

DISKUSSIONSPAPIERE DES
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG

FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN



Nr. 11

**Einflussfaktoren auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzun-
sicherheit und Organizational Citizenship Behavior – eine wissen-
schaftliche Analyse empirischer Befunde**

Charlotte Czernietzki

ISSN 2364-706X

Duisburg, Mai 2019

ISSN 2364-706X

Herausgeberin:

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

Lotharstraße 65

D-47057 Duisburg

Telefon: +49 203 379 2647

Telefax: +49 203 379 2980

E-Mail: ls.puu@uni-due.de

Für den Inhalt der Beiträge in den Diskussionspapieren des Lehrstuhls für Personal und Unternehmensführung sind allein die Autorinnen und Autoren verantwortlich. Die Beiträge stellen nicht notwendigerweise die Meinung der Herausgeberin und des Lehrstuhls dar.

Vorwort

Die vorliegende wissenschaftliche Arbeit wurde im Rahmen des betriebswirtschaftlichen Studiums an der Mercator School of Management der Universität Duisburg-Essen am Lehrstuhl für Personal und Unternehmensführung als Bachelorarbeit angefertigt und im Zuge der Veröffentlichung inhaltlich weiter ausgeführt.

Die Arbeit beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior und knüpft damit an die aktuelle Forschung in diesem Bereich an. Der Untersuchungsgegenstand bedarf insbesondere aufgrund der inkonsistenten Forschungsergebnisse der vorangegangenen Studien einer differenzierten Betrachtung. Diese Problematik adressiert Frau Czernietzki mit der Frage nach einem nichtlinearen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior sowie der Existenz moderierender Effekte möglicher Drittvariablen. Frau Czernietzki gelingt es, auf Basis einer wissenschaftlichen Analyse empirischer Befunde unter Anwendung einer systematischen Datenbankrecherche und eines selbstentwickelten Analysekonzeptes einen nichtlinearen Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior zu bekräftigen. Hinsichtlich der Existenz von Moderatorvariablen deuten die Befunde auf einen signifikanten Effekt von Traditionalität und guanxi hin, während die Moderatoreffekte von Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugung sowie Kommunikation nicht signifikant sind. Inkonsistente Ergebnisse zeigen die Studien zum psychologischen Kapital als Moderatorvariable auf.

Duisburg, im Mai 2019

Univ.-Prof. Dr. Margret Borchert

M. Sc. Katharina Schmidt

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis	VII
Symbolverzeichnis.....	VIII
1 Einleitung.....	1
2 Begriffliche und modelltheoretische Grundlagen.....	5
2.1 Arbeitsplatzunsicherheit.....	5
2.2 Organizational Citizenship Behavior	10
2.3 Theorie der Ressourcenerhaltung.....	13
3 Analyse des moderierten Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior.....	16
3.1 Recherchestrategie und Studienauswahl.....	16
3.2 Analysekonzept	17
3.3 Inhaltliche Analyse der ausgewählten Studien	21
3.4 Kritische Würdigung der ausgewählten Studien.....	26
3.5 Ergebnisdiskussion.....	32
3.6 Limitationen	41
4 Fazit und Ausblick.....	43
Anhang.....	44
Literaturverzeichnis	45

Abkürzungsverzeichnis

abgek.	abgekürzt
ASSET	An Organizational Stress Screening Tool
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
COR	Conservation of Resources
Dr.	Doktor
et al.	et alii
engl.	englisch
f.	folgende
FKB	Beurteilung durch die Führungskraft
Hrsg.	Herausgeber
JI	Job Insecurity
JIS	Job Insecurity Scale
JSS	Job Security Satisfaction
n. sign.	nicht signifikant
OCB	Organizational Citizenship Behavior
OCB-I	Organizational Citizenship Behavior- Interpersonal
OCB-O	Organizational Citizenship Behavior- Organisational
PDF	Portable Document Format
SB	Selbstbeurteilung
u.	und
Univ.-Prof.	Universitätsprofessor
URL	Uniform Resource Locator
US	United States
USA	United States of America
UVI	Unsicherheitsvermeidungsindex

vgl. vergleiche
www word wide web

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausgewählte Studien	17
Tabelle 2: Zusammenfassende Übersicht der Ergebnisse der ausgewählten Studien	25
Tabelle 3: Übersicht über die Cronbachs α -Werte in den ausgewählten Studien	26
Tabelle 4: Übersicht über die Erfüllung der Analysekriterien in den ausgewählten Studien.....	32
Tabelle 5: Zusammenfassende Übersicht der ausgewählten Studien mit Korrelationsergebnissen.....	44

Symbolverzeichnis

=	gleich
<	kleiner
>	größer
%	Prozent
&	und
α	Alpha
β	Beta
n	Stichprobenumfang
p	Signifikanzniveau
r	Korrelationskoeffizient
R^2	Bestimmtheitsmaß
adjusted R^2	korrigiertes Bestimmtheitsmaß
ΔR^2	Delta R^2
T	Zeitpunkt
x	nicht signifikant
✓	signifikant

1 Einleitung

Verschärfter globaler Wettbewerb, Perioden wirtschaftlicher Rezession, schnelle industrielle Umstrukturierungen und ständiger technologischer Fortschritt führen bei Beschäftigten zunehmend zu Unsicherheiten über ihre berufliche Zukunft.¹ Um Kosten einzusparen und wettbewerbsfähig zu bleiben, beteiligen sich Unternehmen vermehrt an Umstrukturierungen, Übernahmen, Fusionen sowie Personalabbau.² Vor dem Hintergrund dieser disruptiven Veränderungen der Arbeitswelt hat Arbeitsplatzunsicherheit sowohl von der Öffentlichkeit als auch von der Wissenschaft in den letzten Jahren zunehmend Aufmerksamkeit erlangt.³

Seit den 80er Jahren wird das Konstrukt Arbeitsplatzunsicherheit, insbesondere seine Auswirkungen auf das Wohlbefinden, die psychische und physische Gesundheit von Beschäftigten sowie deren Einstellung dem Arbeitsplatz und Unternehmen gegenüber, untersucht.⁴ Als einer der bekanntesten arbeitsplatzbezogenen Stressoren wird Arbeitsplatzunsicherheit einer Reihe negativer Auswirkungen zugeordnet.⁵ Es konnte bereits ein negativer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitszufriedenheit, Arbeitsengagement, Identifikation mit dem Unternehmen, Vertrauen in das Unternehmen sowie physische und mentale Gesundheit und ein positiver Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Kündigungsabsicht nachgewiesen werden.⁶ Die empirische Basis in Bezug auf die Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Verhalten von Beschäftigten am Arbeitsplatz ist hingegen noch lückenhaft.⁷ Bis heute sind sich Forscher uneinig, welchen Effekt Arbeitsplatzunsicherheit auf die Arbeitsleistung von Beschäftigten hat und welche Mechanismen dieser Beziehung zugrunde liegen.⁸ Während einige Studien einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und

¹ Vgl. Bohle/Alonso (2017): 338.

² Vgl. Staufenbiel/König (2010): 101, Shoss (2017): 1912, Jiang/Lavaysse (2018): 2308.

³ Vgl. Shoss (2017): 1912.

⁴ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 5, Piccoli/De Witte/Reisel (2017): 69.

⁵ Vgl. Hartley et al. (1991): 44, Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 242, Piccoli et al. (2017): 1508f.

⁶ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 249-254, Cheng/Chan (2008): 284f.

⁷ Vgl. Piccoli/De Witte/Reisel (2017): 69.

⁸ Vgl. Staufenbiel/König (2010): 102.

Arbeitsleistung nachweisen⁹, finden andere keinen signifikanten¹⁰, oder sogar einen positiven Zusammenhang¹¹.

Eine mögliche Erklärung für die inkonsistenten Ergebnisse stellen methodische Artefakte sowie mangelnde Konsistenz bei der Operationalisierung von Arbeitsleistung dar.¹² Darüber hinaus gibt es Überlegungen, dass die Ergebnisse auf eine nicht-lineare Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung zurückzuführen sind.¹³ Selenko et al. (2013) haben auf der Suche nach Erklärungen für die inkonsistenten Ergebnisse vorgeschlagen, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und selbst beurteilter Arbeitsleistung U-förmig ist und durch mentale Belastbarkeit mediiert wird.¹⁴ In ihrer Studie haben sie empirische Bestätigung für ihre Annahme gefunden.¹⁵ Zuletzt besteht die Möglichkeit, dass der Zusammenhang durch Moderatorvariablen beeinflusst wird.¹⁶ Die vorliegende Arbeit knüpft an die bestehende Forschung an und untersucht die beschriebenen Gründe für die inkonsistenten Ergebnisse. Dabei wird jedoch nicht der allgemeine Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung von Beschäftigten betrachtet, sondern der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organisational Citizenship Behavior (OCB). OCB bezeichnet freiwillige Verhaltensweisen von Beschäftigten im Unternehmen, die zu dessen effektiven Funktionieren beitragen.¹⁷ Diese, über die formalen Anforderungen und Pflichten von Beschäftigten hinaus gehenden Verhaltensweisen, sind neben aufgabenbezogenen Verhaltensweisen Teil der Arbeitsleistung von Beschäftigten.¹⁸ Angesichts des zunehmenden

⁹ Vgl. Cheng/Chan (2008): 283-286, Gilboa et al. (2008): 250-252.

¹⁰ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 251f.

¹¹ Vgl. Wong et al. (2005): 1405-1408.

¹² Vgl. Probst et al. (2017): 75.

¹³ Vgl. Selenko et al. (2013): 3, Probst et al. (2017): 75.

¹⁴ Selenko et al. (2013) stützen ihre Hypothese auf eine Studie von Borg und Braun (1992). Darin wurde ein U-förmiger Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und positiven Arbeitseinstellungen gefunden. So wurde bspw. bei Beschäftigten, die besonders niedrige und hohe Arbeitsplatzunsicherheit erfahren haben, eine höhere Arbeitszufriedenheit gemessen, als bei Beschäftigten, die moderate Arbeitsplatzunsicherheit erfahren haben. Vgl. Borg/Braun (1992): 9-14, Selenko et al. (2013): 5.

¹⁵ Vgl. Selenko et al. (2013): 17.

¹⁶ Vgl. Selenko et al. (2013): 3, Probst et al. (2017): 75.

¹⁷ Vgl. Organ (1988): 4.

¹⁸ Vgl. König et al. (2010): 236, Probst et al. (2017): 75. Es gibt verschiedene Auffassungen, welche Komponenten das multidimensionale Konstrukt Arbeitsleistung umfasst. Gemein haben die verschiedenen Auffassungen, dass sie sowohl Komponenten aufgabenbezogenen Verhaltens, als auch Verhaltens, das über die formalen Anforderungen hinausgeht, berücksichtigen.

Wettbewerbs sind Unternehmen stärker denn je auf solche positiven Verhaltensweisen ihrer Beschäftigten angewiesen.¹⁹ Bislang existieren drei Metaanalysen, die sich mit dem Zusammenhang von Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Auswirkungen, darunter Arbeitsleistung, beschäftigen.²⁰ Es wird jedoch in keiner der Arbeiten zwischen aufgabenbezogenen Verhaltensweisen und OCB differenziert. In einer aktuellen Metaanalyse untersuchen Jiang und Lavaysse (2018) den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und verschiedenen Auswirkungen, darunter OCB und differenzieren dabei zwischen affektiver und kognitiver Arbeitsplatzunsicherheit.²¹ Es nimmt jedoch keine der Arbeiten Bezug auf die inkonsistenten Ergebnisse oder versucht mögliche Gründe dafür zu identifizieren.

Es wird deutlich, dass es bisher an Forschungsarbeiten mangelt, die eine systematische Untersuchung der Ursachen für die inkonsistenten Ergebnisse des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB durchführen. Mit der vorliegenden Arbeit sollen folgende Forschungsfragen beantwortet werden:

- Haben Moderatoren einen Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB?
- Ist der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB linear?

Das Ziel der vorliegenden Arbeit ist daher, aufbauend auf der genannten Forschungslücke, Gründe für die beschriebenen inkonsistenten Ergebnisse zu finden. Dafür wird ein Überblick über die aktuelle Literatur gegeben und diese kritisch gewürdigt. Um die Frage zu beantworten, ob der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB linear ist, werden sowohl lineare als auch nicht-lineare Zusammenhänge untersucht, um zu prüfen, welche Modelle den Zusammenhang besser erfassen.

Zur Einführung in die Thematik werden im Grundlagenteil die Begriffe Arbeitsplatzunsicherheit und OCB erläutert und die Theorie der Ressourcenerhaltung (engl.: Conservation of Resources, abgek.: COR) dargestellt. Im Hauptteil wird zunächst das Vorgehen der Datenbankrecherche erläutert und eine Systematisierung

¹⁹ Vgl. Organ (1988): 4, Lam et al. (2015): 499, Bohle/Alonso (2017): 338.

²⁰ Dabei handelt es sich um die Metaanalysen von Sverke/Hellgren/Näswall (2002), Gilboa et al. (2008) und Cheng/Chan (2008).

²¹ Vgl. Jiang/Lavaysse (2018): 2308.

der ausgewählten Studien vorgenommen. Es folgt die Aufstellung eines Analysekonzepts. Die ausgewählten Studien werden zunächst inhaltlich analysiert, um dann anhand der erarbeiteten Analysekriterien kritisch gewürdigt werden zu können. Im Anschluss werden die Ergebnisse diskutiert und Limitationen der Arbeit dargelegt. Zuletzt folgen ein Fazit sowie ein Ausblick auf zukünftige Forschungsaufgaben.

2 Begriffliche und modelltheoretische Grundlagen

2.1 Arbeitsplatzunsicherheit

Bis heute existiert keine einheitliche Definition von Arbeitsplatzunsicherheit. Zum grundlegenden Verständnis dieses Konstruktes ist zunächst eine klare Abgrenzung zum tatsächlichen Verlust des Arbeitsplatzes notwendig. Der Verlust des Arbeitsplatzes erfolgt wahrhaftig und unmittelbar, wohingegen Arbeitsplatzunsicherheit die tägliche Unsicherheit über die berufliche Zukunft darstellt.²² Im Unterschied zum tatsächlichen Arbeitsplatzverlust, ist hier der Verlust noch nicht realisiert.²³

Seinen Ursprung findet das Konstrukt in den 60er und 70er Jahren als Bestandteil früher Modelle von Arbeitsmotivation.²⁴ Arbeitsplatzunsicherheit wurde dort zu meist in entgegengesetzter Form, der Arbeitsplatzsicherheit, erfasst und typischerweise im Rahmen von Messungen der allgemeinen Arbeitszufriedenheit untersucht.²⁵ In den 80er Jahren begann die Forschung erstmals ihren Fokus systematisch auf Arbeitsplatzunsicherheit zu legen.²⁶

Eine der ersten Arbeiten, die das Verständnis von Arbeitsplatzunsicherheit bis heute prägt, ist die von Greenhalgh und Rosenblatt (1984).²⁷ In ihrem Modell definieren sie Arbeitsplatzunsicherheit als „perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation“²⁸. Sie stellen heraus, dass Arbeitsplatzunsicherheit auf der individuellen Wahrnehmung, Bewertung und Interpretation objektiver Bedrohungen innerhalb des Arbeitsumfeldes beruht, wodurch es sich um ein *subjektives* Phänomen handelt.²⁹ Demnach können zwei Beschäftigte, die objektiv derselben Situation ausgesetzt sind, ein unterschiedliches Maß an Unsicherheit erfahren, da sie die Situation unterschiedlich interpretieren.³⁰ Ausgehend von ihrer subjektiven Auffassung wurden in den darauffolgenden Jahren weitere Definitionen entwickelt. So definieren Heaney, Israel und House (1994) Arbeitsplatzunsicherheit bspw. als „an employee’s perception of a potential threat to continuity in

²² Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 243.

²³ Vgl. de Witte (1999): 156, Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 243.

²⁴ Vgl. Greenhalgh/Rosenblatt (1984): 438, Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 4, Shoss (2017): 1916.

²⁵ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 247f.

²⁶ Vgl. Shoss (2017): 1916.

²⁷ Vgl. Schatz (2018): 10.

²⁸ Greenhalgh/Rosenblatt (1984): 438.

²⁹ Vgl. Greenhalgh/Rosenblatt (1984): 440-441.

³⁰ Vgl. Hartley et al. (1991): 31.

his or her current job“³¹. Eine aktuelle Definition von Vander Elst et al. (2016) betrachtet Arbeitsplatzunsicherheit als „perceived threat of losing the current job in the near future“³². Im Wesentlichen basieren diese Definitionen alle auf drei Aspekten. Sie betonen, dass das Konstrukt abhängig von der individuellen Wahrnehmung, also subjektiv, sowie unfreiwillig und zukunftsbezogen ist.³³

Das subjektive Verständnis von Arbeitsplatzunsicherheit ist so weit gefasst, dass innerhalb des Konstruktes verschiedene Aspekte differenziert werden können.³⁴ Modelle, die eine weiterführende Unterteilung des Konstruktes vornehmen, werden *multidimensionale* Ansätze genannt. Modelle, die diese Unterscheidung nicht vornehmen, *globale* Ansätze. Greenhalgh und Rosenblatt (1984) differenzieren bspw. im Rahmen ihres Modells zwischen dem drohenden Verlust des Arbeitsplatzes als solchen und dem drohenden Verlust einzelner Arbeitsplatzmerkmale, die für die Beschäftigten von Bedeutung sind.³⁵ Eine ähnliche Differenzierung nehmen auch Hellgren, Sverke und Isaksson (1999) vor, die zwischen quantitativer und qualitativer Arbeitsplatzunsicherheit unterscheiden, wobei Ersteres die Sorge über den Verlust des Arbeitsplatzes an sich und Zweiteres eine Bedrohung durch eine geminderte Qualität des Arbeitsverhältnisses betrifft.³⁶ Da qualitative Arbeitsplatzunsicherheit die Beendigung des Arbeitsvertrages, gefolgt von Arbeitslosigkeit bedeutet, hat diese Dimension schwerwiegendere Folgen als qualitative Arbeitsplatzunsicherheit, die zu keiner generellen Kündigung des Arbeitsvertrages, sondern lediglich zu einem Verlust spezifischer Arbeitsplatzmerkmale führt.³⁷ Zuletzt differenzieren Borg (1992) und Borg und Elizur (1992) zwischen affektiver und kognitiver Arbeitsplatzunsicherheit.³⁸ Kognitive Arbeitsplatzunsicherheit stellt dabei die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit den Arbeitsplatz zu verlieren und affektive Arbeitsplatzunsicherheit die Angst vor diesem Verlust dar.³⁹

³¹ Heaney/Israel/House (1994): 1431.

³² Vander Elst et al. (2016): 100.

³³ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 7, Vander Elst/De Witte/De Cuyser (2014): 365, Schatz (2018): 14.

³⁴ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 7.

³⁵ Vgl. Greenhalgh/Rosenblatt (1984): 441.

³⁶ Vgl. Hellgren/Sverke/Isaksson (1999): 182.

³⁷ Vgl. Schatz (2018): 12.

³⁸ Vgl. Borg (1992): 6f., Borg/Elizur (1992): 19.

³⁹ Vgl. Borg (1992): 6f., Borg/Elizur (1992): 19.

Im Gegensatz zum subjektiven Verständnis gibt es Definitionen, in denen Arbeitsplatzunsicherheit als *objektiv* aufgefasst wird.⁴⁰ Diese basieren auf der Annahme, dass Arbeitsplatzunsicherheit abhängig vom Kontext, aber unabhängig von der individuellen Wahrnehmung und Interpretation ist.⁴¹ Gemäß objektiver Definitionen erfahren Beschäftigte, die in tendenziell unsicheren Beschäftigungsverhältnissen angestellt sind, ein höheres Maß an Arbeitsplatzunsicherheit als Beschäftigte in grundsätzlich sicheren Arbeitsverhältnissen.⁴²

Dieser Arbeit liegt die Definition von Heaney, Israel und House (1994) zugrunde, da diese alle drei der oben genannten Aspekte subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit umfasst und daher mit einem Großteil, der in der Verhaltensforschung verwendeten Definitionen, übereinstimmt.⁴³

Entsprechend der vielen Möglichkeiten das Konstrukt zu definieren, gibt es verschiedene Methoden dieses zu messen. Grundsätzlich kann dabei zwischen globalen und multidimensionalen Messkonzepten differenziert werden.⁴⁴ *Multidimensionale Messkonzepte* erfassen verschiedene Dimensionen des Konstruktes. Eine der bekanntesten multidimensionalen Skalen ist die Job Insecurity Scale (JIS) von Ashford, Lee und Bobko (1989). Diese haben das Konzept zur multidimensionalen Erfassung von Arbeitsplatzunsicherheit von Greenhalgh und Rosenblatt (1984) mit Hilfe von fünf Komponenten operationalisiert.⁴⁵ Die ersten vier Komponenten (Bedeutung von Arbeitsplatzmerkmalen [17 Items], wahrgenommene Bedrohung von Arbeitsplatzmerkmalen [17 Items], Bedeutung des Arbeitsplatzes [10 Items], wahrgenommene Bedrohung des Arbeitsplatzes [10 Items]) erfassen anhand einer Fünf-Punkte Likert-Skala die Stärke der Bedrohung.⁴⁶ Die fünfte Komponente misst ebenfalls mit einer Fünf-Punkte Likert-Skala die Machtlosigkeit der Bedrohung entgegen zu wirken [3 Items].⁴⁷ Die Subskalen werden multiplikativ zu einer allgemeinen Messung von Arbeitsplatzunsicherheit kombiniert.⁴⁸ Im Gegensatz dazu,

⁴⁰ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2002): 243, Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 5.

⁴¹ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 5.

⁴² Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 6.

⁴³ Vgl. Sverke/Hellgren/Näswall (2006): 7, Vander Elst/De Witte/De Cuyser (2014): 365.

⁴⁴ Vgl. Vander Elst/De Witte/De Cuyser (2014): 366, Schatz (2018): 16.

⁴⁵ Vgl. Ashford/Lee/Bobko (1989): 810, Hartley et al. (1991): 36.

⁴⁶ Vgl. Ashford/Lee/Bobko (1989): 810f.

⁴⁷ Vgl. Ashford/Lee/Bobko (1989): 810f.

⁴⁸ Vgl. Ashford/Lee/Bobko (1989): 805. Borg kritisiert, dass bei der JIS verschiedenen Messungen von Arbeitsplatzunsicherheit zu einem einzigen Wert verdichtet werden, ohne vorher zu prüfen, ob sie differentielle Vorhersagevalidität haben. Außerdem bemängelt er, dass eine solch lange

beschränken sich *globale Messkonzepte* ausschließlich auf die Bedrohung den Arbeitsplatz zu verlieren.⁴⁹ Solche Messungen können mit nur einem Item, aber auch mit mehreren Indikatoren erfolgen.⁵⁰

Unabhängig davon, ob es sich um ein globales oder multidimensionales Messkonzept handelt, wird Arbeitsplatzunsicherheit fast ausschließlich durch Selbstbeurteilung erfasst.⁵¹ Um die Fülle der Messkonzepte einzugrenzen, werden im Folgenden nur jene näher erläutert, die in den nachfolgend betrachteten Studien entweder in Originalform oder in einer abgewandelten bzw. weiterentwickelten Form verwendet werden.

Borg (1992) hat eine multidimensionale Skala zur Messung subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit entwickelt, in der er in Übereinstimmung mit seinem theoretischen Konzept zwischen affektiver und kognitiver Arbeitsplatzunsicherheit differenziert.⁵² Die insgesamt aus zehn Items bestehende Skala fragt die Wahrscheinlichkeit den Arbeitsplatz zu verlieren sowie die Angst vor diesem Verlust anhand einer Sechs-Punkte-Skala von ‚-3 = sehr falsch‘ bis ‚3 = sehr richtig‘ ab.⁵³ Ein beispielhaftes Item ist *„Ich schätze meinen Arbeitsplatz als sicher ein.“*⁵⁴

Basierend auf einer globalen und einer multidimensionalen Definition, haben Mauno und Kollegen (2001) zwei verschiedene Konzepte zur Messung von Arbeitsplatzunsicherheit aufgestellt.⁵⁵ Die globale Messung besteht aus vier Items, die das Bedenken und die Sicherheit in Bezug auf die Bindung an den Arbeitsplatz erfassen.⁵⁶ Bspw. wird die Aussage *„I am certain that my job will continue for a long time.“*⁵⁷ auf einer Fünf-Punkte-Skala von ‚1 = strongly agree‘ bis ‚5 = strongly disagree‘ abgefragt.⁵⁸ Die multidimensionale Messung stellt eine modifizierte Version der JIS von Ashford, Lee und Bobko (1989) dar.⁵⁹ Da das multidimensionale

Skala, mit der ein einziger globaler Wert für Arbeitsplatzunsicherheit generiert wird, in der Praxis nicht ökonomisch ist. Vgl. Borg (1992): 7.

⁴⁹ Vgl. Sverke/Hellgren (2002): 27, Vander Elst/De Witte/De Cuyper (2014): 366.

⁵⁰ Vgl. Sverke/Hellgren (2002): 27.

⁵¹ Vgl. Schatz (2018): 16.

⁵² Vgl. Borg (1992): 6f.

⁵³ Vgl. Borg (1992): 10.

⁵⁴ Vgl. Borg (1992): Anhang.

⁵⁵ Vgl. Mauno/Leskinen/Kinnunen (2001): 924.

⁵⁶ Vgl. Mauno/Leskinen/Kinnunen (2001): 924.

⁵⁷ Vgl. Mauno/Leskinen/Kinnunen (2001): 924.

⁵⁸ Vgl. Mauno/Leskinen/Kinnunen (2001): 924.

⁵⁹ Vgl. Mauno/Leskinen/Kinnunen (2001): 924.

Konzept in keiner der nachfolgenden Studien Verwendung findet, wird hier auf diese Messung nicht weiter eingegangen.

Neben den Messkonzepten, die explizit Arbeitsplatzunsicherheit erfassen, kann Arbeitsplatzunsicherheit auch anhand von Messkonzepten zu Arbeitsplatzsicherheit erfasst werden. Da einige der nachfolgend betrachteten Studien diese Vorgehensweise nutzen, werden auch solche Messkonzepte vorgestellt.

Oldham und Kollegen (1986) haben den Zusammenhang zwischen situativen Faktoren, wie bspw. der Beschäftigungsdauer, und vergleichenden Referenzen, die von Beschäftigten im Rahmen der Bewertung verschiedener Facetten des Arbeitsplatzes, darunter Sicherheit, vorgenommen werden, untersucht.⁶⁰ Zur Messung der Arbeitsplatzsicherheit haben sie eine Skala bestehend aus zehn Items entwickelt, in der die Beschäftigten die wahrgenommene Sicherheit ihres Arbeitsplatzes und im Unternehmen beschreiben.⁶¹ Ein beispielhaftes Item ist „*I am confident that I will be able to work for this organization as long as I wish.*“⁶² Inwieweit die Beschäftigten den Aussagen zustimmen, wird auf einer Sieben-Punkte-Skala von ‚1 = very inaccurate‘ bis ‚7 = very accurate‘ abgefragt.⁶³

Im Jahr 2003 hat Probst die Job Security Satisfaction (JSS) Skala zur Messung von Arbeitsplatzsicherheit entwickelt. Diese misst, wie zufrieden Beschäftigte mit dem wahrgenommenen Maß an Arbeitsplatzsicherheit sind.⁶⁴ Die Skala besteht aus verschiedenen Adjektiven und kurzen Phrasen, wie bspw. „*sufficient amount of security*“⁶⁵ und „*makes me anxious*“⁶⁶ in denen verschiedene bewertende Reaktionen beschrieben werden, die Beschäftigte möglicherweise bei wahrgenommener Arbeitsplatzsicherheit zeigen.⁶⁷ Anhand einer Drei-Punkte-Skala bestehend aus ‚yes‘ sowie ‚?‘ und ‚no‘ geben Beschäftigte an, inwieweit sie den Aussagen der zwanzig Items zustimmen. Die Antworten werden so gewertet, dass höhere Nummern eine höhere Zufriedenheit mit der Arbeitsplatzsicherheit widerspiegeln.⁶⁸

⁶⁰ Vgl. Oldham et al. (1986): 599f.

⁶¹ Vgl. Oldham et al. (1986): 602.

⁶² Vgl. Oldham et al. (1986): 608.

⁶³ Vgl. Oldham et al. (1986): 602.

⁶⁴ Vgl. Probst (2003): 451.

⁶⁵ Vgl. Probst (2003): 463.

⁶⁶ Vgl. Probst (2003): 463.

⁶⁷ Vgl. Probst (2003): 454.

⁶⁸ Vgl. Probst (2003): 455.

Eine weitere Möglichkeit Arbeitsplatzsicherheit zu messen, ist der ‚An Organizational Stress Screening Tool‘ (ASSET). Dieser wurde 2002 von Cartwright und Cooper entwickelt, um Unternehmen zu helfen, das Risiko von beruflichem Stress in ihrer Belegschaft zu bewerten.⁶⁹ Neben der Erfassung von Stress können weitere Faktoren, darunter Arbeitszufriedenheit, erfasst werden, die das bei der Arbeit erlebte Stressniveau beeinflussen.⁷⁰ Die Toolbox besteht insgesamt aus vier Fragebögen, die die Wahrnehmung der Beschäftigten in Bezug auf den Arbeitsplatz (37 Items), die Einstellung gegenüber dem Unternehmen (9 Items) sowie die Gesundheit (19 Items) und ergänzende Informationen, wie biografische Angaben (24 Items), erfassen. Jeder Fragebogen besteht aus Subskalen, wobei der erste Fragebogen in einer Subskala die Arbeitssicherheit erfasst.⁷¹ Die Bewertung der Items erfolgt anhand einer Sechs-Punkte-Skala von ‚1 = strongly disagree‘ bis ‚6 = strongly agree‘.⁷²

2.2 Organizational Citizenship Behavior

Seinen Ursprung findet das Konstrukt OCB in den 80er Jahren. Smith, Organ und Near (1983) haben sich, aufbauend auf den Ansätzen von Katz (1964), mit verschiedenen Formen von diskretionärem Verhalten, welches über formelle Rollenanforderungen hinaus geht, befasst.⁷³ Es gibt viele im Detail abweichende Definitionen von OCB. Ungeachtet der nicht einheitlichen Terminologie wird meist auf die Definition von Organ (1988) verwiesen. Er definiert OCB als „individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization“⁷⁴ Es handelt sich also um solche selbstbestimmten Verhaltensweisen, die nicht Teil des Arbeitsvertrages oder formellen Rollenbildes sind, sondern aus einer freiwilligen Entscheidung resultieren. Folglich können Beschäftigte, die diese Verhaltensweisen nicht zeigen, nicht dafür bestraft werden.⁷⁵ An dieser Stelle ist anzumerken, dass es nicht einzelne Handlungen, sondern die Summe mehrerer Hand-

⁶⁹ Vgl. Johnson/Cooper (2003): 182f., Coetzee/Rothmann (2005): 49.

⁷⁰ Vgl. Johnson/Cooper (2003): 182f., Coetzee/Rothmann (2005): 49.

⁷¹ Vgl. Johnson/Cooper (2003): 182f., Coetzee/Rothmann (2005): 49.

⁷² Vgl. Johnson/Cooper (2003): 182f., Coetzee/Rothmann (2005): 49.

⁷³ Vgl. Smith/Organ/Near (1983): 653, LePine/Erez/Johnson (2002): 52f.

⁷⁴ Organ (1988): 4.

⁷⁵ Vgl. Organ (1988): 4.

lungen eines oder mehrerer Beschäftigter sind, die zum Funktionieren des Unternehmens beitragen.⁷⁶ Im deutschsprachigen Raum wird OCB häufig mit freiwilligem Arbeitsengagement übersetzt.⁷⁷ Es darf jedoch nicht mit dem Begriff Arbeitsengagement verwechselt werden, welcher die deutsche Übersetzung des Konstruktes *work engagement* ist.⁷⁸

Dieser Arbeit wird Organs Definition von OCB (1988) zugrunde gelegt. Da seine Konzeptualisierung von OCB Ansatz zahlreicher empirischer Studien ist, wird im Folgenden sein theoretisches Konzept und das daran angelehnte, ebenso weit verbreitete Konzept von Williams und Anderson (1991) thematisiert und in der vorliegenden Arbeit berücksichtigt.⁷⁹

Smith, Organ und Near (1983) beschreiben zunächst zwei unterschiedliche Dimensionen von OCB, die sie als *Hilfsbereitschaft* (altruism) und *allgemeine Regelbefolgung* (generalized compliance) bezeichnen.⁸⁰ Fünf Jahre später erweitert Organ dieses Modell um drei weitere Dimensionen. Er konkretisiert dabei die bereits bestehende Dimension der *Hilfsbereitschaft* (altruism), welche freiwillige Handlungen bezeichnet, die anderen Beschäftigten bei arbeitsplatzbezogenen Problemen helfen.⁸¹ Der Begriff allgemeine Regelbefolgung wird durch *Gewissenhaftigkeit* (conscientiousness) ersetzt und reflektiert das Verhalten, das den Normen eines guten Beschäftigten entspricht.⁸² Als weitere Dimension des Fünffaktorenmodells charakterisiert *Unkompliziertheit* (shortsmanship) das Tolerieren unvermeidlicher Unstimmigkeiten und Belastungen. *Rücksichtnahme* (courtesy) beschreibt vorrausschauendes Handeln, um zukünftige Probleme mit anderen Beschäftigten zu vermeiden.⁸³ Zuletzt beschreibt Organ das Teilhaben am öffentlichen Leben des Unternehmens als *Eigeninitiative* (civic virtue).⁸⁴

⁷⁶ Vgl. Organ (1997): 87.

⁷⁷ Vgl. Bierhoff/Müller/Küpper (2000): 141f., Hertel/Bretz/Moser (2000): 123, Staufenbiel (2000): 169f., Wesche/Muck (2010): 81-83.

⁷⁸ Beide Konstrukte erfassen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, die über das durchschnittliche Arbeiten hinaus gehen. Engagierte Beschäftigte arbeiten besonders hart, weil sie es gerne machen, vertiefen sich in ihre Arbeit und sind engagiert. Im Gegensatz zu OCB bezieht sich Arbeitsengagement jedoch darauf, wie Beschäftigte ihre geforderte Arbeit ausführen und nicht darauf, was sie über ihre formellen Anforderungen hinaus machen. Vgl. Bakker et al. (2008): 188.

⁷⁹ Vgl. Podsakoff et al. (2009): 123.

⁸⁰ Vgl. Smith/Organ/Near (1983): 653.

⁸¹ Vgl. Organ (1988): 8.

⁸² Vgl. Organ (1988): 9.

⁸³ Vgl. Organ (1998): 11f.

⁸⁴ Vgl. Organ (1988): 12f.

In Anlehnung an Organ haben Williams und Anderson (1991) ein zweidimensionales Modell von OCB entwickelt. Eine Dimension charakterisiert dabei die Verhaltensweisen, die anderen Beschäftigten nützlich bzw. behilflich sind, also *OCB-Interpersonal (OCB-I)*.⁸⁵ Die andere, *OCB-Organisational (OCB-O)*, erfasst die Verhaltensweisen, die dem Unternehmen dienlich sind.⁸⁶ Williams und Anderson schreiben OCB-I Organs Dimension der Hilfsbereitschaft zu.⁸⁷ Hinsichtlich der Verhaltensweisen, die dem Unternehmen dienen, ordnen Williams und Anderson OCB-O Organs Dimension Gewissenhaftigkeit zu.⁸⁸ Spätere Arbeiten ordnen auch Eigeninitiative und Unkompliziertheit OCB-O zu.⁸⁹

Podsakoff et al. (1990) haben als eine der Ersten, aufbauend auf Organs (1988) Definition, ein Messkonzept zur Operationalisierung von OCB entwickelt.⁹⁰ Ihre Skala umfasst 24 Items, in denen alle fünf Dimensionen von OCB erfasst werden.⁹¹ Führungskräfte werden gebeten, das Verhalten ihrer Mitarbeiter anhand einer Sieben-Punkte Likert-Skala von ‚1 = strongly disagree‘ bis ‚7 = strongly agree‘ zu bewerten.⁹² Ein beispielhaftes Item für die Dimension Hilfsbereitschaft ist *„Helps others who have heavy work loads.“*⁹³. Dieses Messkonzept dient in einer Vielzahl empirischer Studien als Basis für die Messung von OCB.⁹⁴

Auch Williams und Anderson (1991) haben neben ihrem theoretischen Konstrukt ein Messkonzept zur Operationalisierung von OCB entwickelt. Ihre Skala umfasst insgesamt 21 Items und misst mit je sieben Items sowohl aufgabenbezogene Verhaltensweisen als auch OCB-I und OCB-O als drei verschiedene Dimensionen von Arbeitsleistung.⁹⁵ Die Items zur Messung von OCB-I und OCB-O haben sie zum

⁸⁵ Vgl. Williams/Anderson (1991): 601f.

⁸⁶ Vgl. Williams/Anderson (1991): 601f.

⁸⁷ Vgl. Williams/Anderson (1991): 602.

⁸⁸ Vgl. Williams/Anderson (1991): 602.

⁸⁹ Vgl. Hoffman et al. (2007): 555f.

⁹⁰ Vgl. Podsakoff et al. (1990): 115.

⁹¹ Vgl. Podsakoff et al. (1990): 115 u. 121.

⁹² Vgl. Podsakoff et al. (1990): 116, Moorman (1991): 848.

⁹³ Vgl. Podsakoff et al. (1990): 121.

⁹⁴ Vgl. LePine/Erez/Johnson (2002): 53.

⁹⁵ Vgl. Williams/Anderson (1991): 606.

Teil von vorherigen Arbeiten übernommen⁹⁶, zum Teil basierend auf ihren Definitionen von OCB-I und OCB-O selbst entwickelt.⁹⁷ Ein Beispiel für ein Item, welches OCB-O erfasst ist „*Complains about insignificant things at work.*“⁹⁸.

Neben den bereits genannten Messkonzepten gibt es weitere Skalen, wie etwa die von Lee und Allen (2002). Auch sie haben Items aus verschiedenen, vorher entwickelten OCB Skalen verwendet.⁹⁹ Die insgesamt 16 Items, die OCB-I durch bspw. „*Assist others with their duties.*“¹⁰⁰ und OCB-O durch „*Attend functions that are not required but that help the organizational image.*“¹⁰¹ erfassen, werden auf einer Sieben-Punkte-Skala von ‚1 = never‘ bis ‚7 = always‘ bewertet.¹⁰²

Bezüglich der Gültigkeit der Messkonzepte lässt sich feststellen, dass die aufgeführten Konzepte bis heute in ihrer Originalform oder in einer abgewandelten bzw. weiterentwickelten Form verwendet werden. So nutzen alle, der in der vorliegenden Arbeit untersuchten Studien, eines der genannten Konzepte zur Messung von OCB.

2.3 Theorie der Ressourcenerhaltung

Die COR-Theorie, begründet von Hobfoll (1989), hat sich in den letzten zwanzig Jahren zu einer der führenden Stresstheorien entwickelt.¹⁰³ Sie blickt bei der Erklärung von Stress auf den Gewinn, den Verlust sowie die Bedrohung von Ressourcen.¹⁰⁴

Nach Hobfoll wird die Identität eines Menschen maßgeblich durch seine Ressourcen bestimmt. Er nimmt an, dass die Gesamtheit der Ressourcen, über die ein Mensch verfügt, den Menschen an sich ausmacht.¹⁰⁵ Folglich führt ein Verlust von Ressourcen zu Beeinträchtigungen. So treten Belastungssituationen und Stress dann ein, wenn infolge eines Ereignisses ein Verlust von Ressourcen droht bzw.

⁹⁶ Die Items wurde aus Arbeiten von Bateman/Organ (1983), Smith/Organ/Near (1983), O'Reilly/Chatman (1986), Organ (1988) und Podsakoff et al. (1990) übernommen. Vgl. Williams/Anderson (1991): 606.

⁹⁷ Vgl. Williams/Anderson (1991): 606.

⁹⁸ Vgl. Williams/Anderson (1991): 606.

⁹⁹ Vgl. Lee/Allen (2002): 135.

¹⁰⁰ Vgl. Lee/Allen (2002): 142.

¹⁰¹ Vgl. Lee/Allen (2002): 142.

¹⁰² Vgl. Lee/Allen (2002): 135.

¹⁰³ Vgl. Hobfoll (1989): 516, Hobfoll (2011): 127.

¹⁰⁴ Vgl. Hobfoll (1989): 516.

¹⁰⁵ Vgl. Hobfoll (1989): 516f.

tatsächlich erfolgt oder ein Gewinn neuer Ressourcen ausbleibt.¹⁰⁶ Hieraus erwächst die zentrale Grundannahme der Theorie, dass Menschen stets nach dem Erwerb neuer und dem Erhalt sowie dem Ausbau vorhandener Ressourcen streben.¹⁰⁷

Ressourcen können nach Hobfoll Objektressourcen, persönliche Ressourcen sowie Bedingungs- und Energieressourcen sein, die für Menschen von Wert sind.¹⁰⁸ Unter Objektressourcen versteht Hobfoll materiell-physische Dinge, wie Kleidung oder Schmuck, deren Wert von der Aufwendung zum Erwerb sowie der Verfügbarkeit abhängt.¹⁰⁹ Bedingungen sind nach Hobfoll Lebensumstände, die für Menschen wertvoll und erstrebenswert sind.¹¹⁰ Darunter können bspw. Alter, Familienstand sowie beruflicher Status gefasst werden.¹¹¹ Zu persönlichen Ressourcen gehören sowohl Persönlichkeitseigenschaften als auch Fähigkeiten eines Menschen.¹¹² Fähigkeiten umfassen gleichermaßen berufsbedingte und soziale Kompetenzen.¹¹³ Beispiele für Persönlichkeitseigenschaften sind Selbstwirksamkeit und Optimismus.¹¹⁴ Zuletzt fallen unter Energieressourcen Zeit, Geld und Wissen.¹¹⁵ Solche Ressourcen dienen vor allem als Austauschmedium bzw. als Medium, um an andere Ressourcen zu gelangen.¹¹⁶ Alle genannten Ressourcen haben das Potential Stress zu reduzieren.¹¹⁷

Die Theorie stützt sich im Wesentlichen auf zwei Prinzipien. Das Erste besagt, dass Ressourcenverluste bedeutsamere Auswirkungen als Gewinne haben und somit für die Entstehung von Stress eine größere Rolle spielen.¹¹⁸ Hobfoll verweist auf individuelle Differenzen bei Verlusten und betont, dass sowohl die Wahrnehmung als auch der Umgang mit Verlusten, abhängig von der Persönlichkeit und dem Kontext, in dem die Verluste erlebt werden, sind.¹¹⁹ Gemäß des zweiten Prinzips müssen

¹⁰⁶ Vgl. Hobfoll (1989): 516.

¹⁰⁷ Vgl. Hobfoll (1989): 516.

¹⁰⁸ Vgl. Hobfoll (1989): 516f.

¹⁰⁹ Vgl. Hobfoll (1989): 517. Objekte werden im Rahmen der Stressforschung jedoch nur selten betrachtet.

¹¹⁰ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹¹ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹² Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹³ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹⁴ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹⁵ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹⁶ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹⁷ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

¹¹⁸ Vgl. Hobfoll (1989): 518.

¹¹⁹ Vgl. Hobfoll (1989): 517.

Menschen Ressourcen investieren, um Neue gewinnen und potentiell drohende Verluste ausgleichen zu können.¹²⁰ Somit sind Menschen, die über weniger Ressourcen verfügen oder bereits Ressourcenverluste erlitten haben, anfälliger für weitere Verluste und können sich zudem schlechter gegen solche schützen. Im Gegensatz dazu fällt es Menschen, die über viele Ressourcen verfügen, leichter, diese zu erhalten, zu vermehren und Neue zu erwerben. Um den Nettoverlust von Ressourcen zu minimieren, können Bewältigungsstrategien genutzt und Ressourcen investiert werden.¹²¹

Im Organisationskontext stellt Beschäftigung eine Ressource dar.¹²² Im Falle der Arbeitsplatzunsicherheit sehen Beschäftigte sich folglich einer Bedrohung ihrer wertvollen Ressource Beschäftigung und den damit verbundenen Ressourcen wie Anerkennung, beruflicher Status und Geld ausgesetzt.¹²³ Daher ist zu vermuten, dass sie ihre beruflichen Anstrengungen reduzieren und sich von solchen Aktivitäten zurückziehen, die ihre Ressourcen weiter beanspruchen. Kaplan et al. (2009) haben empirisch bestätigt, dass OCB die Investition zusätzlicher Ressourcen erfordert.¹²⁴ Deshalb ist anzunehmen, dass Beschäftigte freiwillige Leistungen, die die Investition weiterer Ressourcen erfordern, reduzieren und OCB mit zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit sinkt.¹²⁵ Ressourcen weisen folglich stressreduzierendes Potential auf. Zudem ist davon auszugehen, dass Persönlichkeitseigenschaften sowie Kontextfaktoren die individuelle Wahrnehmung beeinflussen und sich auf den Umgang mit Ressourcenverlusten auswirken. Insofern können Ressourcen und Stressoren Einfluss auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB nehmen und somit Moderatorvariablen darstellen.

¹²⁰ Vgl. Hobfoll (1989): 520.

¹²¹ Vgl. Hobfoll (1989): 518.

¹²² Vgl. Hobfoll (1989): 516.

¹²³ Vgl. König et al. (2010): 233.

¹²⁴ Vgl. König et al. (2010): 233.

¹²⁵ Vgl. König et al. (2010): 233.

3 Analyse des moderierten Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior

3.1 Recherchestrategie und Studienauswahl

Für die Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB unter Berücksichtigung moderierender Einflussfaktoren wird zunächst eine systematische Datenbankrecherche durchgeführt. Da es sich um ein interdisziplinäres Thema handelt, werden sowohl wirtschaftswissenschaftliche als auch soziologische und psychologische Datenbanken genutzt. Dafür werden die Datenbanken Business Source Premier, EconLit, Scopus, PsycINFO und Web of Science durchsucht. Die Suche umfasst sämtliche Kombinationen von Arbeitsplatzunsicherheit und OCB („JI“ OR „Job Insecurity“ AND „OCB“ OR „Organizational Citizenship Behavior“).¹²⁶ Da Arbeitsplatzunsicherheit ein gut erforschtes und abgegrenztes Konstrukt ist, kann der Suchstring kurz gehalten und die Suchbegriffe restriktiv formuliert werden.

Die Resultate werden durch zusätzliche Einschränkungen eingegrenzt. Zunächst wird eine Beschränkung auf deutsch- und englischsprachige Ergebnisse vorgenommen. Da 2008 zwei umfassende Metaanalysen veröffentlicht wurden, die den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung untersuchen, sollen die zu untersuchenden Studien zwischen 2008 und 2018 erschienen sein. Zudem werden nur Ergebnisse ausgewählt, in denen ein moderierter Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB untersucht wird und solche, in denen Arbeitsplatzunsicherheit als Ganzes betrachtet wird.¹²⁷ Ergebnisse, die mehrfach auftreten, werden aussortiert. Da die, in den Studien verwendete Methodik soll vergleichbar sein, werden die Suchergebnisse auf die Anwendung von Regressionen beschränkt. So können insgesamt vier Artikel generiert werden.¹²⁸

¹²⁶ Im Rahmen der Datenbankrecherche wird im Suchstring der englische Begriff von Arbeitsplatzunsicherheit (Job Insecurity) verwendet, um sowohl englisch- als auch deutschsprachige Ergebnisse zu generieren.

¹²⁷ In einigen Studien wird zwischen qualitativer und quantitativer Arbeitsplatzunsicherheit differenziert und nur Effekte einer der beiden Dimensionen untersucht.

¹²⁸ In drei der Studien werden hierarchische multiple Regressionsanalysen durchgeführt. In der übrigen Studie erfolgt die Analyse mittels einer hierarchischen linearen Modellierung.

Tabelle 1 gibt eine Übersicht über die Autoren, das Erscheinungsjahr, den Titel sowie die untersuchten Variablen der ausgewählten Studien. Zudem wird eine Systematisierung hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitsplatzunsicherheit und OCB vorgenommen. So wird in den Studien der ersten Gruppe ein linearer Zusammenhang und in denen der zweiten Gruppe ein nicht-linearer Zusammenhang untersucht.

Tabelle 1: Ausgewählte Studien (Eigene Darstellung)

Autor (Jahr)	Unabhängige Variable	Abhängige Variable	Moderator
Studien mit linearem Zusammenhang			
König et al. (2010)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzunsicherheit 	Arbeitsleistung <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbezogene Verhaltensweisen (SB) • Aufgabenbezogene Verhaltensweisen (FKB) • OCB (SB) • OCB (FKB) 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufliche Selbstwirksamkeit • Arbeitsbezogene Kontrollüberzeugung • Kommunikation
Wang/Lu/Lu (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzunsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Wohlbefinden • OCB 	<ul style="list-style-type: none"> • Traditionalität
Studien mit nicht-linearem Zusammenhang			
Lam et al. (2015)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzunsicherheit 	<ul style="list-style-type: none"> • OCB 	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologisches Kapital • Mitarbeiter-Führungskraft guanxi
Probst et al. (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsplatzunsicherheit 	Arbeitsleistung <ul style="list-style-type: none"> • Aufgabenbezogene Verhaltensweisen • OCB-I • OCB-O 	<ul style="list-style-type: none"> • Psychologisches Kapital

Anmerkungen: Abkürzungen in Bezug auf die Tabelle: SB = Selbstbeurteilung, FKB = Beurteilung durch die Führungskraft.

3.2 Analysekonzept

Es handelt sich bei den ausgewählten Studien um quantitative Forschungsarbeiten, in denen unter Anwendung von hierarchischen multiplen Regressionsanalysen und einer hierarchischen linearen Modellierung der moderierte Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB untersucht wird. Die Aussagekraft der Studienergebnisse kann mit Hilfe spezifischer Analysekriterien überprüft und die unterstellten Wirkungszusammenhänge beurteilt werden. In der vorliegenden Arbeit werden Reliabilität und Modellgüte als quantitative Analysekriterien zur Beurteilung der Ergebnisse verwendet. Darüber hinaus werden zwei, für die Untersuchung von Moderatoreffekten mittels Interaktionstermen spezifische Annahmen, geprüft.

Die **Reliabilität** gibt die Zuverlässigkeit und Stabilität eines Messinstrumentes an und ist dadurch charakterisiert, dass die Ergebnisse bei einer wiederholten Messung reproduzierbar sind.¹²⁹ Zur Bestimmung der Reliabilität gibt es verschiedene Möglichkeiten.¹³⁰ Eine der Methoden, die besonders häufig verwendet wird, ist die Untersuchung der internen Konsistenz eines Konstruktes.¹³¹ Bei Konsistenzanalysen kann zwischen Verfahren erster und zweiter Generation differenziert werden.¹³² Solche der ersten Generation analysieren nicht in einem Durchgang, inwieweit verschiedene Konstrukte in einem empirischen Datensatz tatsächlich differenziert beobachtet werden können.¹³³ Verfahren der zweiten Generation hingegen, die auf einer konfirmatorischen Faktorenanalyse beruhen, nehmen die Prüfung der empirischen Haltbarkeit eines vorgeschlagenen Messmodells für Konstrukte, die über mehrere Indikatoren gemessen werden, gleichzeitig vor.¹³⁴ Da jedoch nicht in allen der ausgewählten Studien eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt wird, wird in dieser Arbeit aus Gründen der Vergleichbarkeit ein Verfahren der ersten Generation angewandt. Als Maß für die interne Konsistenz wird der Cronbachs Alpha Koeffizient (Cronbachs α) herangezogen. Diese Maßzahl kann Werte zwischen Null und Eins annehmen und gibt an, inwieweit die verschiedenen Items eines Fragebogens das gleiche Konstrukt messen.¹³⁵ Je größer die Korrelation zwischen den Items ist, desto näher liegt der Wert an Eins und desto höher ist die Reliabilität.¹³⁶ Es gibt unterschiedliche Ansichten, welcher Wert als gut anzusehen ist. Ein Wert von 0,7 wird in der Literatur zumeist als zufriedenstellend angesehen und akzeptiert, wobei Werte über 0,8 wünschenswert sind.¹³⁷ Wichtig ist, dass der Cronbachs α -Wert kritisch im Gesamtkontext interpretiert wird, da der Wert mit zunehmender Anzahl von Items eines Konstruktes steigt. Dadurch sinkt die Aussagekraft

¹²⁹ Vgl. Himme (2007): 485, Häder (2015): 104, Schnell/Hill/Esser (2018): 132f.

¹³⁰ Vgl. Schnell/Hill/Esser (2018): 133.

¹³¹ Weitere Methoden sind die Untersuchung der Wiederholungsreliabilität und der Paralleltestreliabilität. Vgl. Himme (2007): 487-491, Gerpott/Paukert (2011): 59-61, Häder (2015): 105.

¹³² Vgl. Gerpott/Paukert (2011): 61, Weiber/Mühlhaus (2014): 141f. u. 146f.

¹³³ Vgl. Gerpott/Paukert (2011): 61.

¹³⁴ Vgl. Homburg/Klarmann/Pflesser (2008): 273f., Gerpott/Paukert (2011): 61, Weiber/Mühlhaus (2014): 146-149.

¹³⁵ Vgl. Himme (2007): 489, Tavakol/Dennick (2011): 53.

¹³⁶ Vgl. Himme (2007): 489, Döring/Bortz (2016): 444.

¹³⁷ Vgl. Rammstedt (2010): 249, Gerpott/Paukert (2011): 62 u. 64, Krebs/Menold (2014): 430.

eines hohen Wertes mit steigender Anzahl Items.¹³⁸ Zudem haben auch Wechselbeziehungen zwischen den Items einen Einfluss auf den α -Wert.¹³⁹ Dennoch gilt in der vorliegenden Arbeit das Analysekriterium als erfüllt, wenn ein Cronbachs α -Wert von 0,7 erreicht wird und damit eine akzeptable Reliabilität gegeben ist.

Die **Modellgüte** gibt an, inwieweit die empirisch beobachteten Daten mit dem aufgestellten Modell übereinstimmen, also inwieweit es die Realität abbildet.¹⁴⁰ Zur Überprüfung können sowohl die Regressionsfunktion global, als auch die Regressionskoeffizienten betrachtet werden.¹⁴¹ Für die Analyse der ausgewählten Studien wird im Folgenden als erster Anhaltspunkt die Regressionsfunktion global betrachtet. Das Bestimmtheitsmaß (R^2), dessen Wert zwischen Null und Eins liegen kann und sich aus dem Verhältnis der erklärten Varianz zur Gesamtvarianz ergibt, wird dabei als globales Gütemaß herangezogen.¹⁴² Je größer der Wert ist, desto größer ist der Anteil der erklärten Streuung an der Gesamtstreuung.¹⁴³ Das Modell ist also umso besser an die Daten angepasst, je größer R^2 ist. In der Literatur existiert kein einheitliches Mindestanspruchsniveau für R^2 , da dieses in Abhängigkeit der Disziplin jeweils anders ausfällt.¹⁴⁴ In den Sozialwissenschaften werden Werte von 0,02 als klein, von 0,13 als mittel und von 0,26 als groß bezeichnet und der nachfolgenden Analyse zugrunde gelegt.¹⁴⁵ Bei der Interpretation von R^2 muss berücksichtigt werden, dass dieses mit zunehmender Anzahl an Variablen, die in der Gleichung enthalten sind, steigt, weil sie die Anpassung an die Daten verbessern können.¹⁴⁶ Um die Anzahl der unabhängigen Variablen zu berücksichtigen, kann das korrigierte Bestimmtheitsmaß (adjusted R^2) herangezogen werden.¹⁴⁷ Da sich Regressionskoeffizienten nur inhaltlich interpretieren lassen, wenn sich R^2 deutlich von Null unterscheidet, gilt das Kriterium in der vorliegenden Arbeit als erfüllt, wenn der R^2 -Wert oberhalb der Schwelle zu einem mittleren Wert von 0,13 liegt.¹⁴⁸

¹³⁸ Vgl. Gerpott/Paukert (2011): 62, Döring/Bortz (2016): 468.

¹³⁹ Vgl. Cortina (1993): 98, Weiber/Mühlhaus (2014): 137.

¹⁴⁰ Vgl. Backhaus et al. (2018): 74, Döring/Bortz (2016): 967.

¹⁴¹ Vgl. Backhaus et al. (2018): 74f.

¹⁴² Vgl. Assenmacher (2010): 192f., Backhaus et al. (2018): 77, Schnell/Hill/Esser (2018): 416.

¹⁴³ Vgl. Schnell/Hill/Esser (2018): 416.

¹⁴⁴ Vgl. Döring/Bortz (2016): 54.

¹⁴⁵ Vgl. Döring/Bortz (2016): 821.

¹⁴⁶ Vgl. Backhaus et al. (2018): 78.

¹⁴⁷ Vgl. Backhaus et al. (2018): 78f.

¹⁴⁸ Vgl. Schnell/Hill/Esser (2018): 416.

Für Analysen, in denen das R^2 nicht bestimmt werden kann, gibt es ein ähnlich interpretierbares Maß, das sogenannte Pseudo- R^2 .¹⁴⁹ Dieses ähnelt R^2 insoweit, als dass es ebenfalls Werte zwischen Null und Eins annimmt und ein höherer Wert eine bessere Anpassung an das Modell bedeutet.¹⁵⁰ Es spiegelt jedoch nur die Erklärungskraft des Modells wider und steht nicht für ein Streuungsverhältnis.¹⁵¹ Bei dem häufig verwendeten McFadden R^2 wird bei Werten von 0,2 bis 0,4 von einer guten Modelanpassung ausgegangen.¹⁵² Das Kriterium gilt daher in der vorliegenden Arbeit als erfüllt, wenn das Pseudo- R^2 den Wert von 0,2 überschreitet.

Grundsätzlich gilt bei der Untersuchung moderierter Zusammenhänge mit Hilfe von Interaktionstermen, dass eine Moderatorhypothese bestätigt ist, wenn die Interaktion zwischen Moderatorvariable und abhängiger Variable signifikant ist.¹⁵³ Darüber hinaus gibt es unterschiedliche Ansichten, ob und inwieweit die Moderatorvariable mit der unabhängigen und der abhängigen Variable korrelieren darf. Einige Forscher sind der Meinung, dass die Moderatorvariable weder mit unabhängigen, noch mit der abhängigen Variable korrelieren darf.¹⁵⁴ Nur so sei der Interaktionsterm eindeutig interpretierbar.¹⁵⁵ Andere sehen keinen empirischen Grund dafür, dass die Moderatorvariable nicht mit der abhängigen Variable korrelieren darf.¹⁵⁶ Unabhängig davon, ob die Moderatorvariable mit der abhängigen Variable korreliert oder nicht, zeige ein erheblicher Beitrag des Interaktionsterms an, dass die Beziehung zwischen unabhängiger und abhängiger Variable vom Moderator beeinflusst wird.¹⁵⁷ Die Forderung, dass die Moderatorvariable eine geringe Korrelation mit der unabhängigen Variable aufweist, wird hingegen vielfach als notwendig angesehen, da die erklärenden Variablen sonst stark linear abhängig voneinander sind. Diese lineare Abhängigkeit kann einen nachteiligen Effekt auf die Schätzung der

¹⁴⁹ Vgl. Backhaus et al. (2018): 298. Bei Mehrebenenanalysen ist es im Vergleich zu klassischen Regressionsanalysen nicht möglich bzw. sinnvoll ein R^2 im herkömmlichen Sinne zu berechnen. Für weiterführende Erklärungen siehe Luke (2004): 35.

¹⁵⁰ Vgl. Backhaus et al. (2018): 298.

¹⁵¹ Vgl. Backhaus et al. (2018): 298.

¹⁵² Vgl. Gautschi (2010): 228, Backhaus et al. (2018): 299.

¹⁵³ Vgl. Baron/Kenny (1986): 1174.

¹⁵⁴ Vgl. Zedeck (1971): 305, Baron/Kenny (1986): 1174.

¹⁵⁵ Vgl. Baron/Kenny (1986): 1174.

¹⁵⁶ Vgl. Morris/Manfield/Sherman (1986): 283.

¹⁵⁷ Vgl. Morris/Mansfiel/Sherman (1986): 283.

Regressionskoeffizienten haben und zu einem erhöhten Standardfehler der Regressionskoeffizienten führen.¹⁵⁸ Eine Korrelation des Moderators und der unabhängigen Variable mit dem Interaktionsterm stellt kein Problem beim Test der Interaktion dar.¹⁵⁹ Dementsprechend darf die Moderatorvariable mit der abhängigen Variable und dem Interaktionsterm in der vorliegenden Arbeit korrelieren. Der Fokus wird auf die **Korrelation zwischen Moderator- und unabhängiger Variable** gelegt. Hier darf nur eine geringe signifikante Korrelation vorliegen. Nach Cohen (1988) kann von einer geringen Korrelation bei einem Wert von 0,1, von einer mittleren Korrelation ab einem Wert von 0,3 und einer hohen Korrelation ab einem Wert von 0,5 gesprochen werden.¹⁶⁰ Für andere Forscher liegt eine hohe Korrelation erst ab einem Wert von 0,7 vor.¹⁶¹ In der vorliegenden Arbeit wird sich jedoch an den Richtwerten von Cohen (1988) orientiert, da diese in der Forschung stark vertreten sind.¹⁶² Das Analysekriterium gilt daher als erfüllt, wenn eine signifikante mittlere oder hohe Korrelation ausgeschlossen werden kann, der Korrelationskoeffizient also unter einem Wert von 0,3 liegt.

Eine weitere Annahme bei der Untersuchung von Moderatoreffekten mit Hilfe von Interaktionstermen ergibt sich aus der Betrachtung des Bestimmtheitsmaßes R^2 . Eine Bedingung für das Vorliegen eines solchen Effektes ist die Veränderung von R^2 .¹⁶³ Diese gilt als erfüllt, wenn sich R^2 durch die Berücksichtigung des Interaktionsterms um ein **signifikantes Delta (ΔR^2)**¹⁶⁴ im Vergleich zur vorherigen Regression verbessert, in der die Interaktion der unabhängigen Variable mit der Moderatorvariable noch nicht berücksichtigt wurde.¹⁶⁵

3.3 Inhaltliche Analyse der ausgewählten Studien

Bei der inhaltlichen Analyse sowie bei der nachfolgenden kritischen Würdigung steht der moderierte Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB

¹⁵⁸ Vgl. Morris/Mansfield/Sherman (1986): 283, Shieh (2009): 520, Dalal/Zickar (2012): 343, Hayes (2018): 309.

¹⁵⁹ Vgl. Hayes (2018): 304-309.

¹⁶⁰ Vgl. Cohen (1988): 78-81.

¹⁶¹ Vgl. Schendera (2014): 105.

¹⁶² Vgl. Döring/Bortz (2016): 820.

¹⁶³ Vgl. Mansfeld (2011): 179f.

¹⁶⁴ R^2 kann nicht kleiner werden, wenn man eine zusätzliche Variable in ein Modell hinzufügt, deshalb ist $\Delta R^2 \geq 0$. Wichtig ist nur, dass die Veränderung signifikant ist. Hayes (2018): 290.

¹⁶⁵ Vgl. Mansfeld (2011): 179f., Hayes (2018): 289-291.

im Fokus. Auf die Ergebnisse des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den jeweils anderen abhängigen Variablen wird deshalb nicht eingegangen. Die erste ausgewählte Studie ist von *König et al. (2010)*. Sie untersuchen mittels hierarchischer multipler Regressionsanalysen, ob berufliche Selbstwirksamkeit, arbeitsbezogene Kontrollüberzeugung und wahrgenommene Kommunikation im Unternehmen den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung moderieren. Die Arbeitsleistung wird hier in aufgabenbezogene Verhaltensweisen und OCB unterteilt. Beide Dimensionen der Arbeitsleistung werden zum einen durch Selbstbeurteilung, zum anderen durch eine Beurteilung der Führungskraft gemessen. Als Datengrundlage dient die Befragung von $n = 311$ Mitarbeitern und $n = 273$ Führungskräften eines Schweizer Logistikunternehmens. Kurz vor Beginn der Erhebung verkündete das Mutterunternehmen (öffentliches Unternehmen) seine Pläne, die Rechtsform zu ändern und die Tochtergesellschaft zu privatisieren, was bei den Beschäftigten zu Unsicherheiten führte. Die Probanden erhielten je zwei Fragebögen, wovon sie einen selber ausfüllen und den anderen an ihre Führungskraft weiterleiten mussten.¹⁶⁶ Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass keine der unterstellten Moderatorvariablen den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB moderiert. Signifikante Interaktionen von beruflicher Selbstwirksamkeit, arbeitsbezogener Kontrollüberzeugung und wahrgenommener Kommunikation können weder auf selbst beurteiltes, noch auf von der Führungskraft beurteiltes OCB gefunden werden. Darüber hinaus zeigt die Regression, dass der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und selbst beurteiltem OCB in den durchgeführten Analysen stets negativ und der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und durch die Führungskraft beurteiltem OCB stets positiv ist. Die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB zeigen allerdings praktisch keine Signifikanz.¹⁶⁷ Es bestehen jedoch enge Zusammenhänge zwischen Selbstwirksamkeit, arbeitsbezogener Kontrollüberzeugung und wahrgenommener Kommunikation einerseits und selbst beurteiltem OCB andererseits und ein schwacher Zusammenhang zwischen den gleichen Variablen und dem von der Führungskraft beurteilten OCB.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Vgl. König et al. (2010): 235f.

¹⁶⁷ Der einzige signifikante Zusammenhang zeigt sich in der zweiten Analyse zwischen JI und durch die Führungskraft beurteiltem OCB ($\beta = 0,13$, $p < 0,05$). Da ein signifikanter Zusammenhang sich nur in einer von sechs durchgeführten Regressionen zeigt, kann davon ausgegangen werden, dass praktisch keine Signifikanz vorliegt. Vgl. König et al. (2010): 239 u. 242.

¹⁶⁸ Vgl. König et al. (2010): 237-240.

Wang/Lu/Lu (2014) betrachten anhand einer hierarchischen multiplen Regressionsanalyse den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB sowie dem Wohlbefinden von Beschäftigten im chinesischen Kontext und legen den Fokus auf den moderierenden Effekt von Traditionalität. OCB wird anhand einer Beurteilung durch die Führungskraft gemessen. Die Stichprobe besteht aus n = 388 Mitarbeitern und deren Führungskräften eines Joint Venture Unternehmens in China, welches stark unter der Wirtschaftskrise gelitten hat.¹⁶⁹ Die Ergebnisse der Regressionsanalyse zeigen einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB, der jedoch nicht signifikant ist. Darüber hinaus können die Autoren nachweisen, dass Traditionalität den untersuchten Zusammenhang moderiert. Diese verstärkt den negativen Effekt der Arbeitsplatzunsicherheit auf OCB hat, sodass Beschäftigte mit hohen traditionellen Werten mit zunehmender Arbeitsplatzunsicherheit weniger OCB zeigen als Beschäftigte mit moderneren Werten.¹⁷⁰

Im Fokus der Studie von Lam et al. (2015) steht die Untersuchung eines nicht-linearen Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB, der von den Variablen psychologischem Kapital und Mitarbeiter-Führungskraft *guanxi* moderiert wird.¹⁷¹ Die Untersuchung erfolgt anhand einer hierarchischen linearen Modellierung und setzt sich aus einer Stichprobe von n = 244 Mitarbeitern eines Chinesischen Energieversorgungsunternehmens und n = 102 Führungskräften zusammen. Vor der Erhebung fusionierte das Unternehmen mit der staatlichen Netzgesellschaft Chinas. Infolge dessen kam es zu personellen Veränderungen, die bei den Beschäftigten große Unsicherheit bezüglich der beruflichen Zukunft ausgelöst haben. Die Mitarbeiter werden gebeten im Fragebogen Angaben zu Arbeitsplatzunsicherheit, psychologischem Kapital und Demografie zu machen. Führungskräfte werden gebeten, *guanxi* und das OCB ihrer Mitarbeiter zu beurteilen.¹⁷² Das Resultat der Studie ist, dass der untersuchte lineare Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB nicht signifikant ist, während der nicht-lineare, U-för-

¹⁶⁹ Vgl. Wang/Lu/Lu (2014): 111.

¹⁷⁰ Vgl. Wang/Lu/Lu (2014): 112f.

¹⁷¹ Das Konstrukt „*guanxi*“ stammt aus der chinesischen Verhaltensforschung und meint eine gute Beziehung zwischen Mitarbeitern und deren Führungskräften. *Guanxi* unterscheidet sich insoweit von dem Konstrukt *Leader-Member-Exchange*, als das *guanxi* auf Grundsätzen basiert, die es Menschen innerhalb des Netzwerks erlaubt unmoralische Handlungen vorzunehmen und Regeln zu brechen um sich gegenseitig zu schützen. Vgl. Lam et al. (2015): 502.

¹⁷² Vgl. Lam et al. (2015): 502f.

mige Zusammenhang Signifikanz aufweist. Psychologisches Kapital und Mitarbeiter-Führungskraft guanxi moderieren den nicht-linearen Zusammenhang, sodass die krummlinige Beziehung stärker ausgeprägt ist bei Beschäftigten mit geringerem psychologischem Kapital und weniger positivem guanxi.¹⁷³

Auch *Probst et al. (2017)* untersuchen anhand einer hierarchischen multiplen Regressionsanalyse einen nicht-linearen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung. Arbeitsleistung setzt sich hier aus den Dimensionen aufgabenbezogene Verhaltensweisen und OCB zusammen, wobei OCB zusätzlich in OCB-I und OCB-O differenziert wird. Die Autoren untersuchen weiterhin, ob psychologisches Kapital, bestehend aus Hoffnung, Selbstwirksamkeit, Resilienz und Optimismus, den Zusammenhang moderiert. Mittels eines Onlinefragebogens werden die Daten zu drei verschiedenen Zeitpunkten (T1 Start der Befragung, T2 einen Monat später, T3 zwei Monate später) von US-amerikanischen Beschäftigten, die den Service Amazon Mechanical Turk nutzen, erhoben.¹⁷⁴ In T1 konnten Daten von n = 300 Beschäftigten, in T2 von n = 226 und in T3 von n = 183 Beschäftigten erhoben werden.¹⁷⁵ Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass zwischen der in T1 gemessenen Arbeitsplatzunsicherheit und dem in T2 und T3 erfassten OCB-O ein nicht-linearer, U-förmiger Zusammenhang besteht. Der nicht-lineare Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB-I weist weder zum Zeitpunkt T2 noch zum Zeitpunkt T3 Signifikanz auf. Beschäftigte, die ein moderates Level Arbeitsplatzunsicherheit empfinden, zeigen weniger OCB-O als Beschäftigte, die wenig oder viel Arbeitsplatzunsicherheit empfinden. Die Ergebnisse in T2 zeigen, dass psychologisches Kapital diese Beziehung moderiert, sodass Beschäftigte mit hohem psychologischem Kapital OCB-I und OCB-O unabhängig vom Level der Arbeitsplatzunsicherheit zeigen. In T3 sind die Interaktionseffekte für OCB-O marginal und für OCB-I nicht signifikant.¹⁷⁶

Tabelle 2 gibt eine zusammenfassende Übersicht über die Studienergebnisse. Auf Basis der ausgewählten Studien, besteht kein linearer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB. Die Studien, in denen ein nicht-linearer Zusammenhang untersucht wird, weisen hingegen Signifikanzen auf. In Bezug auf den

¹⁷³ Vgl. Lam et al. (2015): 504-506.

¹⁷⁴ Amazon Mechanical Turk ist ein Online-Marktplatz für Gelegenheitsarbeiten. Vgl. <https://www.mturk.com/>.

¹⁷⁵ Vgl. Probst et al. (2017): 76f.

¹⁷⁶ Vgl. Probst et al. (2017): 77-79.

Einfluss von Moderatorvariablen zeigt sich, dass Traditionalität und guanxi einen signifikanten Effekt auf den untersuchten Zusammenhang hat, während der Effekt von Selbstwirksamkeit, Kontrollüberzeugung sowie Kommunikation nicht signifikant ist. Die Ergebnisse der beiden ausgewählten Studien, in denen der moderierende Einfluss von psychologischem Kapital untersucht wird, sind inkonsistent.

Tabelle 2: Zusammenfassende Übersicht der Ergebnisse der ausgewählten Studien (Eigene Darstellung)

Autor (Jahr)	Untersuchter Zusammenhang	Ergebnis
Direkte Effekte		
Linearer Zusammenhang		
König et al. (2010)	JI → OCB (FKB)	×
	JI → OCB (SB)	×
Wang/Lu/Lu (2014)	JI → OCB (FKB)	×
Lam et al. (2015)	JI → OCB (FKB)	×
Nicht-linearer Zusammenhang		
Lam et al. (2015)	JI ² → OCB (FKB)	✓
Probst et al. (2017)	<u>T2</u> JI ² → OCB-O (SB)	✓
	JI ² → OCB-I (SB)	×
	<u>T3</u> JI ² → OCB-O (SB)	✓
	JI ² → OCB-I (SB)	×
Moderierte Effekte		
Linearer Zusammenhang		
König et al. (2010)	JI x Selbstwirksamkeit → OCB (FKB)	×
	JI x Selbstwirksamkeit → OCB (SB)	×
	JI x Kontrollüberzeugung → OCB (FKB)	×
	JI x Kontrollüberzeugung → OCB (SB)	×
	JI x Kommunikation → OCB (FKB)	×
	JI x Kommunikation → OCB (SB)	×
Wang/Lu/Lu (2014)	JI x Traditionalität → OCB (FKB)	✓
Lam et al. (2015)	JI x psych. Kapital → OCB (FKB)	×
	JI x guanxi → OCB (FKB)	×
Nicht-linearer Zusammenhang		
Lam et al. (2015)	JI ² x psych. Kapital → OCB (FKB)	✓
	JI ² x guanxi → OCB (FKB)	✓

Probst et al. (2017)	<u>T2</u> JI ² x psych. Kapital → OCB-O (SB)	✓
	JI ² x psych. Kapital → OCB-I (SB)	×
	<u>T3</u> JI ² x psych. Kapital → OCB-O (SB)	×
	JI ² x psych. Kapital → OCB-I (SB)	×

Anmerkungen: Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden Begriffe in gekürzter Form verwendet. X= nicht signifikant; ✓= signifikant; T2: Zeitpunkt 2; T3: Zeitpunkt 3.

3.4 Kritische Würdigung der ausgewählten Studien

Zur kritischen Würdigung der ausgewählten Studien werden im Folgenden alle genannten Analyse Kriterien auf die Studien angewendet und überprüft, ob und inwieweit diese erfüllt sind.

Reliabilität

Die Cronbachs α -Werte, die in den jeweiligen Studien für die verschiedenen Variablen enthalten sind, können Tabelle 3 entnommen werden.

Tabelle 3: Übersicht über die Cronbachs α -Werte in den ausgewählten Studien (Eigene Darstellung)

Autor (Jahr)	Unabhängige Variable	α	Abhängige Variable	α	Moderator	α
König et al. (2010)	• Arbeitsplatzunsicherheit	0,79	• Aufgabenbezogene Verhaltensweisen (SB)	0,73	• Selbstwirksamkeit • Arbeitsbezogene Kontrollüberzeugung • Wahrgenommene Kommunikation	0,79
			• Aufgabenbezogene Verhaltensweisen (FKB)	0,78		0,84
			• OCB (SB)	0,65		0,62
			• OCB (FKB)	0,75		
Wang/Lu/Lu (2014)	• Arbeitsplatzunsicherheit	0,73	• Wohlbefinden • OCB	0,92 0,96	• Traditionalität	0,70
Lam et al. (2015)	• Arbeitsplatzunsicherheit	0,82	• OCB	0,93	• Psychologisches Kapital • Mitarbeiter-Führungskraft guanxi	0,92 0,82
Probst et al. (2017)	• Arbeitsplatzunsicherheit	0,94	• Aufgabenbezogene Verhaltensweisen • OCB-I • OCB-O	0,84 0,90 0,78	• Psychologisches Kapital	0,95

Bei einem Vergleich der Werte fällt auf, dass außer in der ersten Studie die Cronbachs α -Werte für die verschiedenen Variablen alle den Mindestwert von 0,7 erreichen, sodass die Konstrukte der Studien zwei, drei und vier die jeweiligen Variablen zuverlässig abbilden können. Die Werte liegen vielfach sogar über 0,9. Demzufolge wird die Reliabilität bei den Messungen dieser Variablen erfüllt.

König et al. (2010) messen OCB mittels elf Items, die sie von Williams und Andersons (1991) Messkonzept zur Erfassung von OCB-I und OCB-O übernommen und zum Teil leicht angepasst haben.¹⁷⁷ Selbst beurteiltes OCB erreicht bei ihnen nur einen Cronbachs α -Wert von 0,65.¹⁷⁸ Die interne Konsistenz ist in Bezug auf die Variable des selbst beurteilten OCB also nicht gegeben und das Gütekriterium der Reliabilität nicht erfüllt. Wahrgenommene Kommunikation messen die Autoren mittels drei Items, die sie von Borg (1989) übernommen und ebenfalls modifiziert haben.¹⁷⁹ Auch hier wird das Gütekriterium mit einem Cronbachs α -Wert von 0,62 nicht erfüllt.¹⁸⁰

Modellgüte

In der Studie von *König et al. (2010)* werden in der ersten Analyse die abhängigen Variablen aufgabenbezogene Verhaltensweisen (SB und FKB) sowie OCB (SB und FKB) auf Arbeitsplatzunsicherheit, berufliche Selbstwirksamkeit und deren Interaktion regressiert. Selbst beurteiltes OCB wird zu 23% (adjusted $R^2 = 0,23$) von den unabhängigen Variablen erklärt. Bei der Berücksichtigung des Interaktionsterms beträgt die erklärte Varianz ebenfalls 23% (adjusted $R^2 = 0,22$). Die erklärte Varianz des durch die Führungskraft beurteilten OCBs beträgt 1% (adjusted $R^2 = 0,00$). Auch bei Berücksichtigung des Interaktionsterms beträgt diese 1% (adjusted $R^2 = -0,01$).¹⁸¹ In der zweiten Analyse werden die abhängigen Variablen auf Arbeitsplatzunsicherheit, arbeitsbezogene Kontrollüberzeugung und deren Interaktion regressiert. Die unabhängigen Variablen können zu 12% (adjusted $R^2 = 0,11$) selbst beurteiltes OCB erklären. Bei Berücksichtigung des Interaktionsterms beträgt der Wert ebenfalls 12% (adjusted $R^2 = 0,11$). OCB, das durch die Führungskraft beurteilt wird, kann zu 6% von den unabhängigen Variablen erklärt werden (adjusted $R^2 = 0,05$) und bleibt bei Berücksichtigung des Interaktionsterms unverändert bei 6%

¹⁷⁷ Vgl. König et al. (2010): 236.

¹⁷⁸ Vgl. König et al. (2010): 238.

¹⁷⁹ Vgl. König et al. (2010): 237.

¹⁸⁰ Vgl. König et al. (2010): 238.

¹⁸¹ Vgl. König et al. (2010): 238.

(adjusted $R^2 = 0,05$).¹⁸² In der letzten Analyse werden die abhängigen Variablen auf Arbeitsplatzunsicherheit, wahrgenommene Kommunikation und deren Interaktion regressiert. Die erklärte Varianz von selbst beurteiltem OCB beträgt 15% (adjusted $R^2 = 0,15$) und steigt unter Berücksichtigung der Interaktion auf 16% (adjusted $R^2 = 0,15$). Zuletzt kann von der Führungskraft beurteiltes OCB zu 4% (adjusted $R^2 = 0,03$) durch die unabhängigen Variablen erklärt werden. Dieser Wert bleibt auch unter Einbezug des Interaktionsterms unverändert bei 4% (adjusted $R^2 = 0,03$).¹⁸³ Die Modelle mit selbst beurteiltem OCB als abhängige Variable überschreiten in zwei der drei durchgeführten Analysen knapp die Schwelle für einen mittleren Wert. In der übrigen Analyse bleiben sie mit $R^2 = 0,12$ knapp unter dem Schwellenwert. Unter Berücksichtigung der Menge an erklärenden Variablen verschlechtern sich diese Werte marginal bzw. bleiben unverändert. Die Voraussetzungen für die Modellgüte sind insgesamt nur unzureichend erfüllt. Unter Berücksichtigung des Bestimmtheitsmaßes sind vor allem die Modelle nicht geeignet die Daten für OCB, das durch die Führungskraft beurteilt wird, widerzuspiegeln, da sie Werte nahe Null aufweisen.

Wang/Lu/Lu (2014) geben in ihrer Studie nur die Werte des korrigierten Bestimmtheitsmaßes an. OCB kann durch die unabhängigen Variablen zu weniger als 1% erklärt werden. Der Wert liegt hier bei adjusted $R^2 = 0,002$. Bei Berücksichtigung des Interaktionsterms von Arbeitsplatzunsicherheit und Traditionalität steigt der Wert auf adjusted $R^2 = 0,020$.¹⁸⁴ Die Werte sind insgesamt als sehr klein einzustufen, was bedeutet, dass die gewählten Modelle die empirisch beobachteten Daten nicht gut abbilden. Das Analysekriterium der Modellgüte gilt daher als nicht erfüllt.

Lam et al. (2015) führen im Rahmen ihrer hierarchischen linearen Modellierung das Pseudo- R^2 auf. Bei dem Modell, in dem der lineare Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB untersucht wird, erhalten sie einen Wert von Pseudo- $R^2 = 0,05$ und beim nicht-linearen Zusammenhang einen Wert von Pseudo- $R^2 = 0,07$. Die Berücksichtigung des Interaktionsterms mit psychologischem Kapital ergibt ein Pseudo- $R^2 = 0,11$ und die Interaktion mit Mitarbeiter-Führungskraft

¹⁸² Vgl. König et al. (2010): 239.

¹⁸³ Vgl. König et al. (2010): 240.

¹⁸⁴ Vgl. Wang/Lu/Lu (2014): 112.

guanxi ein Pseudo- $R^2 = 0,29$. Das Modell, in dem beide Moderatorvariablen gleichzeitig berücksichtigt werden, weist ein Pseudo- $R^2 = 0,32$ auf.¹⁸⁵ Die ersten drei Werte überschreiten nicht die Schwelle einer guten Modellanpassung, während die letzten beiden Werte über dem Schwellenwert liegen. Die Modellgüte gemäß des verwendeten Analyse Kriteriums ist daher nur für das Modell der Interaktion mit Mitarbeiter-Führungskraft guanxi und für das Modell der Interaktion mit Mitarbeiter-Führungskraft guanxi und psychologischem Kapital gegeben.

Probst et al. (2017) führen die hierarchische multiple Regression für jede abhängige Variable jeweils zum Zeitpunkt T2 und T3 in drei Schritten durch. Im ersten Schritt werden die Effekte der unabhängigen Variablen Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Kapital auf die jeweils abhängige Variable erfasst. Im zweiten Schritt wird der quadrierte Arbeitsplatzunsicherheit Term und die Interaktion von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Kapital eingefügt und zuletzt im dritten Schritt die Interaktion zwischen dem quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Term und psychologischem Kapital erfasst. Zum Zeitpunkt T2 kann OCB-O zu 20,1% von den unabhängigen Variablen erklärt werden. Durch Berücksichtigung der Interaktion von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Kapital steigt im zweiten Schritt der Wert auf $R^2 = 0,247$.¹⁸⁶ Im dritten Schritt erhöht sich der Wert weiter auf $R^2 = 0,282$. Zum Zeitpunkt T3 können die unabhängigen Variablen OCB-O zu 22,3% erklären. Im zweiten und dritten Schritt steigen die Werte auf $R^2 = 0,258$ und $R^2 = 0,272$.¹⁸⁷ Die Varianzaufklärung von OCB-I durch die unabhängigen Variablen liegt zum Zeitpunkt T2 bei 18%. Auch hier steigen die Werte durch Berücksichtigung der Interaktionsterme im zweiten Schritt auf $R^2 = 0,196$ und im dritten Schritt auf $R^2 = 0,21$. Zum Zeitpunkt T3 kann OCB-I zu 20,8% von den unabhängigen Variablen erklärt werden. Die R^2 -Werte im zweiten und dritten Schritt betragen $R^2 = 0,211$ und $R^2 = 0,221$.¹⁸⁸ Somit liegen die Werte der insgesamt zwölf verschiedenen Modelle alle über dem Schwellenwert und weisen alle eine gute Modellgüte auf.

¹⁸⁵ Vgl. Lam et al. (2015): 505.

¹⁸⁶ Die R^2 -Werte im zweiten und dritten Schritt wurden jeweils selbst berechnet. Sie ergeben sich aus dem R^2 -Wert, der für den ersten Schritt angegeben ist und dem jeweiligen Varianzzuwachs der nächsten Schritte. Grund dafür ist, dass in Schritt zwei und drei jeweils nur ΔR^2 angegeben ist.

¹⁸⁷ Vgl. Probst et al. (2017): 78.

¹⁸⁸ Vgl. Probst et al. (2017): 79.

Korrelation zwischen Moderator und unabhängiger Variable

Als weiteres Analysekriterium soll eine mittlere und hohe Korrelation zwischen Moderatorvariable und unabhängiger Variable ausgeschlossen werden. Die Studie von König *et al.* (2010) weist eine signifikante Korrelation der beruflichen Selbstwirksamkeit mit Arbeitsplatzunsicherheit von $r = -0,24$ ($p < 0,01$) auf.¹⁸⁹ Dieser Wert liegt unter dem Schwellenwert von 0,3 und kann deshalb als geringe Korrelation eingestuft werden. Arbeitsbezogene Kontrollüberzeugung und Arbeitsplatzunsicherheit weisen eine signifikante Korrelation von $r = -0,40$ ($p < 0,01$) und wahrgenommene Kommunikation und Arbeitsplatzunsicherheit eine Korrelation von $r = -0,36$ ($p < 0,01$) auf.¹⁹⁰ Beide Werte liegen über dem Schwellenwert, sodass eine lineare Abhängigkeit zwischen den Variablen nicht ausgeschlossen werden kann und das Analysekriterium nur teilweise erfüllt ist.

In der Studie von Wang/Lu/Lu (2014) weisen Traditionalität und Arbeitsplatzunsicherheit eine nicht signifikante Korrelation von $r = 0,03$ ($p > 0,05$) auf.¹⁹¹ Folglich ist das Analysekriterium erfüllt.

Bei Lam *et al.* (2015) kann eine geringe signifikante Korrelation zwischen Mitarbeiter-Führungskraft guanxi und Arbeitsplatzunsicherheit ($r = -0,22$, $p < 0,01$) festgestellt werden. Zwischen psychologischem Kapital und Arbeitsplatzunsicherheit liegt hingegen eine signifikante mittlere Korrelation ($r = -0,41$, $p < 0,01$) vor.¹⁹² Da der zweite Wert oberhalb des Schwellenwertes von 0,3 liegt, kann eine lineare Abhängigkeit nicht ausgeschlossen werden und das Analysekriterium ist nur teilweise erfüllt.

Bei der Studie von Probst *et al.* (2017) kann eine lineare Abhängigkeit zwischen Moderator und unabhängiger Variable ebenfalls nicht ausgeschlossen werden. Die Moderatorvariable psychologisches Kapital weist eine signifikante Korrelation mit Arbeitsplatzunsicherheit von $r = 0,46$ ($p < 0,01$) auf.¹⁹³ Die Wahrscheinlichkeit für eine Verzerrung der Regressionskoeffizienten ist dementsprechend hoch.

Zuwachs an Varianzaufklärung: signifikantes ΔR^2

¹⁸⁹ Vgl. König *et al.* (2010): 238.

¹⁹⁰ Vgl. König *et al.* (2010): 238.

¹⁹¹ Vgl. Wang/Lu/Lu (2014): 112.

¹⁹² Vgl. Lam *et al.* (2015): 504.

¹⁹³ Vgl. Probst *et al.* (2017): 78.

In der Studie von *König et al. (2010)* liegt in keiner der durchgeführten Analysen ein signifikanter Zuwachs an Varianzaufklärung durch die Berücksichtigung des Interaktionsterms im zweiten Schritt der Regressionsanalyse vor.¹⁹⁴ Die Bedingung für das Vorliegen eines Interaktionseffektes ist somit nicht erfüllt und keine der vorgeschlagenen Moderatorvariablen beeinflusst den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB.

Zwischen dem von *Wang/Lu/Lu (2014)* gewählten Modell, welches alle unabhängigen Variablen erfasst und dem Modell, welches zusätzlich den Interaktionsterm berücksichtigt, liegt ein $\Delta R^2 = 0,021$ ($p < 0,01$).¹⁹⁵ Das zweite Modell, weist also eine signifikant höhere Modellgüte auf, sodass Traditionalität den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB moderiert.

Lam et al. (2015) führen in ihrer Studie ausschließlich das Pseudo- R^2 auf und machen keine Angaben zum Zuwachs der Varianzaufklärung zwischen den verschiedenen Modellen.¹⁹⁶ Daher kann nicht beurteilt werden, ob ein signifikanter Zuwachs der Varianzaufklärung vorliegt.¹⁹⁷

In der Studie von *Probst et al. (2017)* liegt für OCB-O zum Zeitpunkt T2 ein Zuwachs an Varianzaufklärung von Schritt eins zu Schritt zwei von $\Delta R^2 = 0,046$ ($p < 0,01$) und von Schritt zwei zu drei von $\Delta R^2 = 0,035$ ($p < 0,01$) vor. Für OCB-O zeigt sich zum Zeitpunkt T3 im zweiten Schritt durch die Berücksichtigung des Interaktionsterm von Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Kapital ein signifikanter Zuwachs an Varianzaufklärung von $\Delta R^2 = 0,035$ ($p < 0,05$). Der Zuwachs durch die Berücksichtigung des Interaktionsterms der quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit und psychologischem Kapital beträgt $\Delta R^2 = 0,014$ ($p < 0,10$).¹⁹⁸ Für OCB-I liegt zum Zeitpunkt T2 ein nicht signifikantes $\Delta R^2 = 0,016$ ($p > 0,1$) zwischen Schritt eins und zwei vor. Der Zuwachs der Varianzaufklärung vom zweiten zum dritten Schritt beträgt $\Delta R^2 = 0,014$ ($p < 0,06$). Zum Zeitpunkt T3 ist keiner der ΔR^2 -Werte signifikant.¹⁹⁹

¹⁹⁴ Vgl. König et al. (2010): 238-240.

¹⁹⁵ Vgl. Wang/Lu/Lu (2014): 112.

¹⁹⁶ Vgl. Lam et al. (2015): 505.

¹⁹⁷ Die Autoren überprüfen das Vorliegen der Interaktionseffekte ausschließlich anhand der Signifikanz der Koeffizienten. Vgl. Lam et al. (2015): 504-506.

¹⁹⁸ Vgl. Probst et al. (2017): 78.

¹⁹⁹ Vgl. Probst et al. (2017): 79.

Abschließend gibt Tabelle 4 eine zusammenfassende Übersicht, ob und inwieweit die Analyse Kriterien in den betrachteten Studien erfüllt sind.

Tabelle 4: Übersicht über die Erfüllung der Analyse Kriterien in den ausgewählten Studien (Eigene Darstellung)

	König et al. (2010)	Wang/Lu/Lu (2014)	Lam et al. (2015)	Probst et al. (2017)
Reliabilität	Teilweise erfüllt	Erfüllt	Erfüllt	Erfüllt
Modellgüte	OCB (SB): teilweise erfüllt OCB (FKB): nicht erfüllt	Nicht erfüllt	Teilweise erfüllt	Erfüllt
Korrelation zwischen Moderator und unabhängiger Variable	Teilweise erfüllt	Erfüllt	Teilweise erfüllt	Nicht erfüllt
Zuwachs an Varianzaufklärung	Nicht erfüllt	Erfüllt	Nicht überprüfbar	Teilweise erfüllt

3.5 Ergebnisdiskussion

Angesichts der kritischen Würdigung der methodischen Vorgehensweise in den ausgewählten Studien, kann im Folgenden deren Bedeutung für die Studienergebnisse diskutiert werden.²⁰⁰

Die beiden ersten Studien, in denen ausschließlich ein linearer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB untersucht wird, kommen zu dem Ergebnis, dass der Zusammenhang nicht signifikant ist.²⁰¹ In ihrer Studie finden König et al. (2010) weder einen signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und selbst beurteiltem OCB ($\beta = -0,04$ bis $-0,06$, $p > 0,05$) noch einen signifikanten Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und durch die Führungskraft beurteiltem OCB ($\beta = 0,06$ bis $0,13$, $p > 0,05$).²⁰² Wang/Lu/Lu (2014), die OCB allein durch die Beurteilung der Führungskraft messen, finden ebenfalls keinen signifikanten Zusammenhang zwischen den Konstrukten ($\beta = -0,04$, $p > 0,05$).²⁰³

²⁰⁰ Eine zusammenfassende Übersicht der Studien mit Korrelationsergebnissen ist dem Anhang zu entnehmen. Siehe Tabelle 5, S. 44.

²⁰¹ Vgl. König et al. (2010): 241, Wang/Lu/Lu (2014): 112f.

²⁰² Vgl. König et al. (2010): 238-240. Die β -Werte unterscheiden sich in den durchgeführten Regressionen. Deshalb ist an dieser Stelle der Wertebereich der β -Werte angegeben.

²⁰³ Vgl. Wang/Lu/Lu (2014): 112.

Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse der Studie von König et al. (2010), dass keine der vorgeschlagenen Moderatorvariablen den nicht signifikanten Zusammenhang tatsächlich beeinflusst. Wang/Lu/Lu (2014) finden hingegen Bestätigung, dass Traditionalität den nicht signifikanten Zusammenhang moderiert. Ihre Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte mit höheren traditionellen Werten stärker von Arbeitsplatzunsicherheit beeinflusst werden, eine höhere Belastung empfinden und weniger OCB zeigen als Beschäftigte mit geringen traditionellen Werten. Dies ist konsistent mit den Ergebnissen von Probst und Lawler (2006). Sie konnten empirisch bestätigen, dass kulturelle Werte Einfluss auf die negative Beziehung zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den Reaktionen von Beschäftigten haben.²⁰⁴ Die Ergebnisse von Wang/Lu/Lu (2014) lassen sich insofern mit der COR-Theorie erklären, als dass die Wahrnehmung und der Umgang mit Stress abhängig von der Persönlichkeit, also der Traditionalität der Beschäftigten ist.

Die voneinander abweichenden Ergebnisse von König et al. (2010) und Wang/Lu/Lu (2014) in Bezug auf die Richtung der Korrelationskoeffizienten, lassen sich auf Unterschiede der Stichproben und Messmodelle zurückführen. Darüber hinaus werden Fehler in der Anwendung der Modelle gemacht, auf die im Folgenden weiter eingegangen wird. Das Analysekriterium der Reliabilität ist in der Studie von König et al. (2010) nicht vollständig erfüllt. Selbst beurteiltes OCB und wahrgenommene Kommunikation haben dort den Schwellenwert von 0,7 nicht erreicht. Grund dafür könnte sein, dass die Skalen in einer gekürzten und modifizierten Form verwendet werden, um für die Befragung besser in den Unternehmenskontext zu passen. Die OCB Skala von Williams und Anderson (1991) erfasst ursprünglich OCB-I und OCB-O mit 14 Items, wobei König et al. (2010) in ihrer Studie nur elf Items verwenden.²⁰⁵ Die Skala zur Erfassung von wahrgenommener Kommunikation besteht im Original von Borg (1989) aus acht Items, wovon nur drei für die Studie ausgewählt werden.²⁰⁶ Folglich ist davon auszugehen, dass die Messungen ungenau sind und bei einer erneuten Messung die Ergebnisse nicht reproduzierbar wären. Neben den Ergebnissen für die Reliabilität, hat die Prüfung der Analyse Kriterien gezeigt, dass für die Studie von König et al. (2010) auch die weiteren Kriterien der Modellgüte sowie des Ausschlusses einer mittleren bis hohen Korrelation

²⁰⁴ Vgl. Probst/Lawler (2006): 247-249.

²⁰⁵ Vgl. Williams/Anderson (1991): 606, König et al. (2010): 243.

²⁰⁶ Vgl. König et al. (2010): 243.

zwischen Moderator und unabhängiger Variable und der signifikante Zuwachs an Varianzaufklärung nur teilweise bis gar nicht erfüllt sind. Die R^2 -Werte nahe Null, der Modelle des durch die Führungskraft beurteiltem OCB, zeigen, dass diese nicht geeignet sind die empirischen Daten abzubilden. Durch die negative Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und beruflicher Kontrollüberzeugung sowie wahrgenommener Kommunikation, kann eine lineare Abhängigkeit zwischen den erklärenden Variablen nicht ausgeschlossen werden, sodass eine Verzerrung der Ergebnisse wahrscheinlich ist. Ein möglicher Grund für die negative Korrelation der erklärenden Variablen nennen König et al. (2010) in der Diskussion ihrer Ergebnisse. Beschäftigte mit geringer Selbstwirksamkeit und Kontrollüberzeugung könnten eher Arbeitsplatzunsicherheit empfinden, als Beschäftigte mit einer höheren Selbstwirksamkeit bzw. Kontrollüberzeugung.²⁰⁷ Darüber hinaus könnte eine schlechte Kommunikation im Unternehmen dazu führen, dass Beschäftigte verstärkt Unsicherheit empfinden. Dieser Ansatz stimmt mit der COR-Theorie überein, wonach Menschen mit einem Mangel an Ressourcen anfälliger für Ressourcenverluste und Stress sind.²⁰⁸ In der Studie von Wang/Lu/Lu (2014) ist lediglich das Kriterium der Modellgüte nicht erfüllt. Da die Modellgüte auch in dieser Studie Werte nahe Null aufweist, liegen bei beiden Studien in den Modellen mit fremd beurteiltem OCB als abhängige Variable, viele Beobachtungswerte außerhalb der Regressionsgeraden, die den linearen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB darstellt. Dies bekräftigt die Überlegung, dass der Zusammenhang zwischen den beiden Konstrukten nicht linear ist.

Über die bereits geprüften Analyse Kriterien hinaus können weitere Aspekte des Studiendesigns betrachtet werden, die einen Einfluss auf die Ergebnisse haben können. Ein Grund warum König et al. (2010) keine signifikanten Interaktionen zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und den vorgeschlagenen Moderatorvariablen auf OCB gefunden haben, könnte die Erhebungsmethode sein, die zu systematischen Messfehlern führen und sich auf die Korrelationen der Variablen auswirken kann. Einerseits kann es durch die Selbstbeurteilung der Probanden zu einer sogenannten *common method variance* kommen.²⁰⁹ Mangelnde Objektivität, persönliche Ansichten und ein sozial erwünschtes Antwortverhalten können die Ergebnisse verzerren.²¹⁰

²⁰⁷ Vgl. König et al. (2010): 243.

²⁰⁸ Vgl. König et al. (2010): 243.

²⁰⁹ Vgl. König et al. (2010): 241.

²¹⁰ Vgl. Podsakoff et al. (2003): 881f.

Andererseits kann es bei der Messung durch eine Beurteilung der Führungskraft zu *downward method bias* kommen.²¹¹ Eine solche Verzerrung der Ergebnisse kann entstehen, wenn zwei Konstrukte, deren Zusammenhang untersucht wird, unterschiedlich gemessen werden.²¹² Da jede Methode ihre eigene Quelle von Fehlervarianzen hat, kann es durch die Anwendung verschiedener Methoden zu Verzerrungen kommen, die die untersuchten Zusammenhänge verringern.²¹³ Beide Arten systematischer Messfehler können in der Studie von König et al. (2010), in der Arbeitsplatzunsicherheit durch Selbstbeurteilung und OCB durch Selbst- und Fremdbeurteilung gemessen wird, nicht ausgeschlossen werden. Auch bei Wang/Lu/Lu (2014), die die abhängige und die unabhängigen Variablen mit verschiedenen Methoden messen, könnte eine Verzerrung der Ergebnisse durch *downward method bias* vorliegen. Darüber hinaus könnten Charakteristiken des Arbeitsplatzes zum einen der Grund dafür sein, dass keine signifikanten Interaktionen in der Beurteilung durch die Führungskraft vorliegen. Zum anderen könnten diese auch der Grund sein, wieso in den beiden Studien die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und durch die Führungskraft beurteiltem OCB unterschiedliche Richtungen aufweisen und die Zusammenhänge zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und selbst beurteiltem OCB stärker sind.²¹⁴ König et al. (2010) führen ihre Befragung in einem Logistikunternehmen durch. In dieser Branche arbeiten die Beschäftigten häufig nicht vor Ort, weshalb es fraglich ist, inwieweit Führungskräfte das Verhalten ihrer Mitarbeiter überhaupt beurteilen können. Eine solche Verzerrung ist bei Wang/Lu/Lu (2014) eher unwahrscheinlich, da es sich bei den Probanden hauptsächlich um Büroangestellte und Fertigungsmitarbeiter handelt, die im Unternehmen vor Ort beschäftigt sind. Bereits im Jahr 1991 kritisierte Moorman, dass OCB aus vielen verschiedenen Verhaltensweisen besteht, die nicht alle im Zuständigkeitsbereich der Führungskraft liegen.²¹⁵ Folglich müsse OCB, neben der Beurteilung der Führungskräfte, von weiteren Quellen beurteilt werden, um fundierte Ergebnisse generieren zu können.²¹⁶ Auch Williams (1988) beschäftigte sich mit der Messung von OCB mittels verschiedener Quellen. Er fand heraus, dass Unter-

²¹¹ Vgl. König et al. (2010): 242.

²¹² Vgl. Conway (2002): 347f.

²¹³ Vgl. Conway (2002): 347f.

²¹⁴ Vgl. König et al. (2010): 242.

²¹⁵ Vgl. Moorman (1991): 848.

²¹⁶ Vgl. Moorman (1991): 848.

schiede zwischen einer Messung von OCB durch Selbst- und durch Fremdbeurteilung bestehen, was ebenfalls die unterschiedlichen Ergebnisse in der Studie von König et al. (2010) zwischen der Selbst- und Fremdbeurteilung erklärt.²¹⁷

Aufgrund des Studiendesigns und der nur unzureichend erfüllten Analyse Kriterien ist die Aussagekraft der empirischen Befunde von König et al. (2010) als stark eingeschränkt zu betrachten. Insbesondere die Ergebnisse des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und durch die Führungskraft beurteiltem OCB sind aufgrund möglicher Verzerrungen und der schlechten Modellgüte als nicht fundiert anzusehen.

Die letzten Studien untersuchen beide einen nicht-linearen, U-förmigen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB. Lam et al. (2015) können zudem nachweisen, dass ein linearer Zusammenhang zwischen den Konstrukten nicht signifikant ist ($\beta = -0,03$, $p > 0,05$).²¹⁸ Dieses Ergebnis stimmt überein mit dem von Wang/Lu/Lu (2014), die zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und durch die Führungskraft beurteiltem OCB ebenfalls einen nicht signifikanten negativen Zusammenhang gefunden haben. Der untersuchte nicht-lineare Zusammenhang weist bei Lam et al. (2015) hingegen Signifikanz auf ($\beta = 0,10$, $p < 0,05$).²¹⁹ Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse eine signifikante Interaktion des quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Terms und psychologischem Kapital mit OCB ($\beta = -0,12$, $p < 0,05$) sowie des quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Terms und Mitarbeiter-Führungskraft guanxi mit OCB ($\beta = -0,13$, $p < 0,05$).²²⁰ Wenn beide Moderatorvariablen gleichzeitig in das Modell eingeführt werden, sinkt die Signifikanz des Interaktionseffektes zwischen dem quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Term und psychologischem Kapital, sodass dieser nur noch ein Signifikanzniveau von 10% ($\beta = -0,09$, $p < 0,1$) aufweist. Der Interaktionseffekt mit Mitarbeiter-Führungskraft guanxi bleibt hingegen auf einem 5% Niveau ($\beta = -0,15$, $p < 0,05$) signifikant.²²¹ Die Autoren haben damit Bestätigung gefunden, dass Mitarbeiter-Führungskraft guanxi den nicht-linearen Zusammenhang moderiert. Bezüglich des Interaktionseffektes von psychologischem Kapital sind jedoch weiterführende Interpretationen der Er-

²¹⁷ Vgl. Moormann (1991): 848.

²¹⁸ Vgl. Lam et al. (2015): 504f.

²¹⁹ Vgl. Lam et al. (2015): 504f.

²²⁰ Vgl. Lam et al. (2015): 505.

²²¹ Vgl. Lam et al. (2015): 505.

gebnisse erforderlich. Da die Interaktion ihre Richtung beibehält, aber an Signifikanz verliert, könnte es sein, dass eine geringere Kraft in der gleichzeitigen Prüfung der Interaktionseffekte verantwortlich für die Veränderung des Signifikanzniveaus ist.²²² Für die Studie von Lam et al. (2015) kann festgehalten werden, dass die Reliabilität erfüllt ist. Das Analysekriterium der Modellgüte hingegen ist nur teilweise erfüllt. Das Modell, das den linearen Zusammenhang erfasst weist mit einem Pseudo $R^2 = 0,05$ die schlechteste Modellgüte auf. Das Modell, das den nicht-linearen Zusammenhang erfasst, weist eine höhere Erklärungskraft auf, obgleich auch bei einem Pseudo $R^2 = 0,07$ nicht von einer guten Modellgüte gesprochen werden kann. Das Analysekriterium der Modellgüte ist nur vollständig erfüllt für die Modelle, die die Interaktion des quadrierten Terms mit Mitarbeiter-Führungskraft *guanxi* und die beiden Moderatorvariablen gleichzeitig berücksichtigen. Zudem liegt eine signifikante mittlere Korrelation zwischen psychologischem Kapital und Arbeitsplatzunsicherheit vor, sodass aufgrund einer unzuverlässigen Schätzung der betreffenden Parameter die Ergebnisse verzerrt sein könnten.

In Übereinstimmung mit Lam et al. (2015) können Probst et al. (2017) ebenfalls einen U-förmigen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB nachweisen. Im Gegensatz zu den übrigen Studien führen sie eine Längsschnittstudie durch. Arbeitsplatzunsicherheit wird jedoch nur zum Zeitpunkt T1 gemessen, wohingegen OCB in T2 und T3 gemessen wird. So können keine Aussagen generiert werden, welchen Einfluss eine Veränderung von Arbeitsplatzunsicherheit im Zeitverlauf auf OCB hat. Zum Zeitpunkt T2 zeigt sich ein nicht-linearer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB-O ($\beta = 0,218$, $p < 0,01$), wohingegen der Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB-I keine Signifikanz aufweist ($\beta = 0,103$, $p > 0,1$). Zudem zeigen sich signifikante Interaktionen zwischen dem quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Term und psychologischem Kapital auf OCB-O ($\beta = -0,263$, $p < 0,01$) und ein geringer signifikanter Effekt auf OCB-I ($\beta = -0,187$, $p < 0,1$). Diese Ergebnisse werden in T3 für den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB-O bzw. OCB-I weitgehend repliziert. Allerdings zeigt sich für die Interaktion von psychologischem Kapital und dem quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Term auf OCB-I keine Signifikanz mehr ($p > 0,1$). Auch der Interaktionseffekt zwischen psychologischem Kapital und dem quadrierten Arbeitsplatzunsicherheit Term auf OCB-O weist ein

²²² Vgl. Lam et al. (2015): 505.

schlechteres Signifikanzniveau auf ($p < 0,1$).²²³ Da die Stärke und Richtung der Regressionskoeffizienten über beide Messzeitpunkte weitgehend gleich bleiben, könnten die schlechteren Ergebnisse bezüglich der Signifikanz in T3 darin begründet sein, dass die Stichprobengröße gesunken ist.²²⁴ Es ist jedoch anzumerken, dass Probst et al. (2017) im Vergleich zu den übrigen Studien ein höheres Signifikanzniveau wählen. In den anderen Studien wird von einem signifikanten Zusammenhang bis zu einem 5% Niveau gesprochen. Probst et al. (2017) weisen hingegen Zusammenhänge bis zu einem 10% Niveau als signifikant aus. Hätten die Autoren ebenfalls Zusammenhänge nur bis zu einem 5% Niveau als signifikant angesehen, wäre der Interaktionseffekt in T2 auf OCB-I nicht signifikant. Darüber hinaus würde in T3 weder der Interaktionseffekt auf OCB-O, noch der Interaktionseffekt auf OCB-I Signifikanz aufweisen. Die Analysekriterien der Reliabilität und der Modellgüte sind in der Studie von Probst et al. (2017) beide erfüllt. Es liegt jedoch eine signifikante mittlere Korrelation zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Moderatorvariable vor, sodass eine Verzerrung der Ergebnisse nicht ausgeschlossen werden kann.

Auch für die letzten beiden Studien können weitere Aspekte des Studiendesigns betrachtet werden, die einen Einfluss auf die Ergebnisse haben können, auch wenn die eigentlichen Analysekriterien im hier definierten Rahmen erfüllt sind. Da Lam et al. (2015) Arbeitsplatzunsicherheit durch Selbstbeurteilung und OCB durch die Beurteilung der Führungskraft messen, kann auch hier eine Verzerrung durch downward method bias nicht ausgeschlossen werden und der Zusammenhang könnte unterschätzt sein. Ebenfalls ist fraglich, inwieweit die Führungskraft das Verhalten der Mitarbeiter beurteilen kann. Bei Probst et al. (2017), die sowohl Arbeitsplatzunsicherheit als auch OCB durch Selbstbeurteilung erfassen, könnten die Ergebnisse durch common method variance verzerrt sein. Die Wahrscheinlichkeit für eine solche Verzerrung ist jedoch gering, da es sich um eine Längsschnittstudie handelt.²²⁵ Neben den bereits genannten Aspekten, kann auch der kulturelle Hintergrund einen Einfluss auf die Ergebnisse haben. Diesbezüglich können Hofstedes

²²³ Vgl. Probst et al. (2017): 78.

²²⁴ Vgl. Probst et al. (2017): 79.

²²⁵ Vgl. Doty/Glick (1998): 380.

empirische Untersuchungen der Unterschiede zwischen der Unsicherheitsvermeidung verschiedener Länder herangezogen werden.²²⁶ Die Vermeidung von Unsicherheiten stellt eine von sechs Dimensionen nationaler Kulturen dar.²²⁷ Sie erfasst die Toleranz einer Gesellschaft in Bezug auf Ungewissheit und Mehrdeutigkeit und wird durch den Unsicherheitsvermeidungsindex (UVI) ausgedrückt.²²⁸ Der UVI kann Werte zwischen 1 und 120 annehmen, wobei höhere Werte eine höhere Unsicherheitsvermeidung darstellen.²²⁹ Angesichts dessen kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte in einem Land mit einem hohen UVI anders auf Arbeitsplatzunsicherheit reagieren als Beschäftigte in einem Land mit einem niedrigen UVI. Der UVI wurde im Rahmen Hofstedes empirischer Untersuchungen für bis zu 93 verschiedene Länder bestimmt.²³⁰ China weist mit einem Wert von 30 im direkten Vergleich zu den USA und der Schweiz, in denen die übrigen Studien durchgeführt wurden, den niedrigsten UVI auf.²³¹ Für die USA und die Schweiz wurden höhere Werte von 46 und 58 identifiziert.²³² Da sowohl Wang/Lu/Lu (2014) als auch Lam et al. (2015) die Studien in China durchgeführt haben, kann eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse aufgrund einer kongruenten Kultur angenommen werden. Dies spiegelt sich in den nahezu identischen Ergebnissen in Bezug auf die Untersuchungen eines linearen Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB wider. Für die Ergebnisse der beiden Studien, die ausschließlich einen linearen Zusammenhang untersucht haben, kann aufgrund der kulturellen Unterschiede zwischen der Schweiz und China keine direkte Vergleichbarkeit angenommen werden. Die Studie von Probst et al. (2017) weist im direkten Vergleich zu Lam et al. (2015) einen stärkeren nicht-linearen Zusammenhang zwischen den Konstrukten auf. Das Ergebnis lässt vor dem Hintergrund der Unsicherheitsvermeidung vermuten, dass Arbeitsplatzunsicherheit in den USA, die einen höheren UVI aufweisen als China, einen stärkeren Effekt hat.

²²⁶ Vgl. Schatz (2018): 161.

²²⁷ Vgl. Schatz (2018): 161.

²²⁸ Vgl. Hofstede/Hofstede (2011): 220. Die übrigen Dimensionen stellen Machtdistanz, Individualismus, Maskulinität, langfristige Orientierung sowie Genuss dar. Vgl. Schatz (2018): 161.

²²⁹ Vgl. Schatz (2018): 161.

²³⁰ Vgl. Schatz (2018): 161.

²³¹ Vgl. Hofstede (2001): 151, Hofstede/Hofstede/Minkov (2010): 194, Hofstede/Hofstede (2011): 222.

²³² Vgl. Hofstede (2001): 151, Hofstede/Hofstede/Minkov (2010): 193f., Hofstede/Hofstede (2011): 221. Für Deutschland wurde ein UVI von 65 identifiziert. Andere europäische Länder, wie Italien, Kroatien und Ungarn weisen mit 75, 80 und 82 höhere Werte auf. Ein niedrigerer Wert wurde bspw. für Schweden mit 29 identifiziert. Vgl. Schatz (2018): 161.

Insgesamt liefert die Analyse der ausgewählten Studien empirische Hinweise, dass ein nicht-linearer Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB besser geeignet ist, die Daten zu erfassen als ein linearer Zusammenhang. Als Anhaltspunkt für einen nicht-linearen Zusammenhang dient vor allem die Modellgüte, die bei den nicht-linearen Modellen bessere Werte aufweist. Zudem weisen die nicht-linearen Zusammenhänge in den betrachteten Studien im Gegensatz zu den Linearen Signifikanz auf. Da es sich bei den Studien überwiegend um Querschnittsstudien mit nur einem Messzeitpunkt handelt, können jedoch keine kausalen Schlussfolgerungen zu den Zusammenhängen und Veränderungen im Zeitverlauf gezogen werden. Das Verhältnis zwischen Führungskraft und Mitarbeiter sowie persönliche Ressourcen, haben Einfluss auf den untersuchten Zusammenhang. Beschäftigte, die über viele persönliche Ressourcen, hier gemessen als psychologisches Kapital, bestehend aus Hoffnung, Selbstwirksamkeit, Resilienz und Optimismus verfügen, zeigen unabhängig vom Arbeitsplatzunsicherheit Level hohes OCB. Beschäftigte, die einen Mangel dieser persönlichen Ressourcen aufweisen, zeigen OCB in Abhängigkeit des empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit Levels. Gleiches gilt für das Verhältnis zwischen der Führungskraft und Mitarbeiter. Ist das Verhältnis gut, zeigen die Mitarbeiter hohes OCB, welches unabhängig von der empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit konstant bleibt.

Der U-förmige Zusammenhang zwischen den Konstrukten ist auch theoretisch anhand der COR-Theorie erklärbar. Beschäftigte, die kaum Arbeitsplatzunsicherheit empfinden, die Ressource Beschäftigung also nicht bedroht sehen, sind gemäß dem Prinzip der Ressourceninvestition eher bereit weitere Ressourcen, wie OCB, zu investieren. Steigt Arbeitsplatzunsicherheit von einem niedrigen auf ein moderates Level an, stellt dies eine potentielle Bedrohung der Ressource dar. Beschäftigte reagieren darauf, indem sie OCB reduzieren um den Verlust weiterer Ressourcen zu verhindern und den Nettoressourcenverlust zu minimieren. Ein hohes Level Arbeitsplatzunsicherheit stellt eine konkrete Gefahr dar, den Arbeitsplatz zu verlieren, sodass Beschäftigte Bewältigungsmechanismen nutzen, um ihre Beschäftigung zu sichern. Dies stimmt überein mit der Annahme der Theorie, dass Ressourcen investiert werden müssen um drohende Verluste zu vermeiden. Gemäß der COR-Theorie sind Menschen, die über einen ausreichend großen Ressourcenpool verfügen, eher in der Lage weitere Ressourcen zu investieren und Verluste zu vermeiden. Psycho-

logisches Kapital sowie gutes Mitarbeiter-Führungskraft guanxi stellen solche Ressourcen dar. Sie erlauben den Beschäftigten trotz des drohenden Verlustes der Beschäftigung, weiterhin Ressourcen zu investieren und somit konstant hohes OCB zu zeigen. Beschäftigte, die über geringes psychologisches Kapital verfügen bzw. ein schlechteres Mitarbeiter-Führungskraft guanxi aufweisen, sind analog dazu anfälliger für Ressourcenverluste und reduzieren mit dem Beginn von Unsicherheit und dem potentiellen Verlust ihrer Beschäftigung OCB, um den Ressourcenverlust minimal zu halten. Die Ergebnisse der Studien von Lam et al. (2015) und Probst et al. (2017) könnten zudem eine Erklärung sein, wieso vorherige Studien keinen Effekt zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB gefunden haben. Demnach wäre es möglich, dass in den betreffenden Studien zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB doch ein signifikanter linearer Zusammenhang besteht. Durch unterschiedliche Motivationen, die in Abhängigkeit des Levels Arbeitsplatzunsicherheit dominieren, könnten sich die Effekte jedoch gegenseitig aufheben. Dies würde übereinstimmen mit den Ergebnissen von Staufenbiel und König (2010). Sie fanden heraus, dass Arbeitsplatzunsicherheit sowohl einen positiven, als auch einen negativen Effekt auf Arbeitsleistung haben kann.²³³ Die Ergebnisse der betrachteten Studien bieten weiterhin eine Erklärung, wieso vorherige Studien entweder einen positiven oder einen negativen Zusammenhang gefunden haben. Studien, in denen ein negativer Zusammenhang gefunden wurde, könnten ausschließlich Beschäftigte befragt haben, die niedrige bis moderate Arbeitsplatzunsicherheit empfunden haben. Probanden der Studien, die einen positiven Zusammenhang gefunden haben, könnten moderater bis hoher Arbeitsplatzunsicherheit ausgesetzt gewesen sein.²³⁴

3.6 Limitationen

Nach der umfassenden Analyse der ausgewählten Studien werden im Folgenden die Limitationen der vorliegenden Arbeit aufgeführt. Zunächst existieren bisher nur wenige Forschungsarbeiten, die einen linearen und nicht-linearen Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB unter Berücksichtigung moderierender Einflussfaktoren untersuchen. Die wenigen Studien, die in der Literatur bisher vorhanden sind, werden in unterschiedlichen Branchen und Ländern durchgeführt,

²³³ Vgl. Staufenbiel/König (2010): 107-111.

²³⁴ Vgl. Lam et al. (2015): 506.

sodass die Ergebnisse nicht zwangsläufig verallgemeinert werden können. Dennoch liefern die Ergebnisse erste empirische Hinweise, an die zukünftige Forschungsarbeiten anknüpfen können.

Eine weitere Limitation besteht darin, dass ausschließlich Studien ausgewählt wurden, in denen Regressionsanalysen durchgeführt werden. Es existieren bislang nur wenige Studien, die den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB mittels Strukturgleichungsmodellierung untersuchen. Jedoch hätten Strukturgleichungsmodelle gegebenenfalls zu noch genaueren Untersuchungsergebnissen führen können.²³⁵

Zuletzt hängen die Ergebnisse einer wissenschaftlichen Analyse maßgeblich von der Wahl der Kriterien ab, sodass auch die Wahl der Analyse Kriterien eine Limitation darstellt. Die vorliegende Arbeit beschränkt sich zur kritischen Würdigung der Studien auf vier Analyse Kriterien (Reliabilität, Modellgüte und zwei spezifische Annahmen einer Moderation). Diese liegen angesichts des Umfangs der vorliegenden Arbeit deshalb nahe, da sie eine einheitliche Prüfung und Interpretation der in den Studien zur Verfügung gestellten Informationen und Gütemaße ermöglichen. Das Analyse Kriterium der Reliabilität wurde in der vorliegenden Arbeit anhand einer Konsistenzanalyse der ersten Generation, dem Cronbachs- α , überprüft. Da nicht in allen Studien eine konfirmatorische Faktorenanalyse durchgeführt wurde, wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit kein Verfahren der zweiten Generation verwendet.

²³⁵ Vgl. Weiber/Mühlhaus (2014): 7.

4 Fazit und Ausblick

Das Ziel dieser Arbeit war es, Gründe für inkonsistente Ergebnisse der Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Arbeitsleistung, im speziellen OCB, zu finden, die in der Vergangenheit generiert wurden. Dafür sollten die Forschungsfragen beantwortet werden, welchen Einfluss Moderatoren auf den Zusammenhang haben und ob lineare oder nicht-lineare Modelle diesen Zusammenhang besser erfassen. Um die Forschungsfragen beantworten zu können, wurden zunächst begriffliche und modelltheoretische Grundlagen erläutert und im Anschluss relevante Studien analysiert und kritisch gewürdigt.

Hinsichtlich der kritischen Analyse erfüllt die Studie von König et al. (2010) die entscheidenden Kriterien nur unzureichend, sodass die generierten Ergebnisse nicht aussagekräftig sind. Auch die übrigen Studien weisen im Hinblick auf die kritische Analyse Schwächen auf. Dennoch konnten im Rahmen der kritischen Würdigung erste Hinweise gefunden werden, dass nicht-lineare Modelle den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und OCB besser erfassen als Lineare. Zudem zeigen die Ergebnisse, dass persönliche Ressourcen diesen Zusammenhang beeinflussen. So leiden Beschäftigte mit hohen traditionellen Werten stärker unter Arbeitsplatzunsicherheit als Beschäftigte mit modernen Werten. Das Verhalten von Beschäftigten, die über ein hohes psychologisches Kapital verfügen und ein gutes Verhältnis zu ihrer Führungskraft haben, ist unabhängig von dem empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit Level, während das Verhalten der Beschäftigten, die einen Mangel dieser Ressourcen haben, abhängig von dem empfundenen Arbeitsplatzunsicherheit Level ist. Die generierten Ergebnisse können als erste Anhaltspunkte für weitere Forschungsarbeiten gesehen werden. Die Übertragbarkeit der Ergebnisse wird jedoch durch die branchen- und landesspezifische Durchführung der Studien eingeschränkt. Um einen nicht-linearen Zusammenhang explizit nachweisen zu können sind weitere Studien notwendig. Zukünftige Forschungsarbeiten sollten deshalb in anderen Branchen und verschiedenen kulturellen Kontexten durchgeführt werden. Dabei sollten zukünftige Studien insbesondere Messungen über mehrere Zeitpunkte hinweg durchführen, um Aussagen über kausale Zusammenhänge generieren zu können, die weitere Beweise für das Vorliegen eines U-förmigen Zusammenhangs liefern.

Anhang

Tabelle 5: Zusammenfassende Übersicht der ausgewählten Studien mit Korrelationsergebnissen (Eigene Darstellung)

Autor (Jahr)	Stichprobe	Korrelation Arbeitsplatzunsicherheit und OCB	Korrelationskoeffizient
Studien mit linearem Zusammenhang			
König et al. (2010)	Schweiz/Logistik	JI → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = 0,06$ bis $0,13$
		JI → OCB (SB) n. sign.	$\beta = -0,04$ bis $-0,06$
		JI x Selbstwirksamkeit → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = 0,00$
		JI x Selbstwirksamkeit → OCB (SB) n. sign.	$\beta = -0,01$
		JI x Kontrollüberzeugung → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = -0,01$
		JI x Kontrollüberzeugung → OCB (SB) n. sign.	$\beta = -0,08$
		JI x Kommunikation → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = 0,04$
		JI x Kommunikation → OCB (SB) n. sign.	$\beta = -0,08$
Wang/Lu/Lu (2014)	China	JI → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = -0,04$
		JI x Traditionlität → OCB (FKB) $p < 0,01$	$\beta = -0,15$
Lam et al. (2015)	China/Energieversorgung	JI → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = -0,03$
		JI x psych. Kapital → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = 0,01$
		JI x guanxi → OCB (FKB) n. sign.	$\beta = -0,02$
Studien mit nicht-linearem Zusammenhang			
Lam et al. (2015)	China/Energieversorgung	JI ² → OCB (FKB) $p < 0,05$	$\beta = 0,10$
		JI ² x psych. Kapital → OCB (FKB) $p < 0,05$	$\beta = -0,12$
		JI ² x guanxi → OCB (FKB) $p < 0,05$	$\beta = -0,13$
Probst et al. (2017)	USA/Amazon Mechanical Turk	<u>T2</u> JI ² → OCB-O (SB) $p < 0,01$	$\beta = 0,218$
		JI ² → OCB-I (SB) n. sign.	$\beta = 0,103$
		JI ² x psych. Kapital → OCB-O (SB) $p < 0,01$	$\beta = -0,263$
		JI ² x psych. Kapital → OCB-I (SB) n. sign.	$\beta = -0,187$
		<u>T3</u> JI ² → OCB-O (SB) $p < 0,05$	$\beta = 0,211$
		JI ² → OCB-I (SB) n. sign.	$\beta = 0,059$
		JI ² x psych. Kapital → OCB-O (SB) n. sign.	$\beta = -0,151$
		JI ² x psych. Kapital → OCB-I (SB) n. sign.	$\beta = -0,151$

Anmerkungen: Aus Gründen der Übersichtlichkeit werden hier Begriffe zum Teil in gekürzter Form verwendet. Abkürzungen: n. sign. = nicht signifikant, psych. = psychologisches, JI = Job Insecurity.

Literaturverzeichnis

- Amazon* (2018): Amazon Mechanical Turk. URL: <https://www.mturk.com/>, Abruf am 24.12.2018.
- Assenmacher, Walter* (2010): Deskriptive Statistik, 4. Aufl. Berlin: Springer.
- Ashford, Susan/Lee, Cynthia/Bobko, Philip* (1989): Content, Causes, and Consequences of Job Insecurity: A Theory-Based Measure and Substantive Test. In: *The Academy of Management Journal*, 32(4): 803-829.
- Backhaus, Klaus/Erichson, Bernd/Plinke, Wulff/Weiber, Rolf* (2018): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung, 15. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.
- Bakker, Arnold/Schaufeli, Wilmar/Leiter, Michael/Taris, Toon* (2008): Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. In: *Work & Stress*, 22(3): 187-200.
- Baron, Reuben/Kenny, David* (1986): The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. In: *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6): 1173-1182.
- Bateman, Thomas/Organ, Dennis* (1983): Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". In: *Academy of Management Journal*, 26(4): 587-595.
- Bierhoff, Hans/Müller, Günter/Küpper, Beate* (2000): Prosoziales Arbeitsverhalten: Entwicklung und Überprüfung eines Messinstruments zur Erfassung des freiwilligen Arbeitsengagements. In: *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 31(2): 141-153.
- Bohle, Sergio Andrés López/Alonso, Antonio Ramón Mladinic* (2017): The effect of procedural fairness and supervisor support in the relationship between job insecurity and organizational citizenship behavior. In: *Review of Business Management*, 19(65): 337-357.
- Borg, Inger* (1992): Überlegungen und Untersuchungen zur Messung subjektiver Unsicherheit der Arbeitsstelle. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden

und Analysen- Zuma. <https://core.ac.uk/download/pdf/42101284.pdf>, Abruf am 31.01.2019.

Borg, Inger/Braun, Michael (1992): Arbeitsethik und Arbeitsinvolvement als Moderatoren der psychologischen Auswirkungen von Arbeitsplatzunsicherheit. Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen- Zuma. <https://core.ac.uk/download/pdf/143753054.pdf>, Abruf am 31.01.2019.

Borg, Ingwer/Elizur, Dov (1992): Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. In: *International Journal of Manpower*, 13(2): 13-26.

Cheng, Grand/Chan, Darius (2008): Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. In: *Applied Psychology: An International Review*, 57(2): 272-303.

Coetzee, S.E./Rothmann, Sebastian (2005): Occupational stress, organisational commitment and ill-health of employees at a higher education institution in south africa. In: *Journal of Industrial Psychology*, 31(1): 47-54.

Cohen, Jacob (1988): *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2. Aufl. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Conway, James (2002): Method Variance and Method Bias in Industrial and Organizational Psychology. In: Rogelberg, S. (Hrsg.). *Handbook of Research Methods in Industrial and Organizational Psychology*. Malden: Blackwell: 344-365.

Cortina, Jose (1993): What Is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. In: *Journal of Applied Psychology*, 78(1): 98-104.

Dalal, Dev/Zickar, Michael (2012): Some Common Myths About Centering Predictor Variables in Moderated Multiple Regression and Polynomial Regression. In: *Organizational Research Methods*, 15(3): 339-362.

De Witte, Hans (1999): Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 155-177.

Doty, Harold/Glick, William (1998): Common Methods Bias: Does Common Methods Variance Really Bias Results? In: *Organizational Research Methods*, 1(4): 374-406.

- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen* (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften*, 5. Aufl. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Gautschi, Thomas* (2010): Maximum-Likelihood-Schätztheorie. In: Wolf, C./Best, H. (Hrsg.): *Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse*. Wiesbaden: Springer: 205-238.
- Gerpott, Torsten/Paukert, Mathias* (2011): Reliabilität empirischer Konstruktmesungen. In: *Wirtschaftswissenschaftliches Studium*, 40(2): 58-65.
- Gilboa, Simona/Shirom, Arie/Fried, Yitzhak/Cooper, Cary* (2008): A meta-analysis of work demand stressors and job performance: examining main and moderating effects. In: *Personnel Psychology*, 61(2): 227-271.
- Greenhalgh, Leonard/Rosenblatt, Zehava* (1984): Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. In: *The Academy of Management Review*, 9(3): 438-448.
- Häder, Michael* (2015): *Empirische Sozialforschung: Eine Einführung*, 3. Aufl. Wiesbaden: Springer.
- Hartley, Jean/Jacobson, Dan/Klandermans, Bert/Van Vuuren, Tinka* (1991): *Job Insecurity: Coping with Jobs at Risk*. London: Sage.
- Hayes, Andrew* (2018): *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach*. 2. Aufl. New York, London: The Guilford Press.
- Heaney, Catherine/Israel, Barbara/House, James* (1994): Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. In: *Social Science and Medicine*, 38(10): 1431-1437.
- Hellgren, Johnny/Sverke, Magnus/Isaksson, Kerstin* (1999): A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2): 179-195.
- Hertel, Guido/Bretz, Elke/Moser, Klaus* (2000): Freiwilliges Arbeitsengagement: Begriffserklärung und Forschungsstand. In: *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 31(2): 121-140.
- Himme, Alexander* (2007): Gütekriterien der Messung: Reliabilität, Validität und Generalisierbarkeit. In: *Albers, S./Klapper, D./Konradt, U./Walter, A./Wolf,*

J. (Hrsg.): Methodik der empirischen Forschung, 3. Aufl. Wiesbaden: Springer Gabler: 485-500.

Hobfoll, Stevan (1989): Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. In: *American Psychologist*, 44(3): 513-524.

Hobfoll, Stevan (2011): Conservation of Resources Theory: Its Implications for Stress, Health, and Resilience. In: *Folkman, Susan* (Hrsg.): *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*. New York: Oxford University Press: 127-147.

Hofstede, Geert (2001): *Culture's Consequences: Comparing Values, Behavior, Institutions, and Organizations Across Nations*, 2. Aufl. Thousand Oaks: Sage.

Hofstede, Geert/Hofstede, Gert Jan/Minkov, Michael (2010): *Cultures and Organizations: Software of the Mind; Intercultural Cooperation and its Importance for Survival*, 3. Aufl. New York: McGraw-Hill.

Hofstede, Geert/Hofstede, Gert Jan (2011): *Lokales Denken, globales Handeln: interkulturelle Zusammenarbeit und globales Management*, 5. Aufl. München: Dtv.

Hoffman, Brian/Blair, Carrie/Meriac, John/Woehr, David (2007): Expanding the Criterion Domain? A Quantitative Review of the OCB Literature. In: *Journal of Applied Psychology*, 92(2): 555-566.

Homburg, Christian/Klarmann, Martin/Pflesser, Christian (2008): Konfirmatorische Faktorenanalyse. In: *Herrmann, A./Homburg, C./Klarmann, M.* (Hrsg.): *Handbuch Marktforschung*. Wiesbaden: Gabler: 271-303.

Jian, Lixin/Lavaysse, Lindsey (2018): Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. In: *Journal of Management*, 44(6): 2307-2342.

Johnson, Sheena/Cooper, Cary (2003): The construct validity of the ASSET stress measure. In: *Stress and Health*, 19(3): 181-185.

König, Cornelius/Debus, Maike/Häuser, Stéphanie/Lendenmann, Nora/Kleinmann, Martin (2010): Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication as moderators of the job insecurity-job performance relationship. In: *Economic and Industrial Democracy*, 31(2): 231-247.

- Krebs, Dagmar/Menold, Natajla* (2014): Gütekriterien quantitativer Sozialforschung. In: Baur, N./Blasius J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer: 425-438.
- Lam, Chak Fu/Liang, Jian/Ashford, Susan/Lee, Cynthia* (2015): Job Insecurity and Organizational Citizenship Behavior: Exploring Curvilinear and Moderated Relationships. In: *Journal of Applied Psychology*, 100(2): 499-510.
- Lee, Kibeom/Allen, Natalie* (2002): Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognitions. In: *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 131-142.
- LePine, Jeffrey/Erez, Amir/Johnson, Diane* (2002): The Nature and Dimensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. In: *Journal of Applied Psychology*, 87(1): 52-65.
- Luke, Douglas* (2004): *Multilevel Modeling*. Thousand Oaks: Sage.
- Mansfeld, Martina* (2011): *Innovatoren: Individuen im Innovationsmanagement*. Wiesbaden: Gabler.
- Mauno, Saija/Leskinen, Esko/Kinnunen, Ulla* (2001): Multi-wave, multi-variable models of job insecurity: applying different scales in studying the stability of job insecurity. In: *Journal of Organizational Behavior*, 22(8): 919-937.
- Moorman, Robert* (1991): Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? In: *Journal of Applied Psychology*, 76 (6): 845-855.
- Morris, James/ Mansfield, Edward/ Sherman, J. Daniel* (1986): Failures to Detect Moderating Effects With Ordinary Least Squares-Moderated Multiple Regression: Some Reasons and a Remedy. In: *Psychological Bulletin*, 99(2): 282-288.
- Oldham, Greg/Kulik, Carol/Stepina, Lee/Ambrose, Maureen* (1986): Relations between Situational Factors and the Comparative Referents Used by Employees. In: *The Academy of Management Journal*, 29(3): 599-608.
- O'Reilly, Charles/Chatman, Jennifer* (1986): Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification on prosocial behavior. In: *Journal of Applied Psychology*, 71(3): 492-499.

- Organ, Dennis* (1988): Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington: Lexington Books.
- Organ, Dennis* (1997): Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. In: *Human Performance*, 10(2): 85-97.
- Piccoli, Beatrice/De Witte, Hans/Reisel, William* (2017): Job insecurity and discretionary behaviors: Social exchange perspective versus group value model. In: *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(1): 69-79.
- Piccoli, Beatrice/Callea, Antonino/Urbini, Flavio/Chirumbolo, Antonio/Ingusci, Emanuela/De Witte, Hans* (2017): Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. In: *Personnel Review*, 46(8): 1508-1522.
- Podsakoff, Philip/MacKenzie, Scott/Moorman, Robert/Fetter, Richard* (1990): Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behavior. In: *Leadership Quarterly*, 1(2): 107-142.
- Podsakoff, Philip/MacKenzie, Scott/Lee, Jeong-Yeon/Podsakoff, Nathan* (2003): Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies. In: *Journal of Applied Psychology*, 88(5): 879-903.
- Podsakoff, Nathan/Whiting, Steven/Podsakoff, Philip/Blume, Brian* (2009): Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. In: *Journal of Applied Psychology*, 94(1): 122-141.
- Probst, Tahira* (2003): Development and validation of the Job Security Index and the Job Security Satisfaction Scale: A classical test theory and IRT approach. In: *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(4): 451-467.
- Probst, Tahira/Lawler, John* (2006): Cultural Values as Moderators of Employee Reactions to Job Insecurity: The role of Individualism and Collectivism. In: *Applied Psychology: An International Review*, 55(2): 234-254.
- Probst, Tahira/Gailey, Nicholas/Jiang, Lixin/Bohle, Sergio López* (2017): Psychological capital: Buffering the longitudinal curvilinear effects of job insecurity on performance. In: *Safety Science*, 100: 74-82.

- Rammstedt, Beatrice* (2010): Reliabilität, Validität, Objektivität. In: Wolf, C./ Best, H. (Hrsg.): Handbuch der sozialwissenschaftlichen Datenanalyse. Wiesbaden: Springer: 239-258.
- Schatz, Sonja Gloria* (2018): Job insecurity and mental health from a spillover-crossover perspective- multilevel modeling of longitudinal dyadic data. Duisburg, Essen, Universität, Fakultät für Betriebswirtschaftslehre, Dissertation.
- Schendera, Christian* (2014): Regressionsanalyse mit SPSS, 2. Aufl. München: De Gruyter Oldenbourg.
- Schnell, Rainer/Hill, Paul/Esser, Elke* (2018): Methoden der empirischen Sozialforschung, 11. Aufl. München: Oldenbourg.
- Selenko, Eva/Mäkikangas, Anne/Mauno, Saija/Kinnunen, Ulla* (2013): How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear association in a longitudinal sample. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86(4): 522-542.
- Shieh, Gwown* (2009): Detecting Interaction Effects in Moderated Multiple Regression With Continuous Variables: Power and Sample Size Considerations. In: Organizational Research Methods, 12(3): 510-528.
- Shoss, Mindy* (2017): Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. In: Journal of Management, 43(6): 1911-1939.
- Smith, Ann/Organ, Dennis/Near, Janet* (1983): Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. In: Journal of Applied Psychology, 68(4): 653-663.
- Staufenbiel, Thomas* (2000): Antezedentien und Konsequenzen freiwilligen Arbeitsengagements. In: Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie, 31(2): 169-183.
- Staufenbiel, Thomas/König, Cornelius* (2010): A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. In: Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83(1): 101-117.
- Sverke, Magnus/Hellgren, Johnny/Näswall, Katharina* (2002): No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. In: Journal of Occupational Health Psychology, 7(3): 242-264.

- Sverke, Magnus/Hellgren, Johnny/Näswall, Katharina* (2006): Job insecurity: A literature review. (Report no. 1). Stockholm: National Institute for Working Life. https://www.researchgate.net/profile/Magnus_Sverke/publication/255649626_Job_Insecurity_A_Literature_Review/links/0c9605383453d70c9b000000.pdf, Abruf am 24.11.2018.
- Tavakol, Mohsen/Dennick, Reg* (2011): Making Sense of Cronbach's Alpha. In: *International Journal of Medical Education*, 2: 53-55.
- Vander Elst, Tinne/De Witte, Hans/De Cuyper, Nele* (2014): The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3): 364-380.
- Vander Elst, Tinne/De Cuyper, Nele/Baillien, Elfi/Niesen, Wendy/De Witte, Hans* (2016): Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationship between job insecurity, job strain and coping reactions: Towards a theoretical integration. In: *Stress and Health*, 32(2): 100-116.
- Wang, Hai-jiang/Lu, Chang-qin/Lu, Lou* (2014): Do people with traditional values suffer more from job insecurity? The moderating effect of traditionality. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(1): 107-117.
- Weiber, Rolf/Mühlhaus, Daniel* (2014): *Strukturgleichungsmodellierung: Eine anwendungsorientierte Einführung in die Kausalanalyse mit Hilfe von AMOS, SmartPLS und SPSS*, 2. Aufl. Heidelberg: Springer Gabler.
- Wesche, Jenny/Muck, Peter* (2010): Freiwilliges Arbeitsengagement: Bestandsaufnahme und Perspektiven für eine theoretische Integration. In: *Psychologische Rundschau*, 61(2): 81-100.
- Williams, Larry/Anderson, Stella* (1991): Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-role Behaviors. In: *Journal of Management*, 17(3): 601-617.
- Wong, Yui-Tim/Wong, Chi-Sum/Ngo, Hang-Yue/Lui, Hon-Kwong* (2005): Different responses to job insecurity of Chinese workers in joint ventures and state-owned enterprises. In: *Human Relations*, 58(11): 1391-1418.
- Zedeck, Sheldon* (1971): Problems with the use of "moderator" variables. In: *Psychological Bulletin*, 76(4): 295-310.

DISKUSSIONSPAPIERE DES
LEHRSTUHL FÜR PERSONAL UND UNTERNEHMENSFÜHRUNG
FAKULTÄT FÜR BETRIEBSWIRTSCHAFTSLEHRE
MERCATOR SCHOOL OF MANAGEMENT
UNIVERSITÄT DUISBURG-ESSEN

In dieser Reihe bereits erschienen:

1. David Strahler (2015): Betriebliche Weiterbildung und Produktivität – konzeptionelle Grundlagen und empirische Befunde
2. Margret Borchert / Sebastian Fronc (2015): Analyse von Anreizsystemen für die privaten Anbieter von Ladestationen für Elektrofahrzeuge
3. Margret Borchert / Sebastian Pohl (2015): Organisation des Personalmanagements im deutschen Automobilhandel im Kontext von Dienstleistungsinnovationen und Elektromobilität - Konzeptionelle Grundlagen und Modellentwicklung
4. Janina Hellmann (2016): Der Einfluss des Mitarbeiterverhaltens auf die Kundenzufriedenheit – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
5. Erik Engelmann (2016): Bestimmungsfaktoren von extraproduktivem Arbeitsverhalten- eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde
6. Margret Borchert / Anna Weiße / Sebastian Fronc (2016): Ansatzpunkte zur Gestaltung eines Organisations- und Personalentwicklungskonzeptes eines Crowdsourcing-Ladedienstes für Elektromobilität
7. Margret Borchert / Michael Zugcic / Katharina Schmidt (2017): Personalmanagement im deutschen Automobilhandel im Kontext der Elektromobilität: Konzeptionelle und theoretische Grundlagen, empirische Befunde und Managementimplikationen
8. Sabrina Buschkamp (2018): Der Zusammenhang zwischen den Persönlichkeitseigenschaften von Mitarbeitern und dem organisationalen Commitment
9. Isabel Christine Laudan (2018): Übertragungseffekte arbeitsplatzbezogener Stressoren – modelltheoretische Grundlagen und empirische Befunde
10. Theresa Wolfart (2018): Person-Environment Fit - Stand der Forschung und kritische Würdigung

11. Charlotte Czernietzki (2019): Einflussfaktoren auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Organizational Citizenship Behavior – eine wissenschaftliche Analyse empirischer Befunde