

# Psychologische Folgen prekärer Arbeit

---

Univ.-Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch

FB Psychologie | Abt. Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

Interdisziplinäre Tagung

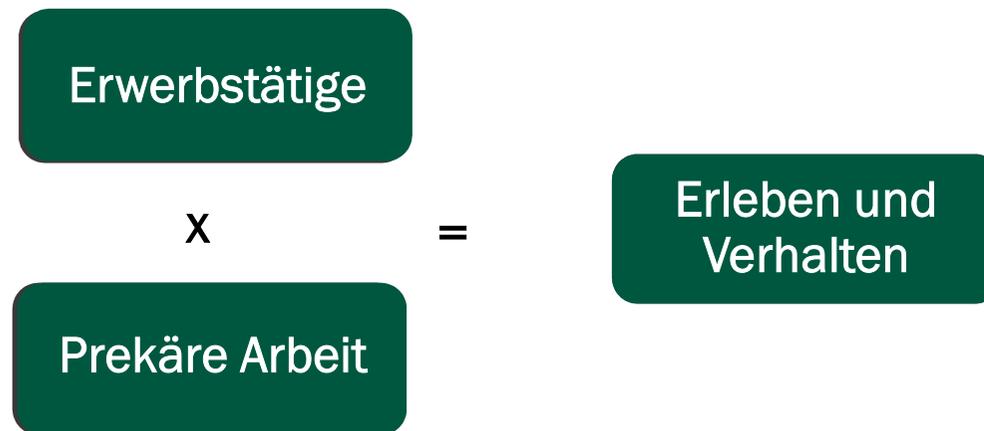
„Prekäre Arbeit: neue Herausforderungen für Gesellschaft und Wissenschaft“  
am 05.11.2021 im Parkhotel Brunauer



# Psychologie als Wissenschaft...

- ...interessiert sich für das Erleben und Verhalten von Menschen.
- ...versucht durch empirische Studien das Erleben und Verhalten von Menschen zu beschreiben, zu erklären und vorherzusagen.

Erleben und Verhalten von Menschen =  $f(\text{Person, Situation})$



# Erwerbstätige

Bedürfnis	Maßnahmen zur Förderung
Selbstverwirklichung	Selbstbestimmung Einflussnahme bei der Arbeitstätigkeit Weiterbildung
Individualbedürfnisse	Feedback zur Mitarbeiterleistung Karrieremöglichkeiten Statussymbole (Dienstwagen, Bürogröße, -ausstattung)
soziale Bedürfnisse	Teamarbeit Kommunikationsmöglichkeiten/Besprechungen Abteilungs-/Betriebsausflüge
Sicherheitsbedürfnisse	sichere Arbeitsumgebung sicherer Arbeitsplatz regelmäßige Entlohnung
physiologische Bedürfnisse	geregelte Arbeitszeiten Pausen Verpflegungsmöglichkeiten

  
Erleben und  
Verhalten

Arbeitsplatz-  
unsicherheit

Prekäre Arbeit

Abgeleitet aus dem Modell der Bedürfnishierarchie von Maslow (1954) von Kauffeld & Schermuly (2011)

# Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit

Meta-Analyse von Sverke et al. (2002):

		Focus of reaction	
		Individual	Organizational
Type of reaction	Immediate	<b>Job attitudes</b> Job satisfaction Job involvement	<b>Organizational attitudes</b> Organizational commitment Trust
	Long-term	<b>Health</b> Physical health Mental health	<b>Work related behavior</b> Performance Turnover intention

Figure 1. Types of consequences of job insecurity (including example variables).

# Ergebnisse der Meta-Analyse von Sverke et al. (2002):

$K$  = Anzahl an untersuchen Stichproben

$N$  = Anzahl an untersuchen Personen über alle Stichproben hinweg

$r$  = Zusammenhang zur Arbeitsplatzunsicherheit

Table 2  
Overall Results

Variable	$K$	$N$	$\bar{r}_o$	$\bar{r}_c$	$SD$	% variance explained by artifacts	$\chi^2 (k - 1)$	$\frac{SD_{residual}}{\bar{r}_c}$
Job satisfaction	50	28,885	-.317	-.407	.13	11.08	638.87*	0.40
Job involvement	4	516	-.296	-.374	.14	31.97	12.16*	0.39
Organizational commitment	30	8,681	-.286	-.358	.14	18.16	189.89*	0.43
Trust	8	2,994	-.401	-.498	.12	18.41	57.65*	0.26
Physical health	19	9,704	-.121	-.159	.06	54.63	37.40*	0.34
Mental health	37	14,888	-.189	-.237	.10	24.42	167.33*	0.47
Performance	12	2,669	-.164	-.201	.12	28.08	43.51*	0.64
Turnover intention	26	11,247	.226	.284	.08	33.16	88.76*	0.31

Note.  $K$  denotes the number of independent samples,  $\bar{r}_o$  is the mean observed correlation, and  $\bar{r}_c$  is the mean correlation corrected for attenuation.

\* $p < .01$ .

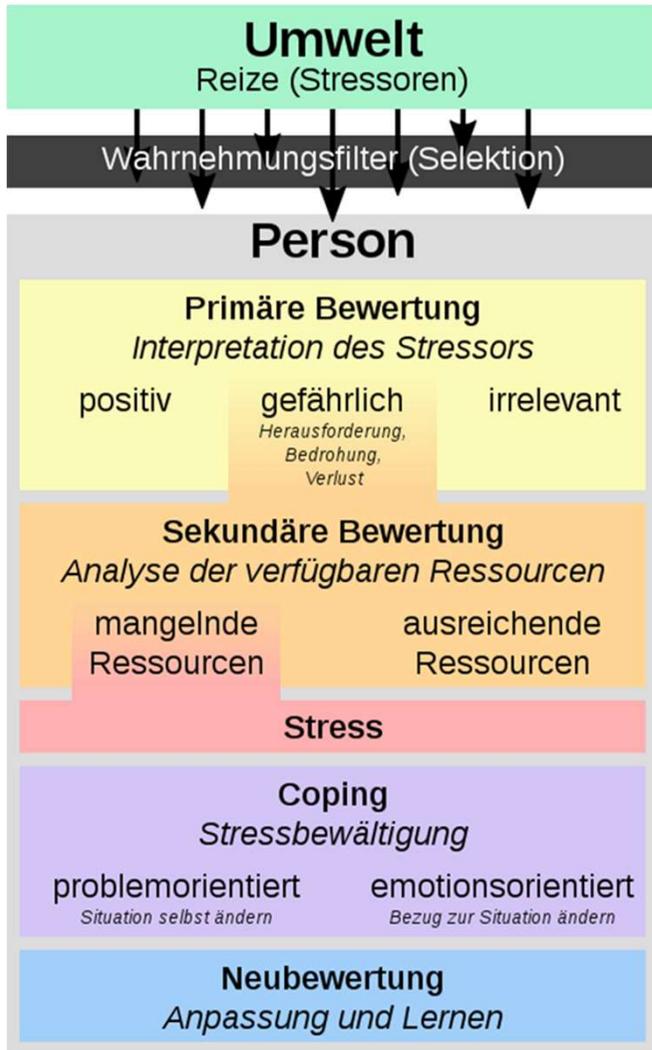
# Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit auf die mentale/psychische Gesundheit

Meta-Analyse von Rönblad et al. (2019)

Ergebnisse:

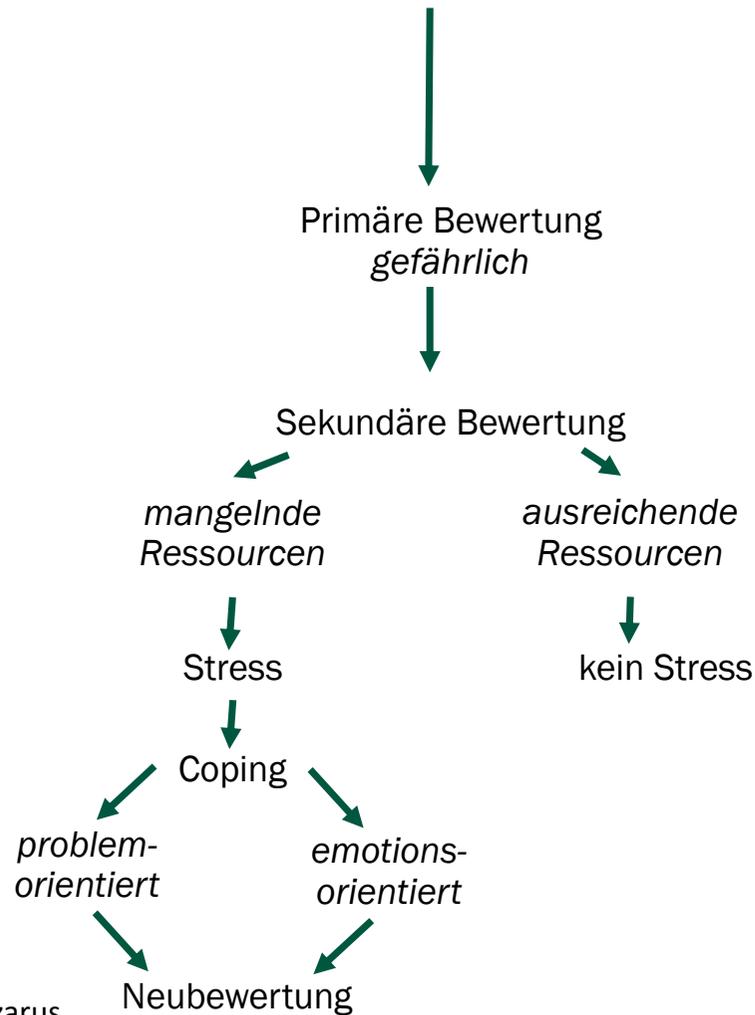
Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit hat einen schädlichen Effekt auf die mentale Gesundheit:

- Das Erkrankungsrisiko steigt auf 32-48%, während das Risiko in der Bevölkerung bei 5-30% liegt.
- Das steigende Risiko zeigt sich auch für spezifische Erkrankungen: depressive Symptome und Angstsymptomatik.

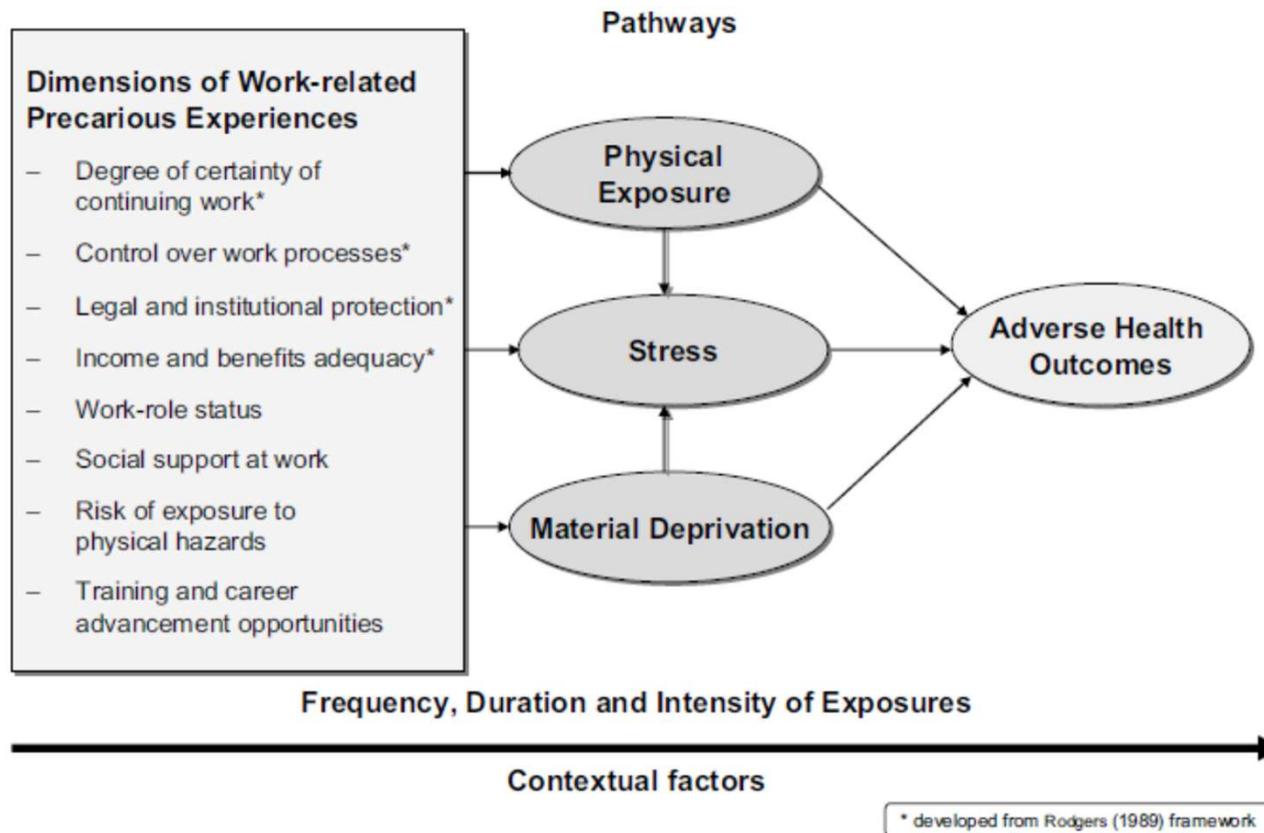


[https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell\\_von\\_Lazarus](https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus)

Arbeitsplatzunsicherheit



Transaktionale  
Stressmodell  
(Lazarus & Folkman, 1984)



Rahmenmodell der  
Gesundheitskonsequenzen  
prekärer Arbeit  
(Tompa, 2007)

# Zusammenfassung

Psychologische Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit als eine Facette prekärer Arbeit sind:

- kurzfristig für Personen:  
geringere Arbeitszufriedenheit und geringes Involvement
- langfristig für Personen:  
Beeinträchtigung v.a. der mentalen Gesundheit, höheres Erkrankungsrisiko
- kurzfristig für Organisationen:  
geringes Commitment, geringeres Vertrauen
- langfristig für Organisationen:  
geringere Leistung, höhere Kündigungsabsicht
- Folgen abhängig von vorhandenen Ressourcen; arbeitsbezogene Ressourcen sind jedoch meist aufgrund prekärer Arbeit auch beeinträchtigt

# Vielen Dank für Ihr Interesse!

---

Univ.-Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch

FB Psychologie | Abt. Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie

[eva.traut-mattausch@plus.ac.at](mailto:eva.traut-mattausch@plus.ac.at)

