., & Skrabski, Á. (2008). Work stress and mental health in a changing society. *European Journal of Public Health*, *18*(3), 238-244.
- Kowske, B. J., Rasch, R., & Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: An empirical examination of generational effects on work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, *25*(2), 265-279.
- Kozak, A., Kersten, M., Schillmöller, Z., & Nienhaus, A. (2013). Psychosocial work-related predictors and consequences of personal burnout among staff working with people with intellectual disabilities. *Research in Developmental Disabilities*, *34*(1), 102-115.
- Kraft, K., & Lang, J. (2008). The Causes and Consequences of Adopting a Works Council. *Jahrbucher fur Nationalökonomie und Statistik*, *228*(5-6), 512-532.
- Kramer, M. W., Dougherty, D. S., & Pierce, T. A. (2004). Managing Uncertainty During a Corporate Acquisition: A Longitudinal Study of Communication During an Airline Acquisition. *Human Communication Research*, *30*(1), 71-101.
- Kristensen, T. S., Borg, V., & Hannerz, H. (2002). Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study. *Scand J Public Health Suppl*, *59*, 41-48.
- Lai, Y., Saridakis, G., & Blackburn, R. (2013). Job Stress in the United Kingdom: Are Small and Medium-Sized Enterprises and Large Enterprises Different? *Stress Health*. doi: 10.1002/smi.2549

- Lakkis, N. A., Osman, M. H., Musharrafieh, U. M., & Issa, G. M. (2012). Psychological distress and job stressors among Lebanese workers: experience from a private sector. *Arch Environ Occup Health, 67*(3), 133-144. doi: 10.1080/19338244.2011.598887
- LaMontagne, A. D., Krnjacki, L., Kavanagh, A. M., & Bentley, R. (2013). Psychosocial working conditions in a representative sample of working Australians 2001-2008: an analysis of changes in inequalities over time. *Occup Environ Med, 70*(9), 639-647. doi: 10.1136/oemed-2012-101171
- LaMontagne, A. D., Smith, P. M., Louie, A. M., Quinlan, M., Ostry, A. S., & Shoveller, J. (2012). Psychosocial and other working conditions: variation by employment arrangement in a sample of working Australians. *Am J Ind Med, 55*(2), 93-106. doi: 10.1002/ajim.21038
- Lamy, S., Descatha, A., Sobaszek, A., Caroly, S., De Gaudemaris, R., & Lang, T. (2014). Role of the work-unit environment in the development of new shoulder pain among hospital workers: a longitudinal analysis. *Scand J Work Environ Health, 40*(2), 105-112. doi: 10.5271/sjweh.3430
- Landsbergis, P. A., Grzywacz, J. G., & LaMontagne, A. D. (2014). Work organization, job insecurity, and occupational health disparities. *Am J Ind Med, 57*(5), 495-515. doi: 10.1002/ajim.22126
- Landsbergis, P. A., Schnall, P. L., & Dobson, M. (2009). The workplace and cardiovascular disease. In P. L. Schnall, M. Dobson & E. Roskam (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures*. (pp. 89-111). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Lange, T. (2013). Scarred from the past or afraid of the future? Unemployment and job satisfaction across European labour markets. *The International Journal of Human Resource Management, 24*(6), 1096-1112.
- Laschinger, H. K. S. (2010). Staff nurse work engagement in canadian hospital settings: The influence of workplace empowerment and six areas of worklife. In S. L. Albrecht (Ed.), *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. (pp. 309-322). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Laszlo, K. D., Engstrom, K., Hallqvist, J., Ahlbom, A., & Janszky, I. (2013). Job insecurity and prognosis after myocardial infarction: the SHEEP Study. *Int J Cardiol, 167*(6), 2824-2830. doi: 10.1016/j.ijcard.2012.07.005
- László, K. D., Györfy, Z., Ádám, S., Csoboth, C., & Kopp, M. S. (2008). Work-related stress factors and menstrual pain: A nation-wide representative study. *Journal of Psychosomatic Obstetrics & Gynecology, 29*(2), 133-138.
- László, K. D., Pikhart, H., Kopp, M. S., Bobak, M., Pajak, A., Malyutina, S., Marmot, M. (2010). Job insecurity and health: A study of 16 European countries. *Social Science & Medicine, 70*(6), 867-874.
- Lederer, V., Rivard, M., & Mechakra-Tahiri, S. D. (2012). Gender differences in personal and work-related determinants of return-to-work following long-term disability: A 5-year cohort study. *Journal of Occupational Rehabilitation, 22*(4), 522-531.

- Lee, C., Bobko, P., & Chen, Z. X. (2006). Investigation of the Multidimensional Model of Job Insecurity in China and the USA. *Applied Psychology: An International Review*, 55(4), 512-540.
- Lee, H., Wilbur, J., Kim, M. J., & Miller, A. M. (2008). Psychosocial risk factors for work-related musculoskeletal disorders of the lower-back among long-haul international female flight attendants. *Journal of Advanced Nursing*, 61(5), 492-502.
- Lee, S., Colditz, G. A., Berkman, L. F., & Kawachi, I. (2004). Prospective study of job insecurity and coronary heart disease in US women. *Ann Epidemiol*, 14(1), 24-30.
- Lee, W. W., Park, J. B., Min, K. B., Lee, K. J., & Kim, M. S. (2013). Association between work-related health problems and job insecurity in permanent and temporary employees. *Ann Occup Environ Med*, 25(1), 15. doi: 10.1186/2052-4374-25-15
- Lees, M. G. J. (2001). *A comparative analysis of the survivor's syndrome responses of administrators, managers, nurses, and emergency physicians in a downsizing of the Ontario hospital industry.* (62).
- Lesińska, M. (2014). The European backlash against immigration and multiculturalism. *Journal of Sociology*, 50(1), 37-50.
- Levenstein, S., Smith, M. W., & Kaplan, G. A. (2001). Psychosocial predictors of hypertension in men and women. *Arch Intern Med*, 161(10), 1341-1346.
- Lhermitte, M., Frimat, P., Labat, L., & Haguenoer, J. M. (2012). [Use of illicit substances in the workplace]. *Ann Pharm Fr*, 70(1), 3-14. doi: 10.1016/j.pharma.2011.11.003
- Lin, X., & Leung, K. (2014). What signals does procedural justice climate convey? The roles of group status, and organizational benevolence and integrity. *Journal of Organizational Behavior*, 35(4), 464-488.
- Lind, E. A., & Van den Bos, K. (2002). When fairness works: Toward a general theory of uncertainty management. *Research in organizational behavior*, 24, 181-223.
- Lindberg, P., Josephson, M., Alfredsson, L., & Vingard, E. (2006). Promoting excellent work ability and preventing poor work ability: the same determinants? Results from the Swedish HAKuL study. *Occup Environ Med*, 63(2), 113-120. doi: 10.1136/oem.2005.022129
- Linz, S. J., & Semykina, A. (2008). How Do Workers Fare during Transition? Perceptions of Job Insecurity among Russian Workers, 1995-2004. *Labour Economics*, 15(3), 442-458. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/09275371>
- Lipscomb, H., Kucera, K., Epling, C., & Dement, J. (2008). Upper extremity musculoskeletal symptoms and disorders among a cohort of women employed in poultry processing. *Am J Ind Med*, 51(1), 24-36. doi: 10.1002/ajim.20527
- Lipscomb, H. J., Dement, J. M., Epling, C. A., Gaynes, B. N., McDonald, M. A., & Schoenfisch, A. L. (2007). Depressive symptoms among working women in rural North Carolina: A comparison of women in poultry processing and other low-wage jobs. *International Journal of Law and Psychiatry*, 30(4-5), 285-298.

- Lo Presti, A., & Nonnis, M. (2012). Moderated effects of job insecurity on work engagement and distress. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 19(2), 97-113.
- Loerbroks, A., Bosch, J. A., Douwes, J., Angerer, P., & Li, J. (2014). Job insecurity is associated with adult asthma in Germany during Europe's recent economic crisis: a prospective cohort study. *J Epidemiol Community Health*. doi: 10.1136/jech-2014-204274
- Loi, R., Lam, L. W., & Chan, K. W. (2012). Coping with job insecurity: The role of procedural justice, ethical leadership and power distance orientation. *Journal of Business Ethics*, 108(3), 361-372.
- Loretto, W., Platt, S., & Popham, F. (2010). Workplace change and employee mental health: Results from a longitudinal study. *British Journal of Management*, 21(2), 526-540.
- Luckhaupt, S. E., Cohen, M. A., Li, J., & Calvert, G. M. (2014). Prevalence of obesity among U.S. workers and associations with occupational factors. *Am J Prev Med*, 46(3), 237-248. doi: 10.1016/j.amepre.2013.11.002
- Maertz, C. P., Jr., Wiley, J. W., LeRouge, C., & Campion, M. A. (2010). Downsizing Effects on Survivors: Layoffs, Offshoring, and Outsourcing. *Industrial Relations*, 49(2), 275-285. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291468-232X/issues>
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.
- Mak, A. S., & Mueller, J. (2000). Job insecurity, coping resources and personality dispositions in occupational strain. *Work & Stress*, 14(4), 312-328.
- Mantler, J., Matejcek, A., Matheson, K., & Anisman, H. (2005). Coping With Employment Uncertainty: A Comparison of Employed and Unemployed Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3), 200-209.
- Marchand, A. (2008). Alcohol use and misuse: what are the contributions of occupation and work organization conditions? *BMC Public Health*, 8, 333. doi: 10.1186/1471-2458-8-333
- Marchand, A., & Blanc, M.-È. (2011). Occupation, work organisation conditions and the development of chronic psychological distress. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 40(4), 425-435.
- Marchand, A., Demers, A., & Durand, P. (2006). Social structures, agent personality and workers' mental health: A longitudinal analysis of the specific role of occupation and of workplace constraints-resources on psychological distress in the Canadian workforce. *Human Relations*, 59(7), 875-901.
- Marchand, A., Drapeau, A., & Beaulieu-Prévost, D. (2012). Psychological distress in Canada: The role of employment and reasons of non-employment. *International Journal of Social Psychiatry*, 58(6), 596-604.
- Marchand, A., Durand, P., Haines, V., 3rd, & Harvey, S. (2014). The multilevel determinants of workers' mental health: results from the SALVEO study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*. doi: 10.1007/s00127-014-0932-y



- Martínez, G., de Cuyper, N., & de Witte, H. (2010). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(2), 194-204.
- Mauno, S., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & De Witte, H. (2012). Work Characteristics in Long-Term Temporary Workers and Temporary-to-Permanent Workers: A Prospective Study among Finnish Health Care Personnel. *Economic and Industrial Democracy*, 33(3), 357-377. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Mauno, S., De Cuyper, N., Tolvanen, A., Kinnunen, U., & Mäkikangas, A. (2014). Occupational well-being as a mediator between job insecurity and turnover intention: Findings at the individual and work department levels. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 381-393.
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 295-314.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A., & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed-term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.
- Mauno, S., Leskinen, E., & Kinnunen, U. (2001). Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: Applying different scales in studying the stability of job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 22(8), 919-937.
- Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & Mental Health*, 17(4), 411-422.
- Maurier, W. L., & Northcott, H. C. (2000). Job uncertainty and health status for nurses during restructuring of health care in Alberta. *Western Journal of Nursing Research*, 22(5), 623-641.
- Mazloumi, A., Rostamabadi, A., Nasl Saraji, G., & Rahimi Foroushani, A. (2012). Work ability index (WAI) and its association with psychosocial factors in one of the petrochemical industries in Iran. *J Occup Health*, 54(2), 112-118.
- McAulay, B. J. (2000). *Work commitment in a turbulent career environment: Job insecurity's effect on psychological attachment to organization and profession. (job insecurity)*. (60).
- McDonough, P. (2000). Job insecurity and health. *Int J Health Serv*, 30(3), 453-476.
- McNamara, M., Bohle, P., & Quinlan, M. (2011). Precarious employment, working hours, work-life conflict and health in hotel work. *Applied Ergonomics*, 42(2), 225-232.
- Melvin, M. D. (2006). *The effects of outsourcing on the information technology professional: A case study*. (67).
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M., & O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, 64(4), 776-781.

- Mewes, R., Rief, W., Martin, A., Glaesmer, H., & Brähler, E. (2013). Arbeitsplatzunsicherheit vs. Arbeitslosigkeit: Trotz der Unterschiede im sozioökonomischen Status sind die Auswirkungen auf psychische Gesundheit und Inanspruchnahme von Gesundheitsleistungen ähnlich. = Job insecurity versus unemployment: Unequal in socioeconomic status but comparable detrimental effects on mental health and health care utilization. *PPmP: Psychotherapie Psychosomatik Medizinische Psychologie*, 63(3-4), 138-144.
- Michel, A. (2008). *Universitäten im Umbruch: Veränderungen so gestalten, dass Mitarbeiter diese unterstützen : Empirische Befunde aus einer organisationspsychologischen Perspektive.*
- Michel, A., Stegmaier, R., Meiser, D., & Sonntag, K. (2009). Ausgebrannt und unzufrieden? Wie Change-Charakteristika und veränderungsspezifische Arbeitsplatzunsicherheit mit emotionaler Erschöpfung, Arbeitszufriedenheit und Kündigungsabsicht zusammenhängen. [Burned out and dissatisfied? How change characteristics and change-specific job insecurity are related to emotional exhaustion, job satisfaction, and turnover intentions]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 53(1), 11-21.
- Millwar, L., & Kyriakidou, O. (2004). Linking pre- and post-merger identities through the concept of career. *The Career Development International*, 9(1), 12-27.
- Milner, A., Kavanagh, A., Krnjacki, L., Bentley, R., & LaMontagne, A. D. (2014). Area-level unemployment and perceived job insecurity: evidence from a longitudinal survey conducted in the Australian working-age population. *Ann Occup Hyg*, 58(2), 171-181. doi: 10.1093/annhyg/met066
- Mohr, G. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: A longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal of Organizational Behavior*, 21(3), 337-359.
- Mohren, D. C., Swaen, G. M., van Amelsvoort, L. G., Borm, P. J., & Galama, J. M. (2003). Job insecurity as a risk factor for common infections and health complaints. *J Occup Environ Med*, 45(2), 123-129.
- Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2004). Repeated Downsizing Contact: The Effects of Similar and Dissimilar Layoff Experiences on Work and Well-Being Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(3), 247-257.
- Moore, S., Grunberg, L., & Greenberg, E. (2006). Surviving repeated waves of organizational downsizing: The recency, duration, and order effects associated with different forms of layoff contact. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 19(3), 309-329.
- Mosadeghrad, A. M. (2013a). Occupational stress and turnover intention: implications for nursing management. *Int J Health Policy Manag*, 1(2), 169-176. doi: 10.15171/ijhpm.2013.30
- Mosadeghrad, A. M. (2013b). Quality of working life: an antecedent to employee turnover intention. *Int J Health Policy Manag*, 1(1), 43-50. doi: 10.15171/ijhpm.2013.07
- Moynihan, R. (2012). Job insecurity contributes to poor health. *Bmj*, 345, e5183. doi: 10.1136/bmj.e5183

- Muenster, E., Rueger, H., Ochsmann, E., Letzel, S., & Toschke, A. M. (2011). Association between overweight, obesity and self-perceived job insecurity in German employees. *BMC Public Health*, *11*, 162. doi: 10.1186/1471-2458-11-162
- Mümken, S., & Kieselbach, T. (2009). Prekäre Arbeit und Gesundheit in unsicheren Zeiten. [Precarious work and health in insecure times]. *Arbeit*, *18*(4), 313-326.
- Munn, S. L. (2013). *Developing a work-life system using types of organizational culture: An integrated perspective of individuals, organizations and policy*. (74).
- Murcia, M., Chastang, J.-F., & Niedhammer, I. (2013). Psychosocial work factors, major depressive and generalised anxiety disorders: Results from the french national sip study. *Journal of Affective Disorders*, *146*(3), 319-327.
- Murphy, L. R., & Pepper, L. D. (2003). Effects of organizational downsizing on worker stress and health in the United States. In C. L. Peterson (Ed.), *Work stress: Studies of the context, content and outcomes of stress: A book of readings*. (pp. 53-71). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Muschalla, B., & Linden, M. (2011). Embitterment and the workplace. In M. Linden & A. Maercker (Eds.), *Embitterment. Societal, psychological, and clinical perspectives* (pp. 154-167). Wien: Springer.
- Naswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 189-215. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Näswall, K., Lindfors, P., & Sverke, M. (2012). Job insecurity as a predictor of physiological indicators of health in healthy working women: An extension of previous research. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *28*(3), 255-263.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, *19*(1), 37-49.
- Nawrath, C. (2006). *Arbeiten auf dem Schleudersitz : Trainer werden, Trainer sein, Trainer bleiben*. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.
- Nelson, D. L., & Burke, R. J. (2002). *Gender, work stress, and health*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Neumark, D. (2000). *Changes in Job Stability and Job Security: A Collective Effort to Untangle, Reconcile, and Interpret the Evidence*. National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers: 7472.
- Nicholson, P. J. (2013). Health risk from job insecurity needs to be mitigated in these "VUCA times". *Bmj*, *347*, f5504. doi: 10.1136/bmj.f5504
- Niedhammer, I., Chastang, J.-F., Sultan-Taïeb, H., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2013). Psychosocial work factors and sickness absence in 31 countries in Europe. *European Journal of Public Health*, *23*(4), 622-629.
- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, J. F., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2014). Fractions of cardiovascular diseases and mental disorders attributable to psychosocial work factors in 31 countries in Europe. *Int Arch Occup Environ Health*, *87*(4), 403-411. doi: 10.1007/s00420-013-0879-4

- Niedhammer, I., Sultan-Taïeb, H., Chastang, J. F., Vermeylen, G., & Parent-Thirion, A. (2012). Exposure to psychosocial work factors in 31 European countries. *Occupational Medicine*, 62(3), 196-202.
- Noble, C. H. (2008). The influence of job security on field sales manager satisfaction: Exploring frontline tensions. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(3), 247-261.
- Noblet, A. J., & Gifford, S. M. (2002). The sources of stress experienced by professional Australian footballers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14(1), 1-13.
- Norlund, S., Reuterwall, C., Hoog, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender--results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10, 326. doi: 10.1186/1471-2458-10-326
- Nubling, M., Vomstein, M., Schmidt, S. G., Gregersen, S., Dulon, M., & Nienhaus, A. (2010). Psychosocial work load and stress in the geriatric care. *BMC Public Health*, 10, 428. doi: 10.1186/1471-2458-10-428
- O'Donnell, M., Allan, C., & Peetz, D. (2001). The New Public Management and Workplace Change. *Economic and Labour Relations Review*, 12(1), 85-103. doi: <http://search.informit.com.au/browseJournalTitle;res=IELBUS;issn=1035-3046>
- O'Neill, P., & Sevastos, P. (2013). The development and validation of a new multidimensional Job Insecurity Measure (JIM): An inductive methodology. *Journal of Occupational Health Psychology*, 18(3), 338-349.
- Oha, K., Animagi, L., Paasuke, M., Coggon, D., & Merisalu, E. (2014). Individual and work-related risk factors for musculoskeletal pain: a cross-sectional study among Estonian computer users. *BMC Musculoskeletal Disord*, 15(1), 181. doi: 10.1186/1471-2474-15-181
- Oliffe, J. L., & Han, C. S. E. (2014). Beyond workers' compensation: Men's mental health in and out of work. *American Journal of Men's Health*, 8(1), 45-53.
- Olsen, K. M., Kalleberg, A. L., & Nesheim, T. (2010). Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989-2005. *European Journal of Industrial Relations*, 16(3), 221-240. doi: <http://ejd.sagepub.com/archive/>
- Olsthoorn, M. (2013). Measuring precarious employment: A proposal for two indicators of precarious employment based on set-theory and tested with dutch labor market-data. *Social Indicators Research*.
- Ong, R., & Shah, S. (2012). Job Security Satisfaction in Australia: Do Migrant Characteristics and Gender Matter? *Australian Journal of Labour Economics*, 15(2), 123-139. doi: <http://business.curtin.edu.au/research/publications/journals/ajle/index.cfm>
- Ono, A. (2012). Job Security Concern among Temporary Agency Workers in Japan. *Japan Labor Review*, 9(3), 30-58. doi: <http://www.jil.go.jp/english/JLR.htm>
- Østhus, S. (2007). For better or worse? Workplace changes and the health and well-being of Norwegian workers. *Work, Employment and Society*, 21(4), 731-750.
- Ostry, A. S., Hershler, R., Kelly, S., Demers, P., Teschke, K., & Hertzman, C. (2001). Effects of de-industrialization on unemployment, re-employment, and work conditions in a manufacturing workforce. *BMC Public Health*, 1, 15.

- Otto, K., & Beck, J. (2012). Beanspruchung als Mediator zwischen Selbstwirksamkeitserwartung und Arbeitseinstellungen bei geringer vs. hoher Arbeitsplatzunsicherheit. [Strain as mediator between self-efficacy expectations and attitudes toward work in high versus low job insecurity employments]. *Psychologie des Alltagshandelns*, 5(2), 40-51.
- Otto, K., Hoffmann-Biencourt, A., & Mohr, G. (2011). Is There a Buffering Effect of Flexibility for Job Attitudes and Work-Related Strain under Conditions of High Job Insecurity and Regional Unemployment Rate? *Economic and Industrial Democracy*, 32(4), 609-630. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Pallesen, E., Nielsen, C. V., & Drews, B. M. (2007). [Greenhouse gardeners and sickness absence. A questionnaire study among greenhouse gardeners in Aarhus region]. *Ugeskr Laeger*, 169(9), 816-819.
- Papadopoulos, G., Georgiadou, P., Papazoglou, C., & Michaliou, K. (2010). Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention. *Safety Science*, 48(8), 943-949.
- Park, J. B., Nakata, A., Swanson, N. G., & Chun, H. (2013). Organizational factors associated with work-related sleep problems in a nationally representative sample of Korean workers. *Int Arch Occup Environ Health*, 86(2), 211-222. doi: 10.1007/s00420-012-0759-3
- Park, S. G., Min, K. B., Chang, S. J., Kim, H. C., & Min, J. Y. (2009). Job stress and depressive symptoms among Korean employees: the effects of culture on work. *Int Arch Occup Environ Health*, 82(3), 397-405. doi: 10.1007/s00420-008-0347-8
- Parker, S. K., Griffin, M. A., Sprigg, C. A., & Wall, T. D. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55(3), 689-719.
- Parslow, R. A., Jorm, A. F., Christensen, H., Broom, D. H., Strazdins, L., & RM, D. S. (2004). The impact of employee level and work stress on mental health and GP service use: an analysis of a sample of Australian government employees. *BMC Public Health*, 4, 41. doi: 10.1186/1471-2458-4-41
- Paulsen, N., Callan, V. J., Grice, T. A., Rooney, D., Gallois, C., Jones, E., . . . Bordia, P. (2005). Job uncertainty and personal control during downsizing: A comparison of survivors and victims. *Human Relations*, 58(4), 463-496.
- Peck, J., & Theodore, N. (2001). Contingent Chicago: Restructuring the Spaces of Temporary Labor. *International Journal of Urban and Regional Research*, 25(3), 471-496. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291468-2427/issues>
- Pede, I. (2002). *Betriebsklima und Gesundheit : Zum gegenwärtigen Erkenntnisstand und Ergebnisse einer betrieblichen Gesundheitsanalyse*. Leipzig: Edition Erata.
- Peiró, J. M., Sora, B., & Caballer, A. (2012). Job insecurity in the younger spanish workforce: Causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 444-453.

- Pelfrene, E., Vlerick, P., Moreau, M., Mak, R. P., Kornitzer, M., & De Backer, G. (2003). Perceptions of job insecurity and the impact of world market competition as health risks: Results from Belstress. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4), 411-425.
- Peltzer, K., Shisana, O., Zuma, K., Van Wyk, B., & Zungu-Dirwayi, N. (2009). Job stress, job satisfaction and stress-related illnesses among South African educators. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 25(3), 247-257.
- Pepper, L., Messinger, M., Weinberg, J., & Campbell, R. (2003). Downsizing and health at the United States Department of Energy. *Am J Ind Med*, 44(5), 481-491. doi: 10.1002/ajim.10303
- Perez, N., Franzini, L., Freeman, D. H., Ju, H., & Peek, K. (2011). A population-based study of job stress in Mexican Americans, non-Hispanic Blacks, and non-Hispanic Whites. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 33(2), 221-233.
- Perez, N. A. (2008). *Psychosocial job characteristics as predictors of overall health: Results from a community-based cross-sectional study conducted in southeast Texas in 2001 and 2002*. (68).
- Plaisier, I., de Bruijn, J. G. M., de Graaf, R., ten Have, M., Beekman, A. T. F., & Penninx, B. W. J. H. (2007). The contribution of working conditions and social support to the onset of depressive and anxiety disorders among male and female employees. *Social Science & Medicine*, 64(2), 401-410.
- Pollard, T. M. (2001). Changes in mental well-being, blood pressure and total cholesterol levels during workplace reorganization: The impact of uncertainty. *Work & Stress*, 15(1), 14-28.
- Probst, T. M. (2000). Wedded to the job: Moderating effects of job involvement on the consequences of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 63-73.
- Probst, T. M. (2002). The impact of job insecurity on employee work attitudes, job adaptation, and organizational withdrawal behaviors. In J. M. Brett & F. Drasgow (Eds.), *The psychology of work: Theoretically based empirical research*. (pp. 141-168). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Probst, T. M. (2003). Exploring employee outcomes of organizational restructuring: A Solomon four-group study. *Group & Organization Management*, 28(3), 416-439.
- Probst, T. M., Barbaranelli, C., & Petitta, L. (2013). The relationship between job insecurity and accident under-reporting: A test in two countries. *Work & Stress*, 27(4), 383-402.
- Probst, T. M., & Brubaker, T. L. (2001). The effects of job insecurity on employee safety outcomes: Cross-sectional and longitudinal explorations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6(2), 139-159.
- Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural Values as Moderators of Employee Reactions to Job Insecurity: The Role of Individualism and Collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 55(2), 234-254.
- Psychogios, A. G. (2010). Restructuring the employment relationship in South Eastern Europe?: Total quality-based changes on managers' careers and job security. *Employee Relations*, 32(3), 310-327.

- Punnett, B. J., Greenidge, D., & Ramsey, J. (2007). Job Attitudes and Absenteeism: A Study in the English Speaking Caribbean. *Journal of World Business*, 42(2), 214-227. doi: <http://www.sciencedirect.com/science/journal/10909516>
- Quinlan, M. (2005). The Hidden Epidemic of Injuries and Illness Associated with the Global Expansion of Precarious Employment. In C. L. Peterson & C. Mayhew (Eds.), *Occupational health and safety: International influences and the 'new' epidemics*. (pp. 53-74). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Quinlan, M., & Bohle, P. (2009). Overstretched and unreciprocated commitment: reviewing research on the occupational health and safety effects of downsizing and job insecurity. *Int J Health Serv*, 39(1), 1-44.
- Raykov, M. (2014). Employer Support for Innovative Work and Employees' Job Satisfaction and Job-Related Stress. *J Occup Health*.
- Reardon, R. F. (2010). The impact of learning culture on worker response to new technology. *Journal of Workplace Learning*, 22(4), 201-211.
- Reback, R., Rockoff, J., & Schwartz, H. L. (2011). *Under Pressure: Job Security, Resource Allocation, and Productivity in Schools Under NCLB*. National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers: 16745. <http://www.nber.org/papers/w16745.pdf>
- Reichert, A. R., Augurzky, B., & Tauchmann, H. (2013). SELF-PERCEIVED JOB INSECURITY AND THE DEMAND FOR MEDICAL REHABILITATION: DOES FEAR OF UNEMPLOYMENT REDUCE HEALTH CARE UTILIZATION? *Health Econ*. doi: 10.1002/hec.2995
- Richter, A., Näswall, K., De Cuyper, N., Sverke, M., De Witte, H., & Hellgren, J. (2013). Coping with job insecurity: Exploring effects on perceived health and organizational attitudes. *The Career Development International*, 18(5), 484-502.
- Rigotti, T., de Cuyper, N., de Witte, H., Korek, S., & Mohr, G. (2009). Employment prospects of temporary and permanent workers: Associations with well-being and work related attitudes. [Beschäftigungsaussichten von Zeitarbeitern und Festangestellten: Zusammenhänge mit Wohlbefinden und arbeitsbezogenen Einstellungen]. *Psychologie des Alltagshandelns*, 2(1), 22-35.
- Rigotti, T., Otto, K., & Mohr, G. (2007). Psychologische Verträge und ihr Zusammenhang mit psychosozialem Befinden von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In P. Richter, R. Rau & S. Mühlpfordt (Eds.), *Arbeit und Gesundheit. Zum aktuellen Stand in einem Arbeits- und Praxisfeld* (pp. 227-245). Lengerich: Papst.
- Rigotti, T., Otto, K., & Mohr, G. (2008). Die Bedeutung von organisationaler Gerechtigkeit für das Beanspruchungserleben in Abhängigkeit von Kontextbedingungen: ein Mehrebenenansatz. [The impact of organizational justice and contextual factors on employees' experience of strain: A multilevel approach]. *Wirtschaftspsychologie*, 10(2), 24-33.
- Rocha, C., Crowell, J. H., & McCarter, A. K. (2006). The Effects of Prolonged Job Insecurity on the Psychological Well-Being of Workers. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 33(3), 9-28.

- Roderick, M. (2013). Domestic moves: An exploration of intra-national labour mobility in the working lives of professional footballers. *International Review for the Sociology of Sport*, 48(4), 387-404.
- Roelen, C. A. M., van der Pol, T. R., Koopmans, P. C., & Groothoff, J. W. (2006). Identifying workers at risk of sickness absence by questionnaire. *Occupational Medicine*, 56(7), 442-446.
- Roland-Lévy, C., Lemoine, J., & Jeoffrion, C. (2014). Health and well-being at work: The hospital context. *European Review of Applied Psychology / Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 64(2), 53-62.
- Rösler, U., Stephan, U., Hoffmann, K., Morling, K., Müller, A., & Rau, R. (2008). Psychosoziale Merkmale der Arbeit, Überforderungserleben und Depressivität. [Job characteristics, the experience of excessive demands, and depression]. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 52(4), 191-203. doi: 10.1026/0932-4089.52.4.191
- Rugulies, R., Aust, B., Burr, H., & Bültmann, U. (2008). Job insecurity, chances on the labour market and decline in self-rated health in a representative sample of the Danish workforce. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62(3), 245-250.
- Rugulies, R., Bultmann, U., Aust, B., & Burr, H. (2006). Psychosocial work environment and incidence of severe depressive symptoms: prospective findings from a 5-year follow-up of the Danish work environment cohort study. *Am J Epidemiol*, 163(10), 877-887. doi: 10.1093/aje/kwj119
- Rugulies, R., Thieien, K., Nygaard, E., & Diderichsen, F. (2010). Job insecurity and the use of antidepressant medication among Danish employees with and without a history of prolonged unemployment: A 3.5-year follow-up study. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64(1), 75-81.
- Saade, S. L., & Marchand, A. (2013). Work organisation conditions, alcohol misuse: The moderating role of personality traits. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 44(2), 191-200.
- Saha, A., Kulkarni, P. K., Chaudhuri, R., & Saiyed, H. (2005). Occupational injuries: is job security a factor? *Indian J Med Sci*, 59(9), 375-381.
- Scharnhorst, J. (2008). Resilienz - neue Arbeitsbedingungen erfordern neue Fähigkeiten. [Resilience - New working conditions are requiring new competences]. *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland*, 51-54.
- Schreurs, B., van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, 24(1), 56-72.
- Schroda, F., Hacker, W., Riemer, S., Ishig, A., & Wetzstein, A. (2001). The health-promoting design of work content. In N. Merker, P. Göpfert & W. Kirch (Eds.), *Public health research and practice: Report of the Public Health Research Association Saxony 2000-2001. Volume III* (pp. 23-42). Regensburg: Roderer.
- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J., & Blanck, P. (2009). Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture. *Industrial Relations*, 48(3), 381-410. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291468-232X/issues>



- Schutte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *Int Arch Occup Environ Health*. doi: 10.1007/s00420-014-0930-0
- Scott, H. K. (2004). Reconceptualizing the nature and health consequences of work-related insecurity for the new economy: the decline of workers' power in the flexibility regime. *Int J Health Serv*, 34(1), 143-153.
- Selenko, E., & Batinic, B. (2013). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(6), 725-736.
- Seto, M., Morimoto, K., & Maruyama, S. (2004). Effects of work-related factors and work-family conflict on depression among Japanese working women living with young children. *Environ Health Prev Med*, 9(5), 220-227. doi: 10.1007/bf02898103
- Shan, C. L., Bin Adon, M. Y., Rahman, A. B., Hassan, S. T., & Ismail, K. B. (2012). Prevalence of neck pain and associated factors with personal characteristics, physical workloads and psychosocial among male rubber workers in FELDA settlement Malaysia. *Glob J Health Sci*, 4(1), 94-104. doi: 10.5539/gjhs.v4n1p94
- Sharabi, M., & Harpaz, I. (2013). Changes of Work Values in Changing Economy: Perspectives of Men and Women. *International Journal of Social Economics*, 40(8), 692-706. doi: <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?issn=0306-8293>
- Shaw, W. S., & Huang, Y.-H. (2005). Concerns and expectations about returning to work with low back pain: Identifying themes from focus groups and semi-structured interviews. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 27(21), 1269-1281.
- Siegrist, J. (2002). [Non-reciprocal social exchange is a health risk: a medical sociological research model]. *Forsch Komplementarmed Klass Naturheilkd*, 9(1), 31-36. doi: 58075
- Siegrist, J. (2010). Effort-reward imbalance at work and cardiovascular diseases. *Int J Occup Med Environ Health*, 23(3), 279-285.
- Siegrist, J. (2013a). Berufliche Gratifikationskrisen und depressive Störungen. Aktuelle Forschungsevidenz. [Effort-reward imbalance at work and depression. Current research evidence]. *Der Nervenarzt*, 84(1), 33-37. doi: 10.1007/s00115-012-3667-6
- Siegrist, J. (2013). [Effort-reward imbalance at work and depression: current research evidence]. *Nervenarzt*, 84(1), 33-37. doi: 10.1007/s00115-012-3667-6
- Siegrist, J. (2013b). Männer in der Arbeitswelt: Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. In L. Weißbach & M. Stiehler (Eds.), *Männergesundheitsbericht 2013. Im Fokus: Psychische Gesundheit* (pp. 141-157): Huber.
- Sikora, P., Moore, S., Greenberg, E., & Grunberg, L. (2008). Downsizing and alcohol use: A cross-lagged longitudinal examination of the spillover hypothesis. *Work & Stress*, 22(1), 51-68.
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739-751.

- Silla, I., Gracia, F. J., & Peiro, J. M. (2005). Job Insecurity and Health-Related Outcomes among Different Types of Temporary Workers. *Economic and Industrial Democracy*, 26(1), 89-117. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Silverstein, B. A., Bao, S. S., Fan, Z. J., Howard, N., Smith, C., Spielholz, P., .Viikari-Juntura, E. (2008). Rotator cuff syndrome: Personal, work-related psychosocial and physical load factors. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(9), 1062-1076.
- Simmons, L. A., & Swanberg, J. E. (2009). Psychosocial work environment and depressive symptoms among US workers: Comparing working poor and working non-poor. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol*, 44(8), 628-635.
- Sirviö, A., Ek, E., Jokelainen, J., Koiranen, M., Järvikoski, T., & Taanila, A. (2012). Precariousness and discontinuous work history in association with health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 40(4), 360-367.
- Siu, O.-L. (2013). The adverse effects of recession-related events on the health and well-being of individuals. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. (pp. 101-116). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Slack, K. J. (2005). *Examining job insecurity and well-being in the context of the role of employment*. (65).
- Slopen, N., Glynn, R. J., Buring, J. E., Lewis, T. T., Williams, D. R., & Albert, M. A. (2012). Job strain, job insecurity, and incident cardiovascular disease in the Women's Health Study: results from a 10-year prospective study. *PLoS One*, 7(7), e40512. doi: 10.1371/journal.pone.0040512
- Smith, P., & Frank, J. (2009). The changing nature of work in Canada and other developed countries: What do the trends over time tell us? In P. L. Schnall, M. Dobson & E. Roskam (Eds.), *Unhealthy work: Causes, consequences, cures*. (pp. 61-77). Amityville, NY, US: Baywood Publishing Co.
- Snow, T. (2008). How will the economic crisis affect your job security, career and pay? *Nurs Stand*, 23(5), 13-14.
- Sora Miana, B., Caballer Hernandez, A., & Peiro Silla, J. M. (2011). [Consequences of job insecurity. The moderator role of organizational support from a multilevel perspective]. *Psicothema*, 23(3), 394-400.
- Soylu, A. (2008). *Causes and consequences of work stress: A comparison of foreign and American workers in the United States*. (69).
- Sparks, K., Faragher, B., & Cooper, C. L. (2001). Well-being and occupational health in the 21st century workplace. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74(4), 489-509.
- Stadler, P., & Schärtel, B. (2008). Psychische Belastungen von Rettungsdienstmitarbeitern und Optimierungsmöglichkeiten. Eine Studie der bayerischen Gewerbeaufsicht. [Psychological stressors in EMS paramedics and possibilities for improvement. A study by the Bavarian industrial inspectorate]. *Prävention*, 31(1), 18-21.
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health--a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health*, 32(6), 443-462.

- Stansfeld, S. A., Blackmore, E. R., Zagorski, B. M., Munce, S., Stewart, D. E., & Weller, I. (2008). Work characteristics and social phobia in a nationally representative employed sample. *The Canadian Journal of Psychiatry / La Revue canadienne de psychiatrie*, *53*(6), 371-376.
- Stansfeld, S. A., Clark, C., Caldwell, T., Rodgers, B., & Power, C. (2008). Psychosocial work characteristics and anxiety and depressive disorders in midlife: the effects of prior psychological distress. *Occup Environ Med*, *65*(9), 634-642. doi: 10.1136/oem.2007.036640
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(1), 101-117.
- Stiglbauer, B., Selenko, E., Batinic, B., & Jodlbauer, S. (2012). On the link between job insecurity and turnover intentions: Moderated mediation by work involvement and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, *17*(3), 354-364.
- Stikeleather, S. J. (2001). *Injured workers' perspectives on claiming compensation for work-related injuries*. (62).
- Størseth, F. (2006). Changes at work and employee reactions: Organizational elements, job insecurity, and short-term stress as predictors for employee health and safety. *Scandinavian Journal of Psychology*, *47*(6), 541-550.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Clements, M., Broom, D. H., Rodgers, B., & Berry, H. L. (2011). Could better jobs improve mental health? A prospective study of change in work conditions and mental health in mid-aged adults. *Journal of Epidemiology and Community Health*, *65*(6), 529-534.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., L.-Y. Lim, L., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job Strain, Job Insecurity, and Health: Rethinking the Relationship. *Journal of Occupational Health Psychology*, *9*(4), 296-305.
- Struwig, F. W., & van Scheers, L. (2004). The Effect of Privatisation on Front Line Employees in a Service Organisation. *South African Journal of Economic and Management Sciences, N.S.*, *7*(1), 1-21. doi: <http://sajems.org/index.php/sajems/issue/archive>
- Suff, R., & Williams, S. (2004). The myth of mutuality? Employee perceptions of partnership at Borg Warner. *Employee Relations*, *26*(1), 30-43.
- Surawera, I. K., Hoe, V. C. W., Kelsall, H. L., Urquhart, D. M., & Sim, M. R. (2013). Physical and psychosocial factors associated with wrist or hand pain among Australian hospital-based nurses. *Injury Prevention*, *19*(1), 13-18.
- Sveinsdóttir, H., Gunnarsdóttir, H., & Friirisdóttir, H. (2007). Self-assessed occupational health and working environment of female nurses, cabin crew and teachers. *Scandinavian Journal of Caring Sciences*, *21*(2), 262-273.
- Sverke, M., & Goslinga, S. (2003). The Consequences of Job Insecurity for Employers and Unions: Exit, Voice and Loyalty. *Economic and Industrial Democracy*, *24*(2), 241-270. doi: <http://eid.sagepub.com/archive/>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2001). Exit, Voice and Loyalty Reactions to Job Insecurity in Sweden: Do Unionized and Non-unionized Employees Differ? *British Journal of Industrial Relations*, *39*(2), 167-182. doi: <http://onlinelibrary.wiley.com/journal/10.1111/%28ISSN%291467-8543/issues>

- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23-42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264.
- Swaen, G. M., Bultmann, U., Kant, I., & van Amelsvoort, L. G. (2004). Effects of job insecurity from a workplace closure threat on fatigue and psychological distress. *J Occup Environ Med*, 46(5), 443-449.
- Swanberg, J. E., & Simmons, L. A. (2008). Quality Jobs in the New Millennium: Incorporating Flexible Work Options as a Strategy to Assist Working Families. *Social Service Review*, 82(1), 119-147. doi: <http://www.jstor.org/action/showPublication?journalCode=sociservrevi>
- Taylor, P., McLoughlin, C., Meyer, D., & Brooke, E. (2013). Everyday discrimination in the workplace, job satisfaction and psychological wellbeing: Age differences and moderating variables. *Ageing & Society*, 33(7), 1105-1138.
- Tennant, C. (2001). Work-related stress and depressive disorders. *J Psychosom Res*, 51(5), 697-704.
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The Relationship between Job Insecurity and Burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences, N.S.*, 13(3), 254-271. doi: <http://sajems.org/index.php/sajems/issue/archive>
- Tivendell, J., & Bourbonnais, C. (2000). Job insecurity in a sample of Canadian civil servants as a function of personality and perceived job characteristics. *Psychological Reports*, 87(1), 55-60.
- Torres, R. (2001). *Studies on the social dimensions of globalization: Towards a socially sustainable world economy: An analysis of the social pillars of globalization*: Geneva: International Labour Office; distributed by ILO Publications Center, Waldorf, Md.
- Tytherleigh, M. Y., Jacobs, P. A., Webb, C., Ricketts, C., & Cooper, C. (2007). Gender, health and stress in English university staff--Exposure or vulnerability? *Applied Psychology: An International Review*, 56(2), 267-287.
- Udris, I., & Weiss, V. (2010). Downsizing: Was danach? Zur Situation bei Verbleibenden nach Personalabbau. In T. Rigotti, S. Korek & K. Otto (Eds.), *Gesund mit und ohne Arbeit* (pp. 353-367). Lengerich: Pabst.
- van den Bos, K., Heuven, E., Burger, E., & Van Veldhuizen, M. F. (2006). Uncertainty Management After Reorganizations: The Ameliorative Effect of Outcome Fairness on Job Uncertainty. *Revue Internationale de Psychologie Sociale*, 19(1), 75-86.
- Van Knippenberg, D., & Van Leeuwen, E. (2001). Organisational identity after a merger: Sense of continuity as key. *Social identity processes in organizational contexts*, 249.

- Vander Elst, T., Bosman, J., de Cuyper, N., Stouten, J., & de Witte, H. (2013). Does positive affect buffer the associations between job insecurity and work engagement and psychological distress? A test among South African workers. *Applied Psychology: An International Review*, 62(4), 558-570.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2014). Perceived Control and Psychological Contract Breach as Explanations of the Relationships Between Job Insecurity, Job Strain and Coping Reactions: Towards a Theoretical Integration. *Stress Health*. doi: 10.1002/smi.2584
- Vander Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). Threat of losing valued job features: The role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal. *Work & Stress*, 28(2), 143-164.
- Vander Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.
- Vanroelen, C., Louckx, F., Moors, G., & Levecque, K. (2010). The clustering of health-related occupational stressors among contemporary wage-earners. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(6), 654-674.
- Vegchel, N. v., de Jonge, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2002). Testing global and specific indicators of rewards in the Effort-Reward Imbalance Model: Does it make any difference? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(4), 403-421.
- Vermeulen, K. (2005). Job Insecurity, Reallocation and Technological Innovation in a Self-Fulfilling Prophecy. *B.E. Journal of Macroeconomics: Topics in Macroeconomics*, 5(1), 1-36. doi: <http://www.bepress.com/bejm/topics/>
- Vieitez, J. C., de la Torre Carcía, A., & Vega Rodríguez, M. T. (2001). Perception of job security in a process of technological change: Its influence on psychological well-being. *Behaviour & Information Technology*, 20(3), 213-223.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J., & Ferrie, J. E. (2003). From insecure to secure employment: changes in work, health, health related behaviours, and sickness absence. *Occup Environ Med*, 60(12), 948-953.
- Virtanen, M., Koskinen, S., Kivimäki, M., Honkonen, T., Vahtera, J., Ahola, K., & Lonnqvist, J. (2008). Contribution of non-work and work-related risk factors to the association between income and mental disorders in a working population: the Health 2000 Study. *Occup Environ Med*, 65(3), 171-178. doi: 10.1136/oem.2007.033159
- Virtanen, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Jokela, M., Heikkilä, K., Fransson, E., . . . Clays, (2013). Perceived job insecurity as a risk factor for incident coronary heart disease: Systematic review and meta-analysis. [Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit als Risikofaktor für das Einsetzen einer koronaren Herzerkrankung: Systematische Übersicht und Meta-Analyse]. *BMJ (British Medical Journal)*(347), ff4746-ff4746.
- Virtanen, P., Janlert, U., & Hammarstrom, A. (2011). Exposure to temporary employment and job insecurity: a longitudinal study of the health effects. *Occup Environ Med*, 68(8), 570-574. doi: 10.1136/oem.2010.054890

- Waenerlund, A.-K., Virtanen, P., & Hammarström, A. (2011). Is temporary employment related to health status? Analysis of the Northern Swedish Cohort. *Scandinavian Journal of Public Health, 39*(5), 533-539.
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A., Houtman, I. L., van den Bossche, S., Smulders, P., & Taris, T. W. (2012). Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity? *Int Arch Occup Environ Health, 85*(7), 763-773. doi: 10.1007/s00420-011-0718-4
- Wagenaar, A. F., Kompier, M. A. J., Taris, T. W., & Houtman, I. L. D. (2013). Temporary employment, quality of working life and well-being. In A.-S. G. Antoniou & C. L. Cooper (Eds.), *The psychology of the recession on the workplace*. (pp. 117-139). Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- Wagner, S. L., Forer, B., Cepeda, I. L., Goelman, H., Maggi, S., D'Angiulli, A., & Grunau, R. E. (2013). Perceived stress and Canadian early childcare educators. *Child & Youth Care Forum, 42*(1), 53-70.
- Wang, J. (2004). Perceived Work Stress and Major Depressive Episodes in a Population of Employed Canadians Over 18 Years Old. *Journal of Nervous and Mental Disease, 192*(2), 160-163.
- Wang, J., Patten, S. B., Currie, S., Sareen, J., & Schmitz, N. (2012). A population-based longitudinal study on work environmental factors and the risk of major depressive disorder. *Am J Epidemiol, 176*(1), 52-59. doi: 10.1093/aje/kwr473
- Wang, J. L., Lesage, A., Schmitz, N., & Drapeau, A. (2008). The relationship between work stress and mental disorders in men and women: Findings from a population-based study. *Journal of Epidemiology and Community Health, 62*(1), 42-47.
- Waters, L. (2007). Experiential differences between voluntary and involuntary job redundancy on depression, job-search activity, affective employee outcomes and re-employment quality. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(2), 279-299.
- Weiss, V., & Udris, I. (2001). Downsizing und Survivors. Stand der Forschung zum Leben und Überleben in schlanken und fusionierten Organisationen. [Downsizing and survivors]. *Arbeit, 10*(2), 103-121.
- Werner-Leonard, A. (2006). *Self-esteem and mastery as moderators of the relationship between work and non-work stressors and depression*. (67).
- Westman, M., Etzion, D., & Danon, E. (2001). Job insecurity and crossover of burnout in married couples. *Journal of Organizational Behavior, 22*(5), 467-481.
- Wilkinson, F., Bullock, A., Burchell, B., Konzelmann, S. J., & Maneklow, R. (2007). *NHS Reforms and the Working Lives of Midwives and Physiotherapists*. ESRC Centre for Business Research, ESRC Centre for Business Research - Working Papers.
- Winefield, A. H., Montgomery, B., Gault, U., Muller, J., O'Gorman, J., Reser, J., & Roland, D. (2002). The psychology of work and unemployment in Australia today: An Australian Psychological Society discussion paper. *Australian Psychologist, 37*(1), 1-9.
- Woo, J.-M., & Postolache, T. T. (2008). The impact of work environment on mood disorders and suicide: Evidence and implications. *International Journal on Disability and Human Development, 7*(2), 185-200.

- Wu, L. (2013). Social network effects on productivity and job security: Evidence from the adoption of a social networking tool. *Information Systems Research*, 24(1), 30-51.
- Yacob, M. A., Daud, A., Noor, N. M., & Mohammad, W. M. Z. W. (2010). Prevalence and associated factors of stress among assistant medical officers in ministry of health (MOH) hospitals in Kelantan and TYerengganu, Malaysia. *International Medical Journal*, 17(1), 9-16.
- Yasin, S. M., Retneswari, M., Moy, F. M., Darus, A., & Koh, D. (2012). Job stressors and smoking cessation among Malaysian male employees. *Occupational Medicine*, 62(3), 174-181.
- Yip, B. L. P. (2009). *Job burnout among construction professionals in Hong Kong: A moderator model with coping strategies*. (69..
- Zacher, H., Degner, M., Seevaldt, R., Frese, M., & Lüdde, J. (2009). Was wollen jüngere und ältere erwerbstätige erreichen? Altersbezogene unterschiede in den inhalten und merkmalen beruflicher ziele. = What do younger and older workers want to accomplish? Age-related differences in content and characteristics of occupational goals. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8(4), 191-200.
- Zeytinoglu, I. U., & Denton, M. (2006). *Satisfied Workers, Retained Workers: Effects of Work and Work Environment on Homecare Workers' Job Satisfaction, Stress, Physical Health, and Retention*. McMaster University, Social and Economic Dimensions of an Aging Population Research Papers.
- Zeytinoglu, I. U., Denton, M., Davies, S., Seaton, M. B., & Millen, J. (2009). *Visiting and Office Home Care Workers' Occupational Health: An Analysis of Workplace Flexibility and Worker Insecurity Measures Associated with Emotional and Physical Health*. McMaster University, Quantitative Studies in Economics and Population Research Reports.
- Zhang, Z., & Snizek, W. E. (2003). Occupation, job characteristics, and the use of alcohol and other drugs. *Social Behavior and Personality*, 31(4), 395-412.
- Zimmerman, F. J., Christakis, D. A., & Stoep, A. V. (2004). Tinker, tailor, soldier, patient: Work attributes and depression disparities among young adults. *Social Science & Medicine*, 58(10), 1889-1901.

**Tab. 18:** Systematik der Datenextraktion / Codierung

Varia- blenname	coding	codes	comment
<b>general infor- mation</b>			
Index	Id	first author, year, if more than one publication by one other, then first author, second author, year	first author, year
Titel des Manu- skripts	Title	full text	
Autor(in)	Author	full text	all authors
Zeitschrift	Journal	full text	
Erscheinungs- jahr	Year	metrical	
Datenextraktion Durchgeführt von	Reviewer	BK = Birgit Köper, SG = Susanne Gerstenberg, AS = Alexander Saupe	
Herkunftsland / Stichprobe	Country	full text	
Status des Manu- skripts	pub.type	1 = journal article, 2 = book chapter, 3 = book; 9 = thesis	
Hauptfragestel- lung	Objective	full text	sentence from abstract
Abstract	Abstract	full text	copy abstract in
Manuskripttyp	Manuscript	1 = empirical, 2 = theoretical, 3 = both	
Theoretischer Beitragstyp	theory.type	1 = non-scientifical, 2 = theory development, 3 = review	if manuscript = 2
Empirischer Bei- tragstyp	empirical.type	1 = primary research, 2 = secondary research, 3 = systematic review	if manuscript = 1
Theoretische Fundierung	Theory	1 = transactional stress theory, 2 = job demand control model, 3 = job demand resource model, 4 = effort reward imbalance, 5 = psychological contract; 6 = organisational justice; 9 = uncertainty theory; 12 = conservation of resources, 99 = other / empirical findings of previous studies re JI	99 particularly if theory part is not explicitly related to specific theo- ries but rather to other empirical work or systematic reviews in the field of JI



Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity)

Übergreifende Kategorisierung theoretischer Fundierung	Approach	1 = stress (1, 2, 3, 4,9), 2 = social exchange (5,6).	
Gestaltungswissen	work design recommendations	full text; nr = not reported	
Moderationen	Moderations	full text; nr = not reported	
<b>Method</b>			
Datenformat	Method	1 = quantitative, 2 = quantitative, 3 = mixed	
Studiendesign	design1	1 = cross-sectional, 2 = longitudinal	
Studiendesign 2	design2	1 = experimental, 2 = quasi-experimental, 3 = other	
Stichprobengröße	sample.size	metrical	
Durchschnittsalter der Stichprobe	average age	metrical	
Frauenanteil in der Stichprobe	percentage of women	metrical	
Berufsgruppe	Occupation	full text	so far samples not homogeneous, so that they usually contain various occupations
Branche	Sector	full text	so far samples not homogeneous, so that they usually contain various occupations
<b>Independent variable(s)</b>			
Prädiktoren (mehrere)	pre <sub>1-n</sub>	full text	
Operationalisierung	operat.pre <sub>1-n</sub>	full text	for each predictor
Messung	measure.pre <sub>1-n</sub>	full text / standardised measure / literature reference	for each predictor
Psychometrische Eigenschaften	validated.pre <sub>1-n</sub>	0 = not reported; 1 = reported for study at hand; 2 = reported for previous (validation-) studies	for each predictor

Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity)

dependent variable(s)			
Kriteriumsvariablen (mehrere)	out <sub>1-n</sub>	full text (mental health; physical health; general health)	
Operationalisierung der Kriteriumsvariablen	operat.out <sub>1-n</sub>	full text	for each predictor
Messung der Kriteriumsvariablen	measure.out <sub>1-n</sub>	full text / standardised measure / literature reference	for each predictor
Psychometrische Eigenschaften	validated.out <sub>1-n</sub>	0 = not reported; 1 = reported for study at hand; 2 = reported for previous (validation-) studies	for each predictor
results			
Zusammenhangstyp	assoc.type	1 = correlation coefficient, 2 = odds-ratio, adjusted; 20 = odds ratio crude; 3 = mean differences, 4 = regression coefficient of linear model (hierarchical or structural), 40 = uncorrected regression coefficient; 5 = Risk Ratios, 6 = F value (if p < 0.05, p = 0.05), 7 = Prevalence Ratios	
Zusammenhang Hauptkategorie (JI – AV <sub>haupt</sub> )	mean DV category	1 = JI – mental health / wellbeing; 2 = JI – physical health; 3 JI – general health / wellbeing	if correlation, insert value for r
Zusammenhang Unterkategorie (JI – AV <sub>sub</sub> )	sub DV category	10 = JI – mental health unspecified; 11 = JI – mental health / psychological wellbeing; 12 = JI – mental health / Burnout; 13 = JI – mental health / psychological symptoms; 20 = JI – physical health unspecified; 21 = JI – physical health / diseases of the circulatory system /CHD; 22 = JI – physical health / diseases of the musculo skeletal system; 23 = JI – physical health / diseases of the digestive system, 24 = JI – physical health / infectious diseases; 25 = JI – physical health / others; 31 = general health / self-rated; 33 = general health / health behaviour	