

Arbeitsplatzunsicherheit: wer fühlt sich gefährdet?

Alter als Einflussfaktor auf die Arbeitsplatzunsicherheit

Semesterarbeit am
Center für Human Resource Management (CEHRM)

Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
Universität Luzern

Betreuungsperson: Laura Schärker
Professur: Prof. Dr. Bruno Staffelbach
Verfasserin: Giada Mazzi
E-Mail: [E-Mail]
Matrikelnummer: [Matrikelnummer]

[Ort], 27.08.2021

Abstract

Im Laufe der Zeit hat die Auswirkung von Arbeitsplatzunsicherheit auf das Verhalten und die Leistung der Arbeitnehmenden, sowie auf die Unternehmensergebnisse, grosse Aufmerksamkeit erlangt. Bei der Untersuchung der Frage, welche Art von Arbeitnehmenden sich tatsächlich stärker gefährdet fühlen als andere, werden jedoch besonders widersprüchliche Thesen aufgestellt. In diesem Artikel wird untersucht, wer sich am meisten durch Arbeitsplatzunsicherheit gefährdet fühlt. Insbesondere wird die demografische Variable des Alters als Einflussfaktor betrachtet, um den Zusammenhang zwischen dem Alter von Arbeitnehmenden und der wahrgenommenen Unsicherheit des Arbeitsplatzverlustes in der Schweiz zu analysieren. Die Analyse verwendet Daten aus dem Human Relations Barometer 2014. Die vorliegende Untersuchung hat ergeben, dass Arbeitnehmende in der Schweiz mit zunehmendem Alter eine grössere Arbeitsplatzunsicherheit erleben, und sich folglich stärker gefährdet fühlen. Die Studie unterstreicht, wie wichtig es ist, dem globalen Phänomen der alternden Erwerbsbevölkerung mehr Aufmerksamkeit zuzuschicken und die Notwendigkeit, Strategien zur Verringerung der Arbeitsplatzunsicherheit bei älteren Arbeitnehmenden zu entwickeln.

Schlüsselbegriffe:

Arbeitsplatzunsicherheit; Alter; alternde Erwerbsbevölkerung; Gefahr

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis.....	V
Tabellenverzeichnis.....	VI
Abkürzungsverzeichnis	VII
1 Einleitung.....	1
1.1 Ausgangslage.....	1
1.2 Zielsetzung	2
1.3 Vorgehen	3
1.4 Abgrenzungen	4
2 Theoretische Grundlage.....	5
2.1 Arbeitsplatzunsicherheit.....	5
2.2 Alter.....	7
2.3 Arbeitsplatzunsicherheit in der Schweiz	8
2.4 Hypothese.....	9
3 Methode	10
3.1 Forschungsdesign	10
3.2 Stichprobe.....	10
3.3 Messungen.....	11
3.3.1 Arbeitsplatzunsicherheit	11
3.3.2 Alter	12
3.3.3 Kontrollvariablen.....	12
3.4 Statistische Verfahren.....	14
4 Resultate	15
4.1 Deskriptive Statistik	15
4.2 Korrelation.....	16
4.3 Regression	17
4.4 Hypothesenüberprüfung	19
5 Diskussion.....	21
5.1 Zusammenfassende Schlussfolgerungen	21
5.2 Empfehlungen für die Praxis.....	22
5.3 Kritische Würdigung	23
5.4 Ausblick.....	24

Literaturverzeichnis	VIII
Anhang	XIII
Anhang A	XIII
Anhang B.....	XIII
Anhang C.....	XVI
Anhang D	XVIII
Selbstständigkeitserklärung	Fehler! Textmarke nicht definiert.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Streudiagramm mit Variablen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit	16
Abbildung 2: Streudiagramm mit Regressionslinie	18

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kontrollvariablen	13
Tabelle 2: Untersuchte Stichprobe	13
Tabelle 3: Darstellung der empirischen Daten zu Alter und Arbeitsplatzunsicherheit.....	15
Tabelle 4: Ergebnisse der Regressionen	17

Abkürzungsverzeichnis

AARP	American Association of Retired Persons
d.h.	Das heisst
et al.	Und andere
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
HRB	Human Relations Barometer
Max	Maximum
Mean	Mittelwert
Min	Minimum
N	Grundgesamtheit
p	p-Wert
R ²	Bestimmtheitsmass
r	Pearson-Korrelationskoeffizient
S.	Seite
Sd	Standardabweichung
SUPSI	University of Applied Sciences and Arts of Southern Switzerland
SUSA	Subjektive Unsicherheit der Arbeitsstelle
z.B.	zum Beispiel
1st Qu.	Erste Quantile
3st Qu.	Dritte Quantile

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Heutzutage altert die Weltbevölkerung in einem so schnellen Tempo, wie es in der Geschichte der Menschheit noch nie vorgekommen ist (Phillips & Siu, 2012). Laut einem 2006 veröffentlichten Bericht des Government Accountability Office wird erwartet, dass die Zahl der Arbeitnehmenden über 55 Jahre in den nächsten 20 Jahren deutlich ansteigen wird. Prognosen zufolge wird diese Bevölkerungsgruppe bis zum Jahr 2030 um 270 Millionen auf fast 750 Millionen anwachsen und damit über 18% der gesamten Erwerbsbevölkerung ausmachen (Ekkehard, 2015).

Die Alterung der Allgemeinbevölkerung wird durch die Alterung der Erwerbsbevölkerung repräsentiert, die gleichzeitig mit den demografischen Trends eine Reihe von sozioökonomischen Entwicklungen widerspiegelt (Kucera et al., 2018). Auf europäischer Ebene wurde Druck ausgeübt, um die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen zu erhöhen. Viele europäische Staaten haben das offizielle Renteneintrittsalter auf über 65 Jahre angehoben und planen, es noch weiter zu erhöhen (OECD, 2018). Europa hat auch die niedrigste Geburtenrate in der Geschichte, mit 1.58 Kindern pro Paar (Adsera, 2004), was bedeutet, dass in Zukunft relativ wenige Menschen auf den Arbeitsmarkt kommen werden (Duval, 2003).

Das Phänomen der Bevölkerungsalterung ebnet den Weg für eine neue Wahrnehmung der demografischen Arbeitskräfte und dafür, dass diese Alterskohorte als produktiver und ressourcenreicher angesehen wird als in der Vergangenheit (Tishman et al., 2012). In den letzten Jahren haben der Wunsch und das Bedürfnis älterer Menschen, zu arbeiten, die traditionelle Vorstellung vom Ruhestand verändert. Wurde sie früher als völlige Einstellung der Arbeit angesehen, so umfasst sie jetzt auch Beschäftigungsmöglichkeiten mit einer gewissen Variabilität (Tishman et al., 2012). In Europa, wo in der Vergangenheit ein starker Druck auf ältere Arbeitnehmende ausgeübt wurde, vorzeitig aus dem Berufsleben auszuschneiden (und Platz für junge Menschen zu schaffen), wächst die Besorgnis über die Notwendigkeit, diesen Trend umzukehren (Taylor, 2007).

Es besteht allgemein Einigkeit darüber, dass die Arbeit eine zentrale Rolle bei der Förderung und Erhaltung des Wohlbefindens spielt. Durch Arbeit ist es möglich, Kreativität, Autonomie, Identität, Gemeinschaftsleben und soziale Entfaltung zu schaffen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass bei der Arbeit die Würde, die Sicherheit und die psychophysische Unversehrtheit der Menschen gewahrt bleiben. Arbeitsbedingungen, die die Sicherheit der Arbeitnehmenden fördern und erhalten, sind von zentraler Bedeutung für die wirtschaftliche Gesundheit der Unternehmen (Domenighetti et al., 2012). Für eine Firma ist es wichtig, dass sich die Mitarbeitenden am Arbeitsplatz sicher fühlen,

denn Unsicherheit gefährdet ihr psychisches und physisches Wohlbefinden, was sich wiederum unweigerlich auf die Leistung und die Ergebnisse des Unternehmens auswirkt (De Witte, 1999). Das Phänomen der alternden Erwerbsbevölkerung macht auf die Schwierigkeiten aufmerksam, die mit einer instabilen und sich ständig verändernden Arbeitswelt verbunden sind, die eine ständige Aktualisierung der Fähigkeiten und Kenntnisse erfordert (Caprino & Reina, 2019). Fast alle Arbeitnehmenden sind im Laufe der Zeit sowohl zeitlichen als auch räumlichen Schwankungen der Arbeitsnachfrage ausgesetzt, was zu einer gewissen Arbeitsplatzunsicherheit führt. Die meisten Menschen halten Arbeitsplatzsicherheit für einen wichtigen Aspekt eines jeden Arbeitsplatzes, und zu denjenigen, die sich am meisten Sorgen machen, gehören ältere Mitarbeitende (Morrison, 2014). Ältere Arbeitnehmende sind grundsätzlich gut in den Arbeitsmarkt integriert, aber sie sind ständig mit einem gewissen Mass an Arbeitsplatzunsicherheit konfrontiert (Domenighetti et al., 2012). Auf Unternehmensebene werden sie aufgrund ihres Alters oft als unflexibel oder weniger effizient als jüngere Kolleginnen und Kollegen bezeichnet. Bei Arbeitslosigkeit ist die Rückkehr ins Berufsleben für ältere Menschen sehr viel schwieriger als für jüngere Arbeitslose. Viele Arbeitnehmende sind besorgt über die Schwierigkeiten, die sie bei der Arbeitssuche haben (Schneider-Amman, 2017). Das chronologische Alter ist eine kritische Variable in einem zunehmend grauen Arbeitsmarkt, da die Unternehmen zunehmend auf die Beiträge älterer Arbeitnehmenden angewiesen sind (Porcellato et al., 2010). In Anbetracht der Tatsache, dass die Bevölkerung altert, dass diese Gruppe von Arbeitnehmenden schnell wächst und dass der Ruhestand der Babyboomerinnen und Babyboomer sich als das dringlichste Arbeitskräfteproblem des nächsten Jahrzehnts herausstellt (Young, 2006), besteht die Notwendigkeit, die Frage der Arbeitsplatzunsicherheit im Zusammenhang mit einem demografischen Faktor wie dem Alter zu betrachten (Yeves et al., 2019). Zu diesem Zweck ist es wichtig, die Worte von Ständerätin Marina Carobbio (2021) zu berücksichtigen: “Die Förderung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in der Arbeitswelt hat in erster Linie den Schutz der Menschen zum Ziel. Das Endergebnis ist jedoch nicht nur auf den Einzelnen beschränkt: eine Gesellschaft, die aus gesunden Menschen besteht, ist auch gesund, und eine gesunde Gesellschaft kann eine florierende Wirtschaft gewährleisten”.

1.2 Zielsetzung

Ziel dieses Artikels ist es, Schlussfolgerungen über den Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit in der Schweiz zu ziehen. Mit Hilfe und Unterstützung der Literatur wird eine Reihe von Daten analysiert, um die Beziehung zwischen dem Alter und der subjektiven Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit zu untersuchen, um zu verstehen, ob das Alter, und insbesondere das zunehmende Alter, ein Faktor ist, der die von den Arbeitnehmenden

wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit beeinflusst und verändert. Ziel ist es, zu untersuchen, ob sich ältere Arbeitnehmende tatsächlich stärker gefährdet fühlen als jüngere, und somit festzustellen, ob eine Korrelation und anschliessend ein kausaler Zusammenhang besteht.

Die Fragen, die in dieser Arbeit beantwortet werden sollen, sind:

1. *Wie wirkt sich das Alter auf die Arbeitsplatzunsicherheit aus? Was sind die Gründe dafür?*
2. *Ist die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit linear?*
3. *Wie stark variiert die Arbeitsplatzunsicherheit mit zunehmendem Alter?*

Auf der Grundlage der Ergebnisse wird es interessant sein, zu verstehen, wie stark diese altersbedingte Unsicherheit unter den Arbeitnehmenden ist und welche Lösungen entwickelt werden könnten, um diese Arbeitsplatzunsicherheit angesichts einer alternden Erwerbsbevölkerung zu verringern. Ziel ist es, die vierte Frage zu beantworten:

4. *Ist es daher wichtig, die Alterung der Bevölkerung (und folglich auch des Arbeitsplatzes) auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, um der Arbeitsplatzunsicherheit zu begegnen?*

1.3 Vorgehen

In einem ersten Schritt wird dieses Papier einen Überblick über frühere Forschungen und Erkenntnisse geben und sich auf eine Literaturübersicht stützen. Es wird ein theoretischer Rahmen zur Bedeutung der Arbeitsplatzunsicherheit vorgestellt, in dem die (subjektiven und objektiven) Definitionen und die Folgen für die Arbeitnehmenden und das Unternehmen erläutert werden. Danach wird ein Abschnitt über das Alter als demografische Variable beleuchtet, in dem ein Zusammenhang zwischen Alter und der Arbeitsplatzunsicherheit hergestellt wird. Hier wird der aktuelle Stand der Forschung zu diesem Zusammenhang dargestellt. Schliesslich wird der Fokus auf die aktuelle Situation in der Schweiz gelegt und die Gefühle der Arbeitnehmenden auf dem heutigen Arbeitsmarkt beleuchtet.

Anschliessend wird eine statistische Analyse der Daten einer Schweizer Umfrage (HR-Barometer 2014) durchgeführt, um entsprechende Schlussfolgerungen zu ziehen und Antworten auf die oben

gestellten Fragen zu geben. Auf der Grundlage der Ergebnisse werden entsprechende und kritische Argumente gezogen, praktische Empfehlungen gegeben und Implikationen für die künftige Forschung vorgestellt.

1.4 Abgrenzungen

Trotz der Belege dafür, dass das Alter ein Faktor ist, der das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit verstärken kann, ist darauf hinzuweisen, dass es Studien gibt, die das Gegenteil zeigen, d. h. eine Abnahme der Arbeitsplatzunsicherheit mit zunehmendem Alter (Näswall & De Witte, 2003). In der modernen Forschung werden mehrere Skalen zur Bewertung der Arbeitsplatzunsicherheit verwendet. Die Hauptunterschiede betreffen die Verwendung eines objektiven oder subjektiven theoretischen Ansatzes (Sverke & Hellgren, 2002). Es ist wichtig, daran zu denken, dass kleine Unterschiede in der Präsentation der Fragen zu erheblichen Veränderungen in den Ergebnissen führen können (Muñoz de Bustillo & de Pedraza, 2010). Daher werden in der hier durchgeführten Studie zur quantitativen Bewertung der Arbeitsplatzunsicherheit die Indizes auf der Grundlage des Feedbacks konstruiert, das die Arbeitnehmenden als Antwort auf direkte oder indirekte Fragen zu ihrer wahrgenommenen Arbeitsplatzsicherheit geben. Es handelt sich also um eine subjektive Bewertung der Wahrnehmungen, Überzeugungen und Erwartungen, die in den Köpfen der betroffenen Personen als Komplex von gegenseitigen Verpflichtungen entstehen, die das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber ausmachen.

2 Theoretische Grundlage

2.1 Arbeitsplatzunsicherheit

Der Begriff Arbeitsplatzunsicherheit wurde bisher mehrfach definiert. Arbeitsplatzunsicherheit kann als eine subjektive Erfahrung definiert werden, bei der zwei Personen dieselbe Situation auf zwei völlig unterschiedliche Arten wahrnehmen können (De Witte, 1999; Klandermans & Van Vuuren 1999). Greenhalgh & Rosenblatt (1984) gehören zu den ersten, die Arbeitsplatzunsicherheit in einen breiten theoretischen Kontext stellen und sie als ein Wahrnehmungsphänomen definieren: “perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation” (Sverke et al., 2002). Sverke & Hellgren (2002) sprechen von einem mehrdimensionalen Ereignis, das subjektiv erlebt werden kann und in Abhängigkeit von der Wechselwirkung zwischen subjektiven Eigenschaften und der objektiven Situation entsteht. Van Vuuren (1990) legt ebenfalls eine Definition der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit vor und umschreibt sie in drei verschiedenen Teilen: eine subjektive Wahrnehmungserfahrung, eine Ungewissheit über die Zukunft und schliesslich Zweifel am Fortbestand der Arbeit (De Witte, 1999). Hartley et al. (1991) bezeichnen Arbeitsplatzunsicherheit als: “a discrepancy between the level of security a person experiences and the level she or he might prefer”; während Sverke et al. (2002) als: “the subjectively experienced anticipation of a fundamental and involuntary event”. Schliesslich, in der Studie von Borg (1992) über die SUSA, wird Arbeitsplatzunsicherheit als “Angst vor der zukünftigen Existenz der Arbeit” definiert, die durch die Überzeugung gekennzeichnet ist, dass “ein oder mehrere Risikofaktoren vorhanden sind, die sie anfällig für einen Arbeitsplatzverlust machen”.

Es gibt jedoch Autorinnen und Autoren, die Definitionen von Arbeitsplatzunsicherheit verwenden, die weitgehend objektiv sind (Muñoz de Bustillo & de Pedraza, 2010). Ihre Definitionen basieren z. B. auf dem Grad der Arbeitslosigkeit in der Gesellschaft (Gallie et al., 1998), oder auf die unvorhersehbare wirtschaftliche Situation aufgrund immer häufigerer struktureller Veränderungen, die die Unsicherheit der Arbeitnehmenden über ihren Arbeitsplatz und die Zukunft im Allgemeinen erhöhen (Sverke et al., 2002). Einige Autorinnen und Autoren, vor allem ausserhalb der Verhaltenswissenschaften, gehen sehr weit und sprechen von Arbeitsplatzunsicherheit als der (unabhängig ermittelten) Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitnehmenden in absehbarer Zukunft denselben Arbeitsplatz haben werden (Sverke et al., 2002).

Es besteht kein Zweifel daran, dass die Wahrnehmung der subjektiven Arbeitsplatzunsicherheit mit dem objektiven Kontext, in dem der Arbeitnehmenden arbeitet, zusammenhängt, aber es gibt auch Belege dafür, dass die subjektive Erfahrung der Arbeitsplatzunsicherheit auch dann vorherrscht, wenn es keine explizite objektive Bedrohung gibt (Näswall & De Witte, 2003). In den

Verhaltenswissenschaften und der psychologischen Forschung überwiegen jedoch subjektive Definitionen, die auf zwei Grundannahmen beruhen: dass die Erfahrung von Arbeitsplatzunsicherheit individuell und subjektiv ist und dass sie auf einem unfreiwilligen Wechsel von einer sicheren zu einer unsicheren Situation beruht (Sverke et al., 2006).

Es ist wichtig zu erkennen, dass Menschen Arbeitsplatzunsicherheit unterschiedlich erleben und folglich die Schwere der Gefahr (Arbeitsplatzverlust) unterschiedlich wahrnehmen. In einem Unternehmen können die Arbeitnehmenden einer Vielzahl von Ereignissen und Informationen ausgesetzt sein, wie z. B. organisatorischen Ankündigungen, Budgetkürzungen oder Gerüchten. In Anbetracht der grossen Menge an objektiven Daten, die den Arbeitnehmenden zur Verfügung stehen, ist es nicht verwunderlich, dass die Mitarbeitenden die subjektive Gefahr sehr unterschiedlich einschätzen können. Näswall et al. (2005) zeigten auch, dass verschiedene demografische Gruppen ein unterschiedliches Mass an Unsicherheit und Verwundbarkeit erfahren können. Ein erster Faktor des Unterschieds kann in der Wahrnehmung der Kontrolle der Arbeitnehmenden über die Situation liegen: wer das Gefühl hat, mehr Kontrolle und Vertrauen in seine Fähigkeiten zu haben, wird besser auf die Bedrohung reagieren (Lazarus & Folkman, 1984). Ein zweiter Faktor ist der wahrgenommene Schweregrad, der mit der Wahrnehmung der Gefahr zusammenhängt. Diejenigen, die es als ernsthaft empfinden, sind anfälliger für das Ereignis und erleben eine grössere Unsicherheit (Näswall et al., 2005).

Die Arbeitsplatzunsicherheit ist ein zentraler Stressfaktor im Organisationsalltag und kann daher sowohl für Einzelne als auch für Organisationen negative Folgen haben (Sverke et al., 2002). Arbeitnehmende haben das Gefühl, dass sie nicht über die notwendigen Fähigkeiten oder Stärken verfügen, um ihren Arbeitsplatz sicher und stabil zu gestalten. Ausserdem haben sie das Gefühl, dass sie nicht auf ihre Karriereziele hinarbeiten (Sverke et al., 2002). Lazarus & Folkman (1984) argumentieren, dass die Ungewissheit der Situation, die durch die Unsicherheit des Arbeitsplatzes verursacht wird, die Arbeitnehmenden dazu veranlasst, verschiedene Optionen für eine Lösung in Betracht zu ziehen, ohne jedoch wirklich zu wissen, wie das tatsächliche Ergebnis aussehen wird. Dies erzeugt einen enormen psychologischen Einfluss, verursacht Spannung, verringert das Wohlbefinden und steigert negative Emotionen (Sverke et al., 2002). Arbeitsplatzunsicherheit steht auch in Zusammenhang mit der Verschlechterung arbeitsbezogener Einstellungen, wie Arbeitszufriedenheit, Engagement und Bindung an die Organisation (Näswall & De Witte, 2003). Da ein enger Zusammenhang zwischen organisatorischer Instabilität und Arbeitsplatzstress besteht, und Mitarbeitende auf die Arbeitsplatzunsicherheit reagieren, leidet auch das Unternehmen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

2.2 Alter

Das Alter ist ein demografischer Faktor, der die Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit beeinflussen kann (Anderson & Pontusson, 2007; Erlinghagen, 2007; Näswall & De Witte, 2003). Studien haben gezeigt, dass ältere Mitarbeitende möglicherweise stärker auf Arbeitsplatzunsicherheit reagieren als jüngere Mitarbeitende (Yeves et al., 2019; Erlinghagen & Lübke, 2015; Sverke et al., 2002). Die Lebensspanntheorie weist auch darauf hin, dass die Erfahrung von Unsicherheit und die Art, wie Individuen darauf reagieren, im Laufe des Erwachsenenalters stark variiert (Heckhausen et al., 2010).

Im Vergleich zu Jugendlichen reagieren Erwachsene und ältere Menschen möglicherweise empfindlicher auf wirtschaftliche Unsicherheit, auf ihre Eigenverantwortung im Laufe ihres Lebens (z. B. aufgrund von Kindern) (Erlinghagen & Lübke, 2015) oder sie sind möglicherweise stärker von ihrem aktuellen Job abhängig (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984), was als Bedrohung ihrer Arbeitsidentität angesehen werden kann (Cheng & Chan, 2008). Andererseits haben Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger möglicherweise noch keine überzogenen Erwartungen in Bezug auf die Dauerhaftigkeit ihres Beschäftigungsverhältnisses und sind folglich weniger besorgt um ihren Arbeitsplatz, als aufgrund der objektiven Beschäftigungssituation zu erwarten wäre (Erlinghagen & Lübke, 2015).

Weitere Studien haben gezeigt, dass ältere Arbeitnehmende ein höheres Mass an Arbeitsplatzunsicherheit erleben können, da es für sie schwieriger sein kann, eine neue Beschäftigung zu finden, was sie anfälliger für Arbeitsplatzverlust macht (Mohr, 2000; Näswall & De Witte, 2003; Hartley et al., 1991). Mit zunehmendem Alter nimmt die Bindung an den Wohnort in der Regel zu, sowohl durch im Laufe der Zeit erworbenes Wohneigentum als auch durch langfristig aufgebaute Freundschafts- und Verwandtschaftsnetzwerke (Kley, 2013). Ein möglicher Arbeitsplatzverlust in Verbindung mit einem eventuellen Wohnortwechsel könnte weiterreichende Folgen für ältere Menschen haben, was ihre Gefährdung und Arbeitsplatzunsicherheit erhöht (Erlinghagen & Lübke, 2015).

Die Frage der Pensionierung kann ein weiterer Aspekt des Einflusses auf die Arbeitsplatzsicherheit sein (Buyens et al., 2009). Studien haben ergeben, dass sowohl die aktuelle als auch die anhaltende Arbeitsplatzunsicherheit mit einer Reihe von Problemen zusammenhängt. Zum einen besteht die Erwartung, nach dem Eintritt in den Ruhestand für ein Gehalt zu arbeiten. Zweitens besteht das Problem, dass man im Ruhestand nicht in der Lage ist, die Familienausgaben zu bestreiten. Schliesslich gibt es den Wunsch, den Eintritt in den Ruhestand hinauszuzögern, um Krankenversicherungsleistungen zu erhalten (Bolli et al., 2015). Darüber hinaus ist die zunehmende Notwendigkeit, immer mehr neue Technologien einzuführen, insbesondere im Bereich der

Informationsverarbeitung, ein anderer Faktor, der die Arbeitsplatzunsicherheit beeinflusst (Borg, 1992). Das exponentielle Tempo des technologischen Wandels und der wirtschaftlichen Öffnung und die daraus resultierenden Veränderungen in der Beschäftigungsstruktur können dazu führen, dass sich die Arbeitsmarktchancen älterer Menschen verändern, weil ihre Fähigkeiten und Qualifikationen nicht mehr den Anforderungen der Unternehmen entsprechen (Bolli et al., 2015). Einige Managerinnen und Manager sowie Arbeitgeber glauben nämlich, dass ältere Arbeitnehmende nicht mehr über die erforderlichen Kompetenzen verfügen und dass ihre Fähigkeiten veraltet sind. Ältere Arbeitnehmende scheinen nicht so stark mit den sozialen Medien verbunden zu sein, was es für Arbeitgeber schwieriger macht, sie zu erreichen (Tishman et al., 2012).

Von besonderem Interesse ist auch die qualitative Theorie von Stynen et al. (2013), die feststellt, dass sich junge Menschen eher auf die Förderung konzentrieren, während Erwachsene und ältere Menschen hauptsächlich auf die Prävention setzen. Während die Förderungsorientierung impliziert, dass man auf Wachstum ausgerichtet ist (d.h. Gewinne erzielen und Nicht-Gewinne vermeiden), impliziert die Präventionsorientierung, dass man auf Sicherheit ausgerichtet ist (d.h. Nicht-Verluste erzielen und Verluste vermeiden). Folglich wird der negative Effekt, der mit einem Verlust verbunden ist, von Personen, die sich auf Prävention konzentrieren, stärker wahrgenommen. Da das chronologische Alter mit einer stärkeren Ausrichtung auf die Prävention einhergeht, könnte die behindernde Wirkung der Arbeitsplatzunsicherheit bei älteren Arbeitnehmenden stärker ausgeprägt sein.

Die Umfrage "Ageism Could Hurt Job Prospects, Say Job-Insecure Older", die im Januar 2021 vom Forschungsinstitut AARP durchgeführt wurde, liefert Beweise dafür, dass ältere Arbeitnehmende eine grössere Arbeitsplatzunsicherheit wahrnehmen und daher ihr Alter als negativen Faktor für ihre derzeitige und künftige Arbeit empfinden. 61% der Arbeitnehmenden geben an, dass ihr Alter der ausschlaggebende Faktor für den möglichen Verlust ihres derzeitigen Arbeitsplatzes ist und somit ihre Unsicherheit erhöht. Ein besonders wichtiger Aspekt, der aus der Umfrage hervorging, betrifft die Bereitschaft und Notwendigkeit, neue Fähigkeiten und Kenntnisse zu erlernen und zu erwerben, insbesondere im technologischen Bereich (Perron, 2021).

2.3 Arbeitsplatzunsicherheit in der Schweiz

Seit 2009 hat die berufliche Unsicherheit in der Schweiz stetig zugenommen. Der Grund dafür ist vor allem der zunehmende Druck auf die Wirtschaft, sich einem immer stärkeren Wettbewerb zu stellen (Borg, 1992). In Wachstumsbranchen gibt es Entwicklungen, die die Arbeitsplatzsicherheit zum Teil erheblich reduzieren. Dazu gehören z. B: allgemeine Bestrebungen, Organisationen

hierarchisch zu verflachen, ständige Umstrukturierungen aufgrund sich beschleunigender Produktzyklen und sich schnell ändernder Rahmenbedingungen, Übernahmen und Zukäufe von Unternehmen im Rahmen nie dagewesener Konzentrationsprozesse, die zunehmende Notwendigkeit der Einführung neuer Technologien (insbesondere im Bereich der Informationsverarbeitung) und der damit verbundene rasche Rückgang des technischen Know-hows (Borg, 1992).

Im Jahr 2014 ist ein Drittel der Arbeitnehmenden teilweise oder stark besorgt, ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Ihre gefühlte Arbeitsfähigkeit kompensiert die wachsende Unsicherheit nicht. Im Falle eines Jobverlustes glaubt nur die Hälfte der Arbeitnehmenden, einen vergleichbaren Job wie den aktuellen zu finden. Darüber hinaus ist die Hälfte der Mitarbeitenden sehr besorgt über Veränderungen ihrer Aufgaben oder Arbeitsbedingungen. Die grösste Sorge ist die erhöhte Arbeitsbelastung, gefolgt vom Verlust des Einflusses auf Veränderungen am Arbeitsplatz. An dritter Stelle steht die Angst vor möglichen Umstrukturierungen, die in letzter Zeit stark zugenommen hat (Grote & Staffelbach, 2014).

In der Schweiz bestimmt ein Faktor wie das Alter stark die Einschätzung der eigenen Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt. Hier, wie auch in Frankreich, ist die Arbeitsplatzunsicherheit stark vom Alter der Beschäftigten abhängig. Während in der Schweiz vor allem ältere Arbeitnehmenden Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes haben, sind es in Frankreich in der Regel jüngere Arbeitnehmende. In Deutschland und Italien hingegen sind Arbeitnehmende aller Altersgruppen in gleichem Masse von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen (Doden et al., 2015).

Eine explorative Analyse, die im Kanton Tessin durchgeführt wurde, hat auch gezeigt, dass diejenigen, die angeben, Angst vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes zu haben und daher am meisten von Arbeitsplatzunsicherheit betroffen sind, zur älteren Schicht gehören (Domenighetti et al., 2012).

2.4 Hypothese

In dieser Studie wird der Zusammenhang zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit untersucht, um Rückschlüsse darauf zu ziehen, wer sich stärker gefährdet fühlt. Die Literatur hat gezeigt, dass das Alter einer Person ein demografischer Faktor in Bezug auf die Arbeitsplatzunsicherheit sein kann. Dies ermöglicht es, die erste Hypothese festzulegen, auf die sich diese Arbeit stützt:

- ❖ **H1:** *Es besteht eine Korrelation zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit*

Mit Unterstützung der Literatur wurde auch festgestellt, dass die Arbeitnehmenden, die ein höheres Mass an Unsicherheit am Arbeitsplatz erleben, älter sind. Die zweite Hypothese, auf die sich die experimentellen Arbeiten stützen werden, lautet:

- ❖ **H2:** *Zunehmendes Alter führt zu einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit.*

3 Methode

3.1 Forschungsdesign

Die Daten, die für die Analyse in dieser Arbeit verwendet werden, stammen aus dem Schweizer Human Relations Barometer 2014, der achten Ausgabe des Schweizer HRB (Grote & Staffelbach, 2014). Die Autoren sind Prof. Dr. Bruno Staffelbach, Professor für Human Resource Management an der Universität Zürich, und Prof. Dr. Gudela Grote, Professorin für Arbeits- und Organisationspsychologie an der ETH Zürich. Seit 2006 erhebt das HR-Barometer, wie die Arbeitnehmenden in der Schweiz ihre Arbeitsbedingungen erleben. Mit Hilfe einer repräsentativen Umfrage untersucht es sowohl die Beziehung zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern als auch die aktuelle Beschäftigungssituation in den Unternehmen in der Schweiz. Das HRB zielt darauf ab, Lücken in der Schweizer Datenlage zur Qualität des Arbeitsverhältnisses, zur persönlichen Arbeitssituation der Beschäftigten und zu deren Arbeitseinstellungen und -verhalten zu schliessen. Die Datenerhebung 2014 basiert auf dem zentralen Thema der Arbeitserleben und Job Crafting. Die Grundlage des Forschungsmodells ist der psychologische Vertrag, der eine Schlüsselrolle bei der Vermittlung zwischen persönlichen und organisatorischen Merkmalen und den Einstellungen und dem Arbeitsverhalten der Beschäftigten spielt. Die Erhebungsmethode des Schweizer HR-Barometer 2014 basiert auf einem gemischten Ansatz. Die Umfrage wurde entweder online oder schriftlich durchgeführt (je nach Präferenz der Befragten), was eine maximale Ausschöpfung der Stichprobe und eine optimale Vergleichbarkeit der verschiedenen Erhebungsformen ermöglicht. Die meisten Elemente des Fragebogens sind als Pflichtfragen programmiert. Die den Befragten gestellten Fragen sind sowohl objektiv (Alter, Geschlecht, Arbeitsvertrag, Gehalt, ...) als auch subjektiv (Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit, Erwartungen des Arbeitgebers, ...). Einige Fragen sind sehr persönlich (höchste Ausbildung, erhaltenes Gehalt, Haushaltseinkommen, ...). Um die ganze Schweiz abzudecken, wurde der Fragebogen auch ins Französische und Italienische übersetzt. Die Umfrage wurde vom Marktforschungsinstitut LINK durchgeführt und erfolgte im Zeitraum vom 4. April 2014 und dem 16. Juni 2014.

3.2 Stichprobe

Die für das Human Relations Barometer 2014 berücksichtigte Bevölkerung umfasst Personen aus der ganzen Schweiz im Alter zwischen 16 und 65 Jahren, die zu mindestens 40% erwerbstätig sind und in einer der drei Landessprachen antworten können. Selbstständige, Arbeitnehmende mit weniger als 40% Beschäftigung und Nichterwerbspersonen sind ausgeschlossen, da der

Schwerpunkt der Erhebung auf Beschäftigungsverhältnissen und der Beschäftigungssituation von Arbeitnehmenden in einem Beschäftigungsverhältnis liegt. Zu Beginn der Befragung wurde ein Screening (online, telefonisch, schriftlich) durchgeführt, um zu klären, ob die Befragten zur Zielgruppe gehören, da der Grad und die Art der Beschäftigung aus dem BFS-Stichprobenregister nicht bekannt sind. Die Stichprobenziehung erfolgte beim Statistischen Bundesamt auf der Grundlage des SRPH-Stichprobenregisters. Die Extraktion wurde nach einer regionalen Schichtung vorgenommen, um eine ungefähre sprachregionale Verteilung von 1.000 deutschsprachigen, 350 französischsprachigen und 100 italienischsprachigen Interviews zu erhalten. Die vorgelegte Gesamtstichprobe umfasste 6.254 Personen, die gültige Bruttostichprobe 2.579 Personen. Insgesamt wurden 1.408 Interviews durchgeführt: die Erfassungsquote betrug 53,1%. Die betreffende Stichprobe umfasst somit insgesamt 1408 Arbeitnehmende in der deutschen, französischen und italienischen Schweiz.

Für eine detailliertere Darstellung siehe Tabelle 2 auf S.14.

3.3 Messungen

Die Messungen der Variablen, die bei der quantitativen Analyse berücksichtigt wurden, sind im Folgenden aufgeführt. Diese sind das Alter und die Arbeitsplatzunsicherheit. Anschliessend werden Kontrollvariablen berücksichtigt, um die Analyse robuster und aussagekräftiger zu machen.

3.3.1 *Arbeitsplatzunsicherheit*

Den Umfrageteilnehmern werden drei Fragen gestellt, die im Grunde dasselbe messen, nämlich den Grad der Unsicherheit von Arbeitnehmenden in Bezug auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes. In Anlehnung an Borg (1992) sollen die Gefühle zu den drei ausgewählten Aussagen vom Befragten auf einer quantitativen Skala bewertet werden, d.h. dem allgemeinen Index der Arbeitsplatzunsicherheit, der durch eine dreistufige Abstufung von 1 = "überhaupt nicht" bis 5 = "vollständig" gekennzeichnet ist. Es besteht auch die Möglichkeit, „keine Angabe“ zu wählen. Die Skala zur Arbeitsplatzunsicherheit von Borg (1992) hat das Potenzial, ein wichtiges Mass für die Unsicherheit zu sein, da sie zwei Dimensionen der Arbeitsplatzunsicherheit abdecken soll: die kognitive und die affektive. Die kognitive Arbeitsplatzunsicherheit erfasst die kognitiven Elemente der Erfahrung von Unsicherheit, wie z. B. die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit, den Arbeitsplatz zu verlieren. Die zweite Dimension der Arbeitsplatzunsicherheit ist die affektive Dimension und soll die emotionalen Elemente der Erfahrung von Unsicherheit erfassen, wie z. B. die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.

Die drei Fragen werden als jiquan1, jiquan2, jiquan3 bezeichnet. Die erste Aussage, d. h. die Variable jiquan1, fragt die Befragten, wie besorgt sie darüber sind, dass sie ihren Arbeitsplatz früher verlassen müssen, als sie es sich gewünscht hätten: *“Ich mache mir Sorgen, dass ich meine Arbeitsstelle früher als gewünscht verlassen muss.”* Die zweite Frage bezieht sich auf die Wahrscheinlichkeit des Risikos, den Arbeitsplatz zu verlieren: *“Es besteht ein Risiko, dass ich meine Arbeitsstelle im nächsten Jahr verliere.”* Schliesslich, mit der Variable jiquan3 geben die Personen an, wie stark ihr Unbehagen ist, dass sie in naher Zukunft ihren Arbeitsplatz verlieren könnten: *“Ich fühle mich unwohl beim Gedanken, dass ich meine Arbeitsstelle in naher Zukunft verlieren könnte”*. Bei der Datenanalyse wird jedoch nur der aus den drei Antworten ermittelte Durchschnittswert berücksichtigt (jiquan).

In diesem Artikel ist die Arbeitsplatzunsicherheit die abhängige Variable. Die abhängige Variable (oder so genannte Ergebnisvariable) wird als Reaktion bezeichnet und stellt das dar, was vorhergesagt werden soll. Ihr Wert wird durch den Wert der unabhängigen Variablen bestimmt (Stock & Watson, 2019).

3.3.2 Alter

Die berücksichtigten Arbeitnehmenden sind nur zwischen 16 und 65 Jahre alt. Die Befragten werden nach ihrem Geburtsjahr gefragt (wer vor 1949 oder nach 1998 geboren ist, muss die Befragung nicht beantworten). In dieser Arbeit wird der demografische Faktor Alter als unabhängige Variable verwendet. Der Spitzname lautet *age*. Die unabhängige Variable (oder sogenannte Inputvariable) ist der Prädiktor, d. h. die Variable, die zur Vorhersage verwendet wird (Stock & Watson, 2019).

3.3.3 Kontrollvariablen

Da sich die empirische Analyse nur auf das Alter als unabhängige Variable konzentriert, bleiben einige potenziell wichtige Determinanten der Arbeitsplatzunsicherheit unberücksichtigt. Sogenannte Kontrollvariablen können einen erheblichen Einfluss auf das Ergebnis eines Experiments haben. Dies sind Variablen, die für die Zwecke der Studie nicht von Interesse sind, aber kontrolliert werden, weil sie die Ergebnisse beeinflussen könnten. Sie verbessern die interne Validität einer Studie, indem sie den Einfluss von Störfaktoren und anderen Fremdvariablen begrenzen. So kann eine kausale Beziehung zwischen den interessierenden Variablen hergestellt werden (Stock & Watson, 2019). In diesem Zusammenhang werden in Tabelle 1 die Kontrollvariablen (einschliesslich des in der Analyse verwendeten Namen) aufgeführt, die berücksichtigt werden, um die Analyse robuster zu machen.

Hypothesen	Kontrollvariablen
1. Gibt es eine Korrelation zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit	A. Geschlecht: <i>sex</i>
2. Steigt mit zunehmendem Alter die Arbeitsplatzunsicherheit	B. Staatsangehörigkeit: <i>staatsal</i>
	C. Bruttojahresgehalt: <i>lohn</i>
	D. Arbeitsvertrag: <i>vertrag</i>

Tabelle 1: Kontrollvariablen

Tabelle 2 enthält eine genauere Beschreibung der in dieser Untersuchung berücksichtigten Stichprobe.

Merkmale der Stichprobe	Ausprägungen der Stichprobe (%)	
Alter	16 – 25 Jahre	12.9%
	26 – 35 Jahre	21.6%
	36 – 45 Jahre	24.5%
	46 – 55 Jahre	28.5%
	56 Jahre und ältere	12.4%
Geschlecht	weiblich	45.5%
	männlich	54%
Schweizer Staatsangehörigkeit	ja	80%
	nein	20%
Bruttojahresgehalt hochgerechnet auf 100% - Anstellung	weniger als 25'000 Fr.	7.10%
	25'001 bis 50'000 Fr.	13.4%
	50'001 bis 75'000 Fr.	24%
	75'001 bis 100'000 Fr.	24%
	100'001 bis 125'000 Fr.	13%
	mehr als 125'000 Fr.	12%
	keine Angabe	6.4%
Vertragsform	unbefristet	86.9%
	befristet	11.8%

Tabelle 2: Untersuchte Stichprobe ¹

¹ Quelle: Daten aus dem HR-Barometer 2014 (Grote & Staffélbach, 2014)

3.4 Statistische Verfahren

Die Daten werden in Excel aufbereitet und zur Durchführung der Analyse wird ein Statistikprogramm verwendet um die Daten, Tabellen und Grafiken anzuzeigen. Mit dem Statistikprogramm werden zunächst die deskriptiven Kennzahlen berechnet. Um die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit aufzuzeigen, wird eine Korrelationsanalyse durchgeführt: die beiden interessierenden Variablen werden auf derselben kausalen Ebene betrachtet. Zu diesem Zweck wird der "Pearson-Korrelationskoeffizient" verwendet, um die Korrelation zwischen den beiden Variablen zu bewerten. Durch die Berechnung der Korrelation lässt sich in erster Linie feststellen, ob und wie stark die beiden Variablen mathematisch miteinander verknüpft sind, d. h. inwieweit sich der Wert der Variable Alter ändert, wenn sich der Wert der Variable Unsicherheit ebenfalls ändert (Stock & Watson, 2019).

Schliesslich wird eine multiple lineare Regression durchgeführt. Die unabhängigen Variablen sind das Alter und die vier Kontrollvariablen. Ziel ist es hier, die Dimensionen statistisch erklären zu können und zu untersuchen, wie stark das Alter (und die Kontrollvariablen) die Arbeitsplatzunsicherheit beeinflusst (Stock & Watson, 2019). Es wird ein Signifikanzniveau von 5% angenommen.

Damit die Regressionskoeffizienten interpretiert werden können, ist es wichtig zu beachten, dass bestimmte Annahmen erfüllt sein müssen: das Regressionsmodell ist linear in den Parametern, Homoskedastizität muss gegeben sein, Residuen müssen normalverteilt und unabhängig sein, es gibt keine perfekte Multikollinearität im Regressionsmodell (Stock & Watson, 2019).

Das verwendete Regressionsmodell ist wie folgt spezifiziert:

$$\text{Arbeitsplatzunsicherheit} = \beta_0 + \beta_1 \text{Age} + \beta_2 \text{Sex} + \beta_3 \text{Staatsa1} + \beta_4 \text{Lohn} + \beta_5 \text{Vertrag} + \varepsilon$$

<i>Arbeitsplatzunsicherheit</i>	= abhängige Variable
<i>Age</i>	= Alter
<i>Sex</i>	= Geschlecht
<i>Staatsa1</i>	= Staatsangehörigkeit
<i>Lohn</i>	= Bruttojahresgehalt hochgerechnet auf 100% - Anstellung
<i>Vertrag</i>	= Arbeitsvertrag
β_0	= Achsenabschnitt
$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$	= Koeffizienten der jeweiligen Variablen
ε	= unerklärter Fehler

4 Resultate

4.1 Deskriptive Statistik

	N	Min	1st.Qu.	Median	Mean	3rd. Qu.	Max	Sd
<i>jiquan</i>	1387	1.00	1.33	2.00	2.16	2.67	5.00	0.95
<i>age</i>	1401	17.00	32.00	42.00	41.1	51.00	64.00	12.14

Tabelle 3: Darstellung der empirischen Daten zu Alter und Arbeitsplatzunsicherheit

Tabelle 3 zeigt die empirischen Daten zu den Variablen Arbeitsplatzunsicherheit (*jiquan*) und Alter (*age*). Es ist zu erkennen, dass die Grundgesamtheit (N) für die beiden Variablen unterschiedlich ist. Dieser Unterschied ist auf die Tatsache zurückzuführen, dass einige Personen die einzelnen Fragen nicht beantwortet haben. Fünfzehn Personen beantworteten eine der Fragen zur Arbeitsplatzunsicherheit nicht, d. h. eine der drei Variablen *jiquan1*, *jiquan2* oder *jiquan3*, was zu einem Nullwert im jeweiligen *jiquan* führte. Für die Variable Alter hat nur eine Person keine Angaben gemacht.

Der Mittelwert für die Variable *jiquan* liegt bei 2.16, der Median bei 2.00. Die Standardabweichung nimmt einen Wert von 0.95 an. Das bedeutet, dass die Werte im Durchschnitt 0.95 vom Mittelwert des Datensatzes entfernt sind (Stock & Watson, 2019). Das Minimum der Daten liegt bei 1.00 das Maximum bei 5.00. Die Analyse ergab ausserdem, dass 25% der Werte kleiner oder gleich 1.33 sind (erstes Quantil). In ähnlicher Weise sind 75% der Werte kleiner oder gleich 2.67 (drittes Quantil).

Für die Variable Alter liegt der Mittelwert bei 41.1 und der Medianwert bei 42.00. Die Standardabweichung beträgt 12.14. Dies bedeutet wiederum, dass die Werte im Durchschnitt 12.14 vom Mittelwert des Datensatzes abweichen (Stock & Watson, 2019). Das Mindestalter der Teilnehmer beträgt 17.00 Jahre, das Höchstalter 64.00 Jahre. Die Analyse ergab, dass 25% der Werte kleiner oder gleich 32 sind (erstes Quantil). In ähnlicher Weise sind 75% der Werte kleiner oder gleich 51 (drittes Quantil).

4.2 Korrelation

Das folgende Streudiagramm (Abbildung 1) repräsentiert die Beziehung zwischen den Variablen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit.

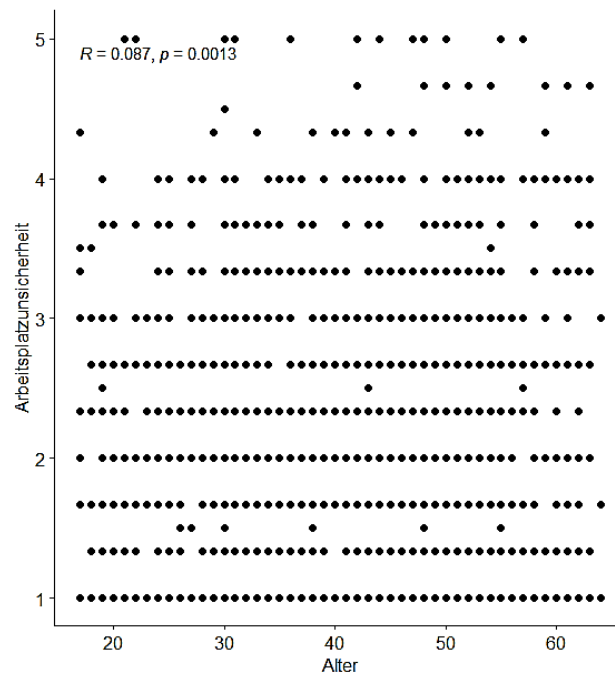


Abbildung 1: Streudiagramm mit Variablen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit

Das Diagramm zeigt, dass die assoziative Beziehung zwischen den beiden Variablen anscheinend völlig fehlt: wenn die Werte der Altersvariablen steigen, nehmen die Werte der abhängigen Variablen im Durchschnitt weder zu noch ab. Um ein Maß für diese Beziehung zwischen den in der Hypothese ausgewählten Variablen zu erhalten, wird die Korrelation mit den Pearson-Koeffizienten berechnet. Das Ergebnis der Korrelation zeigt, dass der Wert des Korrelationskoeffizienten positiv ist und $r = 0.087$ beträgt. Die Korrelation zwischen den beiden interessierenden Variablen ist positiv, aber sehr schwach. Darüber hinaus ist, wie bei jedem Test, der p-Wert von Interesse. Der p-Wert wird verwendet, um festzustellen, ob auf der Grundlage der Beobachtungen in der Stichprobe signifikant geschlossen werden kann, dass der Korrelationskoeffizient der Grundgesamtheit ungleich Null ist (Stock & Watson, 2019). In diesem Fall beträgt der p-Wert: $p = 0.0013$. Die Korrelation zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit ist also statistisch signifikant, da der p-Wert unter 0.05 liegt. Ausführlichere Ergebnisse sind in Anhang A zu finden.

4.3 Regression

In diesem Abschnitt werden die wichtigsten Regressionsergebnisse zusammengefasst. Vollständige Übersichten über alle Regressionsergebnisse sind im Anhang B zu finden. Nachfolgend (Anhang C) sind auch die Ergebnisse aufgeführt, die die Erfüllung der vier Annahmen bestätigen.

Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse der linearen Regressionen.

Arbeitsplatzunsicherheit					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Alter	0.007*** (0.002)	0.007*** (0.002)	0.008*** (0.002)	0.009*** (0.002)	0.010*** (0.002)
Geschlecht		-0.056* (0.034)	-0.068** (0.034)	-0.055 (0.035)	-0.059* (0.035)
Staatsangehörigkeit			-0.293*** (0.063)	-0.297*** (0.063)	-0.304*** (0.063)
Lohn				-0.024* (0.014)	-0.026* (0.014)
Arbeitsvertrag					0.063** (0.030)
Konstante	1.880*** (0.091)	1.914*** (0.092)	2.105*** (0.101)	2.158*** (0.105)	2.046*** (0.118)
Beobachtungen	1,385	1,381	1,381	1,381	1,381
Korrigiertes R²	0.007	0.008	0.022	0.024	0.026
Residual St. Error	0.948 (df = 1383)	0.948 (df=1378)	0.941 (df=1377)	0.941 (df=1376)	0.939 (df= 1375)
Note:	*p<0.1; **p<0.05; ***p< 0.01				

Tabelle 4: Ergebnisse der Regressionen

Zunächst wird die Regression 1 ohne Berücksichtigung der Kontrollvariablen analysiert. Die erhaltenen Koeffizienten zeigen, dass der Output der Funktion ist: $\beta_0 = 1.88$ und $\beta_1 = 0.007$. Das bedeutet, dass die Arbeitsplatzunsicherheit im Durchschnitt um 0.007 zunimmt, wenn das Alter um ein Jahr steigt. Der relative p-Wert beträgt $p = 0.0013$ (siehe Anhang B, *Regression 1*). Die Regression zeigt also (und dies ist auch aus Tabelle 4 ersichtlich), dass die Variable Alter eine Vorhersagekraft für die Arbeitsplatzunsicherheit hat und dass der Einfluss des Alters somit signifikant ist. Hinsichtlich des Anteils der Stichprobenvarianz von Y (Arbeitsplatzunsicherheit), der durch X (Alter) erklärt wird, wird festgestellt, dass das Modell einen Wert von $R^2 = 0.007$ aufweist. Dies bedeutet, dass der Regressor nicht in der Lage ist, die betreffende unabhängige Variable vollständig vorherzusagen, da er sehr nahe an 0 liegt. Schliesslich ergab die Analyse, unter Berücksichtigung der Übereinstimmung der Datenpunkte mit dem tatsächlichen Modell, einen Wert für den Residual Standard Error (RSE) von 0.948. Bei einem festen Wert von $\beta_0 = 1.88$ und einem Anstieg von $\beta_1 = 0.007$ für jedes Jahr, in dem das Alter steigt, ist dies ein ziemlich grosser Wert. In Abbildung 2 ist das Regressionsmodell 1 grafisch dargestellt. Die hervorgehobene Linie stellt die geschätzten Werte dar, während die Punkte die beobachteten Werte repräsentieren. Das Diagramm zeigt eindeutig eine positive Beziehung zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit. Der von den Arbeitnehmenden wahrgenommene Grad an Arbeitsplatzunsicherheit liegt im Durchschnitt bei 2.16.

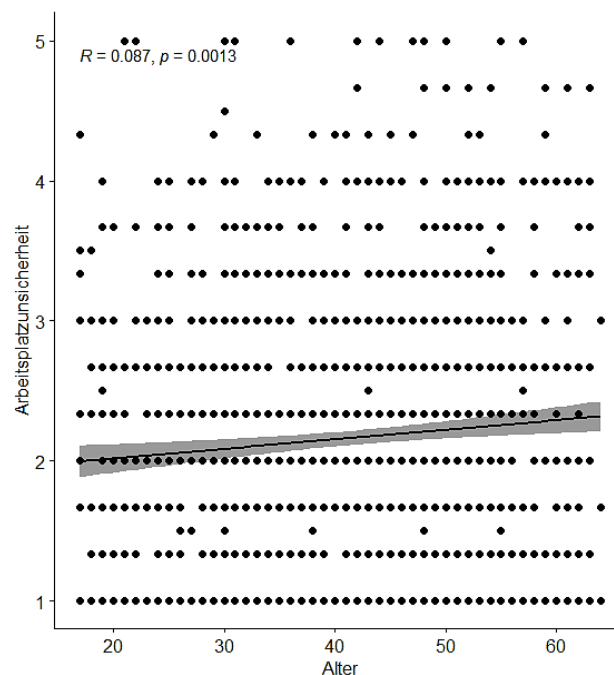


Abbildung 2: Streudiagramm mit Regressionslinie

Bei den Modellen 2, 3, 4 und 5 werden die Kontrollvariablen berücksichtigt. Bei jeder Regression wurde die Altersvariable immer beibehalten und die kontrollierten Variablen wurden nacheinander eingegeben, um zu sehen, welche einen signifikanteren Einfluss auf die abhängige Variable haben könnte. Bei den Ergebnissen der Regressionen ist der hochsignifikante Effekt der Staatsangehörigkeit interessant. Daraus folgt, dass diese Variable wahrscheinlich eine hervorragende Ergänzung des Modells darstellt. Die anderen drei kontrollierten Variablen sind ebenfalls signifikant, aber in geringerer Masse. Es ist jedoch auf den Wert des Standardfehlers zu achten. Betrachtet man beispielsweise die Regressionen 2 und 3, so stellt man fest, dass die Variable Geschlecht einen Standardfehler hat, der fast so gross ist wie ihr Wert. Dies bedeutet, dass der „fit“ nicht gut ist. Das Gleiche gilt für die Variablen Gehalt, Arbeitsvertrag und auch Alter. Es ist interessant, die Entwicklung von R^2 zu beobachten: durch die Einführung der Kontrollvariablen kommt es zu einem Anstieg. Dies ist jedoch immer noch ein recht niedriger Wert. Der Standardfehler der Residuen liegt ebenfalls zwischen 0.939 und 0.948. Darüber hinaus behält das Alter in allen Regressionen seinen hochsignifikanten Effekt.

Um zu prüfen, welches Modell für die Daten am besten geeignet ist, wurde das Akaike-Informationskriterium (AIC) verwendet, eine mathematische Methode zur Beurteilung, wie gut ein Modell zu den Daten passt, aus denen es erstellt wurde (Lander, 2017). Niedrigere AIC-Werte weisen auf ein besser passendes Modell hin. Die Ergebnisse zeigen einen niedrigeren Wert in Modell 5 bei dem mehr Variablen kontrolliert werden ($AIC = 3754.447$), was bedeutet, dass Modell 5 das am besten passenden Modell ist (ausführlichere Ergebnisse in Anhang D).

Wie bei den deskriptiven Statistiken ist es wichtig zu erwähnen, dass die Anzahl der Beobachtungen geringer ist als in Kapitel 4.1 erwähnt. Dies ist darauf zurückzuführen, dass einige der Einzelfragen zu den jeweiligen Variablen nicht von allen Teilnehmern beantwortet wurden.

4.4 Hypothesenüberprüfung

Zu Beginn der Arbeit wurden die folgenden Hypothesen festgelegt:

- ❖ **H1:** *Es besteht eine Korrelation zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit*
- ❖ **H2:** *Zunehmendes Alter führt zu einer höheren Arbeitsplatzunsicherheit*

Die Hypothese H1, die sich auf die erhaltenen Daten stützt, wird angenommen. Die durchgeführte Analyse ergab eine positive Korrelation zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit. Der Korrelationskoeffizient, der einen Wert von $r = 0.087$ ergab, liegt besonders nahe bei null, was auf eine schwache lineare Korrelation hinweist. Dennoch ist der Wert positiv, was bedeutet, dass die

beiden Variablen mathematisch miteinander verbunden sind und dass sich mit der Veränderung des Wertes der Altersvariable auch der Wert der Arbeitsplatzunsicherheitsvariable positiv verändert (Stock & Watson, 2019). Es besteht eine schwache positive Korrelation.

Die Ergebnisse der Regressionen erlauben auch die Annahme der Hypothese H2. Die Analyse hat gezeigt, dass die Werte viel höher sind als die Tabellenwerte (und dass die relativen p-Werte viel niedriger als 0.05 sind) und die Regression daher signifikant ist. Die Analyse ermöglichte es, die Dimensionen statistisch darzustellen, die belegen, dass das Alter, und insbesondere das zunehmende Alter, die Unsicherheit am Arbeitsplatz erhöht. Das Alter hat also einen signifikant positiven Einfluss auf die Arbeitsplatzunsicherheit.

5 Diskussion

5.1 Zusammenfassende Schlussfolgerungen

Der ursprüngliche Beitrag dieses Artikels besteht darin, zu verstehen, wer sich durch Arbeitsplatzunsicherheit gefährdet fühlt. Zu diesem Zweck wurde, angesichts des Phänomens der Überalterung der Bevölkerung, die Rolle des Alters untersucht, um herauszufinden, ob diesem Ereignis mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Aus früheren Studien und Untersuchungen ist bekannt, dass Menschen mit zunehmendem Alter tendenziell eine grössere Arbeitsplatzunsicherheit wahrnehmen (Yeves et al., 2019; Erlinghagen & Lübke, 2015; Sverke et al., 2002). Auf der Grundlage der Analyse der bisherigen Literatur wurde die Hypothese aufgestellt, dass das Alter mit der Arbeitsplatzunsicherheit zusammenhängt und dass ältere Arbeitnehmende ein höheres Mass an Unsicherheit erleben. Um die Analyse robuster zu machen, wurde die Rolle von Kontrollvariablen getestet. Die aus den Daten und Analysen gewonnenen Erkenntnisse liefern interessante Ergebnisse, die dem Modell einen Erklärungsbeitrag zuweisen. Die Ergebnisse zeigen, dass das Alter den Grad der Arbeitsplatzunsicherheit von Arbeitnehmenden beeinflussen und erhöhen kann, wenn auch eher schwach. Die Korrelationsanalyse zeigt, dass die Beziehung zwischen Alter und Arbeitsplatzunsicherheit sehr schwach, wenn nicht sogar fast inexistent ist. Es wurde jedoch ein signifikanter Zusammenhang festgestellt, und dank der Regressionsanalyse war es möglich, die genauen Dimensionen zu bestimmen. Es ist interessant, dass das Modell einen guten p-Wert aufweist. Allerdings ist das Bestimmtheitsmass R^2 niedrig (sowie das Korrigiertes R^2). Dies zeigt, dass das Modell gut, aber nicht perfekt ist. Das Diagramm zeigt einen positiven Trend, lässt aber keine Schwankungen erkennen. Um R^2 zu erhöhen, wäre eine Analyse mit mehr Daten erforderlich.

Als "Nebenergebnis" zeigt die Analyse mit den Kontrollvariablen, dass diese ebenfalls einen signifikanten Einfluss auf die Arbeitsplatzunsicherheit haben. Das bedeutet, dass Faktoren wie die Zugehörigkeit zu einer Gruppe von Männern oder Frauen, der Nationalität, das erhaltene Gehalt und die Art des Arbeitsvertrags eine wichtige Rolle bei der wahrgenommenen Gefahr durch den Verlust des Arbeitsplatzes spielen. Interessant ist der hochsignifikante Effekt der Staatsangehörigkeit. Die Studie von Soylu (2007) hat gezeigt, dass ausländische Arbeitnehmende mit grösserer Wahrscheinlichkeit von Unsicherheit im weitesten Sinne betroffen sind. Dafür kann es viele Gründe geben: ihr Status, ihre Unkenntnis der lokalen Kultur, Praktiken und des Arbeitsplatzes. Diese Aspekte würden sie weniger in die Lage versetzen, die informellen oder kulturellen Regeln der Arbeit zu verstehen. Darüber hinaus sind die familiären und sozialen Netzwerke von ausländischen Arbeitnehmenden wahrscheinlich weniger umfangreich und weniger etabliert als die von dauerhaft

ansässigen Personen und Staatsbürgern (Soylu, 2007). Die Analyse zeigt also, dass ein älterer, ausländischer Arbeitnehmer sich stärker von Arbeitsplatzunsicherheit gefährdet fühlen kann. Die Variable zu der Staatsangehörigkeit ist eine signifikante Ergänzung des Modells.

Schliesslich gibt es noch eine letzte Überlegung. Betrachtet man die Daten, so zeigt sich, dass Modell fünf das bessere Modell mit einem besseren R^2 Wert und einem niedrigeren AIC-Wert ist. Die fünfte Regression enthält jedoch zwei sehr unbedeutende Variablen (Geschlecht und Gehalt) mit einem Standardfehlerwert, der so gross ist wie ihr Bereich. Dies deutet darauf hin, dass das fünfte Modell dem ersten sehr ähnlich ist und dass das ursprüngliche Modell ausreichend ist und immer die gleiche Übereinstimmung ergibt. Betrachtet man auch den Unterschied im AIC-Wert zwischen der ersten und der fünften Regression, so ergibt sich ein relativ geringer Unterschied von 32.307. Darüber hinaus bleibt das Alter immer hoch signifikant, wenn für zusätzliche Variablen kontrolliert wird, was unterstreicht, dass es ein wichtiger Einflussfaktor ist.

Dank der Analyse der Daten hat diese Studie eine Antwort auf die in Kapitel 1.2 gestellten Fragen gegeben. In einem Land wie der Schweiz ist das Alter, und insbesondere das zunehmende Alter, ein Einflussfaktor, der die Arbeitsplatzunsicherheit der Arbeitnehmenden linear erhöht. Der Grad der von den Arbeitnehmenden wahrgenommenen Unsicherheit liegt im Durchschnitt bei 2.16 auf einer Skala von 1 bis 5: ein eher niedriger Wert, der jedoch der stabilen wirtschaftlichen Lage in der Schweiz entspricht (BFS, 2021). Die Ergebnisse zeigen jedoch einen positiven Anstieg, so dass festgestellt werden kann, dass sich ältere Arbeitnehmende, wenn auch nur geringfügig, stärker von Arbeitsplatzunsicherheit gefährdet fühlen als jüngere Arbeitnehmende. Diese Arbeit unterstreicht, wie wichtig es ist, den Alterungsprozess auf dem Arbeitsmarkt zu berücksichtigen, um der Arbeitsplatzunsicherheit entgegenzuwirken. Auf der Grundlage dieser Überlegungen lässt sich sagen, dass die Ergebnisse die bestehende Literatur unterstützen und ergänzen.

5.2 Empfehlungen für die Praxis

Bei Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz geht es um das soziale, geistige und körperliche Wohlbefinden der Arbeitnehmenden. Daher ist es wichtig, Strategien zur Anpassung der Arbeit zu entwickeln, die mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmenden umgesetzt werden können, um ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das älteren Arbeitnehmenden Unterstützung und Sicherheit bietet (Samorodov, 1999). Einige Beispiele wären: Änderung der Einstellung zum Altern, Einführung des lebenslangen Lernens durch Schulung von Führungskräften und Arbeitnehmenden, Anpassung der Arbeit an das Alter und Flexibilisierung der Arbeit (BSV, 2021). Die Unternehmen müssen auch in der Lage sein, Initiativen zu entwickeln, um die physischen Bedingungen oder Funktionen der einzelnen Arbeitsplätze an die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden anzupassen. Sie

müssen in der Lage sein, Massnahmen zur Förderung der Eingliederung durchzuführen und das Bewusstsein für den Wert älterer Arbeitnehmenden für das Unternehmen zu schärfen. Es ist wichtig, ein allgemeines Bewusstsein für das Altern zu entwickeln und das aktive Altern in die Management- und Sicherheitsaspekte des Arbeitsplatzes einzubeziehen.

Wie in der Studie von Perron (2021), haben ältere Menschen das Bedürfnis, sich neue technologische Fähigkeiten anzueignen. Mit der fortschreitenden Digitalisierung müssen die Arbeitnehmenden mit neuen Fähigkeiten ausgestattet werden, um mit der zunehmend digitalisierten Arbeitswelt Schritt halten zu können. Die Unternehmen müssen daher die Entwicklung des technischen Know-hows durch regelmässige Weiterbildungskurse fördern (Bosshard et al., 2019). Dies kann die Arbeitsplatzunsicherheit verringern. Ein Arbeitsumfeld, das die Fähigkeiten verbessert, das Engagement für das Unternehmen erhöht und eine positive Einstellung zum Verbleib am Arbeitsplatz fördert, wird zu einer besseren Leistung, Produktivität und Arbeitsplatzzerhaltung bei älteren Arbeitnehmenden führen, die eine grössere Arbeitsplatzsicherheit geniessen.

5.3 Kritische Würdigung

Die Stärke dieses Artikels ist der statistisch signifikante Nachweis, dass das Alter das Gefühl der Arbeitsplatzunsicherheit bei den Arbeitnehmenden erhöht. Auf der Grundlage der Ergebnisse liefert diese Studie eine Reihe von Beiträgen zur Literatur. Erstens unterstreicht sie die Notwendigkeit, die beiden bisher untersuchten Variablen zu kombinieren, um der Arbeitsplatzunsicherheit in einer alternden Erwerbsbevölkerung mehr Bedeutung zu verleihen. Zweitens kann der Artikel einen Beitrag leisten, indem er die signifikante Wirkung von Kontrollvariablen, insbesondere der Staatsangehörigkeit, diskutiert.

Andererseits hat die Arbeit auch einige Grenzen. Erstens beruht die gesamte Studie auf der Selbsteinschätzung der Befragten, die selbst entscheiden konnten, ob sie an der Umfrage teilnehmen wollten oder nicht. Zweitens gibt es das Problem der mangelnden Repräsentation der Bevölkerung. Die Zahlen der vollzeitbeschäftigten Personen in der Schweiz im Jahr 2014 ergeben ein Resultat von 4,015 Millionen (BFS, 2021). Berücksichtigt man jedoch alle Personen, die nicht zur Befragung zugelassen wurden, so ist klar, dass 1'408 Personen keine aussagekräftige Vertretung der Erwerbsbevölkerung darstellen. Aus diesem Grund ist es nicht möglich, entsprechende Rückschlüsse auf die Gesamtheit der Schweizer Arbeitnehmenden zu ziehen, so dass keine externe Validität gegeben ist. Darüber hinaus wurden die Daten in der Schweiz erhoben - einem Land mit einer niedrigen Arbeitslosenquote zwischen 2.5 und 3.5% und einer recht stabilen wirtschaftlichen Lage (BFS, 2021) Die Rolle bei der Vorhersage der Arbeitsplatzunsicherheit könnte daher in anderen Ländern völlig anders sein. Es ist auch anzumerken, dass das Modell eine sehr schlechte

Anpassungsgüte an die Daten aufweist und gegen 0 konvergiert, was auf die Tatsache zurückzuführen sein könnte, dass nur relativ wenige Daten vorliegen. Besonderes Augenmerk muss auch auf die Anwendung der Ergebnisse ausserhalb der Forschung gelegt werden. Statistisch gesehen kann es auch das Problem der ausgelassenen Variablen und der simultanen Kausalität geben (Stock & Watson, 2019). Schliesslich, stammen die Daten aus dem Jahr 2014 und sind nicht unbedingt unabhängig von Zeit und Ereignissen. Die Coronavirus-Pandemie beispielsweise löste eine enorme Arbeitsplatzunsicherheit aus, gefolgt von Zukunftsängsten, die das psychische Wohlbefinden der Menschen beeinträchtigten (Stocker et al., 2020).

Eine weitere Einschränkung dieser Arbeit ist, dass es viele andere Faktoren gibt, die die wahrgenommene Arbeitsplatzunsicherheit ausmachen und die in dieser Studie nicht berücksichtigt wurden. Aus diesem Grund sollte man sich darüber im Klaren sein, dass es zusätzliche Variablen gibt, die Arbeitnehmende besonders anfällig für Arbeitsplatzunsicherheit machen und die die Varianz in der individuellen Wahrnehmung von Arbeitsplatzunsicherheit verstärken und/oder interaktiv erklären könnten. Dabei handelt es sich um individuelle, aber auch um ökologische und wirtschaftliche Variablen. Auf Unternehmensebene könnten beispielsweise die Umstrukturierungsgeschichte eines Unternehmens, der Anteil der Zeitarbeitnehmenden und die Personalpolitik des Unternehmens wichtige zusätzliche Variablen sein, die zu berücksichtigen sind. Auf individueller Ebene kann zum Beispiel die frühere Erfahrung von Arbeitnehmenden mit Umstrukturierungen und Arbeitslosigkeit einen grossen Einfluss auf seine Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit haben. Ebenso können arbeitsplatzbezogene Variablen, die auf die soziale Schicht von Arbeitnehmenden hinweisen, einen erheblichen Einfluss auf die Wahrnehmung der Arbeitsplatzunsicherheit durch die Arbeitnehmenden haben (Sverke et al., 2002).

Aus diesen Gründen sollte in künftigen Studien bestimmten Elementen mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

5.4 Ausblick

Obwohl die Ergebnisse dieser Studie eindeutig zeigen, dass die Arbeitsplatzunsicherheit umso grösser ist, je älter die Person ist, konnte nicht festgestellt werden, welche Art von älteren Arbeitnehmenden sich tatsächlich stärker gefährdet fühlt. Künftige Forschungsarbeiten müssen die ausgelassenen Elemente und andere Determinanten berücksichtigen, und den Einfluss des Faktors Staatsangehörigkeit weiter untersuchen. Darüber hinaus ist es notwendig, die Gründe für die Arbeitsplatzunsicherheit bei älteren Menschen genauer zu vertiefen und die Umfrage auf mehr Personen auszuweiten, um die Schweizer Bevölkerung besser zu repräsentieren. Zu diesem Zweck sollte die Durchführung einer Längsschnittstudie in Betracht gezogen werden, damit die

Forscherinnen und Forscher in der Lage sind, Entwicklungen oder Veränderungen der Merkmale der Zielpopulation (sowohl auf Gruppen- als auch auf individueller Ebene) im Laufe der Zeit zu erkennen.

Obwohl das Thema der alternden Erwerbsbevölkerung in einem Land wie der Schweiz von grosser Bedeutung ist, gibt es immer noch eine Lücke und einen Mangel an politischen Massnahmen und strukturellen Interventionen, um einige der Folgen zu verhindern (Bieri, 2018). Die Forschung über das Altern muss verstärkt und finanziert werden. Dies würde dem gesamten Markt enorme Vorteile bringen, da die Wohlfahrts-, Sozial-, Wirtschafts- und Umweltfaktoren ermittelt würden, die aktives und gesundes Altern fördern (Cutler et al., 1990). In diesem Zusammenhang wäre es erforderlich, das Ausmass der Arbeitsplatzunsicherheit in den verschiedenen Ländern je nach den verschiedenen Phasen des aktiven Alterns zu vergleichen. So wäre es beispielsweise interessant, die Schweiz, die derzeit an der Spitze der Rangliste des aktiven Alterns steht, sowohl mit Ländern auf dem gleichen Niveau wie Norwegen, Schweden oder Dänemark als auch mit Ländern wie Griechenland, Polen oder Ungarn zu vergleichen, die es noch nicht geschafft haben, das Potenzial des aktiven Alterns zu nutzen (Kucera et al., 2018). Die Forschung kann untersuchen, ob und inwieweit sich die Ergebnisse auch in anderen Ländern widerspiegeln.

Schliesslich wäre ein Vergleich mit den Selbstständigen interessant. In einer von der SUPSI im Kanton Tessin durchgeführten Studie wurde festgestellt, dass zu den Gründen, die Menschen davon abhalten, ein eigenes Unternehmen zu gründen, finanzielle Unsicherheit, Probleme beim Zugang zu Finanzmitteln, Stress, zu viel Verantwortung und Risiken gehören (Greppi et al., 2021). Es besteht also ein hohes Mass an Unsicherheit. Durch einen Vergleich könnte zunächst festgestellt werden, ob auch Selbstständige mit zunehmendem Alter eine grössere Arbeitsplatzunsicherheit erfahren. Zweitens könnte ermittelt werden, welche der beiden Gruppen eine grössere Arbeitsplatzunsicherheit aufweist. In diesem Zusammenhang könnten künftige Forschungsarbeiten die Analyse auf diejenigen ausweiten, die weniger als 40 % arbeiten, und untersuchen, ob eine teilweise Abhängigkeit ein Einflussfaktor sein könnte, der die Arbeitsplatzunsicherheit erhöht.

Literaturverzeichnis

- Adsera, A. (2004). Changing fertility rates in developed countries. The impact of labor market institutions. *Journal of Population Economics*, 17(1), 17–43. <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0166-x>
- Anderson, C.J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research*, 46: 211-235. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6765.2007.00692.x>
- BFS. (2021). Occupati attivi (concetto interno) in totale e in equivalenti a tempo pieno per sesso e nazionalità, valori lordi e destagionalizzati. Medie trimestrali e annuali - 1960–1974, 1975–2020 | Tabelle. *Bundesamt für Statistik*. <https://www.bfs.admin.ch/asset/de/je-i-03.02.01.02>
- Bieri, D. (2018). Die Erwerbsbeteiligung steigt. *Die Volkswirtschaft - Plattform für Wirtschaftspolitik*. <https://dievolkswirtschaft.ch/de/2018/12/bieri-01-02-2019/>
- Bolli, T., Breier, C., Renold, U., & Siegenthaler, M. (2015). Für wen erhöhte sich das Risiko in der Schweiz, arbeitslos zu werden? *KOF Swiss Economic Institute, ETH Zurich*. <https://doi.org/10.3929/ethz-a-010698765>
- Borg, I. (1992). Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. (*ZUMA-Arbeitsbericht, 1992/06*), Mannheim: Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-69691>
- Bosshard, B., Bédard, A., Frank, L., Leupi, A., Molinaro, A., Profos, C., & Sédano, L. (2019). Crescere nell'era del Digitale. *Commissione federale per l'infanzia e la gioventù (CFIG)*. https://www.bundespublikationen.admin.ch/cshop_mimes_bbl/48/48DF3714B1101ED98894779DFD7EBDC5.pdf
- BSV. (2021). Internationale Arbeitsorganisation. *Bundesamt für Sozialversicherung*. <https://www.bsv.admin.ch/bsv/de/home/sozialpolitische-themen/internationale-organisationen/internationale-arbeitsorganisation.html>
- Buyens, D., Van Dijk, H., Dewilde, T., & De Vos, A. (2009). The aging workforce: perceptions of career ending. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 24 No. 2, pp. 102-117. <https://doi.org/10.1108/02683940910928838>
- Carobbio, M. (2021). La sempre attuale importanza della sicurezza sul lavoro. *Assemblea generale della Società Svizzera di Sicurezza sul Lavoro*. <https://marinacarobbio.ch/2021/03/23/la-sempre-attuale-importanza-della-sicurezza-sul-lavoro/>
- Caprino, E., & Reina, A. (2019). Invecchiamento della forza lavoro: Rischio o opportunità? *Ufficio Stampa, Ordine degli ingegneri della provincia di Milano*. <https://www.ordineingegneri.milano.it/ordine/ufficio-stampa/comunicati-stampa/27-05-2019-invecchiamento-della-forza-lavoro-rischio-o-opportunita>

Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>

Cutler, D. M., Poterba, J. M., Sheiner, L. M., Summers, L. H., & Akerlof, G. A. (1990). An Aging Society: Opportunity or Challenge? *Brookings Papers on Economic Activity*, 1990(1), 1. <https://doi.org/10.2307/2534525>

De Witte, H. (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8:2, 155-177. doi: [10.1080/135943299398302](https://doi.org/10.1080/135943299398302)

Doden, W., Morf, M.C., & Kriech, S. (2015). Schweizer HR-Barometer Frühlingsnewsletter 2015: Angst um den Arbeitsplatz – Einflussfaktoren und Folgen in vier Ländern. *Zürich: Universität und ETH Zürich*. <https://doi.org/10.5167/uzh-122532>

Domenighetti, G., Quaglia, J., & Tomada, A. (2012). Ansia e angustia verso l'insicurezza lavorativa. *Studio 2012 - SPVS (DSS) - Repubblica e Cantone Ticino, n.1: 33-37*. https://www4.ti.ch/fileadmin/DSS/DSP/SPVS/PDF/Pubblicazioni/DATI2012_Lavoro.pdf

Duval, R. (2003). The Retirement Effects of Old-Age Pension and Early Retirement Schemes in OECD Countries. *Economics department working papers, No. 370*. <http://www.oecd.org/eco>

Ekkehard, E. (2015). What age means for the labour force. *International Labour Organization (ILO)*. https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/articles/WCMS_359165/lang--it/index.htm

Erlinghagen, M. (2007). Self-Perceived Job Insecurity and Social Context: A Multi-Level Analysis of 17 European Countries. *European Sociological Review*, 24(2), 183–197. <https://doi.org/10.1093/esr/jcm042>

Erlinghagen, M., & Lübke, C. (2015). Arbeitsplatzunsicherheit im Erwerbsverlauf / Job Insecurity over Career Life. *Zeitschrift Für Soziologie*, 44(6), 407–425. <https://doi.org/10.1515/zfsoz-2015-0603>

Gallie, D., White, M., Cheng, Y., & Tomlinson, M. (1998). Restructuring the Employment Relationship. *OUP Catalogue*, Oxford University Press. Number 9780198294412.

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9(3), 438. <https://doi.org/10.2307/258284>

Greppi, S., Giudici, F., Marazza, C., Marazzi, C., & Pons-Vignon, N. (2021). Gli indipendenti in Svizzera Composizione, protezione sociale, crisi pandemica. *SUPSI: Scuola universitaria professionale della Svizzera Italiana*. doi:[10.13140/RG.2.2.34118.60481](https://doi.org/10.13140/RG.2.2.34118.60481)

- Grote, G., & Staffelbach, B. (2014). Schweizer HR-Barometer 2014: Arbeitserleben und Job Crafting. *Zurich: University of Zurich. Published Research Report*. <https://doi.org/10.5167/uzh-104343>
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1991). Job insecurity: Coping with jobs at risk. *London: Sage Publications*. <https://doi.org/10.1002/job.4030140310>
- Heckhausen, J., Wrosch, C., & Schulz, R. (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117(1), 32–60. <https://doi.org/10.1037/a0017668>
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job Insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8:2, 145-153. doi: 10.1080/135943299398294
- Kley, S. (2013). Migration in the Face of Unemployment and Unemployment Risk: A Case Study of Temporal and Regional Effects. *Comparative Population Studies*. 38, 1. doi: <https://doi.org/10.12765/CPoS-2013-04>
- Kucera, J., Cotter, S., Rausa, F., Ehrler F., Guggisberg, M., Lieberherr, R., & Zaidi, A. (2018). Active Ageing. *Federal Statistical Office (FSO)*. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/en/home/statistics/catalogues-databases/publications.assetdetail.5046992.html>
- Lander, J. (2017). R for Everyone: Advanced Analytics and Graphics. (*Addison-Wesley Data & Analytics Series*) (2nd ed.). *Addison-Wesley Professional*.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. *New York: Springer*
- Mohr, G.B. (2000). The changing significance of different stressors after the announcement of bankruptcy: a longitudinal investigation with special emphasis on job insecurity. *Journal Organizational Behavior*, 21: 337-359. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200005\)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200005)21:3<337::AID-JOB18>3.0.CO;2-G)
- Morrison, P. S. (2014). Who cares about job security? *Australian Journal of Labour Economics*, 17(2), 191–210. <https://search.informit.org/doi/10.3316/ielapa.746111251261048>
- Muñoz de Bustillo, R., & de Pedraza, P. (2010). Determinants of job insecurity in five European countries. *European Journal of Industrial Relations*, 16(1), 5–20. <https://doi.org/10.1177/0959680109355306>
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215. <https://doi.org/10.1177/0143831x03024002003>
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19, 37–49. doi: 10.1080/02678370500057850

OECD. (2018). Flexibler Übergang in den Ruhestand in OECD-Ländern, in Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. *OECD Publishing*, Paris. DOI: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-5-de

Perron, R. (2021). Ageism Could Hurt Job Prospects, Say Job-Insecure Older Workers. *Washington, DC: AARP Research*. <https://doi.org/10.26419/res.00433.001>

Phillips, D. R., & Siu, O. L. (2012). Global Aging and Aging Workers. *Oxford Handbooks Online*, 11–32. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0015>

Porcellato, L., Carmichael, F., Hulme, C., Ingham B., & Prashar A. (2010). Giving older workers a voice: Constraints on the employment of older people in the North West of England. *Work, Employment and Society*, 24, 85–103. doi: 10.1177/0950017009353659

Samorodov, A. (1999). Ageing and Labour Markets for Older Workers. *Employment and Training Department, International Labour Office*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_120333.pdf

Schneider-Ammann, J. N. (2017). Lavoratori in età avanzata. (PDF file). *Fachkräfte Schweiz*. <https://www.fachkraefte-schweiz.ch/de/>

Soylu, A. (2007). Foreigners and workplace stress. *Journal of Individual Employment Rights*, 12: 313–327. http://triggered.stanford.clockss.org/ServeContent?url=http://baywood.stanford.clockss.org/%2FBWIE%2FBAWOOD_BWIE_12_4%2F31202517571U4135.pdf

Stock, J. H., & Watson, M. W. (2019). *Introduction to Econometrics, Global Edition* (4th ed.). Pearson.

Stocker, D., Jäggi, J., Liechti, L., Schläpfer, D., Németh, P., & Künzi, K. (2020). L'influsso della pandemia di COVID-19 sulla salute psichica della popolazione svizzera e sulla presa a carico psichiatrico-psicoterapeutica in Svizzera (sintesi del primo rapporto parziale). *Berna: Ufficio federale della sanità pubblica*. <https://www.bag.admin.ch/bag/it/home/das-bag/aktuell/news/news-16-07-2021.html>

Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & de Witte, H. (2013). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383–405. <https://doi.org/10.1177/0143831x13510326>

Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The Nature of Job Insecurity: Understanding Employment Uncertainty on the Brink of a New Millennium. *Applied Psychology*, 51: 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. *SALISA—Joint Programme for working life research in Europe*, Report No 1, 1- 30. https://www.researchgate.net/publication/255649626_Job_Insecurity_A_Literature_Review

Taylor, P. (2007). Older workers and the labor market: Lessons from abroad. *Generations*, 31(1), 96-101.

Tishman, F. M., Van Looy, S., & Bruyère, S. M. (2012). Employer strategies for responding to an aging workforce. *The NTAR Leadership Center*, Rutgers, The State University of New Jersey. <https://hr.okstate.edu/site-files/equal-opportunity/14-aging.pdf>

Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and Perceived Employability as Moderators of Job Insecurity and Job Satisfaction: A Moderated Moderation Model. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00799>

Young, M.B. (2006). We've studied older workers to death. How come we know so little about them? *The Conference Board Review*, November/December, pp. 48-54.

Anhang

Anhang A

Die folgende Abbildung zeigt die Ergebnisse der Pearson-Korrelation.

```

Pearson's product-moment correlation

data: X and Y
t = 3.2308, df = 1383, p-value = 0.001264
alternative hypothesis: true correlation is not equal to 0
95 percent confidence interval:
 0.03403084 0.13859083
sample estimates:
      cor
0.08654917

```

Resultate der Pearson-Korrelation

Anhang B

Die folgenden Abbildungen zeigen die Ergebnisse für die fünf Regressionen. Die jeweiligen Residuen, Koeffizienten und Werte bezüglich des Standardfehlers der Residuen, des multiplen und des bereinigten R-Quadrats, der F-Statistik und des p-Wertes werden dargestellt.

```

Call:
lm(formula = jiquan ~ age, data = data)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.3170 -0.8472 -0.1123  0.5749  2.9764

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  1.880247   0.090560  20.762 < 2e-16 ***
age           0.006824   0.002112   3.231  0.00126 **
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.9481 on 1383 degrees of freedom
(16 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.007491, Adjusted R-squared:  0.006773
F-statistic: 10.44 on 1 and 1383 DF, p-value: 0.001264

```

Regression 1

```

Call:
lm(formula = jiquan ~ age + sex + staatsa1, data = data)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.56139 -0.82739 -0.08065  0.60203  3.08750

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.104985   0.100527  20.939 < 2e-16 ***
age           0.008007   0.002115   3.785 0.00016 ***
sex          -0.068004   0.034051  -1.997 0.04601 *
staatsa1     -0.292627   0.063261  -4.626 4.08e-06 ***
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.9412 on 1377 degrees of freedom
(20 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.02442, Adjusted R-squared:  0.0223
F-statistic: 11.49 on 3 and 1377 DF, p-value: 1.922e-07

```

Regression 2

```

Call:
lm(formula = jiquan ~ age + sex + staatsa1 + lohn, data = data)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.5941 -0.8140 -0.0701  0.6022  3.2211

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.157714   0.105326  20.486 < 2e-16 ***
age           0.008909   0.002182   4.083 4.71e-05 ***
sex          -0.054931   0.034921  -1.573  0.1159
staatsa1     -0.296708   0.063268  -4.690 3.01e-06 ***
lohn         -0.023807   0.014284  -1.667  0.0958 .
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.9406 on 1376 degrees of freedom
(20 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.02639, Adjusted R-squared:  0.02356
F-statistic: 9.324 on 4 and 1376 DF, p-value: 1.956e-07

```

Regression 3

```

Call:
lm(formula = jiquan ~ age + sex, data = data)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.3450 -0.8267 -0.1036  0.5751  2.9991

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  1.913528   0.092287  20.735 < 2e-16 ***
age           0.006848   0.002116   3.237  0.00124 **
sex          -0.056442   0.034209  -1.650  0.09920 .
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

Residual standard error: 0.9482 on 1378 degrees of freedom
(20 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.009265, Adjusted R-squared:  0.007827
F-statistic: 6.443 on 2 and 1378 DF,  p-value: 0.00164

```

Regression 4

```

Call:
lm(formula = jiquan ~ age + sex + staatsal + lohn + vertrag,
    data = data)

Residuals:
    Min       1Q   Median       3Q      Max
-1.6109 -0.8203 -0.0653  0.5821  3.2727

Coefficients:
            Estimate Std. Error t value Pr(>|t|)
(Intercept)  2.046332   0.117529  17.411 < 2e-16 ***
age           0.010153   0.002257   4.499 7.39e-06 ***
sex          -0.058837   0.034925  -1.685  0.0923 .
staatsal     -0.303994   0.063280  -4.804 1.73e-06 ***
lohn         -0.025881   0.014299  -1.810  0.0705 .
vertrag       0.063466   0.029869   2.125  0.0338 *
---
Signif. codes:  0 '***' 0.001 '**' 0.01 '*' 0.05 '.' 0.1 ' ' 1

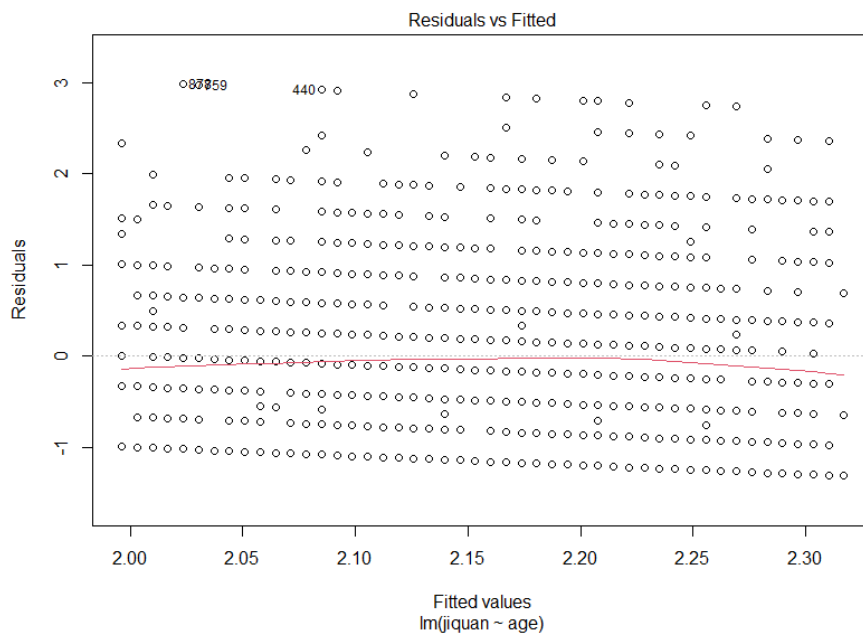
Residual standard error: 0.9394 on 1375 degrees of freedom
(20 observations deleted due to missingness)
Multiple R-squared:  0.02958, Adjusted R-squared:  0.02605
F-statistic: 8.381 on 5 and 1375 DF,  p-value: 8.063e-08

```

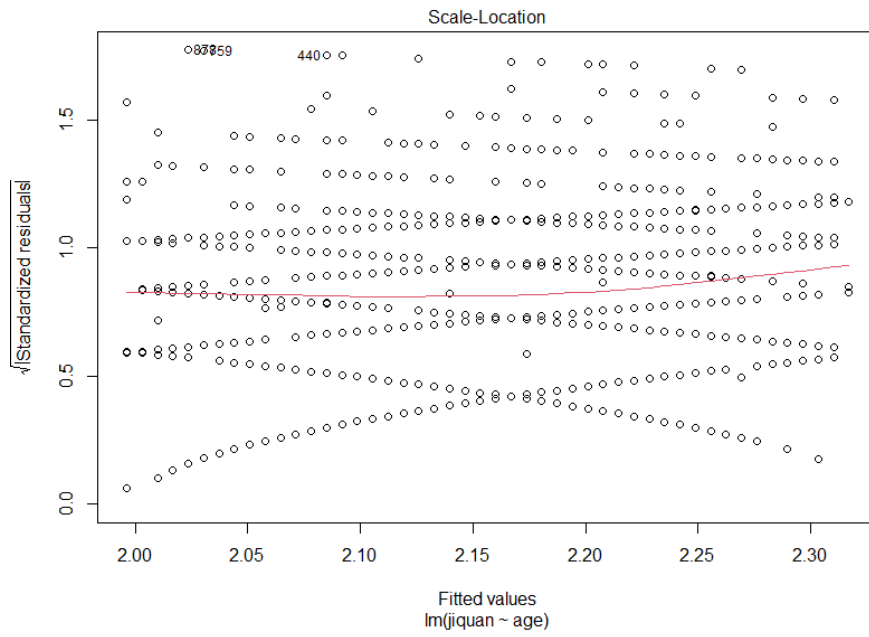
Regression 5

Anhang C

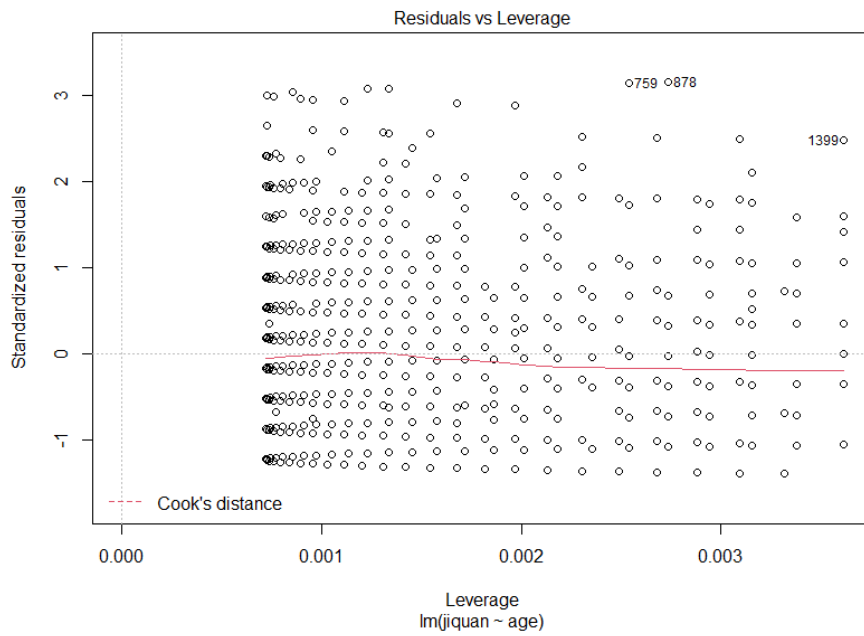
Die nachstehenden Abbildungen bestätigen grafisch die Annahmen für die Durchführung der Regressionsanalyse. Die Graphen stellen die Residuen dar, die normalverteilt und unabhängig sein müssen. Für das erste, zweite und dritte Diagramm gilt es, eine horizontale rote Linie zu finden. Im vierten Diagramm wird angestrebt, dass die Residuen genau auf der gestrichelten Geraden liegen. Um die unten abgebildeten Diagramme zu erhalten, musste zunächst das Regressionsmodell in das Statistikprogramm eingegeben werden. Anhand dieser Diagramme kann dann bestätigt werden, dass die gegebenen Annahmen erfüllt sind.



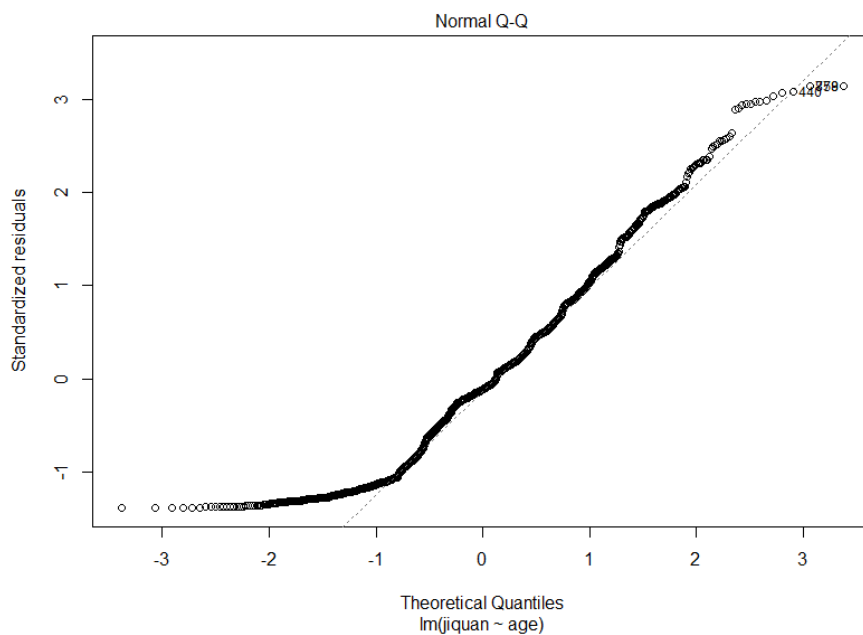
Residuen Analyse 1



Residuen Analyse 2



Residuen Analyse 3



Residuen Analyse 4

Anhang D

Ergebnisse für das Akaike-Informationskriterium (AIC). Niedrigere Werte weisen auf ein besser passendes Modell hin.

```
> AIC(model1, model2, model3, model4, model5)
      df      AIC
model1  3 3786.754
model2  4 3777.054
model3  5 3757.759
model4  6 3756.974
model5  7 3754.447
```

Akaike-Informationskriterium