

Psychologische Folgen prekärer Arbeit

Univ.-Prof. Dr. Eva Traut-Mattausch

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

Interdisziplinäre Tagung

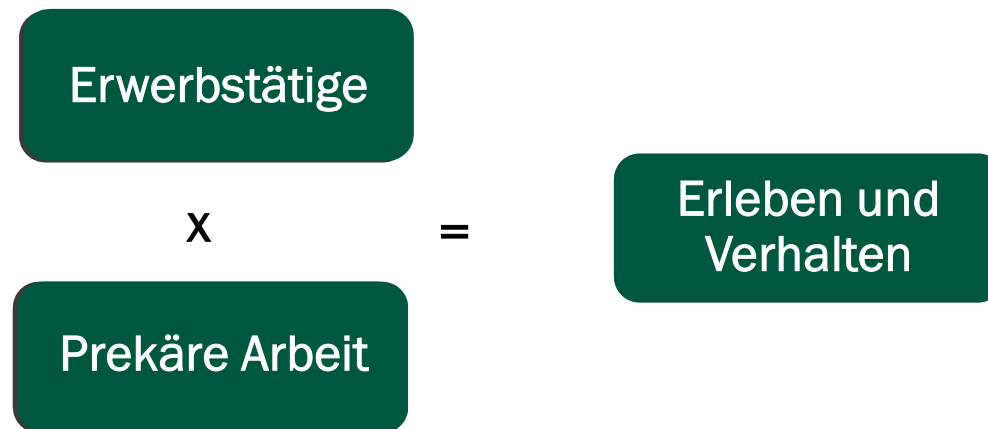
„Prekäre Arbeit: neue Herausforderungen für Gesellschaft und Wissenschaft“
am 05.11.2021 im Parkhotel Brunauer



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 = $f(\text{Person, Situation})$

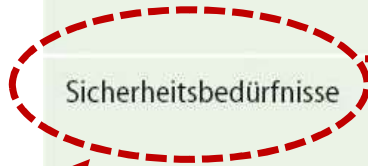


Erwerbstätige

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



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

Arbeitsplatz-
unsicherheit

Prekäre Arbeit

Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit

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

		Focus of reaction	
		Individual	Organizational
Type of reaction	Immediate	Job attitudes Job satisfaction Job involvement	Organizational attitudes Organizational commitment Trust
	Long-term	Health Physical health Mental health	Work related behavior 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.

* $p < .01$.

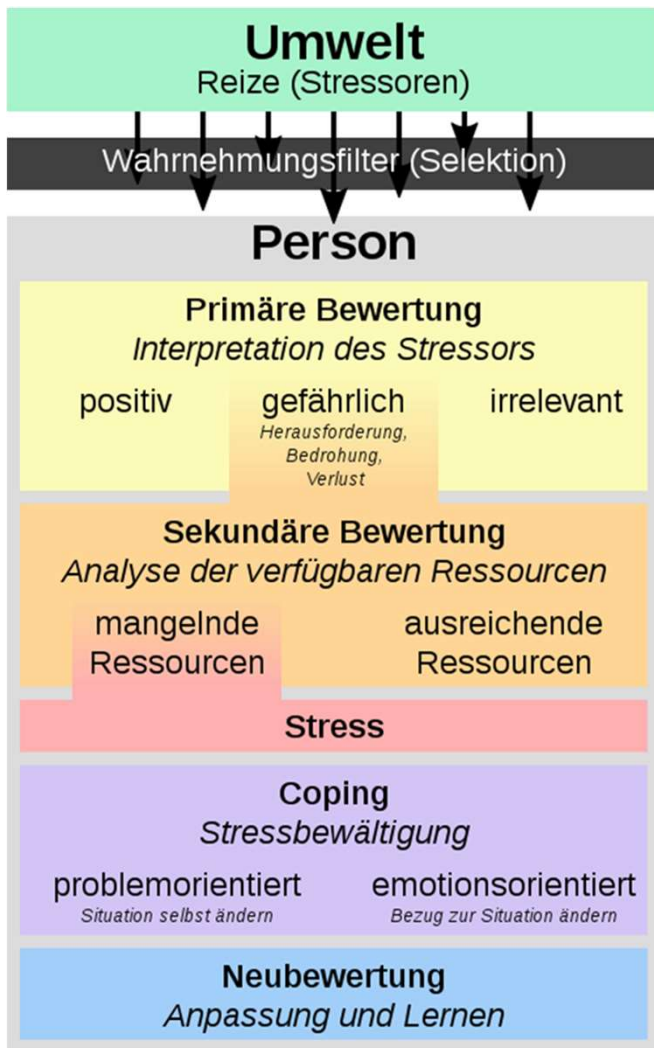
Folgen von Arbeitsplatzunsicherheit auf die mentale/psychische Gesundheit

Meta-Analyse von Rönblad et al. (2019)

Ergebnisse:

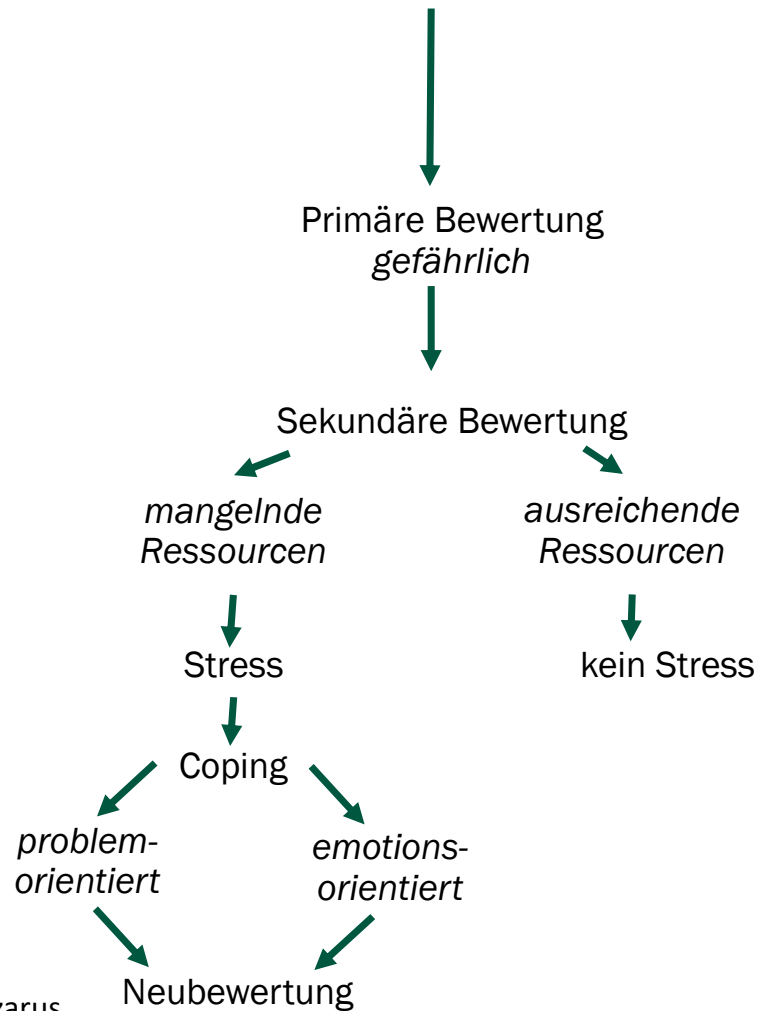
Wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit hat einen schädlichen Effekt auf die mentale Gesundheit:

- 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.

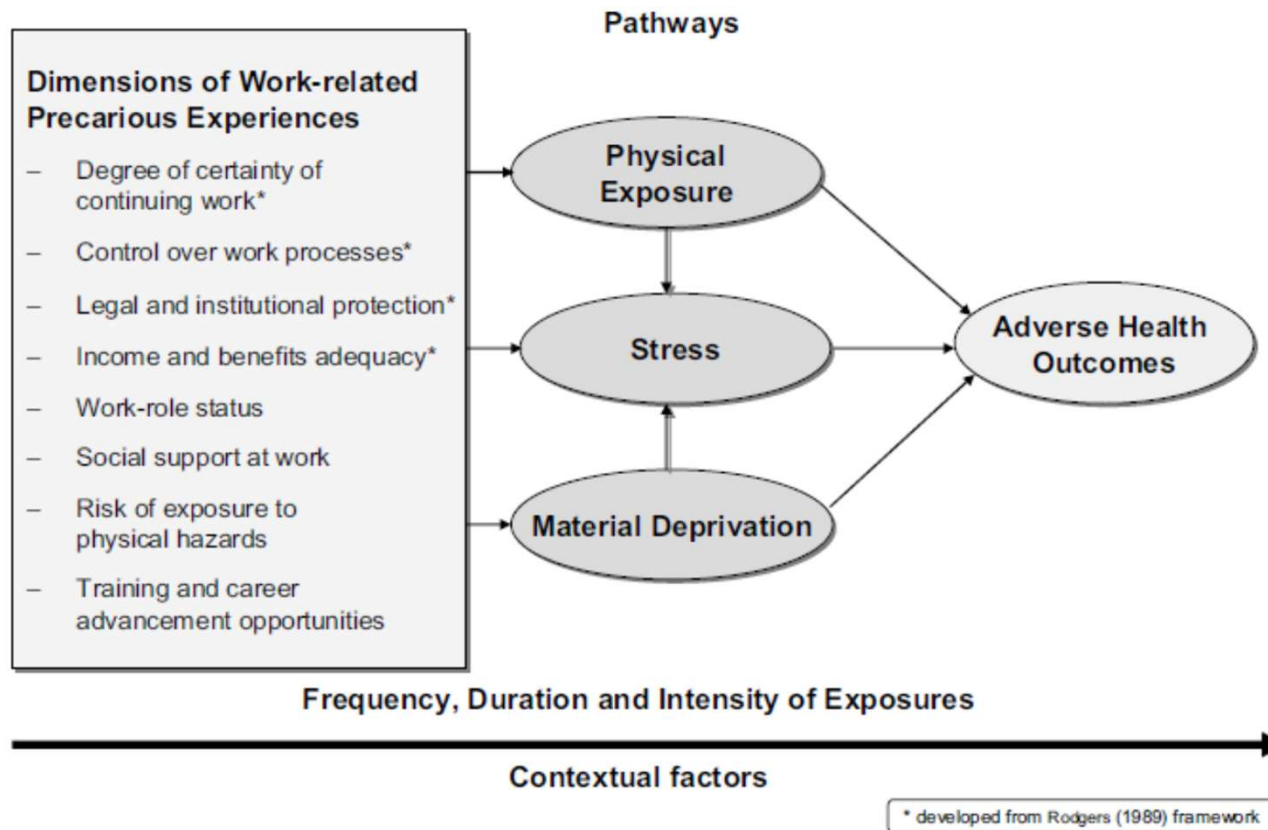


https://de.wikipedia.org/wiki/Stressmodell_von_Lazarus

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

