

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE
WETENSCHAPPEN

Onderzoeksgroep voor Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie

**De invloed van jobonzekerheid op arbeidstevredenheid en welzijn
met employability als modererende variabele**

Verhandeling aangeboden tot
het verkrijgen van de graad van
Licentiaat in de Psychologie
door

Loes Bresseleers

o.l.v. Prof. Dr. H. De Witte

KATHOLIEKE UNIVERSITEIT LEUVEN

FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN PEDAGOGISCHE
WETENSCHAPPEN

Onderzoeksgroep voor Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie

**De invloed van jobonzekerheid op arbeidstevredenheid en welzijn
met employability als modererende variabele**

Verhandeling aangeboden tot
het verkrijgen van de graad van
Licentiaat in de Psychologie
door

Loes Bresseleers

o.l.v. Prof. Dr. H. De Witte

Loes Bresseleers. De invloed van jobonzekerheid op arbeidstevredenheid en welzijn met employability als modererende variabele.

Verhandeling aangeboden tot het verkrijgen van de graad van Licentiaat in de Psychologie, o.l.v. Prof. Dr. Hans De Witte, juni 2008.

Probleemstelling en doelstelling

Herstructureringen en collectieve ontslagen zorgen voor heel wat jobonzekerheid. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen jobonzekerheid in zijn geheel en jobonzekerheid over deelaspecten van de job, respectievelijk kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. In deze verhandeling werd de negatieve impact van beide vormen van jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn onderzocht. Daarnaast werd employability opgenomen in het onderzoeksmodel. Hierbij werd zowel gekeken naar interne als externe employability en daarbinnen nog naar kwantitatieve en kwalitatieve employability. Er werd getoetst of er een directe relatie is tussen employability en jobonzekerheid. Bovendien werd zowel het modererende als het rechtstreekse effect van employability op de arbeidstevredenheid en het welzijn nagegaan.

Methode

Het onderzoek werd uitgevoerd door een thesisgroep. Een vragenlijst, die alle variabelen van het globaal onderzoeksmodel bevat, werd online geplaatst. Deze vragenlijst werd ingevuld door 394 respondenten. Op basis van de dataset die hieruit volgt, werden statistische analyses uitgevoerd met behulp van SPSS. Allereerst werden schalen gevormd op basis van factoranalyses en betrouwbaarheidsanalyses. Daarna werden de concrete onderzoekshypothesen onderzocht aan de hand van regressieanalyses.

Resultaten

Uit de resultaten blijkt dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve jobonzekerheid een negatieve impact hebben op de arbeidstevredenheid en het welzijn. Interne employability hangt bovendien negatief samen met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. Ook externe kwantitatieve employability hangt negatief samen met kwantitatieve jobonzekerheid. De laatste dimensie van employability, externe kwalitatieve employability, hangt positief samen met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. Zoals vooropgesteld hangen interne employability en externe kwantitatieve employability positief samen met arbeidstevredenheid en welzijn. Externe kwalitatieve employability hangt daarentegen negatief samen met de afhankelijke variabelen, waardoor de hypothese maar gedeeltelijk wordt bevestigd. Tot slot werden er twee moderatoreffecten gevonden: de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en onwelzijn wordt gemodereerd door externe kwantitatieve employability en interne employability modereert de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid.

Besluit

Zowel onzekerheid over het voortbestaan van een job in zijn geheel als het voortbestaan van deelaspecten ervan, hebben negatieve gevolgen voor de arbeidstevredenheid en het welzijn. Jobonzekerheid geeft aanleiding tot het aanwenden van externe kwalitatieve employability. Zowel interne als externe kwantitatieve employability lijken de perceptie van jobonzekerheid te verminderen. Interne employability en externe kwantitatieve employability hangen positief samen met de afhankelijke variabelen. Externe kwalitatieve employability hangt daarentegen negatief samen met de arbeidstevredenheid en het welzijn. Externe kwantitatieve employability en interne employability lijken de relatie tussen respectievelijk kwantitatieve jobonzekerheid en onwelzijn, en kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid te modereren.

DANKWOORD

Allereerst zou ik Stijn willen bedanken, voor zijn eindeloze geduld met mij, voor het opvangen van mijn enthousiasme en voor het ondersteunen wanneer dit nodig was. Dank je wel om zo veel interesse te hebben voor wat ik doe. Dank je wel om er te zijn voor mij!

Ik zou ook graag mijn ouders, Jeannine en Stan, bedanken, voor hun aanmoediging tijdens mijn studies, en voor mij op te voeden tot de persoon die ik vandaag ben. Daarnaast zou ik ook graag mijn broers en zussen, Maarten, Bram, Katrijn en Lien, willen bedanken voor de ontspannende momenten die we hebben tijdens de weekends in Lommel.

Vele vrienden verdienen ook een woord van dank, aangezien zij mij momenten van ontspanning gaven, hetgeen me de kracht gaf om verder te werken aan deze verhandeling: Nele, Anneleen, Iris, Sarah, Jense, Sibylle, Iris, Anne-Astrid, Annabel, Tine en Borussia Strakzak met al zijn leden en supporters.

Ik zou ook graag Annelies willen bedanken om er altijd te zijn voor mij, om te luisteren naar mijn verhalen en bekommernissen, en om mij vooruit te helpen wanneer ik vast zat.

Bovendien zou ik graag Prof.Dr. Hans De Witte willen bedanken voor zijn professionele hulp en steun. Zijn toewijding en kritische blik hebben deze verhandeling gemaakt tot wat het nu is. Nele De Cuyper verdient ook een woord van dank. Zij heeft me geholpen bij het verwerken van het concept *employability*. Haar enthousiasme voor onderzoek werkte werkelijk aanstekelijk. Dank ook aan Nele en Evi voor de goede samenwerking rond dit ‘jobonzekerheidsproject’.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	1
HOOFDSTUK 1: LITERATUURSTUDIE.....	5
1.1 Jobonzekerheid als onafhankelijke variabele.....	5
1.1.1 Conceptualisatie	5
1.1.1.1 Definitie.....	5
1.1.1.2 Deelaspecten	6
1.1.1.3 Kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid	7
1.1.1.4 Cognitieve en affectieve jobonzekerheid	7
1.1.2 Prevalentie.....	8
1.1.3 Operationalisatie.....	8
1.1.3.1 Uni-dimensionele schalen	8
1.1.3.2 Multi-dimensionele schalen.....	9
1.1.3.3 Single-item meting en multi-item meting.....	10
1.2 Afhankelijke variabelen: arbeidstevredenheid en welzijn	10
1.2.1 Arbeidstevredenheid.....	11
1.2.1.1 Conceptualisatie.....	11
1.2.1.2 Onderzoek.....	12
1.2.1.3 Operationalisatie.....	12
1.2.2 Welzijn	13
1.2.2.1 Conceptualisatie	13
1.2.2.2 Operationalisatie	14
1.3 Gevolgen van jobonzekerheid	15
1.3.1 Het verband tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid (jobattitude).....	16
1.3.2 Het verband tussen jobonzekerheid en welzijn	16
1.3.3 Kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid en de gevolgen ervan	17
1.3.3.1 Causale uitspraken	18

1.3.4	Verklaringen voor de gevolgen van jobonzekerheid.....	19
1.4	Employability.....	20
1.4.1	Conceptualisatie	20
1.4.1.1	<i>Poging tot definitie</i>	20
1.4.1.2	<i>Interne en externe employability</i>	22
1.4.1.3	<i>Kwantitatieve en kwalitatieve employability</i>	23
1.4.2	Afbakening van employability tegenover andere concepten	23
1.4.2.1	<i>Jobonzekerheid</i>	24
1.4.2.2	<i>Locus of control</i>	24
1.4.2.3	<i>Self-efficacy</i>	25
1.4.2.4	<i>Coping</i>	26
1.4.3	Job(on)zekerheid en employability	27
1.4.4	Employability en arbeidstevredenheid/welzijn	28
1.4.5	Employability als moderator	29
1.5	Voorlopige onderzoekshypothesen	31
1.6	Eenvoudig model	33
HOOFDSTUK 2: BESCHRIJVING VAN HET ONDERZOEK		35
2.1	Dataverzameling.....	35
2.2	Beschrijving van de steekproef	37
2.3	Operationalisatie: beschrijving van de vragenlijst	39
2.3.1	Arbeidstevredenheid (en bedrijfsbinding).....	40
2.3.2	Employability	41
2.3.3	Sociale steun.....	43
2.3.4	Jobonzekerheid.....	43
2.3.4.1	<i>Kwantitatieve jobonzekerheid</i>	43
2.3.4.2	<i>Kwalitatieve jobonzekerheid</i>	44

2.3.5	Verloop.....	46
2.3.6	Psychologisch contract.....	46
2.3.7	Welzijn	46
2.3.8	Need for closure	47
2.3.9	Enkele gegevens over uzelf.....	47
2.4	Onderzoekshypothesen	49
HOOFDSTUK 3: ONDERZOEKSRESULTATEN		51
3.1	Algemeen.....	51
3.1.1	Gebuurkte analyses	51
3.1.2	Achtergrondkenmerken.....	51
3.2	Toetsen van hypothesen.....	52
3.2.1	Hypothese 1: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn	52
3.2.1.1	<i>Hypothese 1a: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid</i>	53
3.2.1.2	<i>Hypothese 1b: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op het welzijn</i>	54
3.2.1.3	<i>Achtergrondkenmerken</i>	54
3.2.2	Hypothese 2: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn	55
3.2.2.1	<i>Hypothese 2a: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid</i>	55
3.2.2.2	<i>Hypothese 2b: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op het welzijn</i>	55
3.2.2.3	<i>Achtergrondkenmerken</i>	56
3.2.3	Extra analyse: de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid op arbeidstevredenheid en welzijn	57
3.2.4	Hypothese 3: de invloed van employability op jobonzekerheid	58
3.2.4.1	<i>Achtergrondkenmerken</i>	59
3.2.5	Hypothese 4: de invloed van employability op de arbeidstevredenheid en het welzijn	60

3.2.5.1	<i>Hypothese 4a: de invloed van employability op de arbeidstevredenheid</i>	60
3.2.5.2	<i>Hypothese 4b: de invloed van employability op het welzijn</i>	61
3.2.6	Hypothese 5a: de modererende invloed van employability op de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen	62
3.2.7	Hypothese 5b: de modererende invloed van employability op de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen	63
CONCLUSIES EN ALGEMEEN BESLUIT		65
4.1 Conclusies voor de hypothesen		65
4.1.1	Hypothese 1: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn	65
4.1.2	Hypothese 2: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn	66
4.1.3	Hypothese 3: de invloed van employability op jobonzekerheid	66
4.1.4	Hypothese 4: de invloed van employability op de arbeidstevredenheid en het welzijn	67
4.1.5	Hypothese 5: de modererende invloed van employability op de relatie tussen jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen	67
4.1.6	Conclusie	68
4.2 Kritische evaluatie		68
4.3 Suggesties voor verder onderzoek		69
4.4 Tot slot		70
REFERENTIES		71
BIJLAGEN		79
Bijlage 1: Flyer		80

Bijlage 2: Carrièrepush van 22 maart 2007.....	81
Bijlage 3: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid, employability en arbeidstevredenheid.....	82
Bijlage 4: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid, employability en onwelzijn.....	83
Bijlage 5: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele.....	84
Bijlage 6: Resultaten regressieanalyse met kwalitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele.....	85
Bijlage 7: Vragenlijst.....	86

LIJST VAN DE TABELLEN

Tabel 1-1. <i>Types van gevolgen van jobonzekerheid (inclusief voorbeeldvariabelen)</i>	16
Tabel 2-1. <i>Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van leeftijd</i>	37
Tabel 2-2. <i>Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van geslacht</i>	38
Tabel 2-3. <i>Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van opleiding</i>	38
Tabel 2-4. <i>Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van voltijdse of deeltijdse betrekking</i>	39
Tabel 2-5. <i>Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van type contract</i>	39
Tabel 2-6. <i>Principale componentenanalyse voor de items van arbeidstevredenheid</i>	40
Tabel 2-7. <i>Principale componentenanalyse voor de items van bedrijfsbinding</i>	41
Tabel 2-8. <i>Principale componentenanalyse voor de items van interne employability</i>	42
Tabel 2-9. <i>Principale componentenanalyse voor de items van kwantitatieve externe employability</i>	42
Tabel 2-10. <i>Principale componentenanalyse voor de items van kwalitatieve externe employability</i>	42
Tabel 2-11. <i>Principale componentenanalyse voor de items van kwantitatieve jobonzekerheid</i>	44
Tabel 2-12. <i>Principale componentenanalyse voor de items van kwalitatieve jobonzekerheid (Hellgren et al., 1999)</i>	44
Tabel 2-13. <i>Principale componentenanalyse voor de items van kwalitatieve jobonzekerheid (Bohets, 2000)</i>	45
Tabel 2-14. <i>Principale componentenanalyse voor welzijn</i>	47
Tabel 2-15. <i>Overzicht correlaties schalen</i>	48
Tabel 3-1. <i>Correlaties en regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en employability</i>	53
Tabel 3-2. <i>Correlaties en regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, onwelzijn en employability</i>	54
Tabel 3-3. <i>Correlaties en regressieanalyse van kwalitatieve jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en employability</i>	56
Tabel 3-4. <i>Correlaties en regressieanalyse van kwalitatieve jobonzekerheid, onwelzijn en employability</i>	57
Tabel 3-5. <i>Overzicht correlaties schalen jobonzekerheid en employability</i>	58
Tabel 3-6. <i>Regressieanalyse van jobonzekerheid en employability</i>	59

Tabel 3-7. <i>Regressieanalyse van arbeidstevredenheid, onwelzijn en employability</i>	61
Tabel 1. <i>Regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, kwalitatieve jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en employability</i>	82
Tabel 2. <i>Regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, kwalitatieve jobonzekerheid, onwelzijn en employability</i>	83
Tabel 3. <i>Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele</i>	84
Tabel 4. <i>Resultaten regressieanalyse met kwalitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele</i>	85

LIJST VAN DE FIGUREN

<i>Figuur 1-1.</i> Het Vitaminemodel van Warr (1994).	14
<i>Figuur 1-2.</i> Schematisch overzicht van de aspecten van employability.	23
<i>Figuur 1-3.</i> Eenvoudig voorstelling van het onderzoeksmodel.	33
<i>Figuur 2-1.</i> Schematische voorstelling van het onderzoeksmodel.	49
<i>Figuur 3-1.</i> Moderatoreffect van externe kwantitatieve employability op de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en onwelzijn.	63
<i>Figuur 3-2.</i> Moderatoreffect van interne employability op de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid.	64

INLEIDING

In heel Europa, en andere geïndustrialiseerde economieën over heel de wereld, komen herstructureringen en collectieve ontslagen niet uit de lucht gevallen (Sverke & Hellgren, 2002). Die transformatie van het werkleven zorgt voor heel wat jobonzekerheid. In een poging om efficiëntie te verhogen, worden de organisaties van de meeste industriële landen betrokken in een fase van continue herstructurering om zich aan de toenemende flexibiliteit aan te passen. Mensen en middelen moeten op efficiënte wijze worden ingezet om de rendabiliteit te kunnen verhogen. De organisaties worden om verschillende redenen gedwongen om acties te ondernemen om competitief te blijven binnen een uiterst flexibele arbeidsmarkt. Globalisering dwingt de organisaties als het ware om productiekosten te reduceren en flexibeler te worden. De technologische evolutie is een andere reden, ze verlangt van de organisaties om minder arbeidsintensieve productie te leveren.

Om op de veranderingen van het hedendaagse werkleven in te gaan, kunnen organisaties twee dingen doen: de kosten verlagen of de winst verhogen. Meestal wordt voor het eerste gekozen, zodat vele werknemers worden overgeplaatst, onvrijwillig parttime gaan werken, of er wordt hen een tijdelijk contract aangeboden. Uit onderzoek van Sverke en Hellgren (2002) blijkt dat die talloze veranderingen in het werkleven gevoelens van onzekerheid bij de werknemers teweeg hebben gebracht. Omdat organisaties zullen blijven veranderen, is jobonzekerheid een fenomeen dat het modern werkleven zal blijven karakteriseren. Het is nuttig om zo veel mogelijk te weten te komen over dit onderwerp zodat we iets kunnen doen aan de negatieve gevolgen ervan.

Tevens brengt de opkomende jobmobiliteit heel wat dynamiek op de arbeidsmarkt. De stijgende flexibiliteit op de transitionele arbeidsmarkt wordt door velen ervaren als een bedreiging voor de continuïteit van hun job.

In een mensenleven neemt arbeid een centrale plaats in. Wanneer dit dreigt weg te vallen, heeft dit aversieve gevolgen. Door jobverlies zou de poort naar ontplooiing, sociale contacten en status op een kier kunnen gezet worden of kunnen sluiten. De structuur die vorm gaf aan het leven, valt weg bij ontslag, om al niet te spreken van het inkomensverlies (De Witte, 1999).

Jobonzekerheid heeft dus invloed op vele welzijnsdomeinen, het blijkt een belangrijke werkstressor te zijn. Jobonzekerheid heeft niet enkel invloed op het arbeidsgebonden welzijn, maar ook de tevredenheid met het leven en het gevoel gelukkig te zijn, worden aangetast. Door deze brede impact is jobonzekerheid een belangrijk onderwerp van arbeidspsychologisch onderzoek geworden. Het concept jobonzekerheid vormt dan ook de kern in deze verhandeling.

Deze verhandeling hoort thuis in het domein van de arbeidspsychologie. Arbeidspsychologie betreft de psychologie van de arbeid en van de werkende mens (De Witte & Vanbeselaere, 2004). De kernvraag hierbij is: op welke wijze beïnvloedt het werk dat men uitvoert, de persoon die het uitvoert? Jobonzekerheid, als kenmerk van het werk, tast de beleving van de werkende aan (bijvoorbeeld de arbeidstevredenheid en het welzijn).

Ik heb gekozen voor dit onderwerp omdat jobonzekerheid een relevant maatschappelijk thema is dat velen niet onbetuigd laat. Bovendien kreeg ik bij het lezen van de literatuur voortdurend het gevoel dat jobonzekerheid veel ernstigere gevolgen heeft dan iedereen op het eerste gezicht denkt. Verder onderzoek rond antecedenten en consequenties van jobonzekerheid leek me dan ook nuttig. Hoe meer we immers weten, hoe meer we eraan kunnen doen.

Deze verhandeling maakt deel uit van een globaal onderzoek met jobonzekerheid als centrale variabele. Samen met Evi Dirickx en Nele Fransen vorm ik een thesisgroep waarvan elke verhandeling verbanden belicht met andere variabelen. Evi Dirickx gaat de invloed na van jobonzekerheid op bedrijfsbinding met sociale steun als modererende variabele. Nele Fransen bekijkt de invloeden van jobonzekerheid op verloopintentie. Daarnaast gaat zij de mediërende rol van het relationeel psychologisch concept na op de relatie tussen jobonzekerheid en verloopintentie. Tevens onderzoekt zij of *need for closure* een bufferende rol zal spelen in deze relaties. In deze studie belicht ik de consequenties van jobonzekerheid op arbeidstevredenheid en welzijn. Het psychisch welzijn blijkt te dalen door jobonzekerheid (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). In deze verhandeling zal ik dit verband opnieuw toetsen. Bovendien ga ik na of er een modererende invloed is van *employability*, of inzetbaarheid, op de relatie tussen jobonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en welzijn anderzijds. Daarnaast zullen de rechtstreekse verbanden tussen employability en de andere variabelen bekeken worden.

Deze verhandeling is opgebouwd uit vier hoofdstukken. In het eerste hoofdstuk geef ik een overzicht van de bestaande literatuur. Hierbij worden de verschillende variabelen en hun verbanden verduidelijkt. In het tweede hoofdstuk wordt het onderzoeksopzet nader besproken en worden de hypothesen duidelijk afgebakend. In het volgende hoofdstuk worden de analyses en onderzoeksresultaten toegelicht. In het vierde hoofdstuk worden er tot slot conclusies getrokken uit de resultaten.

HOOFDSTUK 1: LITERATUURSTUDIE

In dit eerste hoofdstuk zal ik een overzicht geven van de bestaande literatuur over de verschillende variabelen die in het onderzoeksmodel opgenomen zijn. Allereerst wordt de onafhankelijke variabele besproken, jobonzekerheid. Daarna komen de afhankelijke variabelen, arbeidstevredenheid en welzijn, aan bod. Ten derde worden de gevolgen van jobonzekerheid voor de arbeidstevredenheid en het welzijn verduidelijkt. De moderatorvariabele employability wordt in het vierde onderdeel besproken. Hierbij worden ook de rechtstreekse verbanden met de andere variabelen uit mijn onderzoeksmodel weergegeven. Tot slot komen de hypothesen en het onderzoeksmodel aan bod.

1.1 Jobonzekerheid als onafhankelijke variabele

In het eerste gedeelte wordt de literatuurstudie van de centrale variabele afgebakend. In het tweede deel worden prevalentiecijfers weergegeven. Ten slotte wordt ook de operationalisering van jobonzekerheid bekeken.

1.1.1 Conceptualisatie

1.1.1.1 Definitie

Jobonzekerheid is een algemene zorg aangaande de continuering van de huidige job. Het handelt dus over de bedreiging van jobverlies en de zorgen daaromtrent (De Witte, 2005a).

In de onderzoeksliteratuur wordt jobonzekerheid op diverse wijzen gedefinieerd. De definitie die ik verder zal hanteren, is de volgende: “Jobonzekerheid weerspiegelt een fundamentele en onvrijwillige verandering aangaande de continuïteit en zekerheid binnen de organisatie” (Sverke & Hellgren, 2002). Bij jobonzekerheid handelt het dus over een discrepantie tussen wat het individu wenst aan zekerheid en wat het percipieert te krijgen (Hartley, Jacobson, Klandermans & van Vuuren, 1991). Uit de definitie is tevens af te leiden dat jobonzekerheid een onvrijwillige toestand is, wat impliceert dat jobonzekerheid niet gewenst is (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

1.1.1.2 Deelaspecten

Jobonzekerheid behelst een aantal deelaspecten die steeds terugkeren in de verschillende definities:

- Het is een *subjectief* perceptiefenomeen dat gebaseerd is op de individuele perceptie en interpretatie van de onmiddellijke werkomgeving (Sverke & Hellgren, 2002). Personen die in een onzekere situatie zitten, kunnen allemaal een andere interpretatie hebben. Het is dus mogelijk dat er objectief gezien jobonzekerheid is, maar dat dit subjectief niet zo wordt ervaren, en andersom. Eenzelfde objectieve situatie kan op uiteenlopende wijzen geïnterpreteerd worden (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Lazarus' theorie van psychologische stress (Lazarus, 1966), is gebaseerd op het concept van *cognitieve appraisal*. Ongeacht de objectieve ernst van het gevaar, is het voorkomen van psychologische stress afhankelijk van de individuele *evaluatie* van de situatie als bedreigend. Wanneer de dreiging onduidelijk is, beslist vooral de individuele perceptie of de situatie als stressvol wordt beoordeeld (en minder de karakteristieken van de situatie zelf) (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Aan de hand van deze theorie is het duidelijk dat eenzelfde situatie andere (psychologische) gevolgen kan hebben. Uit onderzoek blijkt dat subjectieve jobonzekerheid meer problematische gevolgen had dan objectieve jobonzekerheid (De Witte, Näswall, Chirumbolo, Goslinga, Hellgren & Sverke, 2004).
- Bovendien is er sprake van *onzekerheid over de toekomst*. Onzekere werknemers zijn niet zeker of ze hun huidige job zullen behouden of verliezen. Het is moeilijk voor het individu om effectieve copingstrategieën te gebruiken. Hier zit het verschil met effectief jobverlies. Zij die werden ontslagen, kunnen immers al opnieuw op zoek gaan naar ander werk (De Witte, 2005b). Een werknemer die onzeker is over de toekomst van de arbeidsplaats weet niet hoe hij zich moet gedragen, in tegenstelling tot een werkloze. Het is immers onduidelijk wat er zal gebeuren in deze problematische situatie. Het wordt dus moeilijk voor de betrokkenen om concrete acties te ondernemen. Men weet zelfs niet of dit wel nodig is (De Witte, 2003).
- Zoals reeds werd aangehaald, is jobonzekerheid een *onvrijwillige* situatie (Sverke & Hellgren, 2002). Het gaat dus over werknemers die met een onzeker arbeidsstatuut geconfronteerd worden zonder dat ze dit gewenst hebben (De Witte, 2003).

Onderzoek naar jobonzekerheid spitst zich niet toe op werknemers die vrijwillig een onzekere jobstatus verkiezen (bijvoorbeeld de keuze voor een tijdelijk contract omdat dit beter bij de huidige leefsituatie past). Bovendien wordt het gevoel van *machteloosheid* benadrukt in vele definities (e.g. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Deze onderzoekers definiëren jobonzekerheid als ‘de machteloosheid om de gewenste continuïteit te behouden in een bedreigde jobsituatie.’

1.1.1.3 Kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. Kwantitatieve jobonzekerheid heeft betrekking op de continuïteit van de job zelf, wat wil zeggen dat werknemers onzeker zijn over het voortbestaan van de job op zich. Bij een dergelijke uni-dimensionele definitie van jobonzekerheid is de werknemer dus onzeker over zijn toekomst in de huidige organisatie. Kwalitatieve jobonzekerheid daarentegen is een multi-dimensioneel concept dat verwijst naar onzekerheid over het voortbestaan van deelaspecten van de job, zoals verandering in loon, positie binnen het bedrijf, gebrek aan carrièreperspectieven... (De Witte, 2005a)

In deze verhandeling wordt er gekeken naar beide factoren. Het is belangrijk om ook kwalitatieve schalen in het onderzoek op te nemen (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Onderzoekers zijn het er niet over eens of kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid dezelfde gevolgen hebben (e.g. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Onderzoek over de verschillende gevolgen (voor arbeidstevredenheid en welzijn) van verschillende dimensies van jobonzekerheid is erg schaars. Daarom heb ik kwalitatieve jobonzekerheid ook in mijn onderzoeksmodel opgenomen.

1.1.1.4 Cognitieve en affectieve jobonzekerheid

Een tweede onderscheid bestaat tussen de cognitieve en affectieve jobonzekerheid. Het onderscheid handelt over de gedachten en gevoelens over de onzekere situatie. Cognitieve jobonzekerheid verwijst naar de ingeschatte *kans* om het werk te verliezen in de nabije toekomst: dit is zowel de waargenomen kans op verlies van de job als deelaspecten ervan. Daartegenover staat de affectieve *beleving* van jobonzekerheid (“ik *vrees* dat ik werkloos zal worden”). Het zijn beide belangrijke componenten van jobonzekerheid omdat een werknemer enkel bezorgd kan zijn over het verlies van de job als er ook effectief een mogelijkheid is om

ontslagen te worden. De bedreiging zal de werknemer niet raken wanneer deze onbekommerd is om zijn job (Bohets, 2004).

1.1.2 Prevalentie

Schattingen over het aantal jobonzekere werknemers verschillen tussen landen. In een recente Europese studie zijn onderzoekers tot de conclusie gekomen dat 9,4% van de werkende respondenten hun kans als ‘erg’ of ‘redelijk groot’ inschat om werkloos te worden in de nabije toekomst (de Weerd, De Witte, Catellani & Milesi, 2004). De respondenten moesten hiervoor één vraag beantwoorden op een vijfpuntenschaal (‘1= zeer kleine kans’ tot ‘5 = zeer grote kans’): “Hoe groot is de kans, volgens jouw mening, dat je werkloos zal worden in de nabije toekomst?” In België ligt het percentage lager, namelijk 5,1%. Je kan hieruit afleiden dat slechts een klein deel van de werkende bevolking te maken heeft met jobonzekerheid. Deze gegevens suggereren dat jobonzekerheid een kleine minderheid van de werkende bevolking treft (De Witte, 2005b). In absolute cijfers gaat het echter om een groot aantal. Enkele miljoenen mensen percipiëren jobonzekerheid. Bovendien is de perceptie van jobonzekerheid de laatste vijf jaar gestegen (de Weerd et al., 2004).

1.1.3 Operationalisatie

Op basis van de literatuur kan er vastgesteld worden dat er weinig consensus bestaat over de operationalisatie van jobonzekerheid. Er bestaan zowel uni-dimensionele als multi-dimensionele schalen.

1.1.3.1 *Uni-dimensionele schalen*

Ondanks de belangrijkheid van jobonzekerheid voor zowel werknemers als werkgevers, hebben academici tot voor de jaren ‘80 weinig theoretische en empirische aandacht gegeven aan het concept. Jobonzekerheid werd onderzocht in het kader van een breed onderzoek naar de relatie tussen werk en stress en was meestal niet de centrale variabele. De schalen die gebruikt werden, hadden geen theoretische basis, en de psychometrische eigenschappen waren vaak ook niet geweten (Ashford, Lee & Bobko, 1989). Er werd dus gebruik gemaakt van weinig betrouwbare en valide instrumenten.

Jobonzekerheid is een subschaal van de *Work Opinion Questionnaire* in het onderzoek van Johnson, Messé en Crano (1984). Dit meetinstrument bestaat uit vijf onafhankelijke

attitudedimensies. De respondenten moesten weergeven in welke mate ze het eens waren met de stellingen op een Likert-schaal. Een voorbeelditem: “Ik ben bezorgd over de mogelijkheid om ontslagen te worden.” In deze studie, en andere studies, werd jobonzekerheid gemeten met uni-dimensionele schalen. De onderzoekers gebruikten één of meerdere items om globale jobonzekerheid te meten. Deze schalen zijn kwantitatief omdat jobonzekerheid wordt gemeten als een uni-dimensioneel construct, dat alleen betrekking heeft op de onzekerheid over het voortbestaan van de job op zich. Dergelijke globale metingen van jobonzekerheid kunnen de nadruk leggen op de *cognitieve* jobonzekerheid (e.g. Mohr, 2000; van Vuuren, 1991).

1.1.3.2 *Multi-dimensionele schalen*

In studies waar gebruik gemaakt wordt van een multi-dimensionele schaal, wordt uitgegaan van jobonzekerheid als een multi-dimensioneel concept. Om alle dimensies te vatten, worden verschillende subschalen ontwikkeld die bestaan uit één of meerdere items. Deze multi-dimensionele instrumenten nemen een breder perspectief in. De dimensies worden meestal gecombineerd in een globale meting, eerder dan het relatief effect van elke dimensie te vatten (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Op die manier kan men zich een meer gedifferentieerd beeld vormen van jobonzekerheid.

Onder impuls van het werk van Greenhalgh en Rosenblatt (1984) gingen steeds meer onderzoekers bij de operationalisering van jobonzekerheid meer items opnemen in hun vragenlijst, alsook meer domeinen van jobonzekerheid bevragen (Bohets, 2004).

Ashford, Lee en Bobko (1989) vertrokken bij de opstelling van hun schaal van de theoretische basis van Greenhalgh en Rosenblatt (1984). Zij stelden dat jobonzekerheid een concept is met meerdere facetten dat niet gemeten kan worden met een uni-dimensionele schaal, maar wel als een interactie van verschillende componenten. Deze componenten zijn: de belangrijkheid van en de bedreiging van verschillende jobaspecten, de belangrijkheid van en de bedreiging van de job op zich, en de machteloosheid om jobverlies te voorkomen (Ashford et al., 1989).

Ashford, Lee en Bobko (1989) ontwikkelden de *Job Insecurity Scale*, een jobonzekerheidsschaal met vijf subschalen op basis van de drie componenten van Greenhalgh en Rosenblatt (1984). In de eerste subschaal wordt gepeild naar de belangrijkheid van bepaalde aspecten van de job (promotiemogelijkheden, taakvariatie...) aan de hand van 17 items. De respondenten dienden deze te beoordelen op een vijf-puntenschaal (gaande van ‘1 =

helemaal niet belangrijk' tot '5 = heel belangrijk'). Een voorbeelditem van deze subschaal is: "In jouw werkleven, hoe belangrijk is geografische locatie voor jou persoonlijk?" In de tweede subschaal werd de gepercipieerde dreiging van verlies van deze aspecten bevraagd. De 17 items moeten worden beoordeeld op een vijf-puntenschaal (gaande van '1 = helemaal niet waarschijnlijk' tot '5 = zeer waarschijnlijk'). Deze twee subschalen komen overeen met de eerste component van Greenhalgh en Rosenblatt (1984). In de twee volgende subschalen, met telkens tien items, worden dezelfde aspecten bevraagd (belangrijkheid en gepercipieerde dreiging van verlies), maar dan voor de job in zijn geheel. Hierin vinden we de twee component terug van Greenhalgh en Rosenblatt (1984). De laatste subschaal bevraagt de machteloosheid ten aanzien van de gepercipieerde dreiging, de derde component. Dit wordt bevraagd in drie items waarbij de respondenten hun antwoord moeten aanduiden op een vijf-puntenschaal (gaande van '1 = helemaal niet akkoord' tot '5 = helemaal akkoord'). Alle schalen werden getest op betrouwbaarheid. De alpha-coëfficiënten varieerden van 0,74 tot 0,92. Dit geeft een vrij grote betrouwbaarheid weer (Asford et al., 1989).

1.1.3.3 Single-item meting en multi-item meting

Er is bovendien nog een onderscheid in single-item meting en multi-item meting. Bij single-item meting wordt gebruik gemaakt van één item om jobonzekerheid te meten. Een multi-item meting bestaat uit meerdere items. Dit maakt de meting meer betrouwbaar. Tevens worden er meer valide metingen gedaan van theoretische constructen, ze dekken een breder conceptueel domein waardoor de inhoudsvaliditeit van de meting wordt vergroot. In een meta-analyse uitgevoerd door Sverke, Hellgren en Näswall (2002) wordt vastgesteld dat men met een multi-item meting sterkere verbanden vindt tussen jobonzekerheid en zijn outcomes. Voor de relatie tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid werd met een multi-item meting een sterkere gemiddelde correlatie gevonden ($r = -0,43$) dan met een single-item meting ($r = -0,32$) (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Om die redenen zal ik een multi-item meting gebruiken om jobonzekerheid te meten.

1.2 Afhankelijke variabelen: arbeidstevredenheid en welzijn

Lazarus en Folkman (1984) stelden dat stress ontstaat 'wanneer de eisen die de omgeving stelt, de middelen van het individu te boven gaan.' Stressoren zijn dan aspecten van de

arbeidsituatie die een belasting vormen voor het psychisch functioneren (Baron & Kenny, 1986). In arbeidspsychologische modellen wordt jobonzekerheid als een belangrijke werkstressor opgevat. Jobonzekerheid heeft ernstige gevolgen voor de gehele leefsituatie van de werknemer, in die zin dat economische en andere waardevolle aspecten van het leven met continuïteit bedreigd zijn (Sverke & Hellgren, 2002). De gevolgen van een stressor worden aangeduid met de term *strains*.

Deze verhandeling wordt toegespitst op de arbeidstevredenheid en het welzijn als afhankelijke variabelen (*strains*). Dit zijn maatschappelijk relevante variabelen. We kunnen verwachten dat arbeidstevredenheid en welzijn onderling samenhangen. In vele onderzoeken wordt arbeidstevredenheid gezien als een onderdeel van het welzijn. Dit wordt echter in deze verhandeling niet verder onderzocht. Hier worden de afhankelijk variabelen apart onderzocht, vandaar dat ze ook apart besproken worden.

1.2.1 Arbeidstevredenheid

1.2.1.1 *Conceptualisatie*

Jobonzekerheid hangt vooral samen met werkgerelateerd welzijn, eerder dan met algemeen welzijn. Dit wordt aangetoond door een meta-analyse van 72 studies over de gevolgen van jobonzekerheid (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Werkgerelateerd welzijn kan gezien worden als een multidimensioneel thema, dat opgesplitst kan worden in vier centrale concepten (Shaufeli & Bakker, 2001):

- 1) werkplezier, een positief affect, positieve gevoelens hebben tijdens het werk,
- 2) arbeidstevredenheid, positieve gevoelens ten aanzien van het werk,
- 3) activiteit, beschikken over energie, zich sterk en vitaal voelen op het werk en
- 4) werkbetrokkenheid, identificatie met het werk.

In deze verhandeling zal ik verder ingaan op arbeidstevredenheid of jobsatisfactie. Dit is een affectieve dimensie die niet gaat over hoe men zich over het algemeen voelt op het werk, maar wel over hoe men zich *ten aanzien van* het werk voelt. Arbeidstevredenheid is een psychologische variabele die een subjectieve indicatie vormt van de 'kwaliteit van de arbeid' bij werkenden: ervaren ze het werk dat ze uitvoeren als kwalitatief bevredigend (De Witte, 2003)? Arbeidstevredenheid is dus een emotionele beoordeling van je functie. Deze variabele

is wellicht het meest onderzochte aspect binnen de arbeids- en organisatiepsychologie (De Witte, Hooge, Vandoorne, Glorieux, 2001).

Het begrip arbeidstevredenheid kan omschreven worden als “de relatieve, stabiele en affectieve evaluatie van het eigen werk, of specifieke deelaspecten ervan, en van de arbeidssituatie als geheel” (Spector, 1997). Het gaat dus over de mate waarin men ‘zich goed voelt in de job die men uitoefent’ (De Witte et al., 2001). Voorbeelden van deelaspecten van arbeidstevredenheid zijn de tevredenheid met het loon, de tevredenheid met het uurrooster...

Arbeidstevredenheid is een typische jobattitude, omdat het een onmiddellijke reactie is met individuele focus (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; Tabel 1-1).

Arbeidstevredenheid zal dalen door de dreiging van werkloosheid. Deze variabele vormt dan ook een typische indicator voor het individueel welzijn op het werk.

Arbeidstevredenheid is een belangrijke variabele, ook voor bedrijven. Hoe werknemers hun werk percipiëren kan economische gevolgen hebben. Als werknemers hun werk positief percipiëren en evalueren, zullen zij gemotiveerd zijn om een grotere bijdrage te leveren voor het bedrijf (Hamermesh, 1999).

1.2.1.2 Onderzoek

Recent onderzoek (De Witte et al., 2001) toont aan dat 89% van de werkende Vlamingen (eerder tot zeer) tevreden is over het uitgevoerde werk in zijn geheel. De verdeling is scheef: 33,6% is zeer tevreden, 55,4% is eerder tevreden, 10% scoort tussenin en 1% is ontevreden. De resultaten over de tevredenheid over deelaspecten van de job liggen in dezelfde lijn. De respondenten zijn het meest tevreden met hun collega's en de inhoud van hun werk. Relatief minder tevreden zijn ze over promotiekansen, werkdruk en over de mogelijkheden om bij te leren tijdens het werk. Er zijn dus verschillen in functie van het specifieke kenmerk dat werd bevraagd.

1.2.1.3 Operationalisatie

Arbeidstevredenheid kan goed gemeten worden met een single-item meting. Wanneer de job in zijn geheel bevraagd wordt, is het mogelijk om vragen te stellen als: “Wat vindt u alles bij elkaar van de job? Hoe (on)tevreden bent u in uw huidige job?” Mensen blijken goed in staat te zijn om hun job in het algemeen te beoordelen (e.g. De Witte, 2003). Daarnaast bestaan er ook aspectuele bevragingen of facetbevragingen. Hierbij worden afzonderlijke aspecten één

voor één ter beoordeling voorgelegd (e.g. De Witte et al., 2001; Hackman & Oldham, 1975; Schaufeli & Bakker, 2001).

Hackman en Oldham (1975) hebben de *Job Diagnostic Survey* (JDS) ontwikkeld om jobsatisfactie te meten. Deze schaal wordt veel gebruikt en heeft bovendien een vrij hoge betrouwbaarheid. Er zijn echter enkele zaken waar men voorzichtig mee moet zijn bij het gebruik van de JDS. Eén van deze is dat de JDS ontwikkeld is voor hoofdzakelijk geletterde mensen met een bepaalde scholingsgraad. Vandaar zal deze schaal niet gebruikt worden in dit onderzoek.

1.2.2 Welzijn

1.2.2.1 Conceptualisatie

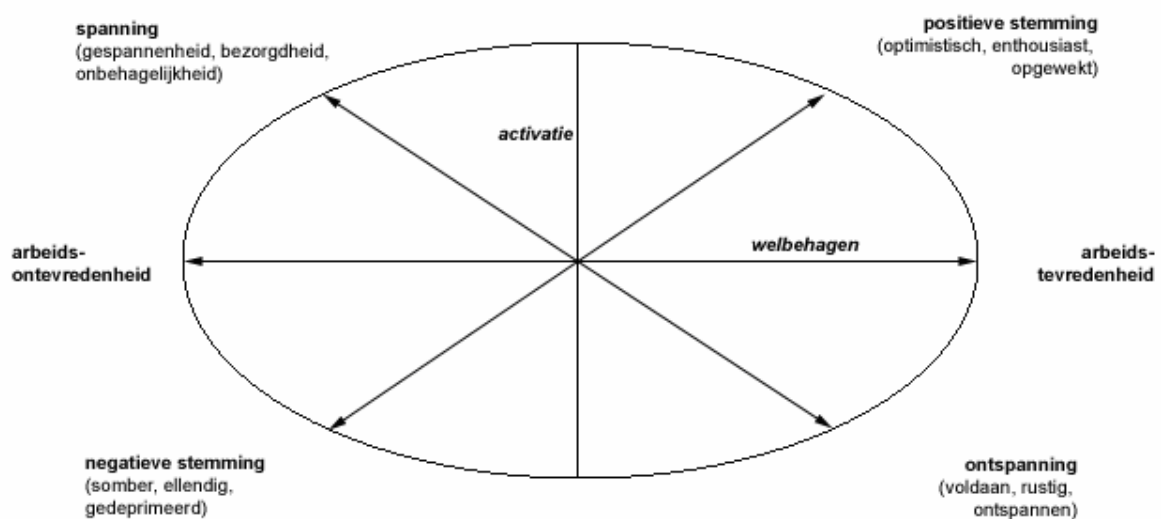
Het psychisch welzijn is een ruim begrip. Het omvat onder andere zelfvertrouwen, tevredenheid met zichzelf en de omgeving, angst, lichamelijke klachten... Volgens Warr (1994) heeft het psychisch welbevinden betrekking op een geheel van onderling samenhangende affectieve, cognitieve en gedragsprocessen. Het concept kan worden gekarakteriseerd van slecht tot optimaal. Jobonzekerheid wordt in deze verhandeling als *stressor* beschouwd. De negatieve invloed van deze stressor op het psychisch welzijn wordt hier onderzocht. Een verminderd psychisch welbevinden wordt gekenmerkt door gevoelens van psychische verstoring, zoals gevoelens van angst, depressie, slaapverstoring en stress.

Warr (1987, 1994) bespreekt zijn visie op welzijn in het Vitaminemodel. Volgens hem kan mentale gezondheid opgedeeld worden in vijf componenten. Ten eerste affectieve welzijn, vervolgens competentie, ten derde aspiratie, verder autonomie en tot slot geïntegreerd functioneren. De kern van geestelijk gezondheid wordt volgens Warr (1987, 1994) gevormd door het affectief welbevinden. Dit concept wordt hier dan ook verder besproken.

Elementen van dit affectief welzijn beeldt Warr af met behulp van een assenstelsel met drie hoofdassen (De Jonge, Schaufeli & Furda, 1995; Figuur 1-1). De orthogonale assen worden gevormd door de dimensies lust en activatie. De beide diagonalen hebben achtereenvolgens betrekking op de dimensies ‘gespannen - rustig’ en ‘neerslachtig - enthousiast’. De verticale activatie-dimensie is niet voorzien van labels aan beide uiteinden, omdat die ook geen specifieke indicator is van welbevinden. De negatieve aspecten van affectief welbevinden kan je terugvinden aan de linkerkant van de figuur, de positieve aan de rechterkant. Toegespitst op de werksituatie, krijgen de assen andere benoemeningen: de mate van arbeidstevredenheid

(hoofdas 1), werk-gerelateerde spanningen (hoofdas 2) en burnout versus bevlogenheid (hoofdas 3). Wanneer het model grafisch wordt voorgesteld, valt meteen de elliptische vorm op (Figuur 1-1). Dit komt omdat er vanuit de empirie aan de activatie-dimensie een kleiner gewicht wordt toegekend.

In het Vitaminemodel bespreekt Warr (1994) negen kenmerken van de job of een andere omgeving die onderliggend zijn aan de geestelijke gezondheid. Jobonzekerheid kan men het beste plaatsen onder *environmental clarity* (informatie over de toekomst, afwezigheid van jobonzekerheid...).



Figuur 1-1. Het Vitaminemodel van Warr (1994).

1.2.2.2 Operationalisatie

De GHQ-12, een kortere versie van de oorspronkelijke *General Health Questionnaire* (GHQ), is een meetinstrument dat veel gebruikt wordt om het psychisch welzijn te meten (e.g. De Witte, 1999; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993). Het bevat bovendien alle dimensies van het Vitaminemodel van Warr (1987, 1994). De GHQ is een screeningstest om niet-psychiatrische stoornissen op te sporen. De GHQ-12 bevat 12 items en meet diverse aspecten van het welzijn (bijvoorbeeld ‘zich kunnen concentreren’, ‘zich ongelukkig voelen’, ‘wakker liggen omdat men zich zorgen maakt’). Items bestaan uit een vraag waarop de respondent op een vierpuntenschaal moet aangeven of hij/zij dat bepaalde symptoom of gedragsitem recent heeft ervaren. De GHQ-12 vertoont psychometrische consistentie (o.a een hoge alpha coëfficiënt) in studies over werknemer- en jobgerelateerde problemen (Banks, Clegg, Jackson,

Kemp, Stafford & Wall, 1980). Omdat de GHQ-12 een internationaal aanvaard instrument is om welzijn te meten, zal ik het ook gebruiken in dit onderzoek.

1.3 Gevolgen van jobonzekerheid

Werk biedt een bron van inkomen, het bevordert sociale contacten, beïnvloedt de structurering van de tijd en draagt bij tot de persoonlijke ontwikkeling. Bij jobonzekerheid is er sprake van een potentieel verlies van belangrijke financiële en sociale bronnen (De Witte, 1999). Intuïtief kunnen we verwachten dat een radicale verandering in het werkleven, met jobonzekerheid als gevolg, een sterke psychologische impact heeft voor de betrokkene (Roskies & Louis-Guerin, 1990). Onderzoek bevestigt zelfs dat de dreiging van jobverlies even schadelijke gevolgen kan hebben dan jobverlies zelf (Latack & Dozier, 1986).

Jobonzekerheid staat tussen topics zoals stress, burnout en werkloosheid. Jobonzekerheid is één van de grootste werkstressoren en veroorzaakt stressreacties (strains). Deze stressreacties kunnen zich manifesteren op verschillende domeinen (bijvoorbeeld fysiek en psychisch) (De Witte, 1999). De stressreacties die ik in deze verhandeling zal onderzoeken, zijn een lagere arbeidstevredenheid en een verminderd welzijn.

Sverke, Hellgren en Näswall (2002) delen de gevolgen van jobonzekerheid in (Tabel 1-1). Allereerst maken ze een onderscheid tussen type van reactie. Er kan sprake zijn van een onmiddellijke reactie of van een reactie op lange termijn. Sverke, Hellgren en Näswall (2002) maken bovendien een onderscheid in de focus van reactie. Die kan individueel of organisationeel zijn. In mijn bespreking van de consequenties van jobonzekerheid zal ik de focus leggen op de *individuele* beleving van jobonzekerheid. Arbeidstevredenheid behoort tot onmiddellijke individuele reacties op jobonzekerheid. Welzijn kan je situeren bij de individuele reacties op lange termijn.

Tabel 1-1

Types van gevolgen van jobonzekerheid (inclusief voorbeeldvariabelen)

<i>Focus van reactie</i>	Individueel	Organisationeel
Type reactie		
Onmiddellijk	<u>Jobattitude</u>	<u>Organisationele attitudes</u>
	Arbeidstevredenheid	Organisationele binding
	arbeidsbetrokkenheid	Vertrouwen
Lange termijn	<u>Welzijn</u>	<u>Werkgerelateerd gedrag</u>
	Fysisch welzijn	Performantie
	Psychisch welzijn	<i>Turnover</i> intentie

1.3.1 Het verband tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid (jobattitude)

Onder de onmiddellijke stressreacties kan je arbeidstevredenheid en arbeidsbetrokkenheid plaatsen. In deze verhandeling bekijk ik het eerste concept, arbeidstevredenheid.

In het onderzoeksdomein gaat er veel aandacht naar de relatie tussen jobonzekerheid en jobattitudes, waaronder arbeidstevredenheid. Verschillende studies (Ashford et al., 1989; De Witte, 1999 & 2003; Grunberg, Moore & Greenberg, 1998; Hellgren, et al., 1999) tonen aan dat werknemers die jobonzekerheid ervaren, meer ontevreden zijn met hun job dan diegenen die hun jobconditie als zeker percipiëren. De sterktes van de relaties varieert sterk tussen de verschillende studies.

Sverke, Hellgren en Näswall (2002) vonden een statistisch significante meta-correlatie tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid van niet minder dan -0,41. In een recente meta-analyse van Cheng en Chan (2007) werd dit verband ook gevonden ($r = -0,43$). Dit effect kan echter genuanceerd worden. Werknemers die onzeker zijn over hun toekomstige arbeidsplaats zijn niet noodzakelijk *ontevreden* of *ongelukkig*. Ze zijn wel *minder* tevreden en *minder* gelukkig dan werknemers die zich zeker voelen over hun job. Er is dus sprake van een relatief verschil tussen beide groepen (De Witte, 2005b).

1.3.2 Het verband tussen jobonzekerheid en welzijn

Dit type van stressreactie manifesteert zich na een langere periode (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Deze onderzoekers suggereren dat eerst de jobattitudes, waaronder arbeidstevredenheid, aangetast worden. Op lange termijn zou vooral het welzijn negatief

beïnvloed worden. Men zou kunnen besluiten dat jobonzekerheid eerst een negatieve impact heeft op het werkgerelateerde welzijn (zoals arbeidstevredenheid en bedrijfsbinding). Wanneer de jobonzekerheid blijft aanhouden, zouden er ook gevolgen buiten de werkcontext zichtbaar worden. Het psychisch welbevinden gaat in het algemeen achteruit. Jobonzekerere werknemers zouden namelijk gevoelens van oncontroleerbaarheid en machteloosheid ervaren.

In een onderzoek van Roskies et al. werd er gevonden dat jobonzekerheid geassocieerd is met psychologische *distress*, angst en depressie (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993). Ze gebruikten de *General Health Questionnaire* om dit te onderzoeken. In andere studies werd ook een significante negatieve correlatie gevonden tussen jobonzekerheid en het psychisch welbevinden (e.g. De Witte, 1999; Hellgren et al., 1999). De negatieve consequenties van jobonzekerheid hebben bovendien een impact tot buiten de arbeidscontext. Jobonzekerheid blijkt een autonome invloed uit te oefenen op de levenstevredenheid en geluksgevoelens, nadat de arbeidstevredenheid onder controle werd gehouden (De Witte, 2003). Het problematische karakter van jobonzekerheid wordt hierdoor benadrukt.

Niet alleen het psychisch welbevinden wordt aangetast. Gevoelens van onzekerheid blijken ook het *fysieke* welzijn (hoofdpijn, hartkloppingen, pijn in de rug...) aan te tasten. Enkele onderzoekers vonden een significante negatieve relatie tussen jobonzekerheid en fysiek welzijn (e.g. Ashford et al., 1989), anderen vonden geen steun voor een significante relatie (e.g. Barling & MacEwen, 1992). Sverke, Hellgren en Näswall (2002) stelden in hun meta-analyse vast dat jobonzekerheid sterker samenhangt met het mentale ($r = -0,24$) dan met het fysieke ($r = -0,16$) welbevinden. Deze resultaten werden ook gevonden in de recente meta-analyse van Cheng en Chan (2007). Zij vonden significante negatieve verbanden tussen jobonzekerheid en psychologische gezondheid ($r = -0,28$) en tussen jobonzekerheid en fysiek welzijn ($r = -0,23$). In deze verhandeling beperken we ons tot het psychisch welzijn.

1.3.3 Kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid en de gevolgen ervan

Er is niet veel onderzoek voorhanden waarin wordt nagegaan of onzekerheid over het voortbestaan van de job in zijn geheel dezelfde gevolgen heeft als onzekerheid over het voortbestaan van deelaspecten van de job. Daarom wordt in deze verhandeling aandacht geschonken aan deze verschillende dimensies van jobonzekerheid en hun invloed op de arbeidstevredenheid en het psychische welbevinden.

Greenhalgh en Rosenblatt (1984) onderzochten als eersten het verschil tussen onzekerheid over de continuering van de job in zijn geheel en die van deelaspecten ervan. Hierbij bekijken ze de ernst van de dreiging. Zij stelden dat kwalitatieve jobonzekerheid minder ernstige gevolgen zou hebben dan kwantitatieve jobonzekerheid. Wanneer er onzekerheid bestaat over het voortbestaan van deelaspecten van de job, zou het lidmaatschap van de organisatie niet verloren gaan. Bij kwantitatieve jobonzekerheid vrezen de werknemers voor ontslag. Hierbij staat er meer op het spel: naast het belangrijke lidmaatschap, verlies je ook je inkomen, sociale contacten en maatschappelijke participatie.

Deze assumptie wordt empirisch tegengesproken door onderzoek van een aantal auteurs. Zo stellen Ashford et al. (1989) dat beide dimensies van jobonzekerheid even sterk samenhangen met de onderzochte *outcomes* (onder andere verloopintentie en arbeidstevredenheid). Roskies en Louis-Guerin (1990) onderzochten de relatieve belangrijkheid van de verschillende aspecten van jobonzekerheid. Zij vonden dat onzekerheid over toekomstige werkcondities sterker gerelateerd was met de *outcomes* dan onzekerheid over degradatie en beëindiging.

Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) kwamen tot het opmerkelijke besluit dat kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid verschillende relaties vertonen met de *outcomes*. Kwantitatieve jobonzekerheid was sterker gerelateerd aan het welzijn en kwalitatieve jobonzekerheid vertoonde sterkere verbanden met de gemeten werkattitudes (zoals arbeidstevredenheid). Je job in zijn geheel verliezen zou sterker gerelateerd zijn aan stresssymptomen. Gevolgen van kwantitatieve jobonzekerheid kunnen ruimer zijn en zich buiten de werkcontext manifesteren. Gevolgen van kwalitatieve jobonzekerheid zouden eerder beperkt blijven tot de werkcontext. Wanneer er sprake is van verslechtering van de werkcondities, verlaging van het loon e.d. zullen een aantal attitudes ten aanzien van het werk negatief beïnvloed worden. Zo zal de arbeidstevredenheid dalen, de verloopintentie stijgen en de betrokkenheid tot de organisatie verkleinen.

Door deze tegenstrijdige onderzoeksresultaten heb ik besloten om de verschillende dimensies van jobonzekerheid te onderzoeken.

1.3.3.1 Causale uitspraken

Om causale uitspraken te kunnen doen over jobonzekerheid enerzijds en de arbeidstevredenheid en het welzijn anderzijds is longitudinaal onderzoek vereist. Beïnvloedt jobonzekerheid de arbeidstevredenheid en het welzijn? Of ervaren mensen jobonzekerheid

vanwege een bepaald niveau van arbeidstevredenheid en welzijn? Longitudinaal onderzoek toont aan dat het eerste geldt. Jobonzekerheid veroorzaakt een verlaging van de arbeidstevredenheid en het welzijn (De Witte et al., 2001).

1.3.4 Verklaringen voor de gevolgen van jobonzekerheid

Kwantitatieve jobonzekerheid behelst de perceptie dat de *huidige* job verloren kan worden. Deze perceptie wordt negatief beleefd (De Witte, 1999). Hier zal ik op zoek gaan naar enkele verklaringen die de literatuur geeft voor de negatieve gevolgen van jobonzekerheid.

In onze maatschappij neemt arbeid een centrale plaats in. Het is de sleutel tot sociale integratie, sociale participatie en erkenning. Dit staat centraal in het *latente deprivatiemodel* van Jahoda (1982). Arbeid voldoet in onze samenleving aan meerdere noden, zoals de economische en de sociale behoeften. Hieronder hoort onder andere het verwerven van een inkomen, status, het structureren van het leven, sociale contacten buiten de gezinskring en het zich individueel en sociaal kunnen ontplooien. Werk biedt ons bovendien de mogelijkheid om een bijdrage te leveren aan de ruimere maatschappij. Een dreiging met werkloosheid houdt de frustratie van deze noden in. Dit is een weinig aantrekkelijk toekomstperspectief: er is sprake van verlies van inkomen, verlies van ontplooiingsmogelijkheden, status en sociale contacten (De Witte, 1999, 2005a, 2005b; De Witte et al., 2001).

Vanuit werkstressonderzoeken komen nog andere factoren naar voren. Allereerst is er bij jobonzekerheid sprake van *onvoorspelbaarheid*. Het is voor de betrokkene niet mogelijk om een concrete actie te ondernemen, omdat er geen zekerheid is over de toekomst. Warr (1994) spreekt in zijn *Vitaminemodel* van *environmental clarity*. Deze onduidelijkheid over de manier van reageren in de onvoorspelbare situatie heeft een invloed op het psychologisch welbevinden. Bovendien speelt *onbeheersbaarheid* ook een rol. Dit gebrek aan controle komt overeen met de *machteloosheid* die ervaren wordt waar Greenhalgh en Rosenblatt (1984) van spraken. Dit vormt het kernprobleem van jobonzekerheid. Stressoren die oncontroleerbaar zijn, zijn meer problematisch voor het welzijn dan onvoorspelbare stressoren. De werknemer kan immers niets doen aan belastend karakter ervan (De Witte, 2005b).

Ten slotte biedt de theorie van het *psychologisch contract* ook verklaringsmogelijkheden (Rousseau, 1995). De ruilverhouding tussen werkgever en werknemer staat hier centraal. De

werkgever enerzijds biedt een goed, rechtvaardig loon en werkzekerheid. Anderzijds is er de werknemer die zich inzet en loyaal is ten aanzien van de organisatie. Jobonzekerheid impliceert een schending van het psychologisch contract door de werkgever. De werknemer poogt deze ongelijke balans te herstellen door zich minder in te zetten. Bovendien zal zijn betrokkenheid afnemen (De Witte, 1999, 2005a, 2005b).

1.4 Employability

Employability is een psychosociaal construct dat steeds meer naar voren geschoven wordt als een belangrijke variabele. Totnogtoe zijn er echter weinig empirische onderzoeken uitgevoerd. In de literatuur wordt employability meestal conceptueel beschreven. Het is een vaag concept, waar nog geen duidelijke consensus over bestaat.

In dit onderdeel zal ik dan ook eerst stil staan bij de conceptualisatie van het begrip. Hiervoor wordt employability afgezet tegenover andere, gelijkaardige, concepten. Daarna zal ik de directe verbanden tussen employability enerzijds en jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en welzijn anderzijds tonen. Tot slot zal ik employability als moderator in de relatie tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn bespreken.

1.4.1 Conceptualisatie

1.4.1.1 Poging tot definitie

Wanneer employability als woord ontleed wordt, kunnen we er verschillende aspecten in terug vinden. Het is een samentrekking van *employment* (werk) en *ability* (bekwaamheid/capaciteit). Een medewerker blijft zijn gehele werkzame leven inzetbaar, als zijn capaciteiten optimaal worden benut en ook voortdurend verder worden ontwikkeld. Anderen zien employability als een samentrekking van *employment* en *adaptability* (aanpassingsvermogen). Dit aanpassingsvermogen en ook de snelheid waarmee de werknemers kunnen inspelen op de steeds snellere veranderingen in de werkomgeving, zijn voorwaarden voor een maximale en blijvende inzetbaarheid. Baanzekerheid (*lifetime employment*) maakt plaats voor werkzekerheid (*employability*) (Thomas & Frietman, 1998).

Er zijn meerdere definities van employability. Ze verwijzen allemaal naar de vaardigheid van een individu om transities binnen de arbeidsmarkt te maken (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2006).

Thijssen maakt een categorisatie van deze definities. Deze kunnen handig zijn om het concept duidelijker te definiëren. Hij constateert een gelaagdheid in de definities, maar komt toch tot een indeling:

1. In de *kerndefinitie* wordt employability omschreven als de persoonlijke geschiktheid om werk te verrichten. Enkel het vermogensaspect komt dus aan bod in deze definitie (de werknemer bezit het vermogen om werk te vinden).
2. In de *verruimde definitie* wordt er ook gekeken naar de persoonsgebonden kwaliteiten. Deze maken het mogelijk om de actuele inzetbaarheid uit te breiden. De bereidheid wordt, naast het vermogen, ook een belangrijke factor in de definitie.
3. De *allesomvattende definitie* bevat daarnaast ook contextgebonden factoren. Deze factoren kunnen de inzetbaarheid stimuleren of belemmeren. Employability krijgt op deze manier een tijds- en plaatsgebonden karakter dat afhankelijk is van de persoonlijke arbeidsmarktcontext (Thijssen, 2000 in Forrier & Sels, 2003). Zo is het mogelijk dat je als werknemer wel de bereidheid en de mogelijkheden beschikt om aan de werkeisen te voldoen (waardoor je *employable* bent), maar dat er bijvoorbeeld een economische crisis is, waardoor je geen werk kan vinden.

Binnen de definiëring van employability wordt er dus een onderscheid gemaakt tussen het *vermogen* van de werknemer om werk te vinden en te behouden enerzijds (Wilk & Sackett, 1996) en de *bereidheid* van de werknemer ervoor anderzijds (Noe & Barber, 1993) (Figuur 1-2).

Thomas en Frietman (1998) integreren beiden in hun morfologische ontleding van het concept, maar benadrukken wel het aspect *vermogen*. In deze verhandeling wordt ook toegespitst op dit aspect. Het vermogen kan bekeken en gemeten worden als een objectief concept, maar ook als een subjectief concept. Objectief gezien beschikt een werknemer over bepaalde vermogens en capaciteiten die hij kan hanteren om zijn werk naar behoeven uit te voeren. De werknemer kan zijn vermogen ook subjectief inschatten. Wanneer het subjectief gemeten zou worden, moet er rekening gehouden worden met onder- of overschatting van de eigen vermogens. In deze verhandeling wordt enkel het subjectieve aspect bestudeerd.

Bereidheid biedt een keuze om zich vaardigheden en kennis wel of niet eigen te maken. Bereidheid is een fenomeen dat wordt beïnvloed door verschillende situationele variabelen, die niet allemaal gecontroleerd kunnen worden in onderzoek. Hierdoor fluctueert bereidheid meer dan vermogen. Onder andere om deze reden zal bereidheid niet worden bestudeerd in het kader van deze verhandeling.

Ik zal verder een kerndefinitie hanteren, en meer bepaald die van Thomas en Frietman (1998): “Employability is het vermogen van mensen om werk te krijgen.” Enkel het vermogensaspect zal dus een rol spelen.

Employability of inzetbaarheid is dus een individuele karakteristiek met vele betekenissen. De Witte (2005a) brengt het concept onder in twee vormen: enerzijds verwijst het naar het versterken van algemene beroepsvaardigheden (vb. taalkennis), anderzijds naar het aanleren van interpersoonlijke vaardigheden, zoals het leren omgaan met veranderingen. Deze indeling geeft weer dat een persoon zich kan ontwikkelen op vele gebieden. Niet enkel op het zuiver professionele gebied ondergaat hij veranderingen, maar ook op sociaal gebied.

Employability omhelst dus individuele karakteristieken die adaptieve cognitie, gedrag en affect op gang brengen en de verbinding tussen individu en werk verbeteren. De werknemer zal kennis, vaardigheden en andere karakteristieken verwerven en aanwenden om aan de eisen van de omgeving te voldoen (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). De turbulente omgeving van de organisatie vraagt namelijk *employable* personen om te kunnen omgaan met de flexibiliteit. De relatie tussen de organisatie en zijn medewerkers wordt dus mede beïnvloed door de veranderende omstandigheden.

Samengevat kunnen we stellen dat employability een (pro)actieve aanpassing van werknemers in het werkdomein omhelst (Fugate et al., 2004).

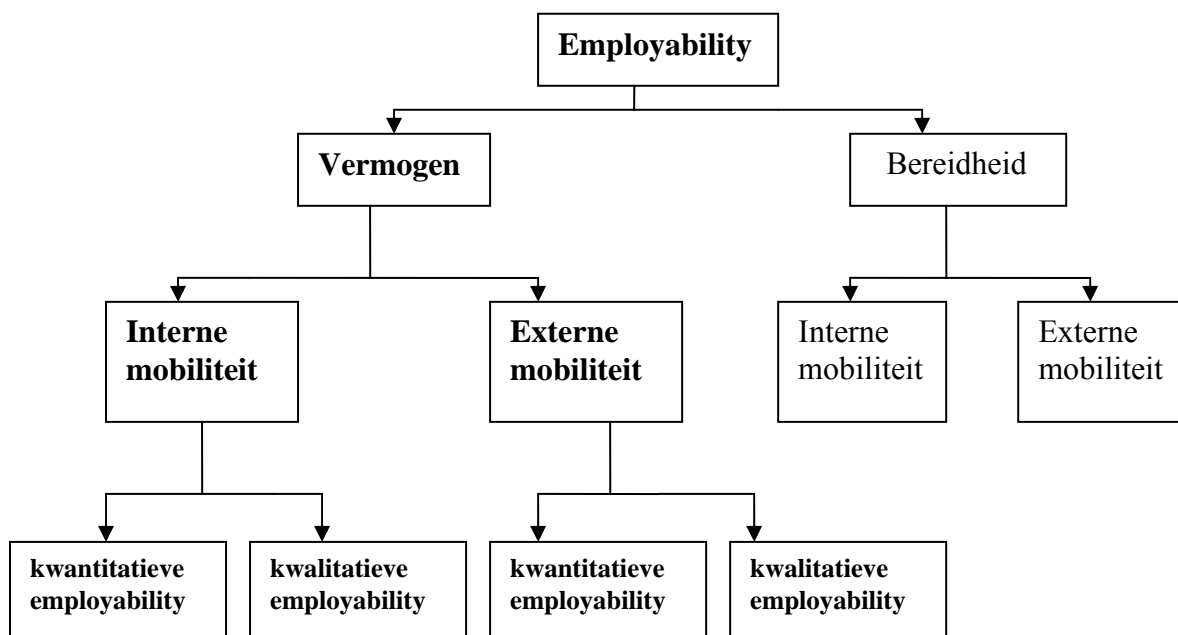
1.4.1.2 Interne en externe employability

De notie employability kan zowel intern als extern zijn (Figuur 1-2). Met *interne* employability worden de individuele vaardigheden en competenties bedoeld, die bruikbaar zijn binnen een verscheidenheid aan posities binnen de organisatie (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Interne employability wordt in deze verhandeling opgevat als een verbetering van je positie, binnen de huidige job of binnen een andere job, maar steeds binnen de grenzen van de huidige organisatie. *Externe* employability omhelst daarentegen de vaardigheden die het mogelijk maken om een job te vinden buiten de organisatie (een gelijkaardige job of beter).

1.4.1.3 Kwantitatieve en kwalitatieve employability

Net als bij jobonzekerheid, hanteer ik hier de opdeling kwantitatief-kwalitatief (Figuur 1-2). Werknemers kunnen jobonzekerheid ervaren ten aanzien van de hele job (kwantitatief), of ten aanzien van deelaspecten ervan (kwalitatief). Naar analogie hiervan is er ook een opdeling te bedenken binnen het concept employability. Kwantitatieve employability is dan het verwerven van een nieuwe job. Kwalitatieve employability heeft betrekking op het verwerven van bepaalde aspecten van een job (bijvoorbeeld promotie, loon en arbeidsomstandigheden).

De verschillende aspecten van employability die werden aangegeven, worden schematisch weergegeven in Figuur 1-2. In deze verhandeling heb ik gekozen om te werken met zowel interne als externe employability en met zowel de kwantitatieve als de kwalitatieve component.



Figuur 1-2. Schematisch overzicht van de aspecten van employability.

1.4.2 Afbakening van employability tegenover andere concepten

Employability is een vaag concept, dat nauw aanleunt bij andere concepten. Voor een duidelijke afbakening van het begrip employability is het dus aangewezen om enkele gelijkenissen en verschillen tussen soortgelijke concepten aan te reiken.

1.4.2.1 Jobonzekerheid

De variabele die centraal staat in deze verhandeling, jobonzekerheid, vertoont meer verschillen dan gelijkenissen met employability. Ten eerste is jobonzekerheid een negatief begrip, daar waar employability een meer positieve connotatie heeft. Jobonzekerheid handelt over de *twijfel* van het voortbestaan van de huidige job, of deelaspecten daarvan. Employability daarentegen handelt over het *vermogen* om werk te krijgen.

Employability kan beschouwd worden als een alternatief van werkzekerheid (Forrier & Sels, 2003). Zo stelt de definitie van Thomas en Frietman (1998) employability gelijk aan werkzekerheid. Mijn inziens zijn jobonzekerheid en employability geen extremen op één dimensie, maar twee verschillende dimensies die bijgevolg apart onderzocht moeten worden.

Ten tweede is jobonzekerheid een beleving die rechtstreeks voortkomt uit de job zelf. Je percipieert je job namelijk als onzeker. Employability is daarentegen een individuele karakteristiek, een vermogensaspect van de persoon.

1.4.2.2 Locus of control

Locus of control is een variabele die in vele onderzoeksdomeinen een plaats krijgt. Hier gebruiken we de betekenis zoals die wordt geformuleerd door Rotter (1966) in het kader van zijn sociale leertheorie: “De gegeneraliseerde verwachting betreffende de contingentie tussen gedrag en de uitkomst van het gedrag.” Er zijn twee types van individuen. Enerzijds zijn er de prototypisch intern gecontroleerde individuen. Bij deze personen is de locusdimensie te situeren bij het individu zelf. Ze zien een betrouwbare contingentie tussen hun gedrag en de uitkomst. Dat betekent dat ze beloningen en mislukkingen aan zichzelf (hun gedrag en permanente karakteristieken) wijten. Anderzijds zijn er prototypisch extern gecontroleerde individuen. Zij zien geen betrouwbare contingentie tussen hun gedrag en de uitkomst daarvan. Zij wijten beloning en mislukking aan onstabiele krachten, buiten zichzelf (onafhankelijk van hun eigen gedragingen). Toeval, geluk, noodlot en machtige anderen zijn voorbeelden van externe krachten (Rotter, 1966).

Verder stelt de sociale leertheorie dat we, volgend op vroegere ervaringen, bepaalde verwachtingen creëren over de reacties op en de mate waarin we controle hebben op de gevolgen van onze eigen handelingen. We kunnen dan vaardigheid, dan wel geluk, verwachten bij toekomstige gedragingen (Rotter, 1966).

Uit onderzoek blijkt dat locus of control een band vertoont met verschillende attitudes en gedragingen van werknemers. De resultaten van een onderzoek van Gemmill en Heisler (1972) gaven aan dat mensen met een interne locus of control minder jobstress en meer arbeidstevredenheid rapporteren dan mensen met een externe locus of control.

Bij employability wordt eenzelfde hypothese aangenomen. Een hoge graad van employability leunt het meeste aan bij interne locus of control, terwijl een laag vermogen om zich *employable* op te stellen eerder valt in dezelfde categorie als externe locus of control. Het is echter ook goed mogelijk dat je je *employable* kan opstellen, maar dat de arbeidsmarkt slecht functioneert en dat je daardoor geen werk zal vinden. Een eenzijdige hypothese is dan moeilijker op te stellen.

Er zijn gelijkenissen te vinden tussen beide concepten. Wat is dan het verschil? Locus of control handelt meer over het gevoel van *controle* over jezelf en je handelingen. “Waarom kan ik mijn succes/mislukking toeschrijven?” Locus of control is een persoonlijkheidskarakteristiek. Employability daarentegen is *maakbaar*.

Bovendien kan je locus of control beschouwen als een onderdeel van employability. Bij employability kan je jezelf de vraag stellen waarom een persoon zijn mogelijke successen en mislukkingen toeschrijft. Bijvoorbeeld: “ik zou promotie kunnen maken op basis van mijn vaardigheden.” Wanneer een persoon hoog scoort op dit item, zal hij een interne locus of control erkennen bij zichzelf (‘op basis van mijn vaardigheden’) en een hoge employability (‘promotie kunnen maken’). Locus of control kan dus verklaringsgronden bieden voor het niveau van employability.

1.4.2.3 *Self-efficacy*

Self-efficacy is een begrip dat nauw samenhangt met employability. Gepercipieerde self-efficacy gaat over iemands evaluatie over zijn mogelijkheden. Deze acties zijn nodig om om te gaan met toekomstige situaties (Bandura, 1982). De vraag die hier centraal staat, is: “Ben ik capabel om problemen op te lossen?” Self-efficacy vormt als het ware een brug tussen kennis en actie. Meer toegespitst op de werksituatie, bestaat er het begrip *occupational self-efficacy*. Vooral deze vorm van self-efficacy vertoont sterke gelijkenissen met employability.

Self-efficacy is een veel ruimer begrip dan employability, zelfs als het gaat om *occupational self-efficacy*. Employability handelt maar over een klein deel van het werklevens, namelijk het vermogen tot verwerven of behouden van een job.

In deze verhandeling wordt employability behandeld als een subjectief begrip ('Percipieer ik mezelf als inzetbaar?'). Daarnaast biedt het ook mogelijkheden tot een objectieve invalshoek ('Door mijn opleidingen ben ik meer inzetbaar.'). Dit wordt echter niet verder besproken. Self-efficacy is een subjectief begrip. Het speelt zich volledig af binnenin de persoon. Toegegeven, het is een klein, maar wel belangrijk, verschil.

Daarenboven bepalen de oordelen over self-efficacy hoeveel moeite en energie personen kunnen opbrengen om bepaalde obstakels of negatieve ervaringen te overwinnen (Bandura, 1982). Employability maakt gebruik van een andere invalshoek. Het determineert niet rechtstreeks de persistentie tot succes, maar bevordert die wel. Wanneer iemand meer *employable* is, zal zich dat op langer termijn vertalen in meer carrière-successen, of toch het gevoel daarvan.

1.4.2.4 Coping

Een copingstrategie kan gedefinieerd worden als de gedragingen die een individu stelt om met stressvolle situaties, die gekenmerkt worden door onzekerheid, om te gaan (Fleishman, 1984). Er zijn individuele verschillen mogelijk in de voorkeur voor een bepaalde copingstrategie. Tevens is het mogelijk dat eenzelfde individu meerdere copingstijlen gebruikt (Fleishman, 1984). Er worden drie soorten copingstrategieën onderscheiden (Endler & Parker, 1994): probleemgeoriënteerde strategieën, emotiegeoriënteerde strategieën en vermijdingsgeoriënteerde strategieën. Een probleemgeoriënteerde strategie is gericht op de bron van stress, het individu stelt handelingen om het probleem op te lossen. Een emotiegeoriënteerde strategie focust op het gevoel van stress, het individu is er dan op gericht de hoeveelheid stress die samenhangt met de stressor te reduceren, zonder het probleem zelf aan te pakken. De vermijdingsgeoriënteerde strategie verwijst naar het vermijden en ontkennen van het probleem, het individu tracht er niet aan te denken of ontkent dat er een probleem bestaat.

Employability als moderator vertoont gelijkenissen met de probleemgeoriënteerde strategie. Employability is namelijk een aanpak die gericht kan zijn op de oplossing van het probleem (bijvoorbeeld jobonzekerheid).

Net als bij self-efficacy, kunnen we besluiten dat coping veel ruimer is dan employability. Coping kan namelijk betrekking hebben op alledaagse situaties.

1.4.3 Job(on)zekerheid en employability

Het rechtstreeks verband tussen jobonzekerheid en employability zal ook in deze verhandeling onderzocht worden.

Employability kan opgevat worden als een 'win-win'-situatie. Zowel de organisatie als de werknemers kunnen hun doelstellingen immers bereiken: zowel de behoefte aan flexibiliteit van de organisatie, als de behoefte aan zekerheid van de werknemers wordt bevredigd (Gasperesz & Ott, 1996). Werkgevers hebben behoefte aan een wisselende omvang van kwalitatief hoogwaardig personeel dat breed en snel inzetbaar is: werken als de markt het vraagt (Thomas & Frietman, 1998). Aangezien het werkleven transformeert en meer flexibiliteit vereist, is het dus aangewezen om als werkende persoon bij te blijven met de veranderingen. Werknemers ontleen hun zekerheid niet langer aan hun dienstverband maar aan datgene dat ze te bieden hebben: hun kennis en kunde (Thomas & Frietman, 1998). Gemotiveerde werknemers die gewoon zijn te leren en te veranderen, kunnen ook buiten de grenzen van hun functie bewegen. Hierin kan employability geplaats worden.

Continue aanpassingen zijn essentieel om succes te boeken in een professionele carrière. Het is noodzakelijk om de gepaste capaciteiten te hebben en te behouden om steeds, zowel intern als extern, inzetbaar te zijn gedurende je werkleven (Forrier & Sels, 2003). Op die manier wordt een werknemer eerder als proactief gezien, iemand die zich actief inzet en veranderingen induceert om vat te krijgen op de vele veranderingen (Fugate et al., 2004).

Individueel met een hoge employability zullen zich actief engageren in een situatie. Hun vermogen is groter en ze zoeken situaties op die aan hun beroepsinteresses en capaciteiten voldoen. Tegelijkertijd veranderen ze hun cognities en gedrag om de situatie en zijn gevolgen (zoals arbeidstevredenheid en carrière mogelijkheden) te optimaliseren. Door zich zo te engageren zal de angst en onzekerheid gereduceerd worden (Fugate et al., 2004). Door kennis en vaardigheden te leren/hanteren, krijg je namelijk meer controle over de situatie, hetgeen onzekerheid doet afnemen. Degene met een hoge employability zouden dus minder kwetsbaar moeten zijn voor de bedreiging van jobverlies (Silla, Gracia, Peiró, De Witte & De Cuyper, in review). In voorgaand onderzoek werd employability reeds bekeken als een potentiële antecedent van jobonzekerheid (Forrier, Sels, Van Hootegeem, De Witte & Vander Steene, 2002; Forrier & Sels, 2003; Sverke et al., 2002).

Op basis van voorgaande aspecten, vorm ik dan ook de hypothese dat jobonzekerheid wordt gereduceerd als een persoon zich meer inzetbaar voelt.

Er is een verband te bedenken tussen kwantitatieve/kwalitatieve jobonzekerheid en externe/interne employability. Wanneer je je meer inzetbaar voelt op de externe arbeidsmarkt, is het mogelijk dat je vooral minder kwantitatieve jobonzekerheid ervaart. De dreiging met je job wordt opgevangen door je gevoelens van externe inzetbaarheid. Als een werknemer zich daarentegen meer intern inzetbaar voelt (hoge interne employability), zal deze werknemer minder onzeker kunnen zijn over bepaalde deelaspecten van je job (kwalitatieve jobonzekerheid). Hier wordt de dreiging met deelaspecten van je job opgevangen door je gevoelens van inzetbaarheid op de interne arbeidsmarkt. De directe band tussen jobonzekerheid en employability met elk hun dimensies (kwantitatieve/kwalitatieve jobonzekerheid en interne/externe employability) zal een plaats krijgen in het onderzoek in deze verhandeling.

1.4.4 Employability en arbeidstevredenheid/welzijn

In een onderzoek naar de rol van employability als moderator, is het ook interessant om het rechtstreeks verband te bekijken tussen de moderator, employability, en de afhankelijke variabelen, in dit geval arbeidstevredenheid en welzijn.

Het is aannemelijk te stellen dat employability een direct effect zou hebben. Zo veronderstel ik dat employability een positieve samenhang vertoont met arbeidstevredenheid en welzijn. Werknemers die zich meer inzetbaar voelen, hebben een hogere arbeidstevredenheid en een hoger welzijn. Hier zijn verschillende theoretische verklaringen voor (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, Alarco, 2006). Ten eerste kan employability gevoelens van controle over de carrière verhogen, hetgeen gerelateerd is aan welzijn (Fugate et al., 2004; Marler, Barringer & Milkovich, 2002). Hoge employability vergroot namelijk de kans om werk te vinden. Zo stelden onderzoekers (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, in press) dat employability gevoelens van angst om werkloos te worden, zou reduceren. Binnen deze interpretatie voorziet employability werknemers van keuzes en alternatieven die ze minder kwetsbaar maakt in tijden van economische recessie. Ten tweede kan employability voorkomen dat werknemers zich ‘opgesloten’ voelen in hun job (Aronsson & Göransson, 1999). De auteurs beschrijven dit begrip als “niet in jouw geprefereerde job zitten, terwijl je moeite ondervindt om een nieuwe job te vinden”. Aronsson & Göransson (1999) vonden een relatie tussen ‘zich opgesloten voelen’ en verminderd welzijn. Ten derde kan employability de waardebeoordeling van de werknemer over zijn huidige werkgever en de externe arbeidsmarkt verbeteren (De Grip, Van Loo & Sanders, 2004). Dit kan op zijn

beurt gevoelens van controle stimuleren, hetgeen geassocieerd is met welzijn (e.g. Marler et al., 2002).

Uit onderzoek blijkt echter dat employability geen significant directe relatie heeft met welzijn of levenstevredenheid (Silla et al., in review).

1.4.5 Employability als moderator

Het is de moeite waard om de invloed van moderatoren op de negatieve consequenties van jobonzekerheid na te gaan. Individuele verschillen kunnen bijvoorbeeld de relatie tussen de gepercipieerde jobonzekerheid en de gevolgen voor het individu bufferen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). De kennis van moderatoren verbreedt enerzijds de theoretische kennis over de manier waarop jobonzekerheid attitudes en welzijn beïnvloedt. Anderzijds heeft het ook praktisch nut. Het biedt immers aanwijzingen over de variabelen die beïnvloed of gewijzigd moeten worden, wanneer iemand de schadelijke effecten van jobonzekerheid wil reduceren (De Witte, 2005a).

Jobonzekerheid is problematisch omdat het *onvoorspelbaarheid* en *gebrek aan controle* impliceert (De Witte, 2005a). Dit gebrek aan controle komt overeen met de *machteloosheid* waarvan Greenhalgh en Rosenblatt (1984) spraken. Deze theoretische verklaring biedt ons de mogelijkheid om employability als buffer te zien. Personen met een hoge employability beleven onzekerheid op een andere wijze, ze percipiëren hun arbeidsmarktpositie gunstiger. Employability kan gevoelens van controle over de carrière verhogen (Fugate et al., 2004; Marler et al., 2002). Door zelf de touwtjes in handen te nemen, wordt de situatie namelijk meer controleerbaar. De negatieve gevolgen van jobonzekerheid kunnen dan vermeden of verminderd worden. Employability kan op die manier een rol spelen als buffer tussen de relatie jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn. Juist hier ligt de klemtoon van deze verhandeling.

De praktische implicatie van het onderzoek van de bufferende aspecten van employability ligt hem in de vraag hoe werknemers hun gevoel van inzetbaarheid kunnen verhogen of nieuw leven inblazen. Hierdoor zou de relatie tussen jobonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en welzijn anderzijds kunnen veranderen.

Empirisch onderzoek over de modererende rol van employability in de relatie tussen jobonzekerheid en individuele gezondheid is schaars. Er zijn echter wel onderzoekers die concepten hebben gebruikt die nauw aansluiten bij employability, om deze relatie te onderzoeken. Zo vonden Kuhnert en Vance (1993, in Silla, Gracia, Peiró, De Witte & De Cuyper, in review) dat *occupational mobility* de relatie tussen jobonzekerheid en depressie modereert. Occupational mobility wordt hier opgevat als de gepercipieerde kans om een gelijkaardige job te vinden in een andere organisatie (Cheng & Chan, 2007). Werknemers met een hoge gepercipieerde jobmobiliteit, rapporteerden minder depressie volgend op jobonzekerheid. Büssing (1999) vond eenzelfde relatie. Zijn concept, *perceived alternatives on the labour market*, modereerde de relatie tussen jobonzekerheid (een organisatie in crisis) en psychosomatische klachten. Mohr (2000) gebruikte het concept *chances of getting a new job*. In het onderzoek werd een sterkere relatie gevonden tussen jobonzekerheid en psychosomatische klachten voor personen met minder kansen op de arbeidsmarkt. De variabele ‘kansen op de arbeidsmarkt’ modereerde de relatie tussen jobonzekerheid en angst en depressie echter niet.

Deze resultaten zijn in lijn met onderzoek waarbij verschillende auteurs hebben gesuggereerd dat employability de relatie tussen jobonzekerheid en zijn gevolgen kan modereren (Fugate et al., 2004; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

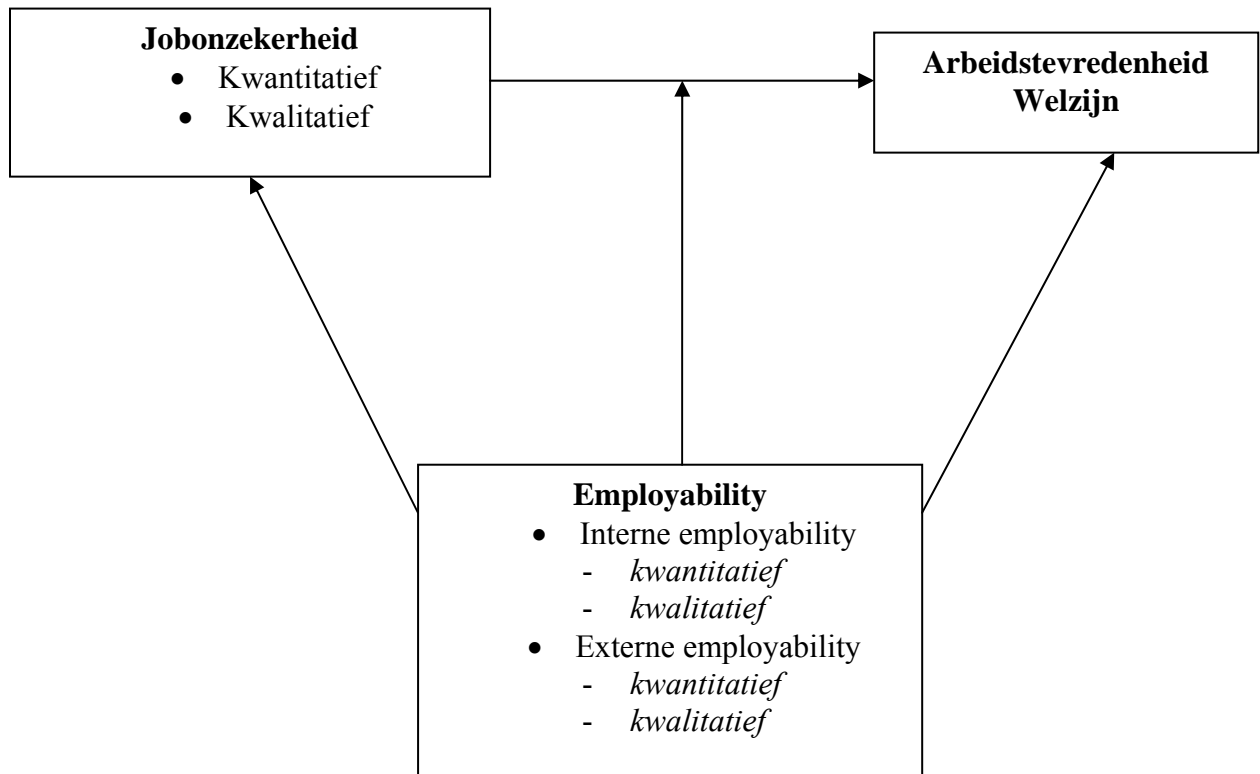
Recent empirisch onderzoek bevestigt deze veronderstelling: employability kan de negatieve gevolgen van jobonzekerheid op gezondheid bufferen (Silla et al., in review). Deze onderzoekers vonden namelijk dat jobonzekerheid een negatief verband vertoont met zowel welzijn als levenstevredenheid. Deze relatie werd sterker naarmate werknemers zichzelf als ‘laag in employability’ percipieerden. Deze resultaten hebben een aantal belangrijke praktische implicaties. Ten eerste kunnen organisaties de negatieve gevolgen van een wijdverspreide stressor zoals jobonzekerheid voorkomen, wat zowel werknemers als organisaties ten goede komt. Ten tweede hebben de resultaten gevolgen voor het trainingbeleid van de organisatie. Organisaties zouden dus vaardigheden en competenties kunnen verbeteren, zodat de werknemers betere perspectieven hebben op toekomstige tewerkstelling en carrièremogelijkheden. Bovendien hebben de resultaten implicaties op de benadering van werknemerrelaties (Silla et al., in review).

1.5 Voorlopige onderzoekshypothesen

1. Na controle voor achtergrondkenmerken zal kwantitatieve jobonzekerheid samengaan met een lagere arbeidstevredenheid (1a) en een lager psychisch welzijn (1b).
2. Na controle voor achtergrondkenmerken zal kwalitatieve jobonzekerheid samengaan met een lagere arbeidstevredenheid (2a) en een lager psychisch welzijn (2b).
3. Er bestaat een negatieve samenhang tussen employability en jobonzekerheid: jobonzekerheid wordt gereduceerd als een werknemer zich meer inzetbaar voelt. Hier wordt de rechtstreekse band nagegaan tussen de dimensies van employability en de dimensies van jobonzekerheid. Daarbij wordt verondersteld dat het verband tussen externe employability en kwantitatieve jobonzekerheid en het verband tussen interne employability en kwalitatieve jobonzekerheid hoger zal zijn dan de andere verbanden.
4. Na controle voor achtergrondkenmerken zal employability een positieve samenhang vertonen met de arbeidstevredenheid (4a) en het welzijn (4b).
5. De modererende rol van employability wordt getoetst. Het zal de relatie tussen jobonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en welzijn anderzijds modereren. Er kan verwacht worden dat de negatieve relatie tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn sterker zal zijn wanneer werknemers zichzelf percipiëren als minder *employable*. In tegenstelling hiermee zal de relatie zwakker zijn wanneer de werknemers zichzelf als hoog *employable* inschatten. We voorspellen dus dat employability een bufferende rol zal spelen op de negatieve relatie tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn. Omdat zowel jobonzekerheid als employability verschillende dimensies omvatten, wordt er een opdeling gemaakt binnen deze moderatorhypothese:
 - Kwantitatieve jobonzekerheid:
 - i. De modererende werking van *interne kwantitatieve* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - ii. De modererende werking van *externe kwantitatieve* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.

- iii. De modererende werking van *interne kwalitatieve* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
- iv. De modererende werking van *externe kwalitatieve* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
- Kwalitatieve jobonzekerheid:
 - v. De modererende werking van *interne kwantitatieve* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - vi. De modererende werking van *externe kwantitatieve* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - vii. De modererende werking van *interne kwalitatieve* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - viii. De modererende werking van *externe kwalitatieve* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.

1.6 Eenvoudig model



Figuur 1-3. Eenvoudig voorstelling van het onderzoeksmodel.

HOOFDSTUK 2: BESCHRIJVING VAN HET ONDERZOEK

Deze verhandeling maakt deel uit van een globaal onderzoekproject rond jobonzekerheid, waar verschillende thesisstudenten deel van uitmaken. Ieder van ons heeft jobonzekerheid als centrale onafhankelijke variabele, maar andere afhankelijke- en moderatorvariabelen. Er werd een gemeenschappelijke vragenlijst opgesteld, waarbij alle variabelen aan bod kwamen.

In dit hoofdstuk wordt het onderzoeksopzet nader besproken. Allereerst zal er toegelicht worden hoe de data werden verzameld. Bovendien wordt ingegaan op de bedrijven die meewerkten aan dit onderzoek. Ten tweede worden de kenmerken van de steekproef beschreven. Ten derde gaan we kijken naar de operationalisering van de verschillende variabelen. Er wordt tevens ingegaan op de opbouw van de vragenlijst. Aan het einde van dit hoofdstuk zullen de onderzoekshypothesen nog aan bod komen.

2.1 Dataverzameling

Aan de hand van een elektronische vragenlijst werden de data verzameld bij verschillende bedrijven uit verschillende sectoren. Het onderzoek liep van februari 2007 tot juni 2007. Het internetadres waarop de vragenlijst terug te vinden was, werd verspreid in verschillende bedrijven. Ofwel kregen de werknemer een e-mail met de link naar de vragenlijst ofwel kregen ze een *flyer* waarop de link stond (Bijlage 1). Deze flyer werd gegeven aan werknemers die geen computer op het werk hebben of de vragenlijst niet tijdens de werkuren mochten invullen.

Wij hebben gekozen voor een elektronische vragenlijst in plaats van een papieren vragenlijst om verschillende redenen. Via een elektronische versie zouden we immers meer mensen kunnen bereiken. Bovendien werden de gegevens automatisch verzameld in een Excel-bestand, hetgeen het manueel ingeven van data overbodig maakte. Een ander voordeel is dat de werknemers niet naar een volgende pagina konden als ze niet alle items hadden ingevuld. Hierdoor hadden wij geen *missing values* in onze data.

Er zijn echter ook nadelen verbonden aan het gebruik van elektronische vragenlijsten. Zo is het mogelijk dat er een specifieke steekproef wordt bereikt. Zo is het mogelijk dat we vooral hooggeschoolde werknemers bereiken, aangezien zij meer ervaring hebben met het elektronisch invullen van een vragenlijst. Bovendien moeten respondenten een computer

hebben om de vragenlijst in te vullen. Een ander nadeel aan de elektronische versie is dat de vragenlijst niet aan de kant kan worden gelegd wanneer men een pauze wil inlassen bij het invullen. Dit kan wel bij een papieren vragenlijst.

Bedrijven die in moeilijkheden verkeren door herstructureringen en ontslagen, zijn meestal niet bereid om hun medewerking te verlenen aan een onderzoek omtrent jobonzekerheid. Dit is immers een gevoelig thema. Deze gevoeligheden leven niet alleen bij bedrijven, maar ook bij particulieren. Vandaar was het noodzakelijk dat we ons thesisonderzoek breder kaderden. Het onderzoek werd voorgesteld als een onderzoek naar de beleving van het werk in onze tijdsgeest.

Door de contacten die ik heb met Vacature, hebben we een artikel kunnen posten in de carrièrepush, de wekelijkse nieuwsbrief die Vacature.com uitstuurt naar ongeveer 200 000 professionals (Bijlage 2). Op donderdag 22 maart 2007 werd deze carrièrepush uitgestuurd. Bovendien is de aankondiging nog eens op de homepage van Vacature.com verschenen in april. Het doelpubliek van Vacature zijn hooggeschoolde professionals van 25 tot 40 jaar.

Ik heb zelf ook de HR Manager van Centerparcs België kunnen overtuigen tot medewerking aan ons onderzoek. Ik ben aan zijn naam en telefoonnummer gekomen via een kennis. Ik heb in de twee vestigingen van Centerparcs (Vossemeren in Lommel en Erperheide in Peer) flyers gelegd (Bijlage 1). De personeelsleden zouden deze flyers meekrijgen wanneer ze hun maaltijdcheques kwamen afhalen. Op die momenten zien zij 90% van al hun werknemers langskomen. De flyers werden uitgedeeld aan 1300 personeelsleden van Centerparcs, arbeiders en bedienden. De HR Manager heeft de ervaring met schriftelijke enquêtes dat 50% retourneert. Voor hun kerstcadeau kunnen de medewerkers kiezen via het internet welk pakket zij het liefste willen. Daaruit blijkt dat 70% van een computer gebruik maakt. Wij weten niet precies hoeveel mensen van Centerparcs onze vragenlijst hebben ingevuld.

Binnen familie-, vrienden-, en kennissenkring heb ik onze vragenlijst ook verder laten verspreiden, zodat wij een groter bereik van respondenten zouden krijgen.

2.2 Beschrijving van de steekproef

Wij weten niet precies hoe hoog onze responsratio is, aangezien we niet exact kunnen bepalen hoeveel mensen wij precies hebben kunnen bereiken. Wij hebben 394 ingevulde vragenlijsten, hetgeen onder onze verwachtingen lag. Wij hebben besloten om de dataverzameling stop te zetten, aangezien het aantal niet meer steeg.

Aan het einde van de vragenlijst werden achtergrondkenmerken bevroegd. Deze kunnen wij gebruiken om onze steekproef in kaart te brengen. Op basis van de achtergrondkenmerken kunnen we kijken of onze steekproef voldoet aan de voorwaarden van representativiteit. De populatiestatistieken werden afgehaald van de website van Steunpunt WSE. De cijfers die wij presenteren zijn de statistieken van 2006 die van toepassing zijn op Vlaanderen (Steunpunt WSE, 2006).

De leeftijd varieerde van 18 jaar tot en met 65 jaar met 34,06 jaar als gemiddelde leeftijd ($SD = 10,33$). We merken dat de meeste respondenten zich bevinden in de categorie 25-49 jaar (Tabel 2-1). Onze steekproef wijkt significant af van wat verwacht wordt op basis van populatiestatistieken ($\chi^2 = 67,49$; $df = 2$; $p < 0,001$).

Tabel 2-1

Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van leeftijd

	Populatiestatistiek	Steekproef
15-24 jaar	17,85%	16,8%
25-49 jaar	53,75%	73,3%
50-65 jaar	28,4%	10,9%

De respondenten werken gemiddeld ongeveer 7 jaar in het betreffende bedrijf ($SD = 8,21$) en ongeveer 6 jaar in de huidige functie ($SD = 7,77$). De steekproef bestaat uit 63,8% vrouwen en 36,2% mannen. In de populatiestatistieken zijn er 55,47% mannen en 44,53% vrouwen (Tabel 2-2). Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in deze steekproef ($\chi^2 = 58,78$; $df = 1$; $p < 0,001$).

Tabel 2-2

Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van geslacht

	Populatiestatistiek	Steekproef
Man	55,47%	36,2%
Vrouw	44,53%	63,8%

42,9% van de respondenten geeft aan dat zijn hoogste opleiding hoger onderwijs buiten de universiteit is. 35,5% van de respondenten hebben een universitair diploma behaald. Lager opgeleiden zijn minder aanwezig: 1,3% met een diploma lagere school; 2,3% met een diploma lager secundair onderwijs en 18,1% met een diploma hoger secundair onderwijs (Tabel 2-3). Hoger opgeleiden zijn dus duidelijk oververtegenwoordigd in onze steekproef ($\chi^2 = 320,13$; $df = 4$; $p < 0,001$).

Tabel 2-3

Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van opleiding

	Populatiestatistiek	Steekproef
Lager onderwijs	7,6%	1,3%
Lager secundair onderwijs	15,9%	2,3%
Hoger secundair onderwijs	38,9%	18,1%
Hoger niet-universitair onderwijs	24,7%	42,9%
Universitair	12,9%	35,5%

In onze steekproef werkt de overgrote meerderheid als middenniveau bediende of leiding van bediende (42,6%). 2,6% van de respondenten is productiewerker, 3,6% is geschoolde arbeider/ploegbaas, 18,5% heeft een uitvoerende/administratieve functie, 1% is zelfstandige, 26,9% hoger bediende/lager kader/middenkader en 4,9% als hoger kader/directie/vrij beroep. Meer dan acht op tien van de werknemers (86,6%) werkt voltijds en 13,4% werkt deeltijds (Tabel 2-4). Ook hier wijkt de steekproef significant af van wat volgens de populatiestatistieken wordt verwacht ($\chi^2 = 19,47$; $df = 1$; $p < 0,001$). In onze steekproef is er een oververtegenwoordiging van werknemers met een voltijdse betrekking.

Tabel 2-4

Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van voltijdse of deeltijdse betrekking

	Populatiestatistiek	Steekproef
Voltijds	77,2%	86,6%
Deeltijds	22,8%	13,4%

81% van alle respondenten heeft een vast contract en slechts 19% van de respondenten werkt met een tijdelijk contract (Tabel 2-5). De geobserveerde percentages wijken significant af van de verwachte percentages op basis van de populatiestatistieken ($\chi^2 = 76,25$; $df = 1$; $p < 0,001$). In onze steekproef is er dus sprake van een oververtegenwoordiging van werknemers met een tijdelijk contract.

Tabel 2-5

Overzicht verwachte en geobserveerde percentages van type contract

	Populatiestatistiek	Steekproef
Vast contract	92,6%	81%
Tijdelijk contract	7,4%	19%

75,5% van de respondenten heeft geantwoord dat er in het verleden organisationele veranderingen hebben plaatsgevonden in het bedrijf. 65,3% van de respondenten verwacht organisationele veranderingen in hun bedrijf in de nabije toekomst.

In onze steekproef zijn hoger opgeleiden duidelijk oververtegenwoordigd. Dit hangt ook samen met de verdeling in het functieniveau. Daarnaast beschikt de meerderheid over een vast contract en werkt die voltijds. De vrouwen zijn ook oververtegenwoordigd in onze steekproef. Door deze over- en onderverteenwoordigingen van bepaalde groepen mag er niet gegeneraliseerd worden naar de hele werkpopulatie.

2.3 Operationalisatie: beschrijving van de vragenlijst

Onze vragenlijst werd ‘Vragenlijst over beleving van het werk en toekomstkansen’ genoemd. De vragenlijst werd opgedeeld in negen onderdelen en een onderdeel over achtergrondkenmerken. In deze vragenlijst komen alle aspecten naar voor die onze

thesisgroep bespreekt. De schalen worden telkens geconstrueerd op basis van factoranalyse. Factoranalyse is een techniek die tracht om de geobserveerde variabelen te verklaren door ze terug te voeren op een aantal niet-geobserveerde variabelen waarmee men de onderliggende samenhang tussen de geobserveerde variabelen bondig wil beschrijven (Huizingh, 1999). Factoren met een eigenwaarde groter dan één werden geëxtraheerd door middel van een principale componentenanalyse, die na de Kaiser-normalisatie volgens de Varimax-methode werden geroteerd.

2.3.1 Arbeidstevredenheid (en bedrijfsbinding)

In het eerste blok van vragen wordt *arbeidstevredenheid* en *bedrijfsbinding* bevraagd aan de hand van 13 items. Deze items werden door elkaar gemengd in dit blok van vragen. De antwoordschaal heeft een bereik van 1 (helemaal niet akkoord) tot 5 (helemaal akkoord) met 3 als neutraal punt (deels akkoord, deels niet akkoord). Na factoranalyse met varimaxrotatie werden, zoals vooropgesteld, twee factoren weerhouden die samen 68,79% van de totale variantie verklaren. De eerste factor kan geïnterpreteerd worden als arbeidstevredenheid, de tweede factor als bedrijfsbinding (Tabel 2-6 en Tabel 2-7). Er zijn echter wel enkele dubbele ladingen: Item 1, 5 en 9 van de eerste factor hebben ook een lading van boven 0,30 op de tweede factor. Item 6, 8 en 10 van de tweede factoren scoren boven 0,30 op de eerste factor. De interpretatie van deze items maakt echter dat deze items toch maar tot één factor behoren. Bovendien scoren ze hoger op de factor waartoe ze zouden moeten behoren.

Aangezien enkel arbeidstevredenheid relevant is voor mijn onderzoeksmodel, wordt deze hier besproken aan de hand van factorladingen en schaalconstructie. Items 2, 4, 6, 8 en 10 behoren tot de factor bedrijfsbinding. Deze variabele wordt verder toegelicht door Evi Dirickx.

Tabel 2-6

Principale componentenanalyse voor de items van arbeidstevredenheid

Factor I: Arbeidstevredenheid	
11. Over het algemeen ben ik tevreden met het soort werk dat ik doe.	0,83
9. Ik vind plezier in mijn job.	0,83
1. In het algemeen gesproken ben ik erg tevreden over mijn werk.	0,83
5. Meestal ben ik enthousiast over mijn werk.	0,75
3. Mijn werk is dikwijls vervelend.	-0,75
7. Ik ben niet gelukkig met mijn werk.	-0,81

Tabel 2-7

Principale componentenanalyse voor de items van bedrijfsbinding

Factor II: Bedrijfsbinding	
4. Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie	0,85
6. Deze organisatie betekent veel voor mij.	0,79
10. Ik voel me als ‘een deel van de familie’ in deze organisatie.	0,77
8. Ik voel me thuis in deze organisatie.	0,62
2. Ik ervaar de problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen.	0,60

Alle items van de factor arbeidstevredenheid hebben betrekking op arbeidstevredenheid in het algemeen. Item 1 en 11 zijn ontleend aan de tevredenheidsschaal van Hackman en Oldham (1975), die deel uitmaakt van de Job Diagnostic Survey. De andere vier items (3, 5, 7 en 9) komen uit de Psycones (Rigotti, Mohr, De Cuyper, De Witte, 2004). Voor de factoranalyse werden items 3 en 7 omgedraaid zodat de resultaten eenduidig geïnterpreteerd kunnen worden.

Op basis van de 6 items werd de schaal ‘arbeidstevredenheid’ geconstrueerd. De gemiddelde score op deze schaal is 3,81 ($SD = 0,83$), dat wil zeggen dat de respondenten over het algemeen tevreden zijn over hun werk. Bij de itemanalyse blijkt bovendien dat de schaal erg betrouwbaar is, de Chronbach’s Alpha-betrouwbaarheidscoëfficiënt bedraagt namelijk 0,92.

2.3.2 Employability

Deze schaal heb ik zelf ontworpen aangezien er geen goede gevalideerde vragenlijst over employability bestond die alle aspecten omvat die ik wou onderzoeken. Ik heb de vragenlijst rond employability ingedeeld in twee batterijen: enerzijds interne employability en anderzijds externe employability. Hierbinnen wordt telkens nog een onderscheid gemaakt tussen kwantitatieve en kwalitatieve employability. Ik verwacht dus vier factoren te extraheren bij de factoranalyse.

Op basis van de resultaten van de factoranalyse kunnen we echter maar drie factoren extraheren. Zij verklaren samen 83,73% van de totale verklaarde variantie. De eerste factor verklaart 43,09% van de totale variantie, de tweede factor 30,97% en de derde factor 9,67% (Tabel 2-8, Tabel 2-9 en Tabel 2-10).

Tabel 2-8

Principale componentenanalyse voor de items van interne employability

Factor I: Interne employability	
6. Ik kan hier gemakkelijk een betere job vinden, als ik dat zou willen.	0,91
4. Ik kan hier gemakkelijk een betere job vinden, in plaats van mijn huidige job.	0,91
3. Ik kan hier gemakkelijk een andere job vinden, in plaats van mijn huidige job.	0,91
5. Ik kan hier gemakkelijk van job veranderen, als ik dat zou willen.	0,90
1. Ik heb een grote kans om hier een andere job te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	0,90
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een andere job kan vinden bij deze werkgever.	0,90
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een betere job kan vinden bij deze werkgever.	0,89
2. Ik heb een grote kans op hier een betere job te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	0,89

Tabel 2-9

Principale componentenanalyse voor de items van externe kwantitatieve employability

Factor II: Externe kwantitatieve employability	
11. Ik kan gemakkelijk elders een job vinden, in plaats van mijn huidige job.	0,90
15. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een job kan vinden bij een andere werkgever.	0,90
13. Ik kan gemakkelijk van werkgever veranderen, als ik dat zou willen.	0,89
9. Ik heb een grote kans om elders werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	0,86

Tabel 2-10

Principale componentenanalyse voor de items van externe kwalitatieve employability

Factor III: Externe kwalitatieve employability	
12. Ik kan gemakkelijk elders een betere job vinden, in plaats van mijn huidige job.	0,89
14. Ik kan gemakkelijk een betere job bij een andere werkgever vinden, als ik dat zou willen.	0,88
10. Ik heb een grote kans om elders beter werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	0,87
16. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een betere job kan vinden bij een andere werkgever.	0,86

Vervolgens heb ik op basis van de items die laden op de respectievelijke factoren, schalen geconstrueerd. Op basis van de eerste factor wordt de interne employabilityschaal geconstrueerd ($M = 2,44$; $SD = 0,96$). Deze schaal heeft een Cronbach's alpha-betrouwbaarheidscoëfficiënt van 0,97. De tweede factor kan geïnterpreteerd worden als externe kwantitatieve employability. Het steekproefgemiddelde van deze schaal blijkt hoger te zijn als dat van de interne employabilityschaal ($M = 3,51$; $SD = 0,97$). De betrouwbaarheid van deze schaal is ook zeer hoog ($\alpha = 0,94$).

De derde factor kan tot slot geïnterpreteerd worden als de externe kwalitatieve employabilityschaal ($M = 2,79$; $SD = 0,87$). Deze schaal heeft ook een hoge betrouwbaarheid ($\alpha = 0,94$).

Wanneer we de correlaties bekijken van de employabilityschalen (Tabel 2-15), zien we dat de externe employabilityschalen sterk samenhangen ($r = 0,56$; $p < 0,01$). De schalen van interne employability enerzijds en externe employability anderzijds correleren minder sterk ($r = 0,08$ en $r = 0,14$; $p < 0,01$), waaruit we kunnen besluiten dat de schalen van interne en externe employability te onderscheiden zijn.

2.3.3 Sociale steun

De volgende 16 items peilen naar de mate waarin de respondenten zich gesteund voelen door collega's, leidinggevenden en familie. Deze items hebben betrekking op het onderzoeksmodel van Evi Dirickx. Ik verwijs dan ook graag naar haar eindverhandeling voor nadere toelichting.

2.3.4 Jobonzekerheid

Jobonzekerheid is de centrale variabele in ons onderzoek. We hebben deze variabele opgesplitst in twee groepen: kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. Jobonzekerheid werd in twee blokken bevraagd. In de eerste blok van vragen wordt kwantitatieve jobonzekerheid bevraagd, samen met enkele items van kwalitatieve jobonzekerheid. In de tweede batterij van vragen, komen enkel items omtrent kwalitatieve jobonzekerheid aan bod.

Alle 13 items uit het eerste blok van vragen dienen beantwoord te worden op een vijfpuntenschaal die varieert van 'helemaal niet akkoord' tot 'helemaal akkoord'. Na factoranalyse met varimaxrotatie werden voor de eerste batterij twee factoren weerhouden, die samen 62,03% van de variantie verklaren. De eerste factor kan geïnterpreteerd worden als kwantitatieve jobonzekerheid en verklaart 43,48%. De tweede factor kunnen we interpreteren als de kwalitatieve jobonzekerheidsschaal en verklaart 18,56%.

2.3.4.1 *Kwantitatieve jobonzekerheid*

De items 1, 2, 4, 6, 8 en 10 zijn gebaseerd op een vragenlijst die werd gebruikt in vorig onderzoek (De Witte, 2000). Item 9 werd ontleend uit de vragenlijst die Bohets (2004) gebruikte in haar thesisonderzoek. Aangezien er geen positief geformuleerde items in de literatuur werden teruggevonden om affectieve kwantitatieve jobonzekerheid te meten, heb ik er zelf twee geformuleerd: item 12 en item 13.

Tabel 2-11

Principale componentenanalyse voor de items van kwantitatieve jobonzekerheid

Factor I: Kwantitatieve jobonzekerheid	
4. Ik vrees dat ik mijn werk zal verliezen.	0,88
2. Ik maak me zorgen over het behoud van mijn job.	0,85
6. Ik denk dat ik in de nabije toekomst ontslagen zal worden.	0,83
1. Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden.	0,82
10. Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen.	0,80
8. Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	-0,67
9. Ik ben er zeker van dat ik in dit bedrijf zal kunnen blijven werken.	-0,65

Deze schaal heeft een hoge betrouwbaarheid van $\alpha = 0,91$. Het steekproefgemiddelde van deze schaal bedraagt 2 ($SD = 0,74$) wat betekent dat de respondenten zich geen echte zorgen maken over het behoud van hun baan.

Uit deze factoranalyse blijkt dat items 12 en 13 niet horen bij de kwantitatieve jobonzekerheidsschaal, maar wel bij de kwalitatieve jobonzekerheidsschaal. De aanvulling met de items 12 en 13 is dus niet gelukt. Ze worden dan ook verwijderd uit de itemanalyse.

2.3.4.2 Kwalitatieve jobonzekerheid

De kwalitatieve jobonzekerheidsschaal heeft een betrouwbaarheid van $\alpha = 0,75$. Items 3, 5, 7 en 11 zijn ontleend aan een bestaande vragenlijst (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Hoewel Cronbach's alpha-betrouwbaarheidscoëfficiënt stijgt naar 0,78 als item 7 wordt verwijderd, behouden we dit item in de schaal om de vergelijkbaarheid met het onderzoek van Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) te houden. Het steekproefgemiddelde van deze schaal bedraagt 2,98 ($SD = 0,80$).

Tabel 2-12

Principale componentenanalyse voor de items van kwalitatieve jobonzekerheid (Hellgren et al., 1999)

Factor II: Kwalitatieve jobonzekerheid	
5. Ik heb het gevoel dat deze organisatie mij in de nabije toekomst van een stimulerende jobinhoud kan voorzien.	-0,81
3. Mijn toekomstige carrièremogelijkheden in deze organisatie zijn gunstig.	-0,76
11. De ontwikkeling van mijn loon in deze organisatie is veelbelovend.	-0,64
7. Ik geloof dat deze organisatie mijn competentie ook in de toekomst zal nodig hebben.	-0,52

In het tweede blok van items aangaande jobonzekerheid werden enkel vragen gesteld omtrent kwalitatieve jobonzekerheid. In deze set vragen worden een aantal deelaspecten van de job voorgelegd, waarbij de vraag gesteld wordt in welke mate deze aspecten zullen evolueren in de toekomst. Aangezien het gaat over deelaspecten van een job, kunnen we spreken van kwalitatieve jobonzekerheid. De respondenten dienen de items te beantwoorden op een vijfpuntenschaal die varieert van ‘sterk verslechteren’ naar ‘sterk verbeteren’. De acht items werden overgenomen uit een bestaand onderzoek (Bohets, 2004).

Tabel 2-13

Principale componentenanalyse voor de items van kwalitatieve jobonzekerheid (Bohets, 2004)

Factor I: Kwalitatieve jobonzekerheid	
8. Uw werk in het algemeen.	-0,89
3. De inhoud van uw job.	-0,85
6. De mate waarin u initiatief kunt nemen.	-0,84
4. De mate van autonomie in uw werk.	-0,81
2. De mate waarin u uw deskundigheid kan gebruiken in uw werk.	-0,79
5. De mogelijkheden om bij te leren in uw job.	-0,77
7. De duidelijkheid van uw taak.	-0,70

Omdat item 1 over werkzekerheid eerder een kwantitatief item is, wordt dit item verwijderd uit de schaal. Bovendien is er een lichte stijging van de Cronbach's alpha-betrouwbaarheidscoëfficiënt wanneer item 1 wordt verwijderd.

De itemanalyse wordt dus uitgevoerd op items 2 tot en met 8 van dit blok vragen. Deze schaal heeft een Cronbach's alpha-betrouwbaarheidscoëfficiënt van 0,91. Het steekproefgemiddelde bedraagt 2,63 ($SD = 0,67$).

Aangezien de twee schalen die kwalitatieve jobonzekerheid meten, significant positief correleren ($r = 0,53$; $p < 0,01$), is het niet nodig om beide schalen op te nemen in verdere analyses. Uit een exploratieve factoranalyse met alle kwalitatieve items (items 3, 5, 7 en 11 van het eerste blok van vragen en items 2 tot en met 8 van het tweede blok), blijkt dat er twee factoren naar voor komen. De eerste factor zijn de items uit het tweede blok van vragen en verklaren 50,56% van de totale variantie. De vier items uit het eerste blok van vragen laden hoog op de tweede factor, die 12,79% verklaart. Item 5 en 7 van het eerste blok vragen scoren

bovendien dubbel. Op basis van deze bevindingen besluit ik verder te werken met het tweede blok van items om kwalitatieve jobonzekerheid te meten.

2.3.5 Verloop

Het volgende blok van vragen met vijf items hebben betrekking op de variabele verloop, die Nele Franssen onderzoekt in haar eindverhandeling.

2.3.6 Psychologisch contract

Ook deze variabele wordt nader toegelicht in de eindverhandeling van Nele Franssen. Meer informatie kan je dan ook in haar verhandeling terugvinden.

2.3.7 Welzijn

Naast arbeidstevredenheid is welzijn ook een afhankelijke variabele in mijn onderzoek. De twaalf items over welzijn zijn ontleend aan de General Health Questionnaire, versie 12 (e.g. De Witte, 1999; Roskies, Louis-Guerin & Fournier, 1993)). De GHQ is een internationaal aanvaardbare schaal die als betrouwbaar wordt beschouwd. De twaalf items werden opgedeeld in twee blokken. In het eerste blok wordt er aan de respondenten gevraagd hoe ze zich de laatste week voelden op het werk of in hun privéleven. In een tweede blok van vragen wordt er gepeild naar algemene klachten. De respondenten kunnen steeds antwoorden via een vierpuntenschaal die varieert van 1 (meer dan gewoonlijk) tot 4 (veel minder dan gewoonlijk). Bij het analyseren van de gegevens vond ik een fout in de data. De gegevens van het eerste blok werd overgenomen bij het tweede blok en overschreven dus de geregistreerde antwoorden. Deze fout is wellicht gebeurd bij het wegschrijven van de data naar het Excel-bestand. Om toch nog verder te kunnen werken met het concept ‘welzijn’, heb ik een principale componentenanalyse gedaan op de eerste blok vragen van zes items (Tabel 2-14).

Tabel 2-14

*Principale componentenanalyse voor welzijn***Factor I: Welzijn**

4. Was u in staat te genieten van uw dagelijkse bezigheden?	0,83
6. Voelde u zich al bij al redelijk gelukkig?	0,79
1. Hebt u zich kunnen concentreren op de dingen waarmee u bezig was?	0,76
2. Hebt u het gevoel gehad dat uw bezigheden nuttig en zinvol waren?	0,75
3. Voelde u zich in staat beslissingen te nemen?	0,69
5. Kon u uw problemen onder ogen zien?	0,42

Op basis van deze items, heb ik een schaal gemaakt. Deze schaal heeft een Cronbach's alpha-betrouwbaarheidscoëfficiënt van 0,81. Hoewel alpha zou stijgen tot 0,83 als item vijf werd verwijderd, besloot ik toch om het item erin te houden. Dit voor de volledigheid van de schaal. Het steekproefgemiddelde bedraagt 2,15 ($SD = 0,47$). Een hogere score betekent hier meer *onwelzijn*.

2.3.8 Need for closure

De volgende 14 items bevragen hoe de respondenten omgaan met nieuwe situaties. Deze variabele behoort tot het onderzoeksmodel van Nele Franssen. Meer informatie kan je terugvinden in haar eindverhandeling.

2.3.9 Enkele gegevens over uzelf

Op het einde van de vragenlijst werden er nog enkele achtergrondkenmerken van de respondenten bevraagd: geslacht, leeftijd, anciënniteit, opleidingsniveau, functieniveau, aantal jaren in de functie, voltijdse of deeltijdse arbeid en het type contract. Op het einde van de vragenlijst wordt er ook gevraagd of er in het verleden organisationele veranderingen hebben plaatsgevonden in het bedrijf en of die zullen plaatsvinden in de toekomst.

Enkele van deze achtergrondkenmerken zullen onder controle worden gehouden bij de verdere analyses.

Tabel 2-15

Overzicht correlaties schalen

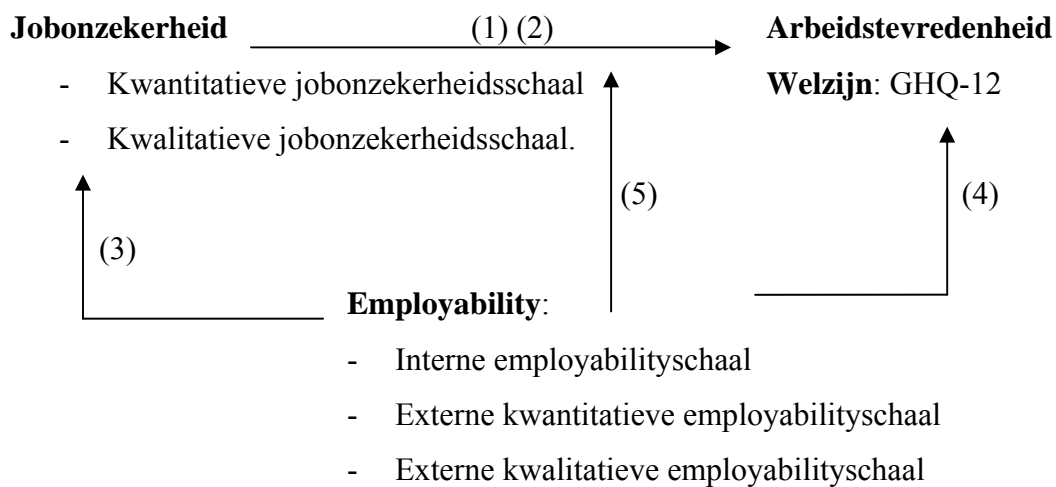
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1. Leeftijd	1																
2. Geslacht	-0,18**	1															
3. Opleiding	-0,22**	0,03	1														
4. Anciënniteit	0,78**	-0,19**	-0,21**	1													
5. Functie	0,08	-0,19**	0,48**	-0,01	1												
6. Twerkstellingsduur	0,72**	-0,14**	-0,22**	0,75**	-0,08	1											
7. Voltijds of deeltijds	0,15**	0,20**	-0,22**	0,11*	-0,19**	0,16**	1										
8. Vast of tijdelijk contract	-0,26**	0,16**	0,20**	-0,25**	-0,02	-0,18**	-0,03	1									
9. Organisationele veranderingen in het verleden	-0,18**	0,15**	0,02	-0,17**	-0,13*	-0,08	-0,02	0,20**	1								
10. Organisationele veranderingen in de toekomst	-0,15**	0,04	0,03	-0,12*	-0,06	-0,03	-0,01	0,21**	0,55**	1							
11. Interne employability	-0,08	0,02	0,00	-0,05	0,06	-0,14**	0,00	-0,08	-0,16**	-0,21**	1						
12. Externe kwantitatieve employability	-0,38**	-0,08	0,19**	-0,34**	0,16**	-0,33**	-0,06	-0,03	-0,05	-0,04	0,09	1					
13. Externe kwalitatieve employability	-0,24**	-0,04	0,11	-0,19**	0,04	-0,20**	-0,06	-0,03	-0,08	-0,12*	0,14**	0,56**	1				
14. Arbeidstevredenheid	0,05	0,06	0,04	0,01	0,13*	-0,01	0,01	0,03	-0,02	0,05	0,30**	0,10	-0,21**	1			
15. Welzijn	0,02	0,03	0,04	0,03	-0,03	0,02	0,06	0,06	0,00	-0,04	-0,16**	-0,04	0,12*	-0,44**	1		
16. Kwantitatieve jobonzekerheid	-0,11**	0,10	-0,01	-0,16**	-0,09	-0,19**	0,02	0,29**	-0,03	-0,02	-0,13**	-0,08	0,08	-0,30**	0,21**	1	
17. Kwalitatieve jobonzekerheid	0,25**	-0,04	-0,11**	0,25**	-0,11*	0,27**	0,09	-0,08	-0,03	-0,06	-0,32**	-0,15**	-0,01	-0,44**	0,26**	0,18**	1

* Correlatie is significant op 0,05 niveau.

** Correlatie is significant op 0,01 niveau.

2.4 Onderzoekshypothesen

Op basis van de gegevens die we verzameld hebben bij de respondenten, kunnen de hypothesen getoetst worden die aan het einde van het eerste hoofdstuk werden weergegeven. Omdat enkele factoranalyses niet weergaven wat we verwachtten, werden bepaalde hypothesen aangepast.



Figuur 2-1. Schematische voorstelling van het onderzoeksmodel.

1. Na controle voor achtergrondkenmerken zal kwantitatieve jobonzekerheid samengaan met een lagere arbeidstevredenheid (1a) en een lager psychisch welzijn (1b).
2. Na controle voor achtergrondkenmerken zal kwalitatieve jobonzekerheid samengaan met een lagere arbeidstevredenheid (2a) en een lager psychisch welzijn (2b).
3. Er bestaat een negatieve samenhang tussen employability en jobonzekerheid: jobonzekerheid wordt gereduceerd als een werknemer zich meer inzetbaar voelt. Hier wordt het rechtstreekse verband nagegaan tussen de dimensies van employability en de dimensies van jobonzekerheid. Daarbij wordt verondersteld dat het verband tussen externe employability en kwantitatieve jobonzekerheid en het verband tussen interne employability en kwalitatieve jobonzekerheid hoger zal zijn dan de andere verbanden.

4. Na controle voor achtergrondkenmerken zal employability een positieve samenhang vertonen met de arbeidstevredenheid (4a) en het welzijn (4b).
5. De modererende rol van employability wordt getoetst. Employability zal de relatie tussen jobonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en welzijn anderzijds modereren. We voorspellen dus dat employability een bufferende rol zal spelen op de negatieve relatie tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn. Omdat zowel jobonzekerheid als employability verschillende dimensies omvatten, wordt er een opdeling gemaakt binnen deze moderatorhypothese:
 - a. Kwantitatieve jobonzekerheid:
 - i. De modererende werking van *interne* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - ii. De modererende werking van *externe kwantitatieve* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - iii. De modererende werking van *externe kwalitatieve* employability bij de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - b. Kwalitatieve jobonzekerheid:
 - iv. De modererende werking van *interne* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - v. De modererende werking van *externe kwantitatieve* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.
 - vi. De modererende werking van *externe kwalitatieve* employability bij de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid/welzijn.

HOOFDSTUK 3: ONDERZOEKSRESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het empirische onderzoek weergegeven. Daarbij worden eerst de gebruikte analyses besproken. Vervolgens worden de resultaten van de analyses per hypothese nader bekeken. In het laatste hoofdstuk worden op basis van deze onderzoeksresultaten conclusies getrokken voor de verschillende hypothesen.

3.1 Algemeen

3.1.1 Gebruikte analyses

Allereerst heb ik correlatieanalyses uitgevoerd op alle variabelen en alle achtergrondkenmerken. Een correlatieanalyse geeft inzicht in het verband tussen twee variabelen (Huizingh, 1999). In deze analyses heb ik gebruik gemaakt van de Pearson correlatiecoëfficiënt. De resultaten van deze analyse kan je terug vinden in tabel 2-15 in het tweede hoofdstuk.

Vervolgens werden lineaire regressieanalyses uitgevoerd met behulp van het statistisch programma SPSS. Regressieanalyses worden gebruikt om een *lineair* verband te schatten tussen een afhankelijke variabele en één of meer onafhankelijke variabelen (Huizingh, 1999). In de tabellen worden telkens de gestandaardiseerde regressiegewichten weergegeven. In het eerste blok van de regressie werden steeds de achtergrondkenmerken ingevoerd. De resultaten hiervan kan je telkens vinden in het eerste model in de tabellen. Het tweede model bevat resultaten van het tweede blok van de regressieanalyse, waarbij de prediktor(en) werd(en) ingevoerd. Hierna komt het derde model aan bod, waarbij de hoofdeffecten van verschillende variabelen werden nagegaan. In het laatste model werden interacties getoetst. Hiervoor werden de betrokken variabelen omgezet in z-waarden. Die z-waarden werden vermenigvuldigd en toegevoegd in een apart blok.

3.1.2 Achtergrondkenmerken

De literatuur heeft aangetoond dat leeftijd, geslacht en type contract geassocieerd zijn met jobonzekerheid (e.g. Roskies & Louis-Guerin, 1990). Bij het toetsen van de hypothesen via regressieanalyses, is het dan ook belangrijk dat achtergrondkenmerken onder controle worden gehouden. In deze verhandeling zijn dat de leeftijd, het geslacht, de opleiding, de

beroepspositie, voltijdse of deeltijdse tewerkstelling en het type contract. Tussen al die achtergrondkenmerken werden correlaties nagegaan (Tabel 2-15). Aangezien de correlaties tussen leeftijd, anciënniteit en tewerkstellingsduur erg hoog zijn, wordt er maar één van deze achtergrondkenmerken in de analyses opgenomen, namelijk leeftijd. Anders kunnen de resultaten immers beïnvloed worden door deze hoge correlaties.

Om categorische variabelen om te zetten in continue variabelen, werden dummies aangemaakt. Voor de variabelen geslacht, voltijdse of deeltijdse tewerkstelling en type contract werden dummyvariabelen ingevoerd. Ook beroepspositie werd omgezet in twee dummies ('dummy arbeider' en 'dummy hoger bediende/kader'). De categorie van gewone bediende diende dan als referentiecategorie. De categorie 'zelfstandigen' werd ook toegevoegd bij deze referentiecategorie.

3.2 Toetsen van hypothesen

3.2.1 Hypothese 1: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn

In deze eerste hypothese wordt het verband nagegaan tussen kwantitatieve jobonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en welzijn anderzijds. Ik zou ook nog graag willen vermelden dat de afhankelijke variabelen, arbeidstevredenheid en welzijn, onderling samenhangen. Bij de correlatieanalyse werd een statistisch significante negatieve correlatie gevonden van $-0,44$ ($p < 0,01$). In de literatuurstudie kwam reeds aan bod dat enkele auteurs arbeidstevredenheid beschouwen als een onderdeel van welzijn. Vandaar is het niet ondenkbaar dat deze twee concepten onderling correleren. In deze bespreking van de resultaten, worden de afhankelijke variabelen echter apart besproken.

Ik wil hierbij nog opmerken dat een hogere score op de GHQ, een lager psychisch welbevinden weerspiegelt. Ter vereenvoudiging van de interpretaties heb ik telkens *onwelzijn* in de tabellen opgenomen, zodat een hogere score meer *onwelzijn* reflecteert.

3.2.1.1 Hypothese 1a: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid

Zoals in de literatuurstudie beschreven, werd in dit onderzoek gesteld dat kwantitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid negatief samenhangen. De resultaten bevestigen deze hypothese. Kwantitatieve jobonzekerheid hangt significant negatief samen met arbeidstevredenheid ($r = -0,30$; $p < 0,01$). Na controle voor achtergrondkenmerken, wordt hetzelfde significant verband gevonden in de regressieanalyse (model 2 in Tabel 3-1). De correlaties worden samen met de regressieanalyse weergegeven in tabel 3-1.

Tabel 3-1

Correlaties en regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en employability

	Correlaties met arbeidstevredenheid	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Achtergrondkenmerken					
1. Leeftijd	0,052 n.s.	0,032 n.s.	0,019 n.s.	0,108*	0,098 n.s.
2. Geslacht ^o	-0,055 n.s.	-0,073 n.s.	-0,091 n.s.	-0,089 n.s.	-0,080 n.s.
3. Opleiding	0,043 n.s.	-0,067 n.s.	-0,090 n.s.	-0,056 n.s.	-0,061 n.s.
4. Arbeider ^o	-0,139**	-0,139*	-0,128*	-0,100*	-0,100*
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	0,046 n.s.	0,051 n.s.	0,057 n.s.	0,011 n.s.	0,012 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,013 n.s.	-0,004 n.s.	-0,003 n.s.	0,012 n.s.	0,004 n.s.
7. Vast ^o	-0,029 n.s.	-0,028 n.s.	-0,126*	-0,130**	-0,138*
Kwantitatieve jobonzekerheid	-0,296**		-0,341***	-0,238***	-0,223***
Interne employability	0,303**			0,299***	0,309***
Externe kwantitatieve employability	0,096 n.s.			0,320***	0,329***
Externe kwalitatieve employability	-0,208**			-0,382***	-0,381***
Interacties					
Kwantitatieve jobonzekerheid x interne employability					0,042 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability					0,090 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability					0,026 n.s.
Model					
F-waarde		1,394 n.s.	7,048***	14,374***	11,987***
Vrijheidsgraden		(7,376)	(8,375)	(11,372)	(14,369)
R		0,159	0,362	0,546	0,559
R ²		0,025	0,131	0,298	0,313
ΔR^2			0,105***	0,168***	0,014 n.s.

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

3.2.1.2 Hypothese 1b: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op het welzijn

Uit de resultaten kan eveneens worden afgeleid dat kwantitatieve jobonzekerheid significant positief samenhangt met onwelzijn ($r = 0,21$ $p < 0,01$). Na regressieanalyse, waarbij gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken, blijkt kwantitatieve jobonzekerheid een significante prediktor te zijn (model 2 in Tabel 3-2). Ook deze analyses repliceren voorgaand onderzoek en bevestigen mijn hypothese.

Tabel 3-2

Correlaties en regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, onwelzijn en employability

Achtergrondkenmerken	Correlaties met onwelzijn	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
1. Leeftijd	0,017 n.s.	0,027 n.s.	0,036 n.s.	-0,017 n.s.	-0,022 n.s.
2. Geslacht ^o	-0,029 n.s.	0,001 n.s.	0,013 n.s.	0,012 n.s.	0,007 n.s.
3. Opleiding	0,044 n.s.	0,030 n.s.	0,045 n.s.	0,025 n.s.	0,036 n.s.
4. Arbeider ^o	0,030 n.s.	0,053 n.s.	0,046 n.s.	0,031 n.s.	0,038 n.s.
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	-0,040 n.s.	-0,038 n.s.	-0,042 n.s.	-0,017 n.s.	-0,013 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,064 n.s.	-0,054 n.s.	-0,055 n.s.	-0,063 n.s.	-0,062 n.s.
7. Vast ^o	-0,062 n.s.	-0,070 n.s.	-0,007 n.s.	-0,002 n.s.	-0,002 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid	0,208**		0,219***	0,164**	0,144**
Interne employability	-0,160**			-0,170***	-0,172***
Externe kwantitatieve employability	-0,035 n.s.			-0,169***	-0,203**
Externe kwalitatieve employability	0,123*			0,189**	0,210***
Interacties					
Kwantitatieve jobonzekerheid x interne employability					-0,087 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability					-0,145*
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability					0,095 n.s.
Model					
F-waarde		0,694 n.s.	2,791**	3,925***	3,762***
Vrijheidsgraden		(7,376)	(8,375)	(11,372)	(14,369)
R		0,113	0,237	0,322	0,353
R ²		0,013	0,056	0,104	0,125
ΔR^2			0,043***	0,048***	0,021*

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

3.2.1.3 Achtergrondkenmerken

Tot slot zal ik de effecten van enkele relevante achtergrondkenmerken weergeven. Na controle voor andere prediktoren, vinden we een leeftijdseffect voor arbeidstevredenheid

(model 3 in tabel 3-1). Dit leeftijdseffect houdt in dat oudere werknemers meer tevreden zijn over hun job ($B\hat{e}ta = 0,11; p < 0,05$).

De resultaten geven bovendien weer dat arbeiders minder tevreden zijn over hun huidige job dan andere beroeps categorieën ($r = -0,14; p < 0,01$). Dit verband blijft bestaan na controle voor de andere prediktoren ($B\hat{e}ta = -0,10; p < 0,05$).

Daarnaast duiden de resultaten, na controle van de andere predictoren, op een effect van vaste tewerkstelling (model 4 in tabel 3-1). Werknemers die vast tewerkgesteld zijn, zijn minder tevreden met hun huidige job ($B\hat{e}ta = -0,14; p < 0,05$).

Er werden geen significante effecten vastgesteld van de relevante achtergrondkenmerken op het welzijn van de respondenten.

3.2.2 Hypothese 2: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn

In de tweede hypothese worden dezelfde verbanden nagegaan als bij de eerste hypothese, met als enige verschil dat kwalitatieve jobonzekerheid nu de onafhankelijke variabele is.

3.2.2.1 *Hypothese 2a: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid*

Op basis van de literatuurstudie veronderstelde ik dat kwalitatieve jobonzekerheid een negatieve invloed heeft op arbeidstevredenheid. Deze hypothese werd bevestigd. Allereerst werd er een significante negatieve correlatie gevonden ($r = -0,44; p < 0,01$). Na regressieanalyse, met controle voor achtergrondkenmerken, werd er nog steeds een significant negatieve relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid teruggevonden (model 2 in Tabel 3-3).

3.2.2.2 *Hypothese 2b: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op het welzijn*

Uit de resultaten kan eveneens worden afgeleid dat kwalitatieve jobonzekerheid significant positief samenhangt met onwelzijn ($r = 0,26; p < 0,01$). Dit verband werd teruggevonden bij het uitvoeren van een regressieanalyse waarbij er gecontroleerd wordt voor de achtergrondkenmerken (model 2 in Tabel 3-4). Deze resultaten bevestigen dus de hypothese.

3.2.2.3 Achtergrondkenmerken

Bij deze regressieanalyses vond ik hetzelfde leeftijdseffect terug als in de analyses met kwantitatieve jobonzekerheid als onafhankelijke variabele (cfr. supra). We zien dat ook hier arbeiders minder tevreden zijn over deelaspecten van hun job, maar dit effect verdwijnt na controle voor andere prediktoren.

Er werden bovendien geen significante effecten vastgesteld van de relevante achtergrondkenmerken op het welzijn van de respondenten.

Tabel 3-3

Correlaties en regressieanalyse van kwalitatieve jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en employability

Achtergrondkenmerken	Correlaties met arbeidstevredenheid	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
1. Leeftijd	0,052 n.s.	0,032 n.s.	0,164**	0,218***	0,211***
2. Geslacht ^o	-0,055 n.s.	-0,073 n.s.	-0,062 n.s.	-0,073 n.s.	-0,063 n.s.
3. Opleiding	0,043 n.s.	-0,067 n.s.	-0,001 n.s.	0,003 n.s.	0,007 n.s.
4. Arbeider ^o	-0,139**	-0,139*	-0,072 n.s.	-0,064 n.s.	-0,068 n.s.
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	0,046 n.s.	0,051 n.s.	0,003 n.s.	-0,030 n.s.	-0,016 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,013 n.s.	-0,004 n.s.	-0,024 n.s.	-0,003 n.s.	-0,005 n.s.
7. Vast ^o	-0,029 n.s.	-0,028 n.s.	-0,023 n.s.	-0,054 n.s.	-0,047 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid	-0,441**		-0,461***	-0,353***	-0,304***
Interne employability	-0,303**			0,230***	0,235***
Externe kwantitatieve employability	0,096 n.s.			0,334***	0,328***
Externe kwalitatieve employability	-0,208**			-0,364***	-0,354***
Interacties					
Kwalitatieve jobonzekerheid x interne employability					0,122**
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability					0,070 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability					-0,092 n.s.
Model					
F-waarde		1,394 n.s.	13,033***	18,259***	15,371***
Vrijheidsgraden		(7,376)	(8,375)	(11,372)	(14,369)
R		0,159	0,466	0,592	0,607
R ²		0,025	0,218	0,351	0,368
ΔR^2			0,192***	0,133***	0,018*

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Tabel 3-4

Correlaties en regressieanalyse van kwalitatieve jobonzekerheid, onwelzijn en employability

	Correlaties met onwelzijn	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Achtergrondkenmerken					
1. Leeftijd	0,017 n.s.	0,027 n.s.	-0,067 n.s.	-0,101 n.s.	-0,101 n.s.
2. Geslacht ^o	-0,029 n.s.	0,001 n.s.	-0,007 n.s.	0,001 n.s.	0,009 n.s.
3. Opleiding	0,044 n.s.	0,030 n.s.	-0,017 n.s.	-0,019 n.s.	-0,016 n.s.
4. Arbeider ^o	0,030 n.s.	0,053 n.s.	0,006 n.s.	0,002 n.s.	0,004 n.s.
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	-0,040 n.s.	-0,038 n.s.	-0,004 n.s.	0,015 n.s.	0,015 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,064 n.s.	-0,054 n.s.	-0,040 n.s.	-0,051 n.s.	-0,056 n.s.
7. Vast ^o	-0,062 n.s.	-0,070 n.s.	-0,074 n.s.	-0,056 n.s.	-0,055 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid	0,259**		0,331***	0,279***	0,269***
Interne employability	-0,160**			-0,112*	-0,102 n.s.
Externe kwantitatieve employability	-0,035 n.s.			-0,175**	-0,190**
Externe kwalitatieve employability	0,123*			0,170**	0,180**
Interacties					
Kwalitatieve jobonzekerheid x interne employability					0,049 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability					0,014 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability					0,077 n.s.
Model					
F-waarde		0,694 n.s.	5,894***	5,679***	4,770***
Vrijheidsgraden		(7,376)	(8,375)	(11,372)	(14,369)
R		0,113	0,334	0,379	0,391
R ²		0,013	0,112	0,144	0,153
ΔR^2			0,099***	0,032**	0,009 n.s.

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

3.2.3 Extra analyse: de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid op arbeidstevredenheid en welzijn

Om bovenstaande bevindingen kracht bij te zetten, heb ik een regressieanalyse uitgevoerd waarbij kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid samen werden ingevoerd in het tweede blok. Voor de analyses met arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele, worden dezelfde resultaten gevonden als onder hypothese 1a (Bijlage 3). De analyses met onwelzijn als afhankelijke variabele, repliceren de voorgaande resultaten niet helemaal (Bijlage 4). Het effect van kwantitatieve jobonzekerheid is niet meer significant na controle voor de andere prediktoren (model 4). Bovendien blijkt dat interne employability geen significant effect heeft.

3.2.4 Hypothese 3: de invloed van employability op jobonzekerheid

Op basis van de literatuur vormde ik de hypothese dat jobonzekerheid gereduceerd zou worden als een persoon zich meer inzetbaar zou voelen. Ik verwachtte dus een negatieve samenhang tussen de dimensies van employability en de dimensies van jobonzekerheid.

Bij het analyseren van de correlaties (Tabel 3-5), wordt deze relatie niet gevonden bij elke combinatie van employability en jobonzekerheid. Er is wel een significant negatief verband tussen interne employability en kwantitatieve jobonzekerheid, tussen interne employability en kwalitatieve jobonzekerheid en tussen externe kwantitatieve employability en kwalitatieve jobonzekerheid. De andere drie verbanden waren niet significant.

Tabel 3-5

Overzicht correlaties schalen jobonzekerheid en employability

	Kwantitatieve jobonzekerheid	Kwalitatieve jobonzekerheid
Interne employability	-0,13**	-0,32**
Externe kwantitatieve employability	-0,08 n.s.	-0,15**
Externe kwalitatieve employability	0,08 n.s.	-0,01 n.s.

** Correlatie is significant op 0,01 niveau.

De verbanden tussen interne employability enerzijds en kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid anderzijds worden ook teruggevonden in de regressieanalyse, wanneer er gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken (model 2 in Tabel 3-6). Bovendien blijkt dan dat het verband tussen externe kwantitatieve employability en kwantitatieve jobonzekerheid ook statistisch significant negatief is ($B\hat{e}ta = -0,19; p < 0,01$). Deze verbanden bevestigen de hypothese. Het verband tussen externe kwantitatieve employability en kwalitatieve jobonzekerheid blijkt niet meer significant te zijn, wanneer er gecontroleerd wordt voor achtergrondkenmerken. De hypothese wordt hierin dus niet bevestigd. De resultaten van de regressieanalyse tonen bovendien dat externe kwalitatieve employability significant positief samenhangt met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid (respectievelijk $B\hat{e}ta = 0,20; p < 0,05$ en $B\hat{e}ta = 0,19; p < 0,01$). Dit druist in tegen de verwachtingen en is opmerkelijk, omdat het verband omgekeerd is aan wat verwacht wordt. Het feit dat externe kwalitatieve employability positief samenhangt met jobonzekerheid, heeft echter een logische verklaring. Ik zal hierop terugkomen in het laatste hoofdstuk.

In de hypothesen werd ook vermeld dat er een groter verband wordt verwacht tussen interne employability en kwalitatieve jobonzekerheid, en tussen externe employability en kwantitatieve jobonzekerheid. Uit de resultaten kan je afleiden dat er voor kwantitatieve jobonzekerheid, wat de grootte van de regressiegewichten en de significantie betreft, geen duidelijke verschillen zijn voor de dimensies van employability (Bijlage 5). Bijgevolg kan je stellen dat er geen grote verschillen zijn in hun bijdrage. Bij kwalitatieve jobonzekerheid ligt het anders. In de uitkomst van de regressieanalyse kan je zien dat interne employability een iets groter gewicht en een grotere significantie heeft dan de twee externe employability-schalen (Bijlage 6). Interne employability biedt dus een grotere bijdrage in de voorspelling van kwalitatieve jobonzekerheid.

Tabel 3-6
Regressieanalyse van jobonzekerheid en employability

	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
	Kwantitatieve jobonzekerheid		Kwalitatieve jobonzekerheid	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Achtergrondkenmerken				
1. Leeftijd	-0,038 n.s.	-0,092 n.s.	0,285***	0,251***
2. Geslacht ^o	-0,053 n.s.	-0,048 n.s.	0,024 n.s.	0,012 n.s.
3. Opleiding	-0,068 n.s.	-0,081 n.s.	0,143*	0,112 n.s.
4. Arbeider ^o	0,031 n.s.	0,015 n.s.	0,144*	0,113*
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	0,016 n.s.	0,042 n.s.	-0,105 n.s.	-0,089 n.s.
6. Voltijds ^o	0,005 n.s.	-0,005 n.s.	-0,042 n.s.	-0,045 n.s.
7. Vast ^o	-0,287***	-0,267***	0,011 n.s.	0,036 n.s.
Interne employability		-0,150**		-0,296***
Externe kwantitatieve employability		-0,191**		-0,090 n.s.
Externe kwalitatieve employability		0,202*		0,187**
Model				
F-waarde	5,574***	6,278***	5,680***	8,914***
Vrijheidsgraden	(7,376)	(10,373)	(7,376)	(10,373)
R	0,307	0,380	0,309	0,439
R ²	0,094	0,144	0,096	0,193
ΔR^2		0,050***		0,097***

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

3.2.4.1 Achtergrondkenmerken

De resultaten van de regressieanalyse tonen enkele significante effecten van achtergrondkenmerken. Zo heeft leeftijd een significant effect op kwalitatieve jobonzekerheid. Oudere werknemers percipiëren meer onzekerheid over deelaspecten van de job ($B\hat{e}ta = 0,25$; $p < 0,001$; model 2 in Tabel 3-6). De resultaten tonen ook dat opleiding een

significant effect heeft op kwalitatieve jobonzekerheid ($B\hat{e}ta = 0,14; p < 0,05$; model 1 in Tabel 3-6). Dit effect verdwijnt echter na controle voor alle prediktoren. Daarnaast blijkt dat arbeiders meer onzeker zijn over deelaspecten van hun job dan andere beroeps categorieën, ook na controle voor alle andere prediktoren in het model ($B\hat{e}ta = 0,11; p < 0,05$ in Tabel 3-6). Bovendien tonen de resultaten dat type contract significant negatief samenhangt met kwantitatieve jobonzekerheid, na controle voor andere prediktoren ($B\hat{e}ta = -0,27; p < 0,001$; model 2 in Tabel 3-6).

3.2.5 Hypothese 4: de invloed van employability op de arbeidstevredenheid en het welzijn

In de literatuur werden verschillende theoretische verklaringen gevonden waarom employability een positief effect zou hebben op arbeidstevredenheid en welzijn. Op basis van deze verklaringen werd er een positief verband verwacht tussen employability en de afhankelijke variabelen. De resultaten van de regressieanalyse worden weergegeven in tabel 3-7.

3.2.5.1 *Hypothese 4a: de invloed van employability op de arbeidstevredenheid*

In de correlatieanalyse werd er een significant positief verband gevonden tussen interne employability en arbeidstevredenheid ($r = 0,30, p < 0,01$). Dit wordt bevestigd in de regressieanalyse, na controle voor relevante achtergrondkenmerken (Tabel 3-7). Deze resultaten bevestigen dus de hypothese dat employability een positieve samenhang zal vertonen met de arbeidstevredenheid.

De correlatie tussen externe kwantitatieve employability en arbeidstevredenheid was niet significant, maar na regressieanalyse blijkt externe kwantitatieve employability wel een goede prediktor te zijn ($B\hat{e}ta = 0,37; p < 0,001$, Tabel 3-7). Ook hier wordt het positieve verband gevonden en wordt de hypothese dus bevestigd.

Er werd bovendien een significante negatieve correlatie gevonden tussen externe kwalitatieve employability en arbeidstevredenheid ($r = -0,21, p < 0,01$). Dit negatief verband werd ook gevonden in de regressieanalyse na controle voor relevante achtergrondkenmerken ($B\hat{e}ta = -0,43; p < 0,001$ in Tabel 3-7). Dit negatieve verband druist in tegen de verwachtingen. Volgens de hypothese zouden we immers een positief verband verwachten. De resultaten tonen echter dat externe kwalitatieve employability samenhangt met minder arbeidstevredenheid. Ik kom hierop terug in het laatste hoofdstuk.

Tabel 3-7

Regressieanalyse van arbeidstevredenheid, onwelzijn en employability

Achtergrondkenmerken	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
	Arbeidstevredenheid		Onwelzijn	
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
1. Leeftijd	0,032 n.s.	0,130*	0,027 n.s.	-0,032 n.s.
2. Geslacht ^o	-0,073 n.s.	-0,077 n.s.	0,001 n.s.	0,004 n.s.
3. Opleiding	-0,067 n.s.	-0,036 n.s.	0,030 n.s.	0,012 n.s.
4. Arbeider ^o	-0,139*	-0,104*	0,053 n.s.	0,033 n.s.
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	0,051 n.s.	0,001 n.s.	-0,038 n.s.	-0,010 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,004 n.s.	0,013 n.s.	-0,054 n.s.	-0,064 n.s.
7. Vast ^o	-0,028 n.s.	-0,067 n.s.	-0,070 n.s.	-0,046 n.s.
Interne employability		0,334***		-0,195***
Externe kwantitatieve employability		0,366***		-0,200**
Externe kwalitatieve employability		-0,430***		0,222***
Model				
F-waarde	1,394 n.s.	12,431***	0,694 n.s.	3,288***
Vrijheidsgraden	(7,376)	(10,373)	(7,376)	(10,373)
R	0,159	0,500	0,113	0,285
R ²	0,025	0,250	0,013	0,081
ΔR^2		0,225***		0,068***

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

3.2.5.2 Hypothese 4b: de invloed van employability op het welzijn

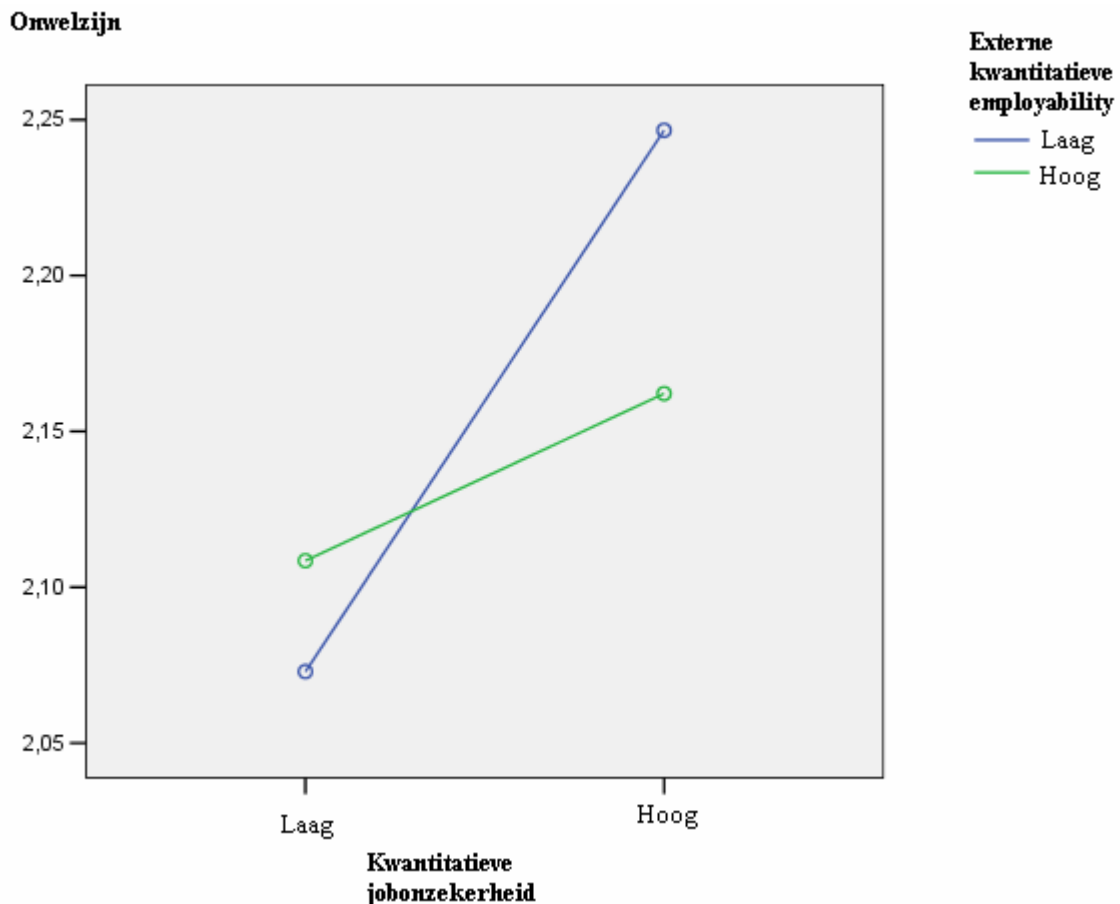
Ik verwachtte bovendien een positief verband tussen employability en welzijn. Ik wil hier nog eens vermelden dat in onderzoeksresultaten *onwelzijn* werd gerapporteerd. Ik verwacht dus een negatief verband tussen employability en *onwelzijn*.

In de correlatieanalyse werd een significant negatief verband gevonden tussen interne employability en onwelzijn ($r = -0,16$; $p < 0,01$). Dit verband werd, na controle voor relevante achtergrondkenmerken, ook teruggevonden in de regressieanalyse (model 2 in Tabel 3-7). Voor de tweede dimensie van employability, externe kwantitatieve employability, werd geen significante correlatie gevonden. In de regressieanalyse is er echter wel een significant negatief verband met onwelzijn ($B\hat{e}ta = -0,20$; $p < 0,01$; model 2 in Tabel 3-7).

Daarnaast werd er een significant positief verband gevonden tussen externe kwalitatieve employability en onwelzijn ($r = 0,12$; $p < 0,05$). Dit verband vond ik ook terug in de regressieanalyse, na controle voor achtergrondkenmerken (model 2 in Tabel 3-7). Net zoals bij de analyse met arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele, hangt externe kwalitatieve employability niet samen met de afhankelijke variabele zoals verwacht.

3.2.6 Hypothese 5a: de modererende invloed van employability op de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen

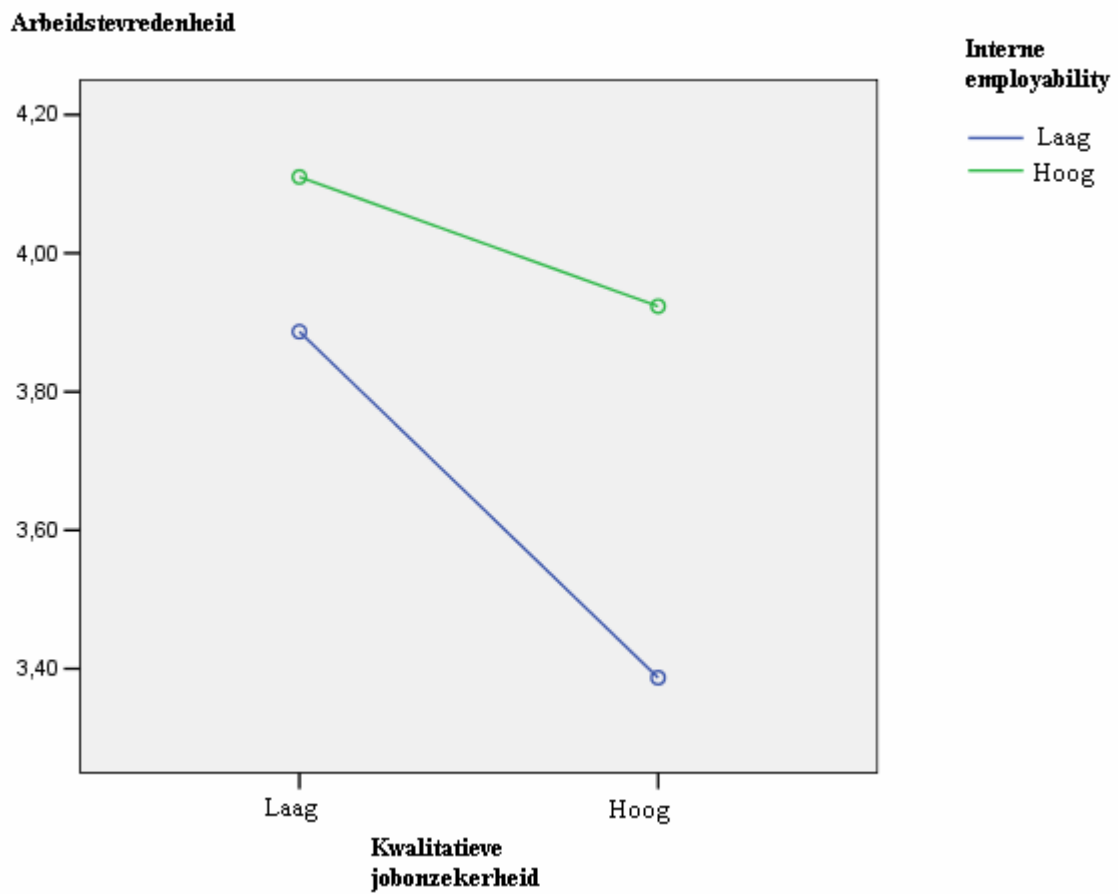
De regressieanalyse van hypothese 1 werd uitgebreid met het invoeren van de hoofdeffecten van employability in het derde blok, naast kwantitatieve jobonzekerheid als prediktor. De resultaten hiervan worden weergegeven in model 3 van tabel 3-1 voor arbeidstevredenheid en tabel 3-2 voor *onwelzijn*. Daarnaast werden interactie-effecten ingevoerd om de modererende invloed van employability na te gaan. De resultaten hiervan worden telkens in het vierde model weergegeven. Na controle voor achtergrondkenmerken bleek er slechts één interactie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en employability significant te zijn. De relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en *onwelzijn* wordt gemodereerd door externe kwantitatieve employability ($B\hat{e}ta = -0,15; p < 0,05$). Om te onderzoeken of employability modereert zoals ik het verwacht, heb ik de groepsgemiddelden uitgezet in een *plot* (Figuur 3-1). De groep werd gesplitst aan de hand van de mediaan. De lijngrafiek geeft niet-parallelle lijnen weer, wat een indicatie is van een interactie. Uit deze grafiek blijkt bovendien dat bij een hoge mate van externe kwantitatieve employability, de negatieve gevolgen van kwantitatieve jobonzekerheid op *onwelzijn* gebufferd worden. Een lage interne employability daarentegen, lijkt de negatieve gevolgen van jobonzekerheid op *onwelzijn* aan te jagen.



Figuur 3-1. Moderatoreffect van externe kwantitatieve employability op de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en onwelzijn.

3.2.7 Hypothese 5b: de modererende invloed van employability op de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen

Daarnaast werd er ook nagegaan of het verband tussen kwalitatieve jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen wordt gemodereerd door employability. Dezelfde stappen die beschreven zijn bij hypothese 5a, werden hier ook uitgevoerd. Er werd slechts één significante interactie gevonden (model 4 in Tabel 3-3). Uit die interactie blijkt dat interne employability de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid modereert ($B\grave{e}ta = 0,12$; $p < 0,01$). Ook hier heb ik de groepsgemiddelden uitgezet in een *plot* (Figuur 3-2). De groep werd gesplitst aan de hand van de mediaan. Uit deze grafiek blijkt dat een bij een hoge mate van interne employability de negatieve gevolgen van kwalitatieve jobonzekerheid op arbeidstevredenheid gebufferd worden. Een lage interne employability lijkt daarentegen de negatieve gevolgen van jobonzekerheid op arbeidstevredenheid aan te jagen.



Figuur 3-2. Moderatoreffect van interne employability op de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid.

CONCLUSIES EN ALGEMEEN BESLUIT

In dit laatste hoofdstuk wordt er eerst per hypothese gekeken welke conclusies er getrokken kunnen worden uit de onderzoeksresultaten. Daarbij worden er theoretische verklaringen gegeven en wordt er, waar mogelijk, teruggekoppeld naar de literatuurstudie. In het tweede deel van dit hoofdstuk zal ik deze eindverhandeling kritisch evalueren. Daarna zal ik enkele suggesties doen voor verder onderzoek. Ik sluit dit hoofdstuk af met een slotwoord.

4.1 Conclusies voor de hypothesen

In dit onderdeel zal ik dezelfde structuur volgen als de onderzoeksresultaten. Elke hypothese wordt dus afzonderlijk besproken.

4.1.1 Hypothese 1: de invloed van kwantitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn

In het onderzoeksdomein gaat er veel aandacht naar de relatie tussen jobonzekerheid en zijn *outcomes*. Onderzoekers zijn het er over eens dat jobonzekerheid een negatieve invloed heeft op arbeidstevredenheid en welzijn, de afhankelijke variabelen die werden opgenomen in dit onderzoek (e.g. Cheng en Chan, 2007; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Zowel de correlatieanalyse als de regressieanalyse repliceren voorgaand onderzoek. Er bestaat een significant negatieve relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid enerzijds en de arbeidstevredenheid en het welzijn anderzijds. Er zijn verschillende theoretische verklaringen hiervoor mogelijk (cf. supra). Zo kan het *latente deprivatiemodel* van Jahoda (1982) enige verklaring bieden voor de gevonden resultaten. Daarnaast kan de *oncontroleerbaarheid* en de *onbeheersbaarheid* van jobonzekerheid als stressor verklaringmogelijkheden bieden. Tot slot kan het *psychologisch contract* de negatieve invloed van jobonzekerheid op de afhankelijke variabelen verklaren.

4.1.2 Hypothese 2: de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid op de arbeidstevredenheid en het welzijn

Aangezien er niet veel onderzoek bestaat rond de invloed van kwalitatieve jobonzekerheid, heb ik besloten om deze dimensie van jobonzekerheid ook op te nemen in dit onderzoeksmodel. Uit de onderzoeksresultaten van deze eindverhandeling blijkt dat jobonzekerheid over deelaspecten van een job een negatieve impact heeft op zowel de arbeidstevredenheid als het welzijn. Hiervoor kunnen dezelfde theoretische verklaringen aangehaald worden als degene die bij de bespreking van de eerste hypothese werden gegeven.

4.1.3 Hypothese 3: de invloed van employability op jobonzekerheid

Vanuit de literatuur formuleerde ik de hypothese dat employability het gevoel van jobonzekerheid zou reduceren. Aangezien zowel employability als jobonzekerheid meerdere dimensies bevat (respectievelijk drie en twee dimensies), waren er zes verbanden om te onderzoeken. Voor het verband tussen interne employability en kwantitatieve jobonzekerheid, interne employability en kwalitatieve jobonzekerheid, en externe kwantitatieve employability en kwantitatieve jobonzekerheid, werden de vooropgestelde verbanden gevonden. Een hogere mate van employability zorgt voor minder gevoelens van onzekerheid.

De verbanden tussen externe kwalitatieve employability enerzijds en de beide vormen van jobonzekerheid anderzijds, waren, tegen de verwachtingen in, significant positief. Een hoge mate van externe kwalitatieve employability hangt hier samen met hogere niveaus van jobonzekerheid, zowel voor de job in zijn geheel als voor deelaspecten ervan. Voor dat positief verband, kan een verklaring gegeven worden. Het is mogelijk dat werknemers die zich jobonzeker voelen, aan hun inzetbaarheid gaan werken zodat ze de kans verhogen om een andere job vinden. In dit onderzoek zou het meerbepaald gaan om een betere job in een ander bedrijf. Het verband loopt dan van jobonzekerheid naar employability. Aangezien dit geen longitudinale studie is, is het echter niet mogelijk om de causaliteit van de verbanden na te gaan.

Uit de regressieanalyse blijkt bovendien dat het verband tussen externe kwantitatieve employability en kwalitatieve jobonzekerheid niet significant is.

Uit de descriptieve analyse van de grootte van de verbanden, blijkt dat externe employability geen extra bijdrage levert in de voorspelling van kwantitatieve jobonzekerheid. Interne

employability hangt daarentegen wel sterker samen met kwalitatieve jobonzekerheid en heeft een groter voorspellend vermogen. De derde hypothese wordt dus niet helemaal bevestigd.

4.1.4 Hypothese 4: de invloed van employability op de arbeidstevredenheid en het welzijn

Uit de analyses kunnen we afleiden dat een verhoging van interne employability en externe kwantitatieve employability ook een verhoging van de arbeidstevredenheid en het welzijn impliceert. Bij deze verbanden wordt de hypothese dus bevestigd.

Voor externe kwalitatieve employability ligt het anders: deze dimensie van employability hangt negatief samen met arbeidstevredenheid en welzijn. Dit verband gaat tegen de verwachtingen in. Hier kan echter wel een verklaring voor gevonden worden. Wanneer je als werknemer denkt dat je elders een betere job kan vinden, kan je je afvragen wat je nog doet in jouw huidige job. Ontevredenheid over de huidige job en gevoelens van onwelzijn kunnen dan toenemen. Externe kwalitatieve employability is de enige dimensie van employability die ook iets kan zeggen over de huidige job. Interne employability en externe kwantitatieve employability dragen daarentegen niet bij tot de beoordeling van de huidige job, want deze dimensies betekenen respectievelijk dat je een andere functie kan vinden bij de huidige werkgever en dat je een gelijkaardige functie kan vinden bij een andere werkgever.

4.1.5 Hypothese 5: de modererende invloed van employability op de relatie tussen jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen

Op basis van de onderzoeksliteratuur werd in de hypothese gesteld dat employability de relatie tussen jobonzekerheid en de afhankelijke variabelen zou modereren. Er werden twee significante modererende invloeden gevonden van employability. De relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en onwelzijn wordt gemodereerd door externe kwantitatieve employability. Daarnaast lijkt interne employability de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid te modereren.

Wanneer een werknemer onzeker is over zijn job in het geheel, heeft dit een negatieve effect op het welzijn. De bron van inkomsten en sociale contacten kan immers verdwijnen. Dit negatieve effect wordt echter gebufferd door externe kwantitatieve employability. De werknemer denkt dan dat hij een andere job kan vinden bij een andere werkgever. Onzekerheid over de huidige job heeft dan minder negatieve gevolgen op het welzijn. De

werknemer kan via de externe kwantitatieve employability weer enige controle in handen krijgen.

De andere significante interactie leunt daarentegen dichter tegen de job zelf aan. Onzekerheid over deelaspecten van de job heeft negatieve gevolgen voor de arbeidstevredenheid. Gevoelens van inzetbaarheid op de interne arbeidsmarkt kunnen deze negatieve relatie bufferen.

4.1.6 Conclusie

In overeenstemming met voorgaand onderzoek kunnen we besluiten dat zowel onzekerheid over de job in zijn geheel als onzekerheid over deelaspecten van de job, negatieve gevolgen heeft voor de arbeidstevredenheid en het welzijn. Interne employability lijkt het gevoel van jobonzekerheid te reduceren. Uit de resultaten blijkt ook dat externe kwantitatieve employability de gevoelens van onzekerheid over de job in zijn geheel reduceert. Jobonzekerheid lijkt op zijn beurt te zorgen voor een aanwending van externe kwalitatieve employability.

Daarnaast blijkt dat zowel interne employability als externe kwantitatieve employability een positief effect heeft op de arbeidstevredenheid en het welzijn. Externe kwalitatieve employability hangt daarentegen samen met een verlaagd arbeidstevredenheid en welzijn. Wie is er immers tevreden met zijn huidige job als hij/zij denkt een betere job te vinden bij een andere werkgever? Uiteraard kan dit ook het welzijn aantasten.

Tot slot kunnen we besluiten dat employability bepaalde verbanden modereert. Zo wordt de relatie tussen kwantitatieve jobonzekerheid en onwelzijn gemodereerd door externe kwantitatieve employability. Interne employability blijkt dan weer de relatie tussen kwalitatieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid te modereren.

4.2 Kritische evaluatie

Een grote bijdrage van dit onderzoek is de operationalisering van het concept employability. Er bestaan weinig geschikte operationalisering om employability te meten. Daarnaast zijn de onderzoekers het niet eens over de definitie van het begrip. Bovendien is de opname van kwalitatieve jobonzekerheid, naast kwantitatieve jobonzekerheid, in het onderzoeksmodel een positieve aanvulling.

Een eerste beperking van het onderzoek is dat de steekproef niet representatief is. Bepaalde bevolkingsgroepen werden over- of ondervertegenwoordigd. De resultaten die werden teruggevonden, mogen dan ook niet gegeneraliseerd worden.

Een volgende beperking van dit onderzoek is dat het een cross-sectionele studie is. De verbanden die werden gevonden, mogen daardoor niet causaal geïnterpreteerd worden. Het wordt aangeraden om een longitudinaal onderzoek uit te voeren waarbij gegevens worden verzameld op verschillende ogenblikken in de tijd. Zo kunnen verbanden causaal geïnterpreteerd worden en kunnen gevolgen van jobonzekerheid op korte en op lange termijn worden onderzocht. De veronderstellingen die ik heb gemaakt in verband met causaliteit, zijn gebaseerd op voorgaande discussies en onderzoek rond jobonzekerheid. Jobonzekerheid wordt hier typisch als stressor beschouwd.

Ten derde steunden we op de percepties van werknemers om de variabelen te meten. Deze methode kan correlaties beïnvloeden. Een gerelateerde bekommernis kan zijn dat de relaties tussen de variabelen beïnvloed werden door persoonlijkheidsfactoren, zoals positieve en negatieve affectiviteit of self-efficacy (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, in press).

4.3 Suggesties voor verder onderzoek

Uit ons onderzoek blijkt dat naast kwantitatieve jobonzekerheid ook kwalitatieve jobonzekerheid ernstige gevolgen kan hebben voor het psychische welbevinden. Het lijkt dan ook aangewezen om verder onderzoek uit te breiden met kwalitatieve jobonzekerheid. Omdat persoonlijkheidskenmerken van invloed kunnen zijn op de perceptie van jobonzekerheid, kan het bovendien interessant zijn om onderzoek te doen naar de antecedenten van jobonzekerheid.

Hoewel employability een sleutelement is in recente politieke debatten, bestaat er nog geen stevige theoretische basis en kwantitatief (internationaal) onderzoek (De Grip, Van Loo & Sanders, 2004). Naast een theoretische basis, mist employability ook een goede operationalisering. Uit mijn operationalisering komen drie dimensies van employability naar

voor. Omdat er duidelijke verschillen werden gevonden tussen de verschillende dimensies, kan het interessant zijn om met deze indeling verder te werken.

Naast de modererende rol van employability, kan het ook interessant zijn om de mediërende rol van employability in de relaties tussen jobonzekerheid en zijn *outcomes* te onderzoeken.

4.4 Tot slot

Uit dit, en voorgaand, onderzoek blijkt duidelijk dat jobonzekerheid ernstige gevolgen kan hebben voor het psychisch welbevinden van de werknemer. Jobonzekerheid is een belangrijke stressor in de huidige arbeidsmarkt. Het is noodzakelijk dat zowel werknemers als werkgevers rekening houden met de stress die jobonzekerheid met zich mee brengt. Zo kunnen werknemers zelf aan hun inzetbaarheid werken. Zij kunnen dit bijvoorbeeld doen door opleidingen te volgen. Uit dit onderzoek blijkt namelijk dat bepaalde negatieve effecten van jobonzekerheid worden gemodereerd door employability.

De leiding van een bedrijf dat met organisationele veranderingen te kampen kreeg of waar veranderingen worden verwacht in de toekomst, zou zijn werknemers moeten begeleiden. Er kunnen onder meer trainingen worden aangeboden om effectieve copingvaardigheden en stresshantering aan te leren. Het management zou een open communicatie moeten voeren, waarbij werknemers betrokken worden in de besluitvorming. Op die manier krijgen ze weer controle over de gebeurtenissen, wat ze missen tijdens periodes van jobonzekerheid.

REFERENTIES

- Aronsson, G., & Göransson, S. (1999). Permanent employment but not in a preferred occupation: Psychological and medical aspects, research implications. *Journal of Occupational Health Psychology, 4* (2), 152-163.
- Ashford, S.J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal, 32* (4), 803-829.
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American psychologist, 37* (2), 122-147.
- Banks, H.M., Clegg, W.C., Jackson, R.P., Kemp, N.J., Stafford, M.E., & Wall, D.T. (1980). The use of the General Health Questionnaire as an indicator of mental health in occupational studies. *Journal of Occupational Psychology, 53*, 187-194.
- Barlin, J., & MacEwen, K.E. (1992). Linking work experiences to facets of marital functioning. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 573-583.
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.
- Bohets, K. (2004). *De invloed van jobonzekerheid op het welzijn en de arbeidstevredenheid: heeft coping een invloed op deze relatie?* Niet-gepubliceerde licentiaatsverhandeling Katholieke Universiteit Leuven, Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Leuven.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the Steel Industry. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*, 219-242.

- Cheng, G.H.-L., & Chan, D.K.-S. (2007). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2006). *Explaining the psychological consequences of perceived employability in terms of job insecurity*. Paper presented at the 7th conference of the European Academy of Occupational Health Psychology, Dublin, 8-10 November.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (in press). Employability and employees' well-being: mediation by job insecurity. *Journal of Applied Psychology: An International Review*.
- De Grip, A., Van Loo, J., & Sanders, J. (2004). The industry employability index: Taking account of supply and demand characteristics. *International Labour Review*, 14 (3), 211-233.
- De Jonge, J., Schaufeli, W., & Furda, J. (1995). Werkkenmerken: psychologische arbeidsvitamines? *Gedrag en organisatie*, 8 (4), 231-247.
- de Weerdt, Y., De Witte, H., Catellani, P., & Milesi, P. (2004). *Turning right? Socio-economic change and the receptiveness of European workers to the extreme right. Results of a survey in Europe*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid-KULeuven.
- 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.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In: Bouwen, R., De Witte, K., De Witte, H., & Taillieu, T. (red.). *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-349). Liber Amicorum, Leuven/Appeldoorn: Garant.
- De Witte (2003). Hoe ongezond zijn werkloosheid en jobonzekerheid? Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de

- Europese Waardenstudie. *Tijdschrift Klinische Psychologie*. Themanummer 'Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Welzijn', 33(1), 7-21.
- De Witte, H. (2005a). Job insecurity: review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. (2005b). Onzeker over de toekomst van je baan. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen voor een groeiend maatschappelijk fenomeen. *Bijdrage aan de Lessen voor de 21^{ste} eeuw*.
- De Witte, H., Hooge, J., Vandoorne, J., & Glorieux, I. (2001). Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen. In: Administratie Planning en Statistiek (Red.). *Vlaanderen gepeild! De Vlaamse overheid en burgeronderzoek 2001*. Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 73-98.
- De Witte, H., & Vanbeselaere, N. (2004). *Inleiding tot de sociale psychologie van organisaties*. Uitgeverij Acco Leuven.
- Endler, N.S. & Parker, J.D.A. (1994). Assessment of Multidimensional Coping: Task, Emotion, and Avoidance Strategies. *Psychological Assessment*, 6 (1), 50-60.
- Fleishman, J.A. (1984). Personality characteristics and coping patterns. *Journal of Health and Social Behavior*, 25 (2), 229-244.
- Forrier, A., Sels, L., Van Hootegeem, G., De Witte, H., & Vander Steene, T. (2002). *Tijdelijke Arbeidsrelaties en 'Employability': Een nieuwe vorm van werkzekerheid?* WAV-dossier, KULeuven.
- Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 103-124.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Ashforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 14-38.

- Gasperesz, J., & Ott, M. (1996). *Management van employability: Nieuwe kansen in Arbeidsrelaties*. Assen: Van Gorcum.
- Gemmill, G.R., & Heisler, W.J. (1972). Fatalism as a factor in managerial job satisfaction, job strain, and mobility. *Personnel psychology*, 25, 241-250.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Grunberg, L., Moore, S., & Greenberg, E.S. (1998). Work stress and problem alcohol behavior: A test of the spill-over model. *Journal of Organisational Behavior*, 19, 487-502.
- Hamermesh, D.S. (1999). *The changing distribution of job satisfaction*. Cambridge (Mass.): National Bureau of Economic Research.
- Hackman, J.R., Oldham, G.R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60 (2), 159-170.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B., & van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two dimensional approach to job insecurity: consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8 (2), 179-195.
- Huizingh, K.R.E. (1999). *Inleiding SPSS 9.0 voor Windows en Data Entry*. Adademic Service, Schoonhoven.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*. Cambridge: University Press.
- Johnson, C.D., Messé, L.A., & Crano, W.D. (1984). Predicting job performance of low income workers: the Work Opinion Questionnaire, *Personnel psychology*, 37, 291-299.

- Kuhnert, K.W., & Vance, R.J. (1993). Job insecurity and moderators of the relation between job insecurity and employee adjustment. In: Silla, I., Gracia, F., Peiró, J.M., De Witte, H., & De Cuyper, N. (in review). *Job insecurity and health-related outcomes. The moderating role of employability*. Manuscript submitted for publication.
- Latack, J.C., & Dozier, J.B. (1986). After the axe falls: Job loss on a career transition. *Academy of Management Review*, *11*(2), 375-392.
- Lazarus, R.S. (1966). *Psychological Stress and Coping Process*. McGraw-Hill, New York.
- Lazarus, R., Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*, Springer Publishing, New York.
- Marler, J.H., Barringer, M.W., & Milkovich, G.T. (2002). Boundaryless and traditional contingent employees: Worlds apart. *Journal of Organisational behaviour*, *23*, 425-453.
- 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 of Organisational Behavior*, *21*, 337-359.
- Noe, R.A., & Barber, A.E. (1993). Willingness to accept mobility opportunities: destination makes a difference. *Journal of Organizational Behavior*, *14* (2), 159-175.
- Rigotti, T., Mohr, G. De Cuyper, N., & De Witte, H. (2004). *Instruction booklet and blue print for methodology. Psychological contracting across employment situations: Psycones*. Leipzig/Leuven.
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organisational Behavior*, *11*, 345-359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality makes a difference? *Journal of Organisational Behavior*, *14*, 617-630.

- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal and external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80 (1), 1-28.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks CA: Sage Publications.
- Shaufeli, W., & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden: naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag en organisatie*, 14 (5), 229-253.
- Silla, I., Gracia, F., Peiró, J.M., De Witte, H., & De Cuyper, N. (in review). *Job insecurity and health-related outcomes. The moderating role of employability*. Manuscript submitted for publication.
- Spector, P. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes, and consequences*. London: Sage Publications.
- Steunpunt WSE. (2006). *Cijfers*. Afgehaald van het WWW op 17 april 2008: <http://www.steunpuntwav.be/view/nl/76779>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment insecurity on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An international Review*, 51 (1), 23-42.
- 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.
- Thijssen, J.G.L. (2000). Employability in het brandpunt. Aanzet tot verheldering van een diffuus fenomeen. In: Forrier, A. & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resource Development and Management*, 3(2), 103-124.
- Thomas, E., & Frietman, J. (1998). *(H)erkenning van elders verworven competenties. EVC als motor voor employability en 'een leven lang leren.'* Nijmegen: ITS.

van Vuuren, T. (1991). Onzekerheid over de arbeidsplaats en het psychisch welbevinden. *Gedrag en gezondheid*, 19 (4), 191-202.

Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and stress*, 8 (2), 84-97.

Wilk, S.L., & Sacket, P.R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49 (4), 937-967.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Flyer

Bijlage 2: Carrièrepush van 22 maart 2007

Bijlage 3: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid, employability en arbeidstevredenheid

Bijlage 4: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid, employability en onwelzijn

Bijlage 5: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele

Bijlage 6: Resultaten regressieanalyse met kwalitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele

Bijlage 7: Vragenlijst

Bijlage 1: Flyer

HOE ERVAAR JIJ JOUW WERK?

Hoe tevreden ben jij met jouw job? Hoe is het met je toekomstkansen gesteld? En word je op de werkvloer voldoende gesteund in de dingen die je doet? Dat zijn maar enkele van de vragen waarop wij, van de onderzoeksgroep voor arbeids-, organisatie en personeelspsychologie aan de Leuvense universiteit, een antwoord proberen te vinden.

Wij willen met dit onderzoek nagaan hoe wij de werkbeleving van u en uw medemens aangenamer kunnen maken.

Neem jij ook even de tijd om ons onderzoek te helpen? Wie meedoet, maakt bovendien kans op een duo-bioscoopticket!

Surf snel even naar <http://kuleuven.beleving.dynamit.be> en doe nu mee!

Bedankt voor je medewerking!

Loes Bresseleers

Evi Dirickx

Nele Franssen

Prof. Dr. H. De Witte

Bijlage 2: Carrièrepush van 22 maart 2007

HOE ERVAAR JIJ JOUW WERK?

Hoe tevreden ben jij met jouw job? Hoe is het met je toekomstkansen gesteld? En word je op de werkvloer voldoende gesteund in de dingen die je doet? Dat zijn maar enkele van de vragen waarop drie K.U.Leuvenstudenten van de onderzoeksgroep voor arbeids-, organisatie en personeelspsychologie een antwoord proberen te vinden. Neem jij ook even de tijd om hun onderzoek te helpen? Wie meedoet, maakt bovendien kans op een duo-bioscoopticket.

[» Doe snel mee!](#)

Bijlage 3: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid, employability en arbeidstevredenheid

Tabel 1

Regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, kwalitatieve jobonzekerheid, arbeidstevredenheid en employability

Achtergrondkenmerken	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
1. Leeftijd	0,032 n.s.	0,137**	0,193***	0,172***
2. Geslacht ^o	-0,073 n.s.	-0,076 n.s.	-0,082 n.s.	-0,065 n.s.
3. Opleiding	-0,067 n.s.	-0,026 n.s.	-0,015 n.s.	-0,015 n.s.
4. Arbeider ^o	-0,139*	-0,074 n.s.	-0,065 n.s.	-0,067 n.s.
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	0,051 n.s.	0,013 n.s.	-0,019 n.s.	-0,001 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,004 n.s.	-0,020 n.s.	-0,002 n.s.	-0,013 n.s.
7. Vast ^o	-0,028 n.s.	-0,093 n.s.	-0,103*	-0,108*
Kwantitatieve jobonzekerheid		-0,244***	-0,178***	-0,168***
Kwalitatieve jobonzekerheid		-0,402***	-0,318***	-0,269***
Interne employability			0,214***	0,233***
Externe kwantitatieve employability			0,303***	0,290***
Externe kwalitatieve employability			-0,335***	-0,308***
Interacties				
Kwantitatieve jobonzekerheid x interne employability				0,036 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability				0,049 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability				0,072 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x interne employability				0,124**
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability				0,041 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability				-0,086 n.s.
Model				
F-waarde	1,394 n.s.	15,226***	18,693***	14,001***
Vrijheidsgraden	(7,376)	(9,374)	(12,371)	(18,365)
R	0,159	0,518	0,614	0,639
R ²	0,025	0,268	0,377	0,408
ΔR^2		0,243***	0,109***	0,032**

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Bijlage 4: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid, employability en onwelzijn

Tabel 2

Regressieanalyse van kwantitatieve jobonzekerheid, kwalitatieve jobonzekerheid, onwelzijn en employability

Achtergrondkenmerken	Gestandaardiseerde regressiegewichten			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
1. Leeftijd	0,027 n.s.	-0,051 n.s.	-0,085 n.s.	-0,085 n.s.
2. Geslacht ^o	0,001 n.s.	0,002 n.s.	0,007 n.s.	0,010 n.s.
3. Opleiding	0,030 n.s.	-0,002 n.s.	-0,007 n.s.	0,008 n.s.
4. Arbeider ^o	0,053 n.s.	0,006 n.s.	0,002 n.s.	0,011 n.s.
5. Hoger bediende/Kaderleden ^o	-0,038 n.s.	-0,010 n.s.	0,008 n.s.	0,008 n.s.
6. Voltijds ^o	-0,054 n.s.	-0,043 n.s.	-0,052 n.s.	-0,055 n.s.
7. Vast ^o	-0,070 n.s.	-0,031 n.s.	-0,024 n.s.	-0,017 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid		0,147**	0,116*	0,095 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid		0,295***	0,256***	0,242***
Interne employability			-0,101 n.s.	-0,102 n.s.
Externe kwantitatieve employability			-0,155*	-0,194**
Externe kwalitatieve employability			0,151*	0,169**
Interacties				
Kwantitatieve jobonzekerheid x interne employability				-0,095 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability				-0,123 n.s.
Kwantitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability				0,053 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x interne employability				0,053 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwantitatieve employability				0,043 n.s.
Kwalitatieve jobonzekerheid x externe kwalitatieve employability				0,063 n.s.
Model				
F-waarde	0,694	6,222***	5,667***	4,555***
Vrijheidsgraden	(7,376)	(9,374)	(12,371)	(18,365)
R	0,113	0,361	0,394	0,428
R ²	0,013	0,130	0,155	0,183
ΔR^2		0,117***	0,025*	0,029 n.s.

^o Dummy-variabele. Een hogere score weerspiegelt respectievelijk mannen, arbeiders, hoger bediende/kaderleden, voltijds werkenden en vaste werknemers.

* = $p < 0,05$; ** = $p < 0,01$; *** = $p < 0,001$.

Bijlage 5: Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele

Tabel 3

Resultaten regressieanalyse met kwantitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten	t	Sign.
	B	Standaardfout	Beta		
Interne employability	-0,118	0,039	-0,150	-3,045	0,002
Externe kwantitatieve employability	-0,149	0,049	-0,191	-3,065	0,002
Externe kwalitatieve employability	0,174	0,050	0,202	3,495	0,001

Bijlage 6: Resultaten regressieanalyse met kwalitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele

Tabel 4

Resultaten regressieanalyse met kwalitatieve jobonzekerheid als afhankelijke variabele

	Ongestandaardiseerde coëfficiënten		Gestandaardiseerde coëfficiënten	t	Sign.
	B	Standaardfout	Beta		
Interne employability	-0,202	0,033	-0,296	-6,197	0,000
Externe kwantitatieve employability	-0,061	0,041	-0,090	-1,484	0,139
Externe kwalitatieve employability	0,139	0,042	0,187	3,329	0,001

Bijlage 7: Vragenlijst

FACULTEIT PSYCHOLOGIE- EN PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN
ONDERZOEKSGROEP VOOR ARBEIDS-, ORGANISATIE- EN PERSONEELSPSYCHOLOGIE
TIENSESTRAAT 102 B-3000 LEUVEN



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

A. Vragenlijst over beleving van het werk en toekomstkansen

De onderzoeksgroep voor arbeids-, organisatie- en personeelspsychologie doet onderzoek naar de wijze waarop mensen hun werk ervaren in deze tijdsgeest. Daarom wensen wij u hierover enkele vragen te stellen. We zullen onder mee peilen naar uw toekomstkansen op het werk, de tevredenheid met uw job, de mate van steun die u op uw werk ervaart...

Het invullen van deze vragenlijst duurt niet langer dan 15 minuten. **U maakt bovendien kans op één van de duo-bioscooptickets.**

Beantwoord de vragen individueel, zo eerlijk en nauwkeurig mogelijk. Er bestaan geen juiste of foute antwoorden op de vragen die wij stellen. Wij zouden uw mening en uw opvattingen willen kennen. Wat u denkt is voor ons het enige juiste.

Wij verzekeren totale anonimiteit en de vertrouwelijkheid van de gegevens die u ons zult verstrekken. Uw individuele antwoorden worden aan niemand doorgegeven. De resultaten zullen enkel voor wetenschappelijke doeleinden gebruikt worden.

Wij danken u bij voorbaat voor uw medewerking!

Loes Bresseleers

Evi Dirickx

Nele Franssen

onder begeleiding van
Prof. Dr. Hans De Witte

B. Nu volgen een aantal vragen over wat u denkt over uw werk en uw bedrijf.

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. In het algemeen gesproken ben ik erg tevreden over mijn werk	2.5%	8.9%	19.3%	44.7%	24.6%	3.80	.99
2. Ik ervaar de problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen	6.3%	26.4%	37.6%	23.9%	5.8%	2.96	1.00
3. Mijn werk is dikwijls vervelend.	22.1%	49%	14.7%	10.9%	3.3%	2.24	1.02
4. Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie	6.6%	20.1%	31.2%	34.5%	7.6%	3.16	1.04
5. Meestal ben ik enthousiast over mijn werk.	1.5%	8.4%	19.8%	55.3%	15%	3.74	.87
6. Deze organisatie betekent veel voor mij	5.3%	15%	33.8%	35.5%	10.4%	3.31	1.02
7. Ik ben <u>niet</u> gelukkig met mijn werk.	40.6%	31%	15.5%	9.9%	3%	2.04	1.11
8. Ik voel me thuis in deze organisatie	2.8%	7.9%	25.6%	49.7%	14%	3.64	.91
9. Ik vind plezier in mijn job.	2.3%	6.9%	21.8%	50.3%	18.8%	3.76	.91
10. Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie	9.4%	19%	33.5%	28.4%	9.6%	3.10	1.11
11. Over het algemeen ben ik tevreden met het soort werk dat ik doe.	3%	7.4%	14.5%	53.6%	21.6%	3.83	.95

C. De nu volgende uitspraken peilen naar uw kansen om een andere of betere job te krijgen bij uw huidige werkgever. Met “hier” wordt steeds uw huidige werkgever bedoeld.

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Ik heb een grote kans om hier een <i>andere</i> job te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	17%	30.5%	19%	26.6%	6.9%	2.76	1.21
2. Ik heb een grote kans om hier een <i>betere</i> job te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	20.1%	38.1%	24.1%	14.5%	3.3%	2.43	1.07
3. Ik kan hier gemakkelijk een <i>andere</i> job vinden, in plaats van mijn huidige job.	18.8%	32.2%	25.4%	21.3%	2.3%	2.56	1.09
4. Ik kan hier gemakkelijk een <i>betere</i> job vinden, in plaats van mijn huidige job.	21.3%	41.1%	27.7%	7.9%	2%	2.28	.95
5. Ik kan hier gemakkelijk van job veranderen, als ik dat zou willen.	20.6%	33.5%	21.1%	22.3%	2.5%	2.53	1.12
6. Ik kan hier gemakkelijk een <i>betere</i> job vinden, als ik dat zou willen.	23.1%	39.1%	26.1%	9.9%	1.8%	2.28	.99
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een <i>andere</i> job kan vinden bij deze werkgever.	21.6%	36.5%	20.3%	18%	3.6%	2.45	1.12
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een <i>betere</i> job kan vinden bij deze werkgever.	24.6%	42.4%	22.6%	8.9%	1.5%	2.20	.96

D. De nu volgende uitspraken peilen naar uw kansen om een andere of betere job te krijgen bij een andere werkgever. Met “elders” wordt steeds een andere werkgever bedoeld.

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Ik heb een grote kans om elders werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	4.6%	10.9%	18.8%	48.5%	17.3%	3.63	1.04
2. Ik heb een grote kans om elders <i>beter</i> werk te vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	6.9%	26.4%	42.4%	19%	5.3%	2.90	.97
3. Ik kan gemakkelijk elders een job vinden, in plaats van mijn huidige job.	4.1%	15.7%	23.9%	41.6%	14.7%	3.47	1.05
4. Ik kan gemakkelijk elders een <i>betere</i> job vinden, in plaats van mijn huidige job.	8.6%	28.9%	43.7%	15.5%	3.3%	2.76	.93
5. Ik kan gemakkelijk van werkgever veranderen, als ik dat zou willen.	4.8%	12.4%	23.6%	44.9%	14.2%	3.51	1.04
6. Ik kan gemakkelijk een <i>betere</i> job bij een andere werkgever vinden, als ik dat zou willen.	7.4%	27.9%	43.1%	18.3%	3.3%	2.82	.93
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een job kan vinden bij een andere werkgever.	4.3%	16.8%	25.1%	38.3%	15.5%	3.44	1.07
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een <i>betere</i> job kan vinden bij een andere werkgever.	10.7%	32%	39.1%	14.7%	3.6%	2.69	.97

E. Duid in onderstaande uitspraken aan in welke mate u zich gesteund voelt door collega's, leidinggevenden en familie.

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Ik voel mij gewaardeerd in mijn werk door mijn collega's.	2%	6.3%	20.1%	55.1%	16.5%	3.78	.87
2. De verstandhouding met mijn collega's is goed.	1.3%	3.6%	12.7%	56.1%	26.4%	4.03	.81
3. Er heerst een prettige sfeer tussen mij en mijn collega's.	2.3%	3.8%	17.5%	51.5%	24.9%	3.93	.88
4. Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk heb.	1.8%	7.4%	22.6%	48.7%	19.5%	3.77	.91
5. Ik kan, indien nodig, een collega om hulp vragen.	1.5%	5.3%	12.9%	54.1%	26.1%	3.98	.86
6. Er is altijd wel een collega die me helpt wanneer ik problemen heb in mijn werk.	2%	8.6%	21.6%	48.7%	19%	3.74	.93
7. Ik voel mij gewaardeerd in mijn werk door mijn directe leiding.	6.9%	16%	21.6%	39.3%	16.2%	3.42	1.14
8. De verstandhouding met mijn directe leiding is goed.	5.1%	9.9%	23.4%	45.9%	15.7%	3.57	1.03
9. Er heerst een prettige sfeer tussen mij en mijn directe leiding.	5.6%	12.4%	24.9%	43.9%	13.2%	3.47	1.05
10. Ik kan op mijn directe leiding rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk heb.	6.3%	17%	25.6%	36.5%	14.5%	3.36	1.12
11. Ik kan, indien nodig, mijn directe leiding om hulp vragen.	4.6%	10.7%	23.6%	45.2%	16%	3.57	1.03
12. Mijn directe leiding helpt me altijd wanneer ik problemen heb in mijn werk.	7.1%	17%	28.7%	37.1%	10.2%	3.26	1.08
13. Ik heb iemand buiten het werk waarmee ik kan praten over mijn moeilijkheden en problemen op het werk.	4.1%	7.9%	12.7%	43.9%	31.5%	3.91	1.06
14. Er is iemand buiten het werk die me steunt wanneer mijn werk moeilijk en verwarrend is.	4.6%	9.9%	16.5%	40.4%	28.7%	3.79	1.10
15. Ik heb een netwerk van mensen buiten het werk met wie ik werkgerelateerde problemen kan bespreken.	8.6%	23.6%	24.4%	31%	12.4%	3.15	1.17
16. Ik krijg steun van mijn naasten wanneer ik problemen heb op het werk.	2.5%	6.6%	16.8%	44.7%	29.4%	3.92	.98

F. Volgende vragen peilen naar uw houding ten aanzien van het werk en de werkplaats.

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden.	45.7%	39.3%	12.9%	1.5%	.5%	1.72	.78
2. Ik maak me zorgen over het behoud van mijn job.	36.5%	39.8%	15.2%	7.1%	1.3%	1.97	.96
3. Mijn toekomstige carrièremogelijkheden in deze organisatie zijn gunstig.	12.9%	24.1%	30.7%	26.6%	5.6%	2.88	1.11
4. Ik vrees dat ik mijn werk zal verliezen.	43.1%	40.6%	12.7%	3.0%	.5%	1.77	.82
5. Ik heb het gevoel dat deze organisatie mij in de nabije toekomst van een stimulerende jobinhoud kan voorzien.	10.4%	22.1%	31.0%	29.7%	6.9%	3.01	1.10
6. Ik denk dat ik in de nabije toekomst ontslagen zal worden.	51.5%	35.8%	10.4%	1.8%	.5%	1.64	.78
7. Ik geloof dat deze organisatie mijn competentie in de toekomst ook nodig zal hebben.	3.0%	9.1%	27.7%	48.2%	11.9%	3.57	.92
8. Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden.	3.8%	11.7%	25.6%	43.1%	15.7%	3.55	1.01
9. Ik ben er zeker van dat ik in dit bedrijf zal kunnen blijven werken.	4.1%	13.7%	25.4%	40.1%	16.8%	3.52	1.05
10. Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen.	39.1%	39.6%	11.7%	8.1%	1.5%	1.93	.98
11. De ontwikkeling van mijn loon in deze organisatie is veelbelovend.	17.0%	28.9%	32.0%	18.5%	3.6%	2.63	1.08
12. Ik ben opgelucht dat ik in dit bedrijf kan blijven werken.	4.8%	10.9%	33.5%	40.6%	10.2%	3.40	.98
13. Ik ben er tevreden over dat ik mijn job kan behouden.	2.5%	5.1%	26.9%	50.5%	15.0%	3.70	.87

G. Hoe denkt u dat de volgende aspecten van uw werk in de nabije toekomst zullen evolueren?

Duid steeds het cijfer aan dat uw mening het beste weergeeft.

	Sterk verslechteren = 1	Eerder verslechteren = 2	Hetzelfde blijven = 3	Eerder verbeteren = 4	Sterk verbeteren = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Uw werkzekerheid.	2.5%	12.7%	62.4%	17.0%	5.3%	3.10	.78
2. De mate waarin u uw deskundigheid kan gebruiken in uw werk.	1.3%	7.4%	38.6%	44.2%	8.6%	3.52	.81
3. De inhoud van uw job.	1.8%	8.6%	46.2%	36.8%	6.6%	3.38	.81
4. De mate van autonomie in uw werk.	2.3%	7.1%	52.5%	31.2%	6.9%	3.33	.80
5. De mogelijkheden om bij te leren in uw job.	3.0%	6.6%	45.7%	35.8%	8.9%	3.41	.86
6. De mate waarin u initiatief kunt nemen.	2.5%	6.9%	42.6%	40.4%	7.6%	3.44	.83
7. De duidelijkheid van uw taak.	2.5%	13.5%	52.0%	27.2%	4.8%	3.18	.82
8. Uw werk in het algemeen.	1.8%	9.9%	45.7%	35.8%	6.9%	3.36	.82

H. Volgende uitspraken gaan over uw toekomstige loopbaan.

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Ik zou het prima vinden mijn verdere loopbaan bij dit bedrijf te blijven.	7.9%	11.9%	30.2%	31.0%	19.0%	3.41	1.16
2. Ik denk er wel eens aan hier weg te gaan en het elders te proberen.	17.8%	17.8%	17.3%	30.7%	16.5%	3.10	1.36
3. Ik ben van plan om het komende jaar werk bij een andere werkgever te zoeken.	31.0%	26.9%	21.3%	10.9%	9.9%	2.42	1.30
4. Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken.	18.3%	17.8%	19.5%	29.4%	15.0%	3.05	1.34
5. Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.	32.5%	27.4%	23.4%	6.6%	10.2%	2.35	1.27

**I. Uw huidige arbeidsrelatie zal nu bevraagd worden in enkele uitspraken.
Duid aan in welke mate u akkoord gaat met onderstaande uitspraken.**

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Mijn werkgever en ikzelf hebben een goede relatie, maar we hebben geen verplichtingen op lange termijn.	3.6%	17.8%	27.4%	42.6%	8.6%	3.35	.99
2. Ik blijf trouw aan mijn werkgever in ruil voor werkzekerheid.	7.9%	22.6%	29.2%	34.8%	5.6%	3.08	1.05
3. Voor mijn werkgever zijn mijn belangen altijd ondergeschikt aan die van het bedrijf.	3.8%	22.6%	35.3%	27.4%	10.9%	3.19	1.03
4. Mijn werkgever doet alles om mij werkzekerheid te geven.	9.4%	18.8%	32.7%	32.0%	7.1%	3.09	1.08
5. De relatie tussen mijn werkgever en mezelf is correct, maar onpersoonlijk.	5.6%	27.7%	33.8%	25.4%	7.6%	3.02	1.03
6. Mijn werkgever en ik doen meer voor elkaar dan wat beschreven staat in het contract.	7.9%	27.9%	27.7%	31.5%	5.1%	2.98	1.06
7. Mijn werkgever en ik doen alleen maar wat in het contract staat.	9.9%	43.4%	27.7%	16.8%	2.3%	2.58	.96
8. Mijn werkgever en ik streven een langdurige en warme relatie na.	14.2%	19.8%	38.1%	24.6%	3.3%	2.83	1.06

**J. U als werknemer verwacht een aantal dingen van uw organisatie.
Duid voor elke uitspraak aan in welke mate u dit verwacht, m.a.w. in welke mate u dit
ziet als een plicht van uw organisatie.**

Ik <u>verwacht</u> dat deze organisatie...	Nee =0	Ja, maar niet ingelost = 1	Ja, maar slechts beperkt ingelost = 2	Ja, half ingelost = 3	Ja, groten- deels ingelost = 4	Ja, helemaal ingelost = 5	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. zich engageert om mij gedurende lange tijd een job te bieden.	9.1%	5.3%	7.6%	14.5%	37.6%	25.9%	3.44	1.53
2. investeert in een werkrelatie op lange termijn.	8.6%	8.4%	14.2%	14.0%	35.5%	19.3%	3.17	1.54
3. me de mogelijkheid geeft professionele vaardigheden te verwerven die niet strikt noodzakelijk zijn voor mijn huidige job.	17.0 %	14.0%	17.3%	18.8%	26.9%	9.6%	2.54	1.64
4. me een redelijke werkzekerheid biedt.	4.8%	6.9%	9.4%	14.2%	38.1%	26.6%	3.54	1.40
5. me de mogelijkheid biedt vooruit te komen binnen de organisatie.	13.5 %	18.3%	14.7%	18.0%	25.4%	10.2%	2.54	1.60

K. Hoe voelde u zich de laatste weken op het werk en in uw privéleven? Hebt u de volgende zaken vaker of juist minder vaak gevoeld dan gewoonlijk?

	Meer dan gewoonlijk = 1	Zelfde als gewoonlijk = 2	Minder dan gewoonlijk = 3	Veel minder dan gewoonlijk = 4	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Hebt u zich kunnen concentreren op de dingen waarmee u bezig was?	5.6%	66.2%	22.8%	5.3%	2.28	.65
2. Hebt u het gevoel gehad dat uw bezigheden nuttig en zinvol waren?	14.5%	63.2%	15.0%	7.4%	2.15	.75
3. Voelde u zich in staat beslissingen te nemen?	11.9%	75.6%	9.4%	3.0%	2.04	.58
4. Was u in staat te genieten van uw dagelijkse bezigheden?	8.6%	60.7%	22.6%	8.1%	2.30	.74
5. Kon u uw problemen onder ogen zien?	11.2%	82.5%	5.1%	1.3%	1.96	.46
6. Voelde u zich al bij al redelijk gelukkig?	10.7%	66.2%	18.5%	4.6%	2.17	.67

L. Nu volgen enkele meer algemene klachten. Hebt u deze de laatste weken vaker of juist minder vaak gevoeld dan vroeger?

	Meer dan gewoonlijk = 1	Zelfde als gewoonlijk = 2	Minder dan gewoonlijk = 3	Veel minder dan gewoonlijk = 4	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. Lag u vaak wakker omdat u zich zorgen maakte?	5.6%	66.22%	22.8%	5.3%	2.28	.65
2. Had u het gevoel voortdurend onder druk te staan?	14.5%	63.2%	15.0%	7.4%	2.15	.75
3. Had u het gevoel dat u uw problemen niet aankon?	11.9%	75.6%	9.4%	3.0%	2.04	.58
4. Voelde u zich ongelukkig en depressief?	8.6%	60.7%	22.6%	8.1%	2.30	.74
5. Had u het gevoel dat u uw zelfvertrouwen verloren had?	11.2%	82.5%	5.1%	1.3%	1.96	.46
6. Beschouwde u zich als een waardeloos iemand?	10.7%	66.2%	18.5%	4.6%	2.17	.67

M. Hoe gaat u om met nieuwe situaties?

Duid aan in welke mate u akkoord gaat met de volgende uitspraken.

	Helemaal niet akkoord = 1	Niet akkoord = 2	Deels akkoord, deels niet akkoord = 3	Akkoord = 4	Helemaal akkoord = 5	M	SD
1. In geval van onzekerheid, maak ik liefst onmiddellijk een beslissing, wat die ook moge zijn.	10.4%	36.8%	32.7%	15.2%	4.8%	2.67	1.01
2. Wanneer ik geconfronteerd word met verschillende, mogelijk correcte alternatieven, dan kies ik er snel en zonder aarzelen één uit.	9.6%	37.1%	25.9%	24.4%	3.0%	2.74	1.03
3. Ik verkies te beslissen op basis van de eerste voor de hand liggende oplossing in plaats van lang te piekeren over welke beslissing ik zou moeten nemen.	8.9%	40.9%	29.7%	18.5%	2.0%	2.64	.95
4. Ik raak erg van streek wanneer de dingen in mijn omgeving niet op hun plaats staan.	15.7%	41.4%	24.4%	15.2%	3.3%	2.49	1.03
5. Over het algemeen vermijd ik deel te nemen aan discussies over ambigue of controversiële problemen.	11.4%	48.7%	23.6%	15.2%	1.0%	2.46	.92
6. Wanneer ik een probleem moet aanpakken, dan denk ik er <u>niet</u> te veel over na en beslis ik zonder aarzelen.	9.6%	46.2%	27.7%	14.0%	2.5%	2.54	.94
7. Wanneer ik een probleem moet oplossen, dan verlies ik in het algemeen <u>geen</u> tijd met het overwegen van verschillende visies op het probleem.	10.7%	48.7%	23.9%	15.0%	1.8%	2.48	.93
8. Ik verkies bij mensen te zijn die dezelfde ideeën en smaak hebben als ik.	3.6%	24.1%	36.5%	28.7%	7.1%	3.12	.97
9. Over het algemeen ga ik <u>niet</u> op zoek naar alternatieve oplossingen voor problemen waarvoor ik reeds een oplossing beschikbaar heb.	4.8%	35%	30.7%	26.9%	2.5%	2.87	.95
10. Ik voel mij <u>ongemakkelijk</u> wanneer ik niet in staat ben snel een antwoord te geven op de problemen waarmee ik geconfronteerd word.	5.3%	26.4%	29.4%	35.5%	3.3%	3.05	.98
11. Om het even welke oplossing voor een probleem is beter dan in onzekerheid te blijven.	9.6%	31.7%	32.7%	22.8%	3.0%	2.78	1.00
12. Ik verkies activiteiten waarin het steeds duidelijk is wat moet worden gedaan en hoe het moet worden gedaan.	6.6%	26.4%	31.2%	30.7%	5.1%	3.01	1.02
13. Wanneer er een oplossing gevonden is voor een probleem, vind ik het nutteloos tijd te verspillen aan het overwegen van andere mogelijke oplossingen.	4.8%	32.7%	33.8%	24.6%	4.1%	2.90	.96
14. Ik verkies dingen die ik gewoon ben boven dingen die ik niet ken en die onvoorspelbaar zijn.	8.6%	31.2%	33.5%	22.1%	4.6%	2.83	1.02

Enkele gegevens over uzelf

Tot slot volgen er nog enkele vragen om de hierboven gegeven antwoorden in perspectief te kunnen plaatsen. Wij herinneren u eraan dat deze informatie strikt anoniem behandeld zal worden.

1. Wat is uw geslacht?

1. man	36.2%
2. vrouw	63.8%

2. Wat is uw leeftijd?(uitgedrukt in jaartallen)

<i>M</i>	<i>SD</i>
34.06	10.33

3. Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgemaakt?

1. Lagere school	1.3%
2. Lager secundair technisch of beroepsonderwijs	2%
3. Lager secundair algemeen vormend onderwijs	0,3%
4. Hoger secundair technisch of beroepsonderwijs	10.7%
5. Hoger secundair algemeen vormend onderwijs	7.4%
6. Hoger onderwijs buiten universiteit	42.9%
7. Universiteit	35.5%

4. Hoelang werkt u al in dit bedrijf?(uitgedrukt in jaartallen)

<i>M</i>	<i>SD</i>
7.37	8.21

5. Werkt u als:

1. Productiearbeider	2.6%
2. Geschoolde arbeider of ploegbaas	3.6%
3. Uitvoerend of administratief bediende	18.5%
4. Middenniveau bediende of leidinggevende van bedienden	42.6%
5. Zelfstandige	1%
6. Hoger bediende, lager kader of middenkader	26.9%
7. Hoger kader, directie of vrij beroep	4.9%

6. Hoelang werkt u al in deze functie?(uitgedrukt in jaartallen)

<i>M</i>	<i>SD</i>
6.32	7.77

7. Werkt u voltijds of deeltijds?

1. voltijds	86.6%
2. deeltijds	13.4%

8. *Hebt u een vast of tijdelijk contract?*

1. vast	81%
2. tijdelijk	19%

9. *Hebben er in uw bedrijf organisationele veranderingen plaats gevonden in de voorbije jaren?*

1. ja	75.5%
2. neen	24.5%

10. *Zullen er in uw bedrijf organisationele veranderingen plaats vinden in de nabije toekomst?*

1. ja	65.3%
2. neen	34.7%

Hartelijk bedankt voor uw medewerking aan dit onderzoek!

