

Seminar „Gesundheit und Arbeitszufriedenheit“

Eine gesunde und zufriedene Belegschaft wird häufig als Ziel personalwirtschaftlichen Handelns angesehen. Aber lohnt sich dies aus Sicht des Unternehmens? In der personalökonomischen Literatur wird argumentiert, dass zur Steigerung des Betriebserfolgs die Belegschaft unter Druck gesetzt werden soll, um sich anzustrengen und eine möglichst hohe Arbeitsleistung zu erbringen. Ein befristeter Arbeitsvertrag gilt hierbei als eine von vielen personalpolitischen Optionen, deren Wirkung auf Gesundheit und Zufriedenheit der Beschäftigten jedoch durchaus negativ sein kann. Zielkonflikte dieser Art deuten ein großes Potenzial von sowohl aus Forschungssicht als auch aus betrieblicher Sicht interessanten Fragestellungen im Kontext von Gesundheit und Arbeitszufriedenheit an.

In diesem Seminar widmen sich die Studierenden verschiedenen Argumentationslinien hinsichtlich Gesundheit und Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten eines Unternehmens. Dabei geht es zum einen um Fragen, inwiefern die Situation von Beschäftigten positiv beeinflusst werden kann, aber auch um den betrieblichen Nutzen sowie potenzielle Probleme bei Umsetzung personalpolitischer Maßnahmen. Mögliche Fragestellungen können aus unternehmerischer sowie aus individueller Sicht der Beschäftigten formuliert werden. Die einschlägige Literatur kommt aus verschiedenen Forschungsbereichen, die sich die Studierenden im Rahmen des Seminars erschließen werden. Dabei wird betriebswirtschaftliche, aber auch psychologische sowie ökonomische Forschung im Mittelpunkt des Seminars stehen. Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung wird der Umgang mit unterschiedlichen methodischen Herangehensweisen ein Thema sein. Von großer Bedeutung ist dabei die Frage, inwiefern Studien kausale Wirkungszusammenhänge aufzeigen können, was im gegebenen Kontext eine besondere Herausforderung für die Forschung darstellt.

Ziel des Seminars ist die Beantwortung einer Forschungsfrage im Rahmen einer schriftlich zu erstellenden Seminararbeit sowie einer mündlichen Präsentation. Darüber hinaus ist die Anwesenheit an den Seminarveranstaltungen für die Erreichung des Leistungsnachweises erforderlich.

Literaturhinweise

Judge, T. A., C. J. Thoresen, J. E. Bono & G. K. Patton (2001): "The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review." *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.

Fritz, C., & S. Sonnentag (2005): "Recovery, health, and job performance: effects of weekend experiences." *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(3): 187-199.

Mills, P. R., R. C. Kessler, J. Cooper & S. Sullivan (2007): "Impact of a health promotion program on employee health risks and work productivity." *American Journal of Health Promotion*, 22(1): 45-53.

García-Gómez, P., H. van Kippersluis, O. O'Donnell & E. van Doorslaer (2013): "Long-term and spillover effects of health shocks on employment and income." *Journal of Human Resources*, 48(4): 873-909.

Samad, A. H., M.H. Usul, D. Zakaria, R. Ismail, A. Tasset-Tisseau, F. Baron-Papillon & A. Follet (2006): "Workplace vaccination against influenza in Malaysia: does the employer benefit?" *Journal of Occupational Health*, 48(1): 1-10.

Oswald, A. J., E. Proto & D. Sgroi (2015): "Happiness and productivity." *Journal of Labor Economics*, 33(4): 789-822.

Chadi, A. & C. Hetschko (2016): "Flexibilisation without Hesitation? Temporary Contracts and Job Satisfaction." *Oxford Economic Papers*, 68(1): 217-237.