

Arbeitsplatzunsicherheit

Birgit Köper, Susanne Gerstenberg

Hintergrund und Fragestellung

Definition

- Quantitative subjektive Arbeitsplatzunsicherheit: „overall concern about the continued existence of the job in the future“ (De Witte, 1999)
- Qualitative subjektive Arbeitsplatzunsicherheit, hier nicht betrachtet: „perceive(d) (...) threat to valued job features, such as their career prospects and salary development“ (Van der Elst et al., 2014)



Prädiktoren

- Was sind die Ursachen für Arbeitsunsicherheit?
- Hintergrund: soziale Austauschtheorien, Konzepte der Einstellungs- und Arbeitswertforschung

Auswirkungen

- In welchem Zusammenhang steht Arbeitsplatzunsicherheit mit Gesundheit und Wohlbefinden?
- Hintergrund: stresstheoretische Konzepte, soziale Austauschtheorien

Methode

Literaturrecherche: PSYINDEX, PsychINFO, PubMed/Medline, EconLit

Publikationszeitraum: 1980-2014, Eingrenzung auf 2000-2014 aufgrund bereits vorliegender Metaanalysen bzgl. früherer Zeiträume sowie Median-Publikationsjahr 2008

Prädiktoren

- quantitative Aktualisierung der Befunde einer vorliegenden Metaanalyse bis zum Jahr 2014
- narrative Ergänzung weiterer Prädiktoren nach qualitativer Inhaltsanalyse
- n = 100, davon 51 Querschnitt und 27 Längsschnittstudien

Auswirkungen

- n = 223, davon 135 Querschnitt und 64 Längsschnittstudien
- Zusammenhänge: 136 für mentale Gesundheit/ Wohlbefinden, 31 für physische Gesundheit, 38 für allgemeine Gesundheit/ Wohlbefinden.

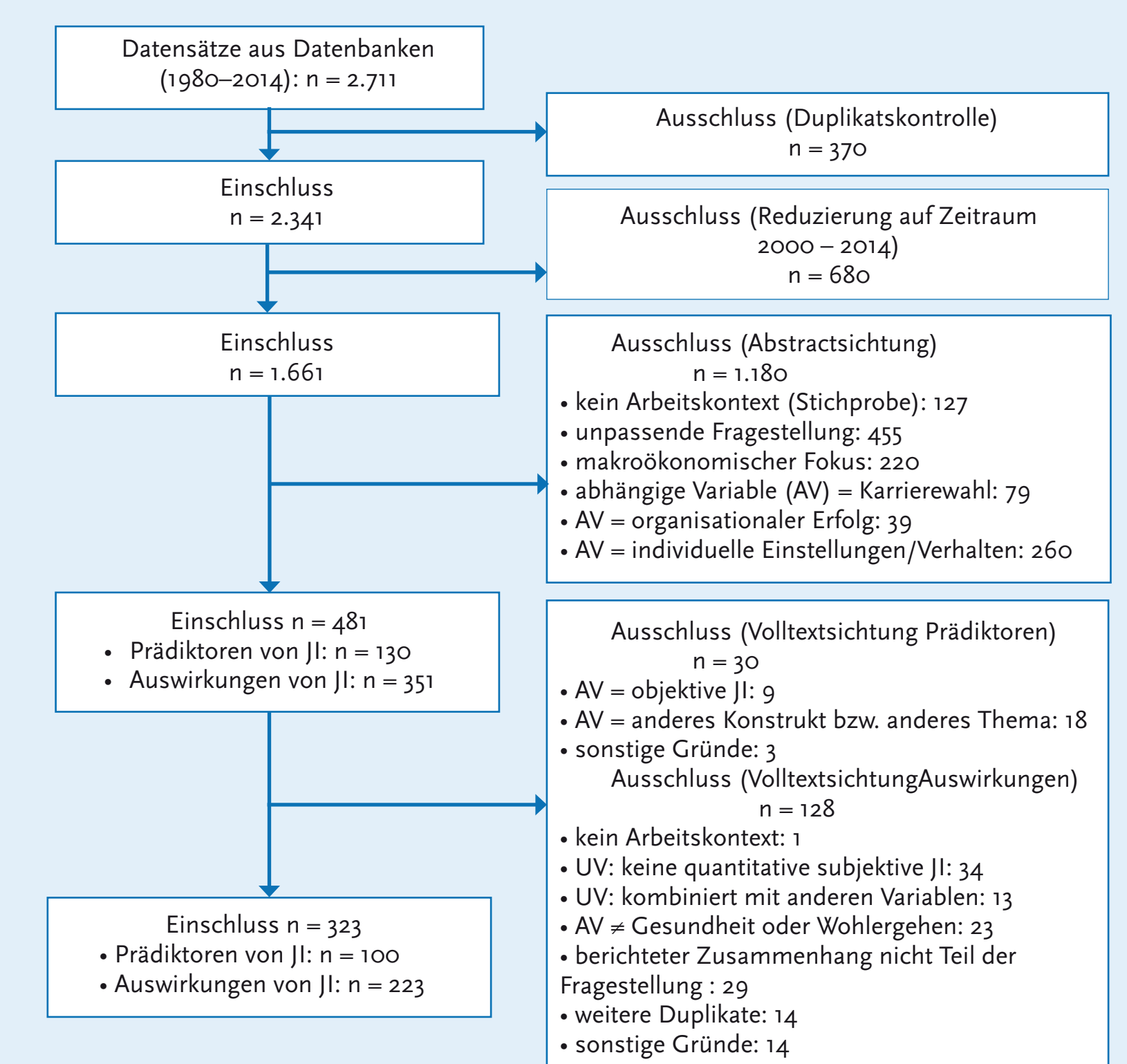


Abb. 1: Flow-Diagramm der Studienauswahl

Ergebnisse

Prädiktoren von Arbeitsplatzunsicherheit

quantitative Aktualisierung

stärkste Zusammenhänge mit

- subjektiven Prädiktoren
- Vertragstyp
- Position
- organisationalem Wandel

	Stand 2012 nach Keim et al. (2014)			Stand 2014 Aktualisierte Werte, eigene Berechnungen		
	Anzahl Studien	N	mittleres r	Anzahl Studien	N	mittleres r
Subjektive Prädiktoren						
Kontrollüberzeugungen (internal LOC)	5	1.520	-,19	6	2.160	-,27
Rollenambiguität	14	6.117	,23	keine weiteren Studien		
Rollenkonflikt	12	4.261	,16	keine weiteren Studien		
Organisationale Kommunikation	8	5.460	-,20	keine weiteren Studien		
Objektive Prädiktoren						
Organisationaler Wandel	9	5.389	,15	keine weiteren Studien		
Alter	45	33.739	-,06	49	51.417	-,03
Geschlecht (weiblich)	39	35.643	-,03	43	53.321	-,02
Bildung	21	20.872	-,03	24	37.910	-,04
Positionen (blue collar)	11	10.496	,18	keine weiteren Studien		
Vertragstyp (befristet)	22	24.000	,20	25	27.977	,20
Erwerbsstatus (Teilzeit)	11	11.726	,04	13	15.366	,05

Abb. 2: Aktualisierung zentraler Prädiktoren von Arbeitsplatzunsicherheit

narrative Ergänzung

- vielfältige Einflüsse auf individueller, organisationaler und gesellschaftlicher Makroebene; Kontextualisierung des Phänomens

		Studien
Individuelle Ebene		
	Soziodemografische Aspekte	21
	Sozioökonomische Aspekte	35
	Motivationale Aspekte	4
	Persönlichkeitseigenschaften	4
Organisationale Ebene		
	Strukturelle Aspekte	10
	Aspekte der Arbeitsorganisation	27
	Aspekte der Arbeitssituation	9
	Aspekte der Führung	6
	Aspekte der Human Resources	5
Makroebene		
	Ökonomische Aspekte	7
	Rechtlich-politische Aspekte	4
	Kulturelle Aspekte	3
	Soziale Aspekte	1

Abb. 3: weitere Prädiktoren von Arbeitsplatzunsicherheit

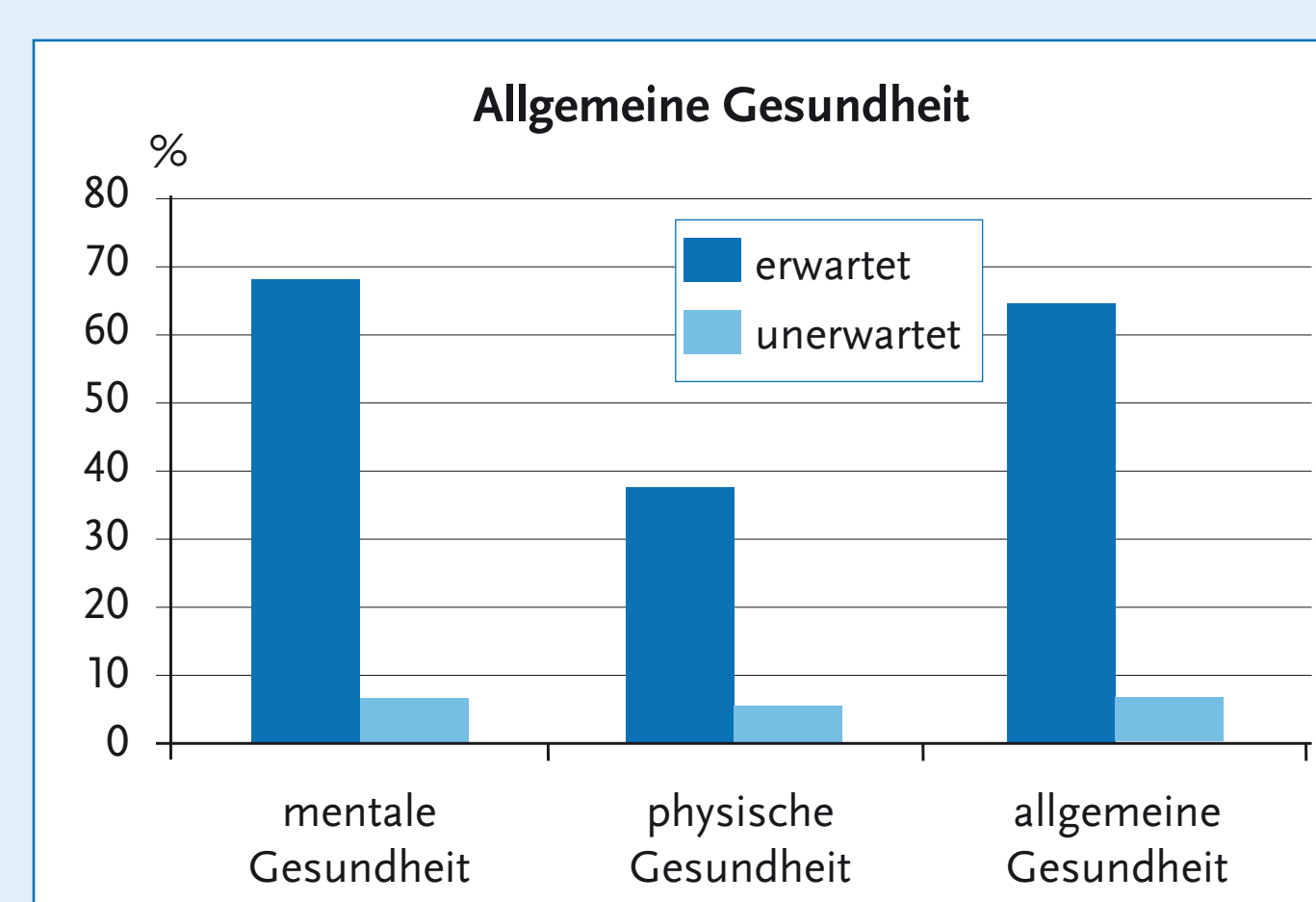
Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit

AV	mentale Gesundheit/Wohlbefinden	mittleres r	Anzahl der Zshg.
Gesamt		0,19	136
mentale Gesundheit unspezifiziert		0,22	15
psychisches/affektives Wohlbefinden		0,17	78
Burnout		0,19	56
psychische und Verhaltensstörungen		0,20	99
Gesamt	physische Gesundheit	0,13	31
Gesamt	allgemeine Gesundheit/Wohlbefinden	0,12	38
selbst eingeschätzte allgemeine Gesundheit		0,14	25
Gesundheitsverhalten		0,11	12

Effektstärken

- mehr Zusammenhänge für mentale Gesundheit, insbesondere für psychische und Verhaltensstörungen
- stärkere Effekte für mentale Gesundheit
- Längsschnittstudien bestätigen die Zusammenhänge
- insgesamt kleine Effektstärken

Abb. 4: mittlere korrelative und Anzahl der Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit



Konsistenz der Ergebnisse

- überwiegend hypothesenkonforme* Ergebnisse
- insbesondere für mentale Gesundheit hoher Anteil signifikanter und hypothesenkonformer* Ergebnisse

* Erwartet werden Beeinträchtigungen mentaler, physischer und allgemeiner Gesundheit.

Abb. 5: signifikante Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Gesundheit

Diskussion

- Niedrige bis mittelmäßige Studienqualität, häufige potenzielle Unterschätzung der Effekte aufgrund von Einzel-Item-Messungen
- Wichtige Moderatoren: Kontrolle/ Handlungsspielraum, Arbeitsvertragstyp, Beschäftigungsfähigkeit, soziale Unterstützung, Unternehmenskultur

- Ansätze zur Konstruktendifferenzierung, z. B. verschiedene Schweregrade
- Potenzielle intraindividuelle Variation über die Zeit
- Stärkere Berücksichtigung kultureller Unterschiede