



# Beschäftigungsbezogene Stressoren und Ressourcen bei flexiblen Beschäftigungsverhältnissen

Tim Vahle-Hinz

Visselhövede, 2013

## Überblick

1. Forschungsstand – Flexible Beschäftigungsverhältnisse und Wohlbefinden
2. Idee des Employment Strain
3. Konzept der beschäftigungsbezogenen Stressoren und Ressourcen
4. Erste empirische Ergebnisse
5. Die nächsten Schritte
6. Offene Fragen und Diskussion

## Was sind flexible Beschäftigungsverhältnisse?

Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Normalarbeitsverhältnisse sind durch unbefristete Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit, die in die sozialen Sicherungssysteme eingebunden ist, gekennzeichnet. Des Weiteren besteht eine Identität zwischen Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis (Statistisches Bundesamt 2008,6). Atypisch sind Beschäftigungsverhältnisse, die von dieser Norm abweichen.

- Zeitarbeit, befristete Beschäftigung, Mini-Jobs, etc.
- Auch interessant in diesem Zusammenhang: Freelancer, Schein-Selbstständige

## Forschungsstand

- Heterogene Befundlage
  - Positive Zusammenhänge (Guest, Isaksson, & de Witte, 2010), negative Zusammenhänge (Benavides, Benach, Diez-Roux & Roman, 2000), keine Zusammenhänge (Bernhard-Oettel, de Cuyper, Berntson, & Isaksson, 2008).
- Erklärungsansätze für die heterogene Befundlage
  - Heterogene Stichprobe
    - Unterschiede in Arbeitsbedingungen, Präferenzen, organisationalen Faktoren (z.B. psychologischer Vertrag)
  - Schlussfolgerung: Nicht das formale Beschäftigungsverhältnis ist entscheidend, sondern damit einhergehende Faktoren, z.B. Arbeitsplatzunsicherheit (Mauno, Kinnunen, Mäkikangas, & Nätti, 2005)

## Idee des Employment Strain – Beyond Job Strain

**Ausgangspunkt:** Nicht nur der Arbeitsprozess an sich sollte betrachtet werden, sondern auch das Beschäftigungsverhältnis.

Gerade bei flexiblen Beschäftigungsverhältnissen kann das Beschäftigungsverhältnis eine Quelle für Stress sein

- Wie viel Anstrengung ist notwendig, um Beschäftigung zu suchen?
- Wie viel Anstrengung ist notwendig, um in Beschäftigung bleiben?
- Verschiedene Arbeitgeber bzw. verschiedene Arbeitsplätze müssen kombiniert werden.
- Unter welchen Bedingungen wird gearbeitet (z.B. Unsicherheit)?
- Wie viel und welche Unterstützung ist möglich?
- Können finanzielle Bedürfnisse befriedigt werden?

Lewchuk et al., 2005

## Idee des Employment Strain – Beyond Job Strain

- Basiert auf dem ISO-Strain Konzept
- Dimensionen:
  - Employment Relationship Uncertainty (Control)
  - Employment Relationship Workload (Demand)
  - Employment Relationship Support (Support)

### Empirische Ergebnisse:

- Atypisch Beschäftigte haben höhere Ausprägung in Employment Strain
- Employment Strain steht im Zusammenhang zu Erschöpfung, Kopfschmerzen, Schlafproblemen, Frustration
- High Employment Strain Gruppe unterscheidet sich von Low Employment Strain Gruppe in Wohlbefinden

Lewchuk et al., 2005

# Idee des Employment Strain – Beyond Job Strain

## Beyond task-related stress



Lewchuk et al., 2005

## Beschäftigungsbezogene Stressoren und Ressourcen

- Konzept des Employment Strain ist innovative Idee
- Einige Kritikpunkte, die teilweise im Konzept der beschäftigungsbezogenen Stressoren und Ressourcen aufgenommen wurden:
  1. Berücksichtigung zu weniger Aspekte des Stressprozesses
  2. Vor allem negative Erfassung von Ressourcen als Uncertainty
  3. Mögliche positive Aspekte werden nicht berücksichtigt (z.B. Lernmöglichkeiten)
  4. Aufgabenbezogene Stressaspekte und beschäftigungsbezogene Stressaspekte werden als weitestgehend unabhängig voneinander betrachtet. Interaktionen sind aber denkbar.
  5. Nachweis der inkrementellen Validität fehlt



## Beschäftigungsbezogene Stressoren und Ressourcen

Entwicklung des Konzeptes:

- Untersuchung von Gesundheit und Wohlbefinden bei Arbeit auf Abruf (Projekt RUF)
- Entwicklung von Items und Skalen basierend auf bestehenden Instrumenten
- Test der Faktorenstruktur: Explorative Faktorenanalysen
- Bestätigung der Faktorenstruktur: Confirmatorische Faktorenanalyse
- Test auf inkrementelle Validität
- Explorationen von Interaktionen zwischen den Stressaspekten

## Erste empirische Ergebnisse

### Studie 1: Skalenentwicklung

- N = 167 Studenten mit Nebenjob
- 70 % weiblich
- Durchschnittsalter 23.5 Jahre
- Durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer 10-19 Stunden

### Studie 2: Konfirmation der Faktorenstruktur, inkrementelle Validität, Exploration von Interaktionen

- N = 512 Abrufarbeiter von Promotion-Agenturen
- 86 % weiblich
- Durchschnittsalter 27 Jahre
- Durchschnittliche wöchentliche Arbeitsdauer 15 Stunden

## Skalenentwicklung

- Item-, Reliabilitäts- und explorative Faktorenanalysen ergaben 37 Items, die 12 Konstrukte messen
- Faktorladungen ( $\lambda = .94-.52$ ) und aufgeklärte Varianz (72.6%) waren zufriedenstellend

### Konfirmatorische Faktorenanalyse mit Stichprobe aus Studie 2

Model	$\chi^2$	df	p	$\chi^2/df$	SRMR	RMSEA	90% CI RMSEA	CFI
<b>One Factor</b>	6911.48	665	.000	10.39	.129	.136	.133-.138	.259
<b>12 Factor</b>	1408.47	599	.000	2.35	.064	.051	.048-.055	.904

Note.  $N = 512$ ,  $\Delta\chi^2 = 5503.01$ ;  $\Delta df = 6$ ;  $p \leq .01$

## Skalenentwicklung

### Employment-related demands

- *Effort to keep employment* (“How often are you under pressure to find work as soon as possible?”)
- *Constant evaluation effort* (“In order to keep employment one has to do exceptionally good work.”)
- *Uncertainty about future employment* (“I expect to get unemployed.”)
- *Balancing multiple employers* (“How often do you have time-related problems because you have several work-related responsibilities at once?”)
- *Uncertainty about work environment* (“Due to your employment relationship, how often are you unaware of safety regulations at your worksite?”)

# Skalenentwicklung

## Employment-related resources

- *Employment control* (“To what extent can you control that you have work?”)
- *Earnings control* (Can you estimate how much you will earn in the next month?)
- *Complexity due to multiple employers* (“I learn new things because I have multiple employers.”)
- *Security when unemployed* (“If I am unemployed, my chances to find a new job are high.”)

## Incremental validity, Demands (Study 2)

Step Variable	Burnout		Irritation		Psychosomatic complaints		SWLS	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Step 1</b>		.11**		.04**		.07**		.17**
<b>Control variables</b>								
<b>Step 2</b>		.02**		.08**		.06**		.01*
<b>Time pressure</b>	-.08		-.19**		-.16**		-.04	
<b>Step3</b>		.08**		.07**		.06**		.04**
<b>Uncertainty about future employment</b>	.05		.03		.07		.03	
<b>Balancing multiple employers</b>	.13**		.12*		.13**		-.08	
<b>Constant evaluation effort</b>	-.07		.12*		.04		.01	
<b>Uncertainty about work environment</b>	.12*		.05		.05		-.01	
<b>Effort keeping employment</b>	.13*		.14**		.12*		-.18**	
<b>R<sup>2</sup></b>		.20		.19		.18		.21
<b>R<sup>2</sup> adj.</b>		.18		.17		.16		.19

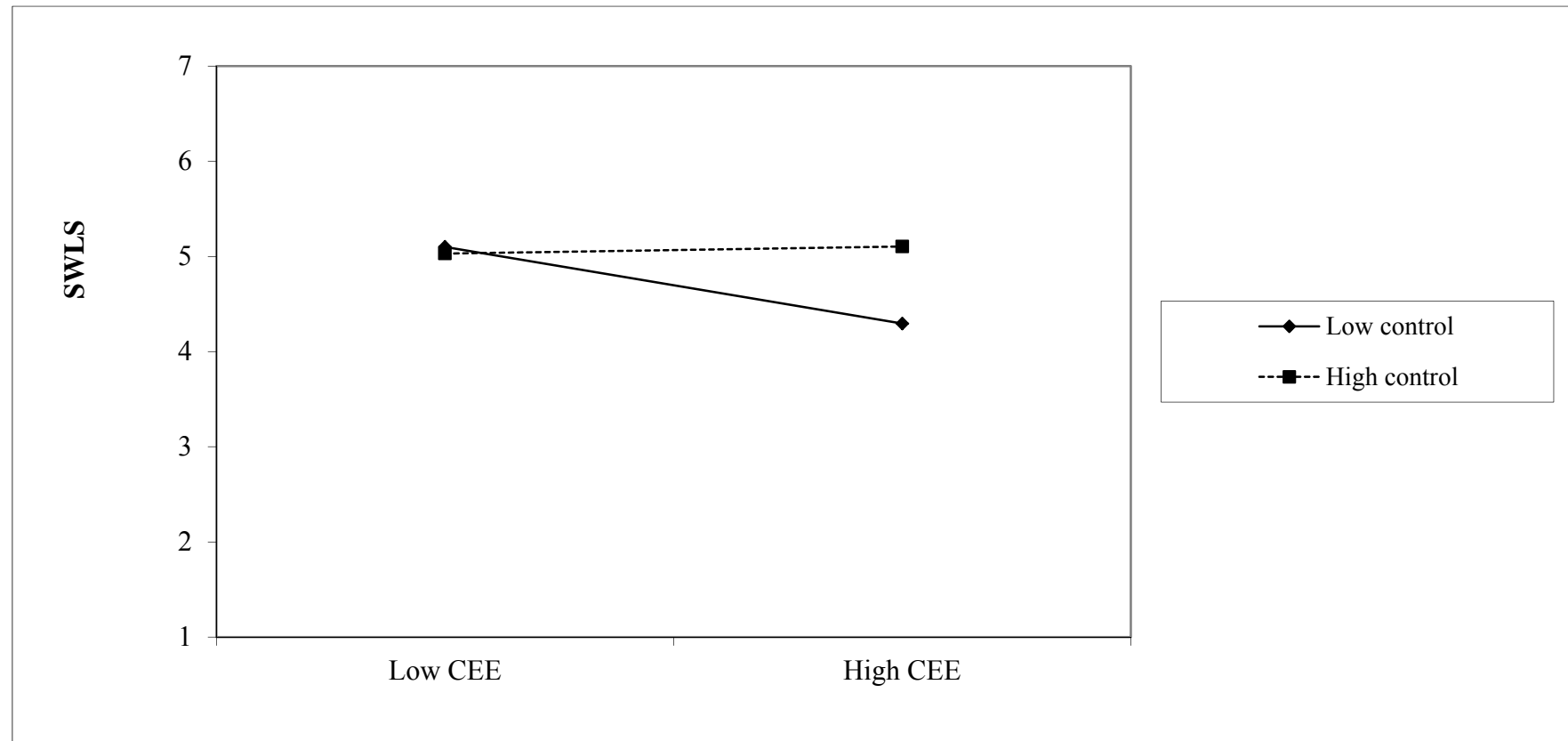
Note.  $N = 478$ , \*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ ,  $1-\beta = .97$  to  $.99$ , beta-weights originate from the final model. Control variables: Sex, age, family status, pursuing an educational degree, voluntary vs. involuntary, desire to quit.

## Incremental validity, Resources (Study 2)

Step Variable	Burnout		Irritation		Psychosomatic complaints		SWLS	
	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$	$\beta$	$\Delta R^2$
<b>Step 1</b>		.11**		.04**		.07**		.17**
<b>Control variables</b>								
<b>Step 2</b>		.02**		.04**		.03**		.13**
<b>Control</b>	-.04		.01		.01		.06	
<b>Social support</b>	-.15**		-.21**		-.17**		.36**	
<b>Step3</b>		.02		.02		.01		.02**
<b>Employment control</b>	-.01		-.05		-.03		.03	
<b>Earnings control</b>	-.04		-.00		.01		.02	
<b>Complexity due to multiple employers</b>	-.12**		-.01		.05		.07	
<b>Security when unemployed</b>	.03		-.12**		-.11*		.13**	
<b>R<sup>2</sup></b>		.15		.10		.11		.32
<b>R<sup>2</sup> adj.</b>		.13		.08		.08		.30

*Note.*  $N = 478$ , \*  $p \leq .05$ ; \*\*  $p \leq .01$ ,  $1 - \beta = .85$ , beta-weights originate from the final model. Control variables: Sex, age, family status, pursuing an educational degree, voluntary vs. involuntary, desire to quit.

## ***Interaction between constant evaluation effort (CEE) and control on SWLS***



*Note.*  $\beta = .18, p \leq .01, \Delta R^2 = .03$



## Diskussion

- Employment-related stress goes beyond task-related stress
- Mehrere Interaktionen zwischen beschäftigungsbezogenen Stressoren und Handlungsspielraum
- Keine Interaktionen zwischen Zeitdruck und beschäftigungsbezogenen Ressourcen

### Limitationen:

- Querschnitt
- Sehr junge Stichprobe, die zumeist auch eine Weiterbildung anstrebt
- Nur Zeitdruck und Handlungsspielraum berücksichtigt

## Fazit

- Aufgabenbezogener Stress bleibt dennoch von Bedeutung:
  - Evtl. zweifaches Risiko: Schlechte Arbeitsbedingungen und neuen Stressquellen ausgesetzt.
  - Interaktionen betonen Bedeutsamkeit gut gestalteter Arbeitsbedingungen

## Nächste Schritte

- Überarbeitung des Instruments: Weitere Faktoren mit einbeziehen (weitere Ressourcen? weitere Stressoren?)
- Tätigkeit verlassen zu können, Anwendung von erlerntem Wissen (Heitmann, 2012), qualitative Arbeitsplatzunsicherheit
- Kognitive Interviews

## Nächste Schritte

- Andere Stichproben: Zeitarbeiter, heterogene Stichproben

*Korrelationen zwischen Stressoren und psychischem Wohlbefinden*

	<b>Irritation</b>	<b>Lebens- zufriedenheit</b>	<b>Burnout</b>
<b>CEE</b>	.41***	-.21	.41***
<b>Unsicherheit ü. z. Beschäft.</b>	.10	-.44***	.14
<b>In Beschäftigung bleiben</b>	.21	-.49***	.21
<b>Unwissenheit ü. d. Arbeitsumgebung</b>	.25*	-.28*	.24*
<b>Vereinbarkeit m. AG</b>	.35**	-.19	.20

*Anmerkungen. N=55, \*p ≤ .05, \*\*p ≤ .01, \*\*\*p ≤ .001*

Zeitarbeiter: Durchschnittsalter: 38,5 Jahre; 52,7% weiblich

## Nächste Schritte

- Andere Stichproben: Zeitarbeiter, heterogene Stichproben

*Korrelationen zwischen Ressourcen und psychischem Wohlbefinden*

	<b>Irritation</b>	<b>Lebens- zufriedenheit</b>	<b>Burnout</b>
<b>Einfluss Beschäftigung</b>	-.10	.27*	-.13
<b>Einfluss Gehalt</b>	-.12	.24*	-.14
<b>Sicherheit bei AL</b>	-.17	.23*	-.12
<b>Komplexität d m. AG</b>	.05	.28*	-.24*

*Anmerkungen. N=55, \*p ≤ .05, \*\*p ≤ .01, \*\*\*p ≤ .001*

Zeitarbeiter: Durchschnittsalter: 38,5 Jahre; 52,7% weiblich

## Nächste Schritte

- Längsschnittstudien
- Verlängerung des Projektes RUF, geplant eine Längsschnittstudie
- Frage: Welche Stichprobenszusammensetzung?
- Frage: Welche a.V.'s wären von besonderer Bedeutung?

## Offene Fragen

Inkrementelle Validität über formales Beschäftigungsverhältnis

Inkrementelle Validität über „psychologisches“ Beschäftigungsverhältnis

Interaktionen mit welchen aufgabenbezogenen Stressaspekten?

Interaktionen untereinander?

Bedeutsamkeit für den Zusammenhang zwischen formalem Beschäftigungsverhältnis und Gesundheit und Wohlbefinden (Moderatorwirkungen)?

Was sind weitere wichtige a.V.'s? (Erholung?, Work engagement?, Performance?)

## Offene Frage

Entwicklungsförderliche atypische Beschäftigung– Ein Frage der Moral?

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden vermehrt genutzt. Ist das ein Trend, der wieder verschwindet?

Wenn nein, ist es lohnenswert, auch für diese Art der Beschäftigung Arbeits- bzw. Beschäftigungsgestaltungsmaßnahmen zu entwickeln?





Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

[tim.vahle-hinz@uni-hamburg.de](mailto:tim.vahle-hinz@uni-hamburg.de)

For more details see:

**Vahle-Hinz, T.,** Kirschner, K. & Thomson, M. (2013). Employment-related demands and resources – New ways of researching stress in flexible work arrangements. *Management Revue*, 24(3), 199-221.

Verfasser/in

Webadresse, E-Mail oder sonstige Referenz