

# Organisationales Commitment und Gesundheit im Kontext der Zeitarbeit



Nathalie Galais, Cynthia Sende &  
Klaus Moser

Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie  
Universität Erlangen-Nürnberg



Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie



# Ungünstige Bedingungen für organisationales Commitment in der Zeitarbeit

- Trianguläre Konstellation in der Zeitarbeit: Zeitarbeitnehmer/innen im Beziehungsgeflecht aus Verleiher (Zeitarbeitsunternehmen) und Einsatzunternehmen (Kunde).
- Von Seiten des Kundenunternehmens wenig Loyalität gegenüber den Zeitarbeitnehmer/innen. Auftragsspitzen sollen abgedeckt werden, kurzfristiger Personalersatz. (CIETT, 2011; Sende et al., 2010).
- Zeitarbeitsunternehmen bietet kein "organisationales Zuhause".
- Hohe Fluktuation. Die meisten Zeitarbeitnehmer/innen sind weniger als ein Jahr in der Zeitarbeit beschäftigt. (Druker & Stanworth, 2004, Antoni & Jahn, 2009, TK report, 2009).



# Bindungsbereitschaft bei den Zeitarbeitnehmer/innen

- Zeitarbeitnehmer/innen sehen sich selbst häufig als Mitarbeiter des Kundenunternehmens. Sie möchten Teil der “organisationalen Familie” des Einsatzunternehmens sein.  
(Smith, 1998).
- Zeitarbeitnehmer/innen sind meist unfreiwillig in der Zeitarbeit und die Mehrheit der Zeitarbeitnehmer/innen wünscht sich eine Übernahme durch das Einsatzunternehmen. (De Cuyper & De Witte, 2008; Ellingson, Gruys & Sackett, 1998; Feldman, Doeringhaus & Turnley, 1995)
- Motive für die Zeitarbeit spielen eine wichtige Rolle: “Unfreiwillige” Zeitarbeitnehmer/innen bilden höheres Commitment zum Kunden aus (Übernahmewunsch), Freiwillige haben ein höheres Commitment zum Zeitarbeitsunternehmen – wollen Lernen. (De Cuyper & De Witte, 2008; Connelly, Gallagher, & Giley, 2007, Felfe et al., 2006, Ellingson et al., 1998).
- Unfreiwillige Zeitarbeitnehmer sind weniger zufrieden, ihre Leistung ist jedoch unabhängig von Motiven (Ellingson et al., 1998).



# Dilemma in der Zeitarbeit: Mittendrin aber außen vor?

- Nur ein geringer Anteil von Zeitarbeitnehmer/innen wird tatsächlich vom Einsatzunternehmen übernommen.  
(Lehmer & Ziegler, 2010)
- Vereinzelt qualitative Studien zeigen, dass es zu Ausgrenzungs- und Abwertungsprozessen im Einsatzunternehmen kommen kann. Diskriminierung von Zeitarbeitnehmer/innen. (Rogers, 1995)



## Zentrale Fragestellungen

Was bedeutet es für die Arbeitnehmer/innen in einem Umfeld, das von geringer Loyalität seitens der Organisationen geprägt ist, ein hohes Commitment auszubilden? (Längsschnitt mit drei Messezeitpunkten)

Auf welche Weise gehen Einsatzunternehmen mit „ihren“ Zeitarbeiter/innen um? Welche Effekte hat dies auf deren organisationales Commitment und ihre Gesundheit? (erste Welle, Studie läuft)

Fokus liegt auf der Beziehung zum Einsatzunternehmen.



Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie



# Längsschnittliche Untersuchung: Commitment und Gesundheit

**Time 1**

**zu Beginn der Zeitarbeit**

**Time 2**

**fünf Monate später**

**Time 3**

**15 Monate später**

$N = 151$

$n = 110$

$n = 101$

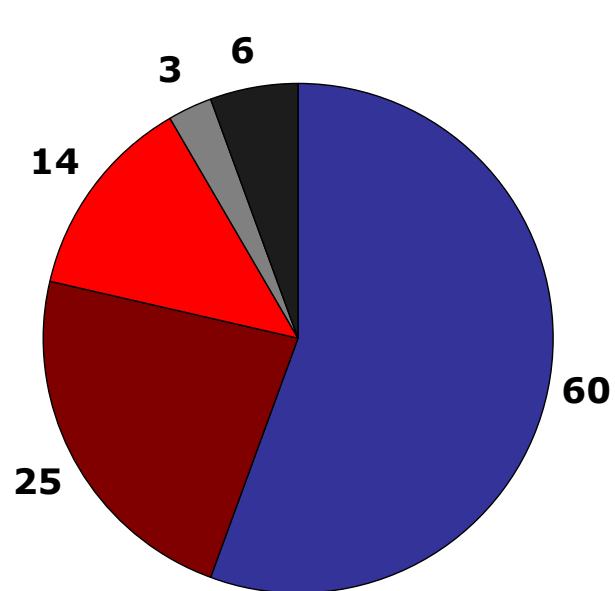
Kaufmännisches Personal  
(83% Frauen, Alter = 30.71 )



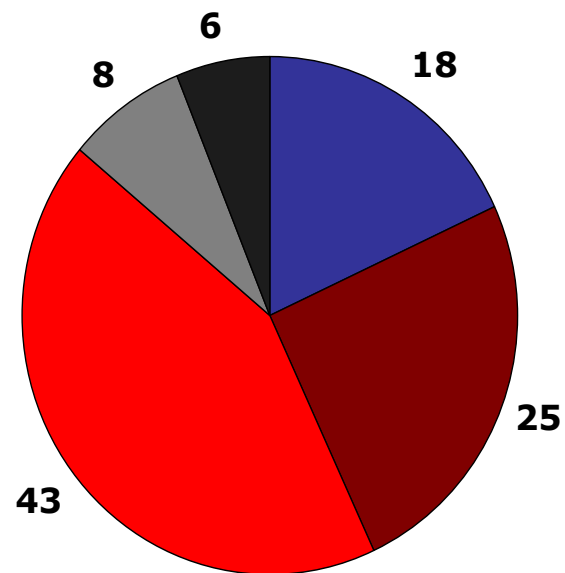
Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie



# Beschäftigungsstatus zu T2 und T3



5 Monate später



15 Monate später

- Zeitarbeitnehmer
- Übernahme
- Festanstellung außerhalb
- erwerbslos
- andere



Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie



# Im Querschnitt: Hohes Commitment zum Einsatzunternehmen, geringe psychosomatisch Beschwerden

	Psychosomatische Beschwerden (Mohr, 1986)		
	(T1)	(T2)	(T3)
Commitment zum Kunden (T1)	-.22**	-.20*	.12
Commitment zum Zeitarbeitsunternehmen (T1)	.13	.17	.12

Note:\*\*p<.01, \*p < .05.

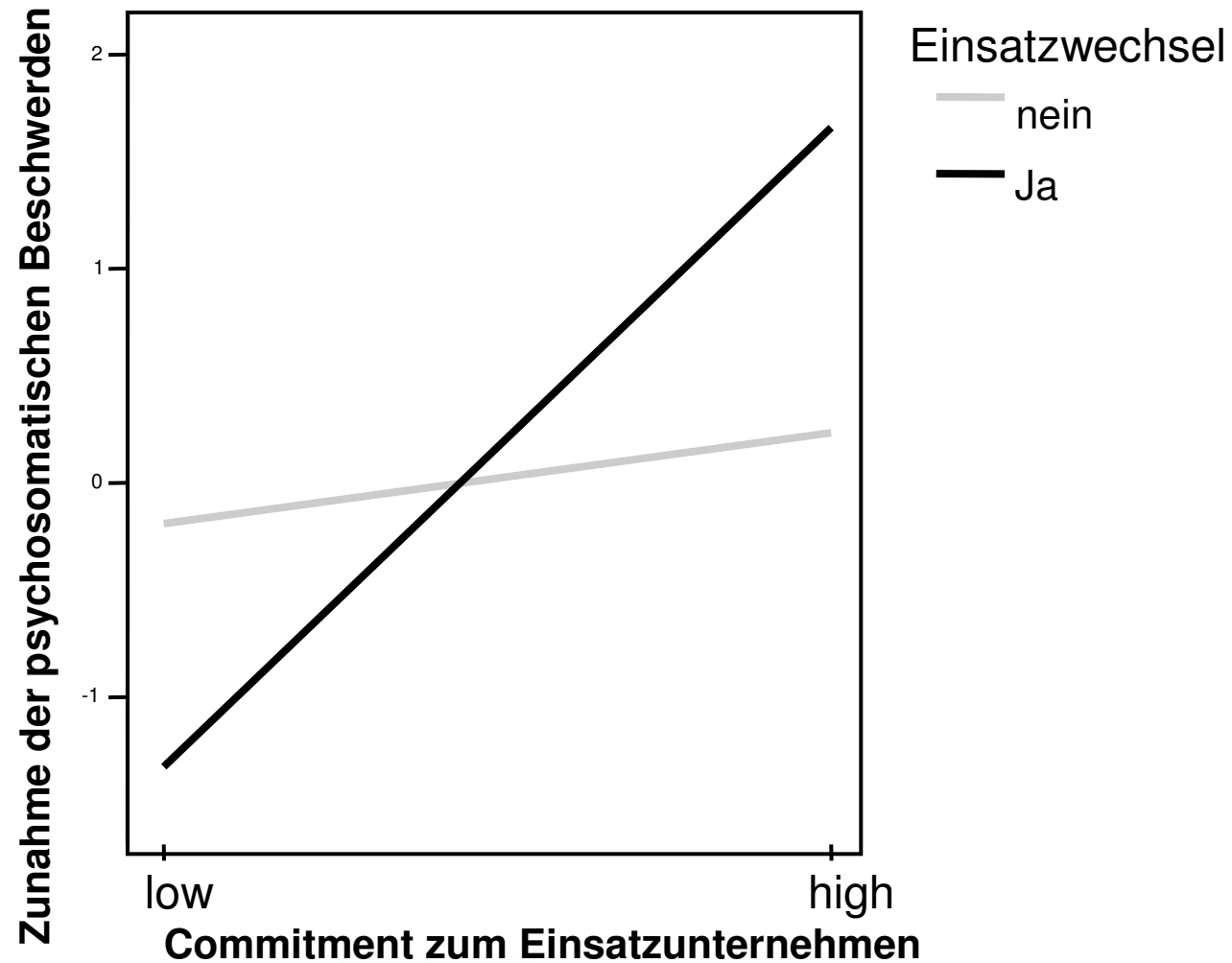


Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie





# Organisationales Commitment und Zunahme von psychosomatischen Beschwerden in Abhängigkeit vom Einsatzwechsel (Trennung vom Kunden)



Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie



# Commitment zum Einsatzunternehmen als Risikofaktor für gesundheitliche Beschwerden

- Im Querschnitt geht ein hohes organisationales Commitment gegenüber dem Einsatzunternehmen mit einem besseren Befinden einher.
- Kommt es jedoch zum Einsatzwechsel, erleben Zeitarbeitnehmer/innen mit einem hohen Commitment zum Kunden eine Zunahme von psychosomatischen Beschwerden.
- Organisationales Commitment zum Kunden macht verletzlich.



Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie



Wie gehen Einsatzunternehmen mit „ihren“  
Zeitarbeitnehmer/innen um?

Effekte von Inklusions- und Exklusionsstrategien im  
Einsatzunternehmen auf das organisationale Commitment und die  
Gesundheit von Zeitarbeitnehmer/innen  
(erste Auswertungen, Studie läuft).



Universität Erlangen-Nürnberg  
Lehrstuhl für Wirtschafts- und  
Sozialpsychologie

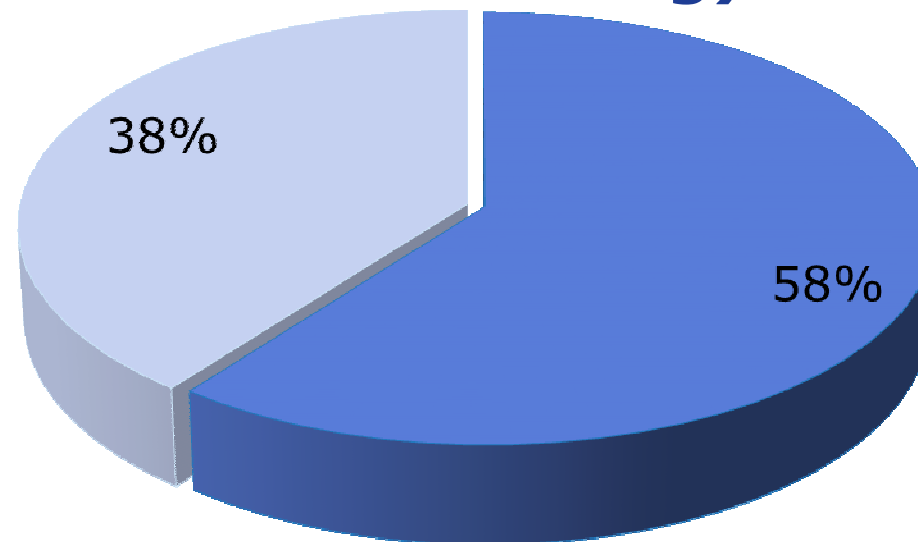


# Effekte von Inklusions- bzw. Exklusionsstrategien des Einsatzunternehmens auf Commitment und Stress ( $n = 83$ )

	Organisationales Commitment Einsatzunternehmen	Stress
<b>Kontrollvariablen</b>		
<i>Alter</i>	.29*	.04
<i>Geschlecht</i>	-.03	.03
<i>Schulbildung</i>	.06	.20
<i>Dauer Zeitarbeit</i>	-.12	-.10
<i>Dauer Einsatzunternehmen</i>	.05	-.04
<b>Unabhängige Variablen</b>		
<b><i>Inklusions- Exklusionsstrategien</i></b>		
<i>-Sichtbare Unterscheidung (z.B. Arbeitskleidung)</i>	-.12	.31*
<i>-Gleichberechtigter Zugang zu Arbeitsmitteln</i>	-.13	-.05
<i>-Gleichberechtigte Teilhabe an sozialen Aktivitäten</i>	.09	.09
<b><i>Übernahme in Aussicht gestellt</i></b>		
<b><i>PIS Perceived Insider Status</i></b>	.06 .59***	.03 -.48***



# Anteil der Zeitarbeitnehmer/innen mit erhöhtem Stress in Abhängigkeit von der Exklusionsstrategie des Einsatzunternehmens (Sichtbare Unterscheidung z.B. Arbeitskleidung)



- Sichtbare Unterscheidung
- Keine sichtbare Unterscheidung



# Zusammenfassung der Ergebnisse

- Organisationales Commitment gegenüber dem Einsatzunternehmen hängt stark davon ab, ob sich die Zeitarbeitnehmer/innen sozial integriert fühlen.
- Exklusionsmaßnahmen seitens des Unternehmens gehen mit höherem Stress einher (keine direkten Effekte auf Commitment).
- Commitment ist kurzfristig positiv für das Wohlbefinden der Zeitarbeitnehmer/innen.
- Commitment macht allerdings verletzlich gegenüber Trennung und Beziehungsbruch.



# Motivkonflikt

Zeitarbeitnehmer wünschen sich häufig eine Übernahme  
→ Einsatzunternehmen dagegen setzten Zeitarbeit ein....

