



Mag. CHRISTIAN SAVOY
Universitätskommunikation

Tel.: +43 732 2468-3012
Fax: +43 732 2468-9839
christian.savoy@jku.at

Linz, 16. Juli 2012

JKU-Studie zeigt Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf

Besonders in Krisenzeiten wackeln auch viele Arbeitsplätze – für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bedeutet das oft Unsicherheit und Angst. Wie genau sich diese Unsicherheit auswirkt, wurde in einer Längsschnitt-Studie der Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Medienpsychologie der Johannes Kepler Universität (JKU) Linz untersucht. Das Ergebnis: Fürchten Angestellte um ihren Job, so schadet dies nicht nur dem Wohlbefinden dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sondern auch den Unternehmen - denn sie verlieren durch steigende Kündigungsbereitschaft der Angestellten oft ihre besten Kräfte. Die Ergebnisse der Studie wurden nun im renommierten Journal of Occupational Health Psychology veröffentlicht.

Dass Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz mit einer Reihe negativer Konsequenzen einhergehen, konnte bereits in zahlreichen internationalen Studien nachgewiesen werden. Nun suchten JKU-Forscher nach Faktoren, die diese negativen Konsequenzen von Arbeitsplatzunsicherheit abschwächen können. „Eine wesentliche Rolle spielt dabei das *Work Involvement*“, erklärt Mag Barbara Stiglbauer. Work Involvement misst, wie wichtig einer Person Arbeit ist. „Dabei geht es um Arbeit generell, nicht um den aktuellen Job“, so die Forscherin.

Wichtiger Faktor „Work Involvement“

Ergebnisse der Längsschnitt-Studie haben gezeigt, dass sich bei Personen, denen Arbeit generell sehr wichtig ist (die also ein hohes Work Involvement aufweisen),

Arbeitsplatzunsicherheit weniger stark auf das Wohlbefinden auswirkt als bei Personen, denen Arbeit weniger wichtig ist.

„Möglicherweise sind Personen mit hohem Work Involvement widerstandsfähiger“, vermutet Stiglbauer. Hohes Work Involvement bietet also eine gewisse 'Stabilität' und somit Schutz in unsicheren Zeiten. „Diese 'Schutzfunktion' besteht allerdings nicht unbedingt langfristig“, erklärt die Wissenschaftlerin. Besteht also über einen längeren Zeitraum Unsicherheit und Angst um den Arbeitsplatz, so schadet dies auch dem Wohlbefinden von Personen mit hohem Work Involvement.

Die Ergebnisse der Studie zeigen außerdem sehr deutlich, dass geringeres Wohlbefinden infolge von Arbeitsplatzunsicherheit auch ein wichtiger Grund ist, warum die Kündigungsabsicht bei unsicheren Arbeitsplatzverhältnissen steigt. *„Der gefundene Zusammenhang zwischen geringem Wohlbefinden und erhöhter Kündigungsbereitschaft deckt sich auch mit den Erkenntnissen aus der Burnout-Forschung“,* so Stiglbauer. Für Unternehmen ist es daher umso wichtiger, auch in Krisenzeiten gezielt das Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter zu fördern.

Rückfragen:

Mag. Barbara Stiglbauer

Johannes Kepler Universität Linz

Institut für Pädagogik und Psychologie

Abteilung für Arbeits-, Organisations- und Medienpsychologie

Tel.: 0732 / 2468-8634

E-Mail: barbara.stiglbauer@jku.at