

# Fremde in der Arbeit?

## Mögliche Gründe für die Entfremdung von der Arbeit unter prekären Bedingungen

### Entfremdung – ein Neuer Trend in prekären Arbeitsformen?

Gemäß OECD (n. d.) stieg die Anzahl prekär Beschäftigter in Österreich von 1995 bis 2012 um 17%. Prekäre Beschäftigung umfasst im Allgemeinen zeitlich begrenzte Dienstverhältnisse, darunter befristete Beschäftigung, Werk- bzw. freie Dienstverträge sowie Leiharbeit. Mögliche negative psychologische Auswirkungen prekärer Dienstverhältnisse geraten zunehmend in das Blickfeld wissenschaftlicher Forschung, das Phänomen der Entfremdung wurde in dem Zusammenhang jedoch wenig erforscht. Dabei wird Entfremdung mit Unzufriedenheit bis hin zu fehlendem Zugehörigkeitsgefühl oder geringer Identifikation mit der Arbeit bzw. mit dem Unternehmen in Verbindung gebracht (Chiaburu et al., 2014). Kanungo (1979) definiert Entfremdung als „[...] *generalized cognitive (or belief) state of psychological separation from work insofar as work is perceived to lack the potentiality for satisfying one's salient needs and expectations.*“ (p. 131)

### Unerfüllte Grundbedürfnisse – der Weg zur Entfremdung?

Damit einhergehend postuliert die Self-Determination Theory (SDT) von Deci und Ryan (2000; 2008), dass die Befriedigung der Grundbedürfnisse nach Autonomie, sozialer Eingebundenheit und Kompetenz für das Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen unumgänglich ist. Die Theorie der drei Grundbedürfnisse wurde von Kasser (2009; 2011) noch um das Bedürfnis nach Sicherheit erweitert, eine Ergänzung, die für den Bereich der Arbeit durchaus plausibel erscheint. Die zentrale Frage der Studie war, inwiefern bei prekär Beschäftigten die Bedürfnisse nach Autonomie, sozialer Eingebundenheit, Kompetenz und Sicherheit frustriert werden und ob dies zu Entfremdung führt. Zudem war von Interesse, welche Rolle dabei die subjektiv empfundene Wertschätzung spielt, die prekär Beschäftigte im Vergleich zu ihren unbefristet beschäftigten KollegInnen erfahren.

### Hypothesen

Für die farblich markierten Textteile der Hypothesen wurden signifikante Effekte gefunden.

Basierend auf diesen theoretischen Annahmen wurde das nachstehende Modell entwickelt, welchem folgende Hypothesen zugrunde liegen:

- H1: Die Beschäftigungsform sagt die Frustration der Grundbedürfnisse (Au/SE/Ko/Si) voraus.
- H2: Die Frustration der Grundbedürfnisse (Au/SE/Ko/Si) führt zu Entfremdung.
- H3: Die Art des Beschäftigungsverhältnisses wirkt sich direkt auf das Ausmaß der Entfremdung aus.
- H4: Die Frustration von Grundbedürfnissen vermittelt den Zusammenhang zwischen dem Beschäftigungsverhältnis und dem Grad der Entfremdung.

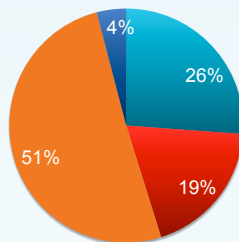


Abbildung 1: Wirkmodell mit Effektstärken

- H5: Das Ausmaß erlebter Wertschätzung sagt die Frustration der Grundbedürfnisse (Au/SE/Ko/Si) voraus.
- H6: Das Ausmaß erlebter Wertschätzung wirkt sich direkt auf Entfremdung aus.
- H7: Die Frustration von Grundbedürfnissen vermittelt den Zusammenhang zwischen dem Ausmaß erlebter Wertschätzung und Entfremdung.

### Stichprobe

N= 325 (61% weiblich, 37% männlich)  
 Alter: Ø 35,8 Jahre  
 Vertragsform: unbefristetes DV: 226,  
 befristetes DV: 67, Werkvertrag/  
 Leiharbeit/freier DV: 30



- Pflichtschule/Lehre/Fachschule
- Matura/Abitur
- Studium
- Andere

Abbildung 2: Verteilung der Ausbildung in der Stichprobe

### Studiendesign

Fragebogen: Online und Paper Pencil  
 Dauer: ca. 15 Minuten  
 Analyseverfahren: Bootstrap,  
 Multiple Regression

### Ergebnisse

Die Ergebnisse legen nahe, dass die Art der Beschäftigung einen Einfluss auf die Befriedigung des Autonomie-Bedürfnisses hat (H1). Hinsichtlich der Befriedigung der übrigen drei Bedürfnisse konnten keine signifikanten Ergebnisse gefunden werden. Die Frustration der Grundbedürfnisse nach Kompetenz, sozialer Eingebundenheit und Sicherheit ermöglicht Entfremdung vorauszusagen (H2). Es wurde kein signifikanter Einfluss von der Art der Beschäftigung auf Entfremdung nachgewiesen, weder direkt (H3) noch durch die Frustration von Grundbedürfnissen vermittelt (H4). Dahingegen hat das Erleben von Wertschätzung einen signifikanten Effekt auf die Befriedigung aller vier Bedürfnisse (H5). Es wurde nicht beobachtet, dass eine geringe Wertschätzung direkt zu Entfremdung führt (H6). Es kann jedoch mittels der Frustration von Grundbedürfnissen auf einen indirekten Effekt von Wertschätzung auf Entfremdung geschlossen werden (H7).

### Diskussion und praktische Implikationen

Die Ergebnisse bestätigen die Annahme über die Entstehung von Entfremdung durch die Frustration von Grundbedürfnissen. Das Ausmaß an erlebter Wertschätzung beeinflusst zudem die Bedürfnisbefriedigung am Arbeitsplatz. Wertschätzung wurde jedoch mithilfe einer Frage erhoben, die nur prekär Beschäftigten vorgegeben wurde. Somit können keine Vergleiche über die Gesamtstichprobe hinweg gezogen werden. Das Erleben von Wertschätzung am Arbeitsplatz spielt eine bedeutende Rolle für alle Beschäftigten. Daraus lässt sich die Empfehlung für Unternehmen ableiten, bei allen MitarbeiterInnen auf einen wertschätzenden Umgang zu achten, da dies einen wichtigen Beitrag zur Befriedigung der Grundbedürfnisse leisten kann. Dies wird in der SDT (Deci & Ryan, 2000, 2008) als Voraussetzung für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz angesehen. Wertschätzung sollte aus diesem Grund als wertvolle Ressource und demgemäß als wichtiger Faktor bei der Prävention von Entfremdung wahrgenommen werden.

**Literatur.** Chiaburu, D. S., Thundiyil, T., & Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: A meta-analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24–36. I Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. I Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23. I Kanungo, R. N. (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86(1), 119–138. I Kasser, T. (2009). Psychological need satisfaction, personal well-being, and ecological sustainability. *Ecopsychology*, 1, 175–180. I Kasser, T. (2011). Can thrift bring well-being? A review of the research and a tentative theory. *Social and Personality Psychology Compass*, 5, 865–877. I OECD. (o. j.). OECD.StatExtracts. In Incidence of permanent employment. Retrieved 16.05.2014, from [http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP\\_#](http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=TEMP_#).

