

Baanonzekerheid tijdens een herstructurering: samenhangen met vitaliteit en emotionele uitputting

Nele De Cuyper, Yasmin Handaja en Hans De Witte*

97

In deze studie onderzoeken we subjectieve en objectieve baanonzekerheid in relatie tot welzijn (vitaliteit en emotionele uitputting). Subjectieve baanonzekerheid betreft de perceptie van werknemers dat de toekomst van hun baan onzeker is. Objectieve baanonzekerheid betreft iemands positie in het herstructureringsproces: werknemers zijn objectief zeker wanneer ze weten dat ontslag volgt ('slachtoffers') of dat hun baan na de herstructurering gegarandeerd is ('blijvers'). Ze zijn objectief onzeker als ze geen uitsluitsel krijgen. We verwachten een positieve relatie tussen de twee vormen van onzekerheid, en een negatieve relatie tussen de twee vormen van onzekerheid en welzijn. We exploreren interacties tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid in relatie tot welzijn. De hypothesen worden getoetst met werknemersdata (N = 129) afkomstig van een Belgische organisatie die haar intentie tot herstructurering kenbaar maakte. De resultaten tonen aan dat er geen eenduidige samenhang is tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid. Subjectieve, maar niet objectieve baanonzekerheid gaat samen met een lager welzijn. Ten slotte vinden we een significant interactie-effect voor emotionele uitputting: subjectieve baanonzekerheid hangt samen met lager welzijn bij blijvers, maar niet bij de twee andere groepen.

Trefwoorden: baanonzekerheid, herstructurering, welbevinden, welzijn

* De auteurs zijn verbonden aan de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, K.U. Leuven, Leuven.
Correspondentieadres: Nele De Cuyper, Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, K.U. Leuven, Tiensestraat 102, 3000 Leuven; tel. 0032-16-326014; e-mail nele.decuyper@psy.kuleuven.be.

1 Inleiding

Baanonzekerheid is tijdens de laatste decennia uitgegroeid tot een belangrijk onderzoeksthema binnen de arbeids- en organisatiepsychologie. Aanleiding daarvoor is onder meer de negatieve berichtgeving over herstructureringen en hun impact op het welzijn van werknemers. Recent onderzoek toont overtuigend aan dat gevoelens van baanonzekerheid samenhangen met lager welzijn (De Witte, 1999, 2005, 2006; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Binnen deze traditie verwijst baanonzekerheid naar de bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats in de toekomst (Van Vuuren, 1990; Van Vuuren, Klandermans, Jacobson & Hartley, 1991). Deze definitie beschouwt baanonzekerheid als een subjectief fenomeen of een perceptie ('subjectieve baanonzekerheid'). Verschillende auteurs pleiten ervoor om baanonzekerheidsonderzoek aan te vullen met objectieve operationalisering ('objectieve baanonzekerheid'; Büssing, 1999; De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte & Näswall, 2003; Klandermans & Van Vuuren, 1999; Van Vuuren et al., 1991). Net zoals de subjectieve definitie onzekerheid over de toekomst benadrukt, staan anticipatie van mogelijk ontslag en dreiging met baanverlies centraal in de objectieve variant. Een dergelijke dreiging is bij uitstek aanwezig *tijdens* herstructureringen (Büssing, 1999; De Witte & Näswall, 2003). Verrassend weinig herstructureringsonderzoek legt echter een verband met subjectieve baanonzekerheid, waarschijnlijk omdat werknemers meestal bevraagd worden *na* de herstructurering, wanneer de herstructurering voltooid is. Op dat moment hebben werknemers zekerheid over hun toekomst, hetzij in de vorm van ontslag, hetzij in de vorm van blijvende tewerkstelling. Het is bijzonder moeilijk een onderzoeksdesign te ontwikkelen waarin een objectieve situatie onzekerheid inhoudt of anticipatie van mogelijk baanverlies.

Deze studie speelt in op de vraag naar onderzoek over objectieve baanonzekerheid en, meer specifiek, naar mogelijke gelijkenissen en verschillen tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid. De doelstelling is driedelig: we onderzoeken (1) hoe subjectieve en objectieve baanonzekerheid samenhangen met het welzijn van werknemers; (2) of en hoe sterk objectieve en subjectieve baanonzekerheid samenhangen; en (3) of de combinatie van subjectieve en objectieve baanonzekerheid een bijdrage levert in het voorspellen van het welzijn van werknemers. Het welzijn van werknemers wordt hier gedefinieerd als vitaliteit en emotionele uitputting. Vitaliteit en emotionele uitputting worden traditioneel beschouwd als tegengestelde polen van één globale energiedimensie. Toch blijkt uit onderzoek dat de schalen niet complementair zijn (Gonzalez-Roma, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006; Schaufeli & Bakker, 2001, 2004) en ook deels voorspeld worden door verschillende factoren (zie het Werkeisen Energiebronnen Beleving Model; Bakker, 2001; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Dit impliceert dat het belangrijk is de twee componenten op te nemen om het welzijn van werknemers in kaart te brengen.

De opzet van deze studie gaat verder dan voorgaande studies. We onderscheiden drie groepen werknemers die verschillen in de mate van objectieve baanonzekerheid: een groep is zeker van ontslag ('slachtoffers'), voor een tweede groep is tewerkstelling binnen het bedrijf gegarandeerd ('blijvers') en aan een derde groep is nog geen beslissing meegedeeld. Volgens de baanonzekerheidsdefinitie is de situatie van slachtoffers en blijvers objectief zeker, terwijl werknemers die nog geen zekerheid hebben over ontslag of toekomstige tewerkstelling objectief onzeker zijn.

1.1 Subjectieve baanonzekerheid

Subjectieve baanonzekerheid verwijst naar de perceptie van werknemers dat hun werkgerelateerde toekomst onzeker is. Die onzekerheid kan gaan over de baan op zich, wat doorgaans benoemd wordt als *kwantitatieve* baanonzekerheid, of over aspecten van het werk (bijv. arbeidsinhoud of -voorwaarden), wat aangeduid wordt als *kwantitatieve* baanonzekerheid (Ashford, Lee & Bobko, 1989; De Witte, 1999, 2005, 2006; Sverke et al., 2002; Van Vuuren, 1990; Van Vuuren et al., 1991). Deze studie betreft de globale benadering van subjectieve baanonzekerheid, dat wil zeggen de kwantitatieve component: het gaat om de perceptie van werknemers over mogelijk baanverlies. De subjectieve component betekent concreet dat eenzelfde situatie door sommige werknemers geïnterpreteerd wordt als onzeker, terwijl anderen zich juist baanzeker voelen (De Witte, 1999). Het uitgangspunt in studies rond baanonzekerheid is dat de anticipatie van baanverlies net zo erg is, zo niet erger, dan baanverlies (zie Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1991): dit impliceert dat men een negatieve relatie verwacht tussen baanonzekerheid en welzijn, wat overigens blijkt uit verschillende studies (voor overzichtsartikelen, zie De Witte, 1999, 2005, 2006; Sverke et al., 2002).

Zo hangt baanonzekerheid samen met arbeidsontevredenheid (Ashford et al., 1989; Heany, Israel & House, 1994; Lim, 1997), uitputting (Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 1999), burnout (Dekker & Schaufeli, 1995) en verminderde bevoegenheid (De Cuyper & De Witte, 2005). Gelijkaardige resultaten worden gevonden voor algemeen welzijn en gezondheid: baanonzekere werknemers rapporteren meer fysieke en mentale gezondheidsklachten dan baanzekere werknemers (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Landsbergis, 1988). Uit longitudinaal onderzoek blijkt bovendien dat baanonzekerheid welzijn beïnvloedt, eerder dan vice versa: baanonzekerheid leidt tot een lagere arbeidstevredenheid (Nelson, Cooper & Jackson, 1995), burnout (Dekker & Schaufeli, 1995) en fysisch (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfield & Smith, 1998a; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999) en psychologisch lager welzijn (Hellgren et al., 1999). Onze eerste hypothese sluit aan bij deze bevindingen:

H1: Subjectieve baanonzekerheid hangt samen met emotionele uitputting en met een lagere vitaliteit.

1.2 Objectieve baanonzekerheid

Sommige onderzoekers benadrukken dat onderzoek naar baanonzekerheid niet beperkt moet blijven tot subjectieve metingen (Büssing, 1999; De Witte & Näswall, 2003; Klandermans & Van Vuuren, 1999; Pearce, 1998): baanonzekerheid kan ook gemeten worden aan de hand van situaties die objectief zeker of onzeker zijn en die kunnen leiden tot onvrijwillig baanverlies. Objectieve baanonzekerheid is sterk aanwezig *tijdens* herstructureringsprocessen, in het bijzonder wanneer werknemers nog niet weten hoe de herstructurering hun arbeidsplaats zal beïnvloeden. Toch hebben weinig studies herstructurering opgevat als een vorm van objectieve baanonzekerheid. De meeste studies onderzoeken de effecten van herstructurering op zich of de effecten van baanverlies versus baanbehoud *na* de herstructurering, maar niet de anticipatie of onzekerheid van baanverlies versus zekerheid van baanverlies of verdere tewerkstelling.

Eerder onderzoek over herstructurerings suggereert dat herstructurering, algemeen genomen, nadelige gevolgen heeft voor de betrokken werknemers. Het gaat gepaard met sterk negatieve emoties, ongunstige attitudes, disfunctioneel gedrag en lager welzijn. Op het vlak van emoties wordt vooral verwezen naar gevoelens van angst (Layton, 1987), vijandigheid (Greenglass & Burke, 2000), gelatenheid en somberheid (Tang & Crofford, 1999). Büssing (1999) stelt vast dat werknemers van een organisatie met een verleden van herstructurerings en financiële moeilijkheden (een objectief onzekere organisatie) minder tevreden zijn met hun baan dan werknemers van een stabiele organisatie (een objectief zekere organisatie). Uit longitudinaal onderzoek van Armstrong-Stassen (2002) en Petterson, Hertting, Hagberg en Theorell (2005) blijkt dat herstructurering ook attitudes zoals organisatiebetrokkenheid, loyaliteit en vertrouwen negatief beïnvloedt. Herstructurering leidt bovendien tot verhoogd absentisme (Vahtera & Kivimäki, 1997). Ten slotte hangt herstructurering ook samen met zelfgerapporteerde ziekte (Ferrie et al., 1998a; Kivimäki, Vahtera, Pentti, Thomson, Griffiths en Cox, 2001) en met fysiologische risicofactoren zoals cardiovasculaire klachten (Westerlund, Theorell & Alfredsson, 2004), een verhoogde body mass index, cholesterol en slaapproblemen (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfield & Smith, 1998b).

Onderzoek over de gevolgen van baanverlies versus baanbehoud na herstructurering maakt een onderscheid tussen 'blijvers' en 'slachtoffers' van herstructurering. *Blijvers* zijn werknemers die tewerkgesteld blijven in de organisatie na de herstructurering. Zij rapporteren verschillende klachten die bekend staan als het 'survivor's syndrome' (Kets de Vries & Balasz, 1997, p. 27). Dit syndroom bestaat uit woede- en schuldgevoelens, gevoelens van verraad, rancune, angst, depressie en onzekerheid (Brockner, 1988; Cascio, 1993; Kets de Vries & Balasz, 1997; Kiefer, 2005; Thornhill, Saunders & Stead, 1996). Het syndroom impliceert ook negatieve attitudes ten opzichte van de organisatie en de baan, zoals verminderde betrokkenheid bij de organisatie, verminderd vertrouwen, demotivatie, arbeidsontevredenheid en burnout (Allen, Freeman, Russel, Reizenstein & Rentz, 2001; Cameron, 1994; Cascio, 1993; Davy, Kinicki & Scheck, 1991; Kets de Vries & Balasz, 1997; Kiefer, 2005; O'Neill & Lenn, 1995). Blijvers zijn geneigd zich terug te trekken uit de organisatie: ze denken eraan de organisatie te verlaten of zijn vaker en langer afwezig van het werk (Armstrong-Stassen, 1994; Vahtera & Kivimäki, 1997; Westerlund, Ferrie, Hagberg, Jeding, Oxenstierna & Theorell, 2004). Ten slotte vertonen ze ook meer onproductief gedrag zoals slechtere prestaties (Brockner, 1988; Cascio, 1993; Thornhill et al., 1996) en disfunctioneel gedrag (bijv. sabotage; Kets de Vries & Balasz, 1997). *Slachtoffers* zijn werknemers die de organisatie verlaten hebben na de herstructurering. Slachtoffers rapporteren een verlaagd psychologisch welzijn (Iversen & Sabroe, 1988), ze zijn vatbaarder voor depressie en ze rapporteren meer angst en somatische klachten na de herstructurering (Devine, Reay, Stainton & Collins-Nakai, 2003; Hamilton, Broman, Hoffman & Renner, 1990).

Er is tevens evidentie dat slachtoffers in vergelijking met blijvers een lager risico lopen op gezondheidsproblemen (Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Pentti & Virtanen, 1998) en zij zouden ook minder stress ervaren (Dekker & Schaufeli, 1995). Een mogelijke verklaring voor deze laatste opmerkelijke bevindingen is dat deze studies uitgevoerd werden wanneer de herstructurering voltooid was, dus wanneer de slachtoffers het

bedrijf hadden verlaten. Sommige slachtoffers zijn werkloos, terwijl anderen opnieuw tewerkgesteld zijn. Dit kan de resultaten aanzienlijk vertekenen. Het lijkt dan ook nodig om slachtoffers te bevragen voor ze de organisatie verlaten. Een andere verklaring is dat tewerkstelling in een organisatie die geherstructureerd werd, ervaren kan worden als chronische baanonzekerheid, vooral wanneer er geen garanties op toekomstige tewerkstelling worden gegeven. In dit opzicht zou onderzoek, in navolging van Armstrong-Stassen (2002) een onderscheid moeten maken tussen werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag en werknemers die weten dat hun arbeidsplaats verzekerd is.

Deze studie komt tegemoet aan deze opmerkingen door een onderscheid te maken tussen drie groepen: slachtoffers, blijvers en een derde groep die nog niet werd geïnformeerd over hun toekomstperspectieven binnen de organisatie. Slachtoffers weten dat zij het bedrijf moeten verlaten, maar zij werken op het moment van de bevraging nog voor het bedrijf. Blijvers hebben de garantie dat zij kunnen blijven werken voor het bedrijf, ook na de herstructurering. De derde groep is nog onzeker over hun toekomstige plaats binnen het bedrijf. Volgens de definitie van baanonzekerheid is de situatie van slachtoffers en blijvers objectief zeker: zij zijn zeker over ontslag respectievelijk toekomstige tewerkstelling binnen de organisatie. De situatie van werknemers voor wie de beslissing nog moet vallen, is objectief onzeker. Consistent met bevindingen uit onderzoek naar subjectieve baanonzekerheid veronderstellen we dat deze derde groep een lager welzijn rapporteert in vergelijking met de twee andere groepen. Dit is samengevat in hypothese 2:

101

H2: Werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag, rapporteren meer emotionele uitputting en een verminderde vitaliteit dan blijvers en slachtoffers.

1.3 Subjectieve en objectieve baanonzekerheid

Onderzoek heeft herhaaldelijk aangetoond dat subjectieve en objectieve metingen van baanonzekerheid correleren. Rosenblatt en Ruvio (1996) bijvoorbeeld beschouwen werknemers die aangesloten zijn bij de vakbond of kibbutz als objectief zeker, terwijl niet-leden objectief onzeker zijn. Zij stellen vast dat niet-leden aanzienlijk meer subjectieve baanonzekerheid rapporteren dan leden. Ook in onderzoek bij tijdelijke werknemers vindt men een verband met baanonzekerheid (Pearce, 1998): tijdelijke werknemers zijn objectief onzeker, omdat ze slechts beperkte mogelijkheden hebben om de duur en het einde van hun contract te beïnvloeden. Bovendien is hun werk in verschillende opzichten onvoorspelbaar (Beard & Edwards, 1995). Dit vertaalt zich in een sterke mate van subjectieve baanonzekerheid (De Cuyper & De Witte, 2005, 2006, 2007; De Witte & Näswall, 2003; Kinnunen & Nätti, 1994; Parker, Griffin, Sprigg & Wall, 2002). In de context van herstructureringen en inkrimpingen stelt Büssing (1999) vast dat werknemers van een objectief onzekere organisatie zich meer onzeker voelen dan werknemers van een objectief zekere organisatie. In deze studie gaan we na of de relatie tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid ook bestaat wanneer objectieve baanonzekerheid gedefinieerd wordt als de mate van onzekerheid over toekomstige tewerkstelling of ontslag. Concreet: we verwachten dat werknemers die nog niet geïnformeerd werden over hun toekomst zich subjectief onzekerder

voelen dan werknemers die wel werden geïnformeerd, namelijk blijvers en slachtoffers. Dit leidt tot hypothese 3:

H3: Werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag, rapporteren meer subjectieve baanonzekerheid dan blijvers en slachtoffers.

102

De laatste onderzoeksvraag betreft mogelijke combinaties van objectieve en subjectieve baanonzekerheid en hun relatie met welzijn. In hun studie over tijdelijke tewerkstelling beargumenteren De Witte en Näswall (2003) dat subjectieve baanonzekerheid 'verscholen' zit onder de objectieve variant: de auteurs suggereren hiermee dat subjectieve baanonzekerheid meer variantie verklaart dan objectieve baanonzekerheid. Ze voegen hieraan toe dat objectieve baanonzekerheid het effect van subjectieve baanonzekerheid misschien kan versterken: de combinatie van subjectieve én objectieve baanonzekerheid zou leiden tot het laagste welzijn, en dit gecombineerde effect zou sterker zijn dan het effect van subjectieve baanonzekerheid op zich.

Het alternatief zou zijn dat subjectieve baanonzekerheid problematisch is in combinatie met objectieve zekerheid, namelijk wanneer werknemers zich onzeker voelen ondanks een objectief zekere situatie. In dat geval zou subjectieve baanonzekerheid onbedoeld andere stressoren meten.

Slachtoffers geven misschien een ruimere betekenis aan subjectieve baanonzekerheidsitems, bijvoorbeeld in termen van de kans op werkloosheid versus de kans op het vinden van een baan buiten de huidige organisatie. Slachtoffers die op werkloosheid anticiperen, voelen zich misschien onzekerder, wat zich kan vertalen in lager welzijn. Voor *blijvers* kan subjectieve baanonzekerheid deel uitmaken van het 'survivor's syndrome'. Sahdev (2004) verbindt dit syndroom met schending van het psychologisch contract dat bestaat tussen werknemers en werkgevers. Deze schending heeft ongunstige psychologische gevolgen (voor een overzicht, zie Conway & Briner, 2005). Deze verklaring werd eerder getest bij tijdelijke werknemers: hoewel tijdelijke tewerkstelling hoog correleert met subjectieve baanonzekerheid, heeft subjectieve baanonzekerheid geen gevolgen voor de beleving en het welzijn van tijdelijke werknemers, terwijl het wel problematisch is voor vaste werknemers (Bernhard-Oettel, Sverke & De Witte, 2005; De Cuyper & De Witte, 2005, 2006, 2007; De Witte & Näswall, 2003; Mauno, Kinnunen, Mäkikangas & Nätti, 2005). De Cuyper en De Witte (2006, 2007) tonen aan dat vaste werknemers subjectieve baanonzekerheid beschouwen als een schending van hun psychologisch contract. Dit is niet het geval voor tijdelijke werknemers. De auteurs vinden bovendien dat schending van het psychologisch contract een belangrijk mechanisme is in het voorspellen van de gevolgen van baanonzekerheid. Ten slotte, de relatie tussen baanonzekerheid en welzijn zou iets zwakker kunnen zijn voor *werknemers die nog geen uitsluitel kregen* over eventueel ontslag: deze werknemers proberen misschien de beslissing van het management te beïnvloeden door erg hun best te doen en zich voor te stellen als vitale werknemers in de hoop zo ontslag te vermijden.

Samenvattend: de interactie tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid levert waarschijnlijk een bijdrage in het voorspellen van welzijn. De precieze aard van dit interactie-effect is theoretisch echter onduidelijk: de effecten van subjectieve en objectieve baanonzekerheid kunnen elkaar versterken, maar het alternatief dat sub-

jectieve baanonzekerheid vooral problematisch is in een objectief zekere situatie is ook verdedigbaar. We formuleren onze vierde hypothese daarom als volgt:

H4: De interactie tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid hangt samen met emotionele uitputting en vitaliteit.

2 Methode

2.1 Dataverzameling en steekproef

Tijdens de zomer van 2006 werden data verzameld bij een Belgische organisatie uit de dienstensector. Deze organisatie had haar intentie om te herstructureren kenbaar gemaakt: sommige werknemers werden geïnformeerd over hun toekomstige positie binnen het bedrijf of over ontslag, terwijl anderen nog geen uitsluitsel hadden over hun toekomstperspectieven. Op het moment van dataverzameling had nog niemand van de 330 werknemers het bedrijf verlaten. Alle werknemers werden uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek. Dit gebeurde op vrijwillige en anonieme basis. 129 vragenlijsten werden terugbezorgd; een respons van 39%. Hoewel laag is deze respons (39%) vergelijkbaar met andere studies over baanonzekerheid en herstructureringen (Mauno et al., 2005; Mauno & Kinnunen, 2002) en aanvaardbaar gegeven het delicate onderzoeksthema. Meer mannen ($N = 103$; 79.8%) dan vrouwen ($N = 26$; 20.2%) en meer kantoorbedienden en managers ($N = 100$; 78.1%) dan arbeiders ($N = 28$; 21.9%) namen deel aan het onderzoek. Dit weerspiegelde de populatie binnen de organisatie. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 37.9 jaar ($SD = 8.20$). De jongste deelnemer was 23 jaar, de oudste 56 jaar. Ongeveer de helft van de deelnemers aan de steekproef was lid van een vakbond ($N = 70$; 54.7%).

103

Metingen

Controlevariabelen: geslacht (0 = man; 1 = vrouw), beroepspositie (0 = kantoorbediende/management; 1 = arbeider) en vakbondslidmaatschap (0 = lid; 1 = geen lid) waren dichotome variabelen. Leeftijd (in jaren) was een continue variabele.

Objectieve baanonzekerheid: aan de werknemers werd gevraagd aan te kruisen hoe de herstructurering hun baan zou beïnvloeden. De werknemers waren hiervan onlangs op de hoogte gebracht door de organisatie. Drie situaties werden onderscheiden: (1) mijn baan verdwijnt (slachtoffers; $N = 37$; 30.3%); (2) mijn baan blijft bestaan (blijvers; $N = 57$; 46.7%); en (3) er is nog geen uitsluitsel over mijn baan ($N = 28$; 23.0%).

Subjectieve baanonzekerheid werd gemeten met vijf items van De Witte (2000) op een vijfpuntsschaal (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). Alle items handelden over mogelijk baanverlies, in lijn met de kwantitatieve baanonzekerheidscomponent; bijvoorbeeld 'Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan' ($\alpha = .85$).

Emotionele uitputting werd gemeten met vijf items van de Utrechtse Burnout Schaal (Schaufeli & Van Dierendonk, 1994). Een voorbeeld is 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.' De antwoorden varieerden van 1 (nooit) tot 6 (altijd). De betrouwbaarheid van deze schaal was hoog ($\alpha = .90$). Vitaliteit werd gemeten met vijf items van de Utrechtse

Work Engagement Schaal (Schaufeli & Bakker, 2003, 2004) op een schaal van 0 (nooit) tot 6 (altijd). Een voorbeelditem is 'Op mijn werk bruis ik van energie' ($\alpha = .87$).

Tabel 1 bundelt informatie over deze meetinstrumenten (gemiddelde, standaarddeviatie) en hun onderlinge correlaties.

Tabel 1 Gemiddelde, standaarddeviatie en correlaties

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Slachtoffers ¹	.30	.46								
2. Blijvers ²	.47	.50	-.62**							
3. Subjectieve baanonzekerheid	3.50	.97	.47**	-.34**						
4. Vitaliteit	3.35	1.08	.14	-.10	-.18*					
5. Emotionele uitputting	2.18	1.24	-.18	.23**	.16	-.56**				
6. Vrouw ³	.20	.40	-.21*	-.01	-.11	.01	-.16			
7. Arbeider ³	.22	.42	.68**	-.46**	.39**	-.01	-.09	-.17		
8. Geen vakbonds-lid ³	.45	.50	-.14	.10	-.17	.06	-.03	-.03	-.21*	
9. Leeftijd	38	8.20	.03	.16	.03	.21*	.03	.01	-.01	-.12

* $p < .05$; ** $p < .01$

¹ Dummy variabele: slachtoffers versus de overige groepen

² Dummy variabele: blijvers versus de overige groepen

³ Dummy variabele: Vrouw (1) versus man (0), arbeider (1) versus bediende (0), geen vakbonds-lid (1) versus vakbonds-lid (0)

2.2 Analyses

De hypothesen werden getoetst door middel van variantieanalyse (ANCOVA). In alle analyses werd gecontroleerd voor geslacht, beroepspositie, vakbonds-lidmaatschap en leeftijd. Voor hypothesen 1, 2 en 4 waren de onafhankelijke variabelen subjectieve en objectieve baanonzekerheid. Voor subjectieve baanonzekerheid maakten we een onderscheid tussen laag onzeker (0) en hoog onzeker (1) op basis van een mediaan-splitsing. Objectieve baanonzekerheid werd gemeten aan de hand van de drie groepen. De interactie tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid leidde dan tot zes groepen (subjectieve baanonzekerheid (2) * objectieve baanonzekerheid (3)).

In hypothese 3 werd de relatie onderzocht tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid. Hierbij gold objectieve baanonzekerheid als de onafhankelijke variabele en subjectieve baanonzekerheid als de afhankelijke variabele. De originele, continue, meting van subjectieve baanonzekerheid werd hierbij gebruikt.

3 Resultaten

Onze eerste hypothese betref de hoofdeffecten van subjectieve baanonzekerheid. Subjectieve baanonzekerheid voorspelde emotionele uitputting, $F(1, 119) = 4.48, p < .05$.

Meer specifiek, werknemers met een lage subjectieve baanonzekerheid ($M = 1.94$) voelden zich minder uitgeput dan werknemers met een hoge subjectieve baanonzekerheid ($M = 2.47$). Subjectieve baanonzekerheid leverde ook een bijdrage in het voorspellen van vitaliteit, $F(1, 119) = 7.35, p < .01$: hoog onzekere werknemers ($M = 3.14$) waren minder vitaal dan laag onzekere werknemers ($M = 3.73$). Deze resultaten lagen in lijn van hypothese 1.

In de tweede hypothese onderzochten we de relatie tussen objectieve baanonzekerheid en welzijn (tabel 2). Objectieve baanonzekerheid voorspelde zowel emotionele uitputting als vitaliteit. De Bonferroni-post-hoc-toets suggereerde dat slachtoffers het laagst scoorden op emotionele uitputting. Deze groep was significant verschillend van blijvers ($p < .05$). De score van werknemers die nog niet werden geïnformeerd, verschilde niet significant van de scores van de twee andere groepen. Een gelijkaardig patroon werd gevonden voor vitaliteit: de slachtoffers scoorden het hoogst en de blijvers scoorden het laagst. Dit verschil was significant ($p < .05$). Er werden geen significante verschillen gevonden tussen de vitaliteitscores van deze twee groepen enerzijds en de score van werknemers die nog niet werden geïnformeerd over hun toekomst. Deze resultaten bevestigden dus hypothese 2 niet.

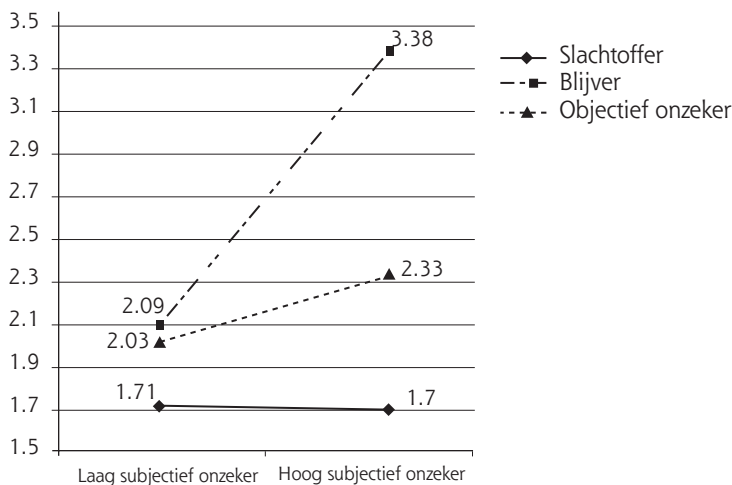
In een volgende stap onderzochten we de samenhang tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid (tabel 2). De objectieve situatie van werknemers was significant gerelateerd aan subjectieve baanonzekerheid. Slachtoffers voelden zich meer onzeker dan blijvers ($p < .01$) en dan werknemers in de objectief onzekere situatie ($p < .05$), in tegenstelling tot de voorspellingen in hypothese 3. Werknemers in de onzekere situatie verschilden niet significant van blijvers ($p = 1$).

Ten slotte onderzochten we mogelijke interacties tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid (hypothese 4). De interactieterm droeg significant bij in het verklaren van emotionele uitputting, $F(2, 119) = 3.10, p < .05$, maar niet in het verklaren van vitaliteit, $F(1, 119) = 1.33, p = .27$. Figuur 1 toont de aard van het interactie-effect voor emotionele uitputting: subjectieve baanonzekerheid was problematisch voor blijvers ($t(55) = -3.29, p < .01$), terwijl het niet gerelateerd was aan emotionele uitputting bij slachtoffers ($t(35) = -.15, p = .88$) of bij werknemers in een objectief onzekere situatie ($t(26) = -.21, p = .83$).

Tabel 2 Verschillen tussen slachtoffers, blijvers en objectief onzekere werknemers

	1 Slachtoffers	2 Blijvers	3 Objectief onzeker	
Emotionele uitputting	1.70	2.74	2.18	$F(2, 119) = 4.96^{**}$ $1 < 2$
Vitaliteit	3.99	2.99	3.32	$F(2, 119) = 5.28^{**}$ $1 > 2$
Subjectieve baanonzekerheid	4.02	3.18	3.36	$F(2, 119) = 5.95^{**}$ $1 > 2,3$

* $p < .05$; ** $p < .01$



Figuur 1 Interactie tussen subjectieve en objectieve baanonzekerheid voor emotionele uitputting

Met betrekking tot de controlevariabelen vonden we het volgende: vrouwen ($M = 1.78$) voelden zich minder emotioneel uitgeput dan mannen ($M = 2.29$), $F(1, 119) = 5.06$, $p < .05$. Leeftijd ($F(1, 119) = .07$, $p = .79$), beroepspositie ($F(1, 119) = .31$, $p = .58$) en vakbondslidmaatschap ($F(1, 119) = .14$, $p = .71$) waren niet significant gerelateerd aan emotionele uitputting. Leeftijd voorspelde vitaliteit ($F(1, 119) = 6.17$, $p < .05$): oudere werknemers rapporteerden een hogere vitaliteit dan jongere werknemers ($r = .20$, $p < .05$). Geslacht ($F(1, 119) = .07$, $p = .79$), beroepspositie ($F(1, 119) = 1.84$, $p = .18$) en vakbondslidmaatschap ($F(1, 119) = .49$, $p = .48$) droegen niet significant bij in het voorspellen van vitaliteit. De controlevariabelen leverden geen significante bijdrage in het voorspellen van subjectieve baanonzekerheid (leeftijd: $F(1, 119) = .14$, $p = .71$; geslacht: $F(1, 119) = .00$, $p = .99$; beroepspositie: $F(1, 119) = 1.56$, $p = .22$; vakbondslidmaatschap: $F(1, 119) = 1.16$, $p = .29$).

4 Discussie

In deze studie onderzochten we mogelijke gelijkenissen tussen subjectieve en objectieve onzekerheid in hun relatie tot emotionele uitputting en vitaliteit. Het onderzoeksdesign was specifiek ontwikkeld om deze onderzoeksvraag te beantwoorden: we onderscheidde drie situaties van objectieve baan(on)zekerheid, namelijk slachtoffers, blijvers en een derde groep van werknemers die nog niet werden geïnformeerd over hun toekomstperspectieven. Alle werknemers, dus ook de slachtoffers, waren nog werkzaam binnen de organisatie op het moment van dataverzameling, zodat de resultaten niet vertekend werden door werkloosheid of tewerkstelling binnen een ander bedrijf. In overeenstemming met de definitie van baanonzekerheid veronderstelden we dat de situatie van slachtoffers en blijvers objectief zeker was, terwijl

werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag in een objectief onzekere situatie zaten.

We onderzochten de relatie tussen baanonzekerheid en het welzijn van werknemers. In overeenstemming met eerdere evidentie en met hypothese 1 stelden we vast dat subjectieve baanonzekerheid positief gerelateerd was met emotionele uitputting en negatief met vitaliteit. De resultaten voor objectieve baanonzekerheid waren minder consistent: we verwachtten meer emotionele uitputting en minder vitaliteit bij werknemers die nog niet werden geïnformeerd over een beslissing dan bij de twee overige groepen (hypothese 2). We vonden echter de laagste score op emotionele uitputting bij slachtoffers en de hoogste score bij blijvers. Bovendien scoorden slachtoffers het hoogst op vitaliteit, terwijl blijvers het laagst scoorden. Gelijkaardige resultaten werden eerder gerapporteerd door Kivimäki et al. (1998) en Schaufeli en Dekker (1995). Werknemers in de objectief onzekere situatie verschilden niet significant van slachtoffers en blijvers en dit gold voor zowel emotionele uitputting als vitaliteit. Deze resultaten suggereren dat de relatie tussen baanonzekerheid en welzijn afhankelijk is van de specifieke meting van baanonzekerheid; i.e. objectief versus subjectief. Een belangrijke implicatie daarvan is dat resultaten uit onderzoek naar subjectieve baanonzekerheid niet veralgemeend kunnen worden naar herstructureringen.

107

Deze resultaten suggereren bovendien dat onze theoretische veronderstellingen over objectieve baanonzekerheid niet opgaan. Hiervoor zijn verschillende verklaringen denkbaar. Ten eerste zou het kunnen dat de situatie van blijvers het meest onzeker was: blijvers beschouwen deze herstructurering misschien als onderdeel van een ruimere strategie om kosten te besparen en zij verwachten misschien bijkomende herstructureringen in de toekomst. De resultaten spreken dit echter tegen (hypothese 3): de slachtoffers voelden zich het meest onzeker over hun baan, terwijl blijvers en werknemers die nog geen duidelijkheid kregen niet verschilden wat betreft subjectieve baanonzekerheid.

Een andere verklaring is dat blijvers misschien bezorgd zijn over de invulling van hun baan in de toekomst, wat wijst op het belang van kwalitatieve baanonzekerheid. Bijvoorbeeld, het zou kunnen dat blijvers een hogere werkdruk anticiperen: zij moeten de toekomst van de organisatie immers garanderen, na de afvloeiing van collega's.

Een laatste mogelijke verklaring is dat werknemers anders reageren op gevoelens van baanonzekerheid. In deze studie droeg de interactie tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid bij in het voorspellen van emotionele uitputting (hypothese 4). Meer specifiek, subjectieve baanonzekerheid was geen significante voorspeller voor slachtoffers: wellicht is subjectieve baanonzekerheid voor slachtoffers niet onvoorspelbaar of oncontroleerbaar, terwijl dat wel twee kerncomponenten zijn in theorieën over baanonzekerheid (De Witte, 1999). Het zou bovendien kunnen zijn dat sommige slachtoffers hun ontslag interpreteren als een nieuwe carrièremogelijkheid, en andere slachtoffers hadden misschien de capaciteit om zich aan te passen aan de nieuwe situatie (Kets de Vries & Balasz, 1997). Subjectieve baanonzekerheid droeg ook niet bij in het voorspellen van welzijn bij werknemers in de objectief onzekere situatie. Het zou kunnen dat deze werknemers erin slaagden copingmechanismen te ontwikkelen: bijvoorbeeld, deze werknemers kunnen op een toekomstig baanverlies anticiperen door actief op zoek te gaan naar nieuwe tewerkstelling, of ze kunnen proberen de organisatie te imponeren door zich te profileren als goede werknemers, wat hun

kansen op toekomstige tewerkstelling binnen de organisatie misschien zou vergroten. In beide gevallen krijgt de werknemer een gevoel van controle, wat op zijn beurt welzijn in de hand werkt. Ten slotte, subjectieve baanonzekerheid was wel gerelateerd aan lager welzijn bij blijvers. Dit benadrukt het belang van het zogenoemde ‘survivor’s syndrome’, dat in verband wordt gebracht met schending van het psychologisch contract (Sahdev, 2004). Dit suggereert dat er, buiten baanonzekerheid, andere stressoren zijn die bepalend zijn in de relatie tussen herstructurering en welzijn.

Het interactie-effect dat we vonden in deze studie is vergelijkbaar met interacties tussen contracttype (tijdelijk versus vast contract) en subjectieve baanonzekerheid: Bernhard-Oettel et al. (2005), De Cuyper en De Witte (2005, 2006, 2007), De Witte en Näswall (2003) en Mauno et al. (2005) stelden vast dat subjectieve baanonzekerheid een rol speelt bij vaste werknemers, maar niet bij tijdelijke werknemers. De verklaringen voor deze resultaten zijn ook gelijkaardig aan de verklaringen in de context van herstructurering. Net als slachtoffers interpreteren tijdelijke werknemers subjectieve baanonzekerheid misschien als de kans op baanverlies, terwijl oncontroleerbaarheid en onvoorspelbaarheid belangrijk zijn in de interpretatie van vaste werknemers. Bovendien speelt impressiemanagement mogelijk een rol bij tijdelijke werknemers, die zo hun kans op een vast contract wensen te vergroten. Dit is vergelijkbaar met de situatie waarin werknemers die nog niet werden geïnformeerd over de toekomst van hun baan de beslissing proberen te beïnvloeden. Ten slotte, de kans dat baanonzekerheid het psychologisch contract tussen werknemer en werkgever schendt, is groter bij vaste dan bij tijdelijke werknemers, net zoals ook blijvers mogelijk een schending van hun psychologisch contract ervaren. Elk van deze verklaringen vormt een belangrijke basis voor toekomstig onderzoek.

108

4.1 Beperkingen

Er zijn drie belangrijke beperkingen in deze studie. In de eerste plaats werden de analyses beperkt door de steekproefgrootte: het kleine aantal respondenten liet meer gedetailleerde analyses en het exploreren van verklaringen niet toe. Kleine steekproeven komen echter vaak voor in herstructureringsonderzoek. Dit heeft onder meer te maken met de moeilijkheid om toegang te krijgen tot organisaties waarin een herstructureringsproces plaatsvindt. Dat impliceert ook dat alle resultaten uit dit onderzoek met voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden, zeker wanneer men deze resultaten wil veralgemenen naar andere populaties.

Ten tweede, we verzamelden cross-sectionele data, waardoor er erg omzichtig moet worden omgesprongen met causaliteitsuitspraken. Bijvoorbeeld, men zou kunnen beargmenteren dat werknemers die laag scoren op welzijn of hoog op subjectieve baanonzekerheid meer kans hebben om ontslagen te worden. Dit zou de relatie tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid kunnen verklaren: de slachtoffers scoorden inderdaad erg hoog op subjectieve baanonzekerheid. Dit argument geldt echter niet voor de relatie tussen objectieve baanonzekerheid en welzijn: het waren juist de blijvers die het laagst scoorden op welzijn.

Ten slotte, alle data waren gebaseerd op zelfinschattingen, wat het risico op ‘common method variance’ impliceert. Conway en Briner (2002) tonen echter aan dat common method-effecten interactie-effecten eerder verzwakken dan versterken. Dit suggereert dat de interactie tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid wellicht vrij sterk is.

4.2 Besluit

De resultaten van deze studie suggereren dat speculaties over gelijkenissen tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. We stelden vast dat objectieve en subjectieve baanonzekerheid op een andere manier samenhangen met welzijn. Bovendien was er wel een zekere overlap tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid, maar die overlap was verre van perfect. Ook al was onze steekproef vrij klein, toch zijn we geneigd te besluiten dat resultaten uit onderzoek naar subjectieve baanonzekerheid misschien rechtlijniger zijn dan resultaten uit onderzoek naar objectieve baanonzekerheid. De resultaten voor objectieve baanonzekerheid vergden heel wat interpretatie en speculatie over mogelijke psychologische processen; die onderliggende processen vormen een belangrijke basis voor toekomstig onderzoek. Het besluit dat subjectieve baanonzekerheid samenhangt met ongunstige gevolgen, is echter ook niet helemaal correct: subjectieve baanonzekerheid kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden en in sommige interpretaties staan oncontroleerbaarheid en onvoorspelbaarheid niet centraal. Dit betekent dat bepaalde groepen werknemers anders kunnen reageren op subjectieve baanonzekerheid.

109

Literatuur

- Allen, T., Freeman, D., Russell, J., Reizenstein, R. & Rentz, J. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 145-164.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. *Journal of Organizational Behavior*, 15(7), 597-621.
- Armstrong-Stassen, M. (2002). Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(1), 1-13.
- 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, 803-829.
- Bakker, A. (2001). Hoe werkomstandigheden van invloed zijn op burnout: Het WEB-model, in C. Hoogduin, W. Schaufeli, C. Schaap & A. Bakker. *Behandelingsstrategieën bij burnout* (pp. 21-39). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Beard, K.M. & Edwards, J.R. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. In C.I. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.). *Trends in Organizational Behavior, volume 2* (pp. 109-126). Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M. & De Witte, H. (2005). Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints? *Work and Stress*, 19(4), 301-318.
- Brockner, J. (1988). The effect of work layoffs on survivors: Research, theory and practice. In B.M. Staw & L.L. Cummings (Eds.). *Research in organizational behaviour* (vol. 10). Greenwich, CT: JAI Press.
- 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 (2), 219-242.
- Cameron, K. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. *Human Resource Management*, 33(2), 189-211.
- Cascio, W. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, 7(1), 95-104.
- Conway, N. & Briner, R.B. (2002). Full-time versus part-time employees: Understanding the links between work status, the psychological contract, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 279-301.

- Conway, N. & Briner, R.B. (2005). *Understanding psychological contracts at work. A critical evaluation of theory and research*. Oxford: Oxford University Press.
- Davy, J., Kinicki, A. & Scheck, C. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 302-317.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between contract type and well-being. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 79-86.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports. A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395-409.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being and behaviour. *Work and Stress*, 21(1), 1-20.
- Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Devine, K., Reay, T., Stainton, L. & Collins-Nakai, R. (2002). Downsizing outcomes: Better a victim than a survivor? *Human Resource Management*, 42(2), 109-124.
- 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 R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.). *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou* (pp. 325-350). Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 1-6.
- De Witte, H. (2006). Onzeker over de toekomst van je baan: een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. In B. Raymaekers & G. Van Riel (Eds.). *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw* (pp. 251-277). Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149-188.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, D. (1998a). An uncertain future: The health effects of threats to employment security in white-collar men and women. *American Journal of Public Health*, 88(7), 1030-1036.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, D. (1998b). The health effects of major organisational change and job insecurity. *Social Science and Medicine*, 46(2), 243-254.
- Gonzalez-Roma, V., Schaufeli, W., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Greenglass E. & Burke, R. (2000). The relationship between hospital restructuring, anger, hostility and psychosomatics in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 10, 155-161.
- Hamilton, V., Broman, C., Hoffman, W. & Renner, D. (1990). Hard times and vulnerable people: initial effects of plant closing on autoworkers' mental health. *Journal of Health and Social Behavior*, 30(2), 123-140.
- Heaney, C., Israel, B. & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), 1431-1437.
- 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.

- Iversen, L. & Sabroe, S. (1988). Psychological well-being among unemployed and employed people after a company closedown: A longitudinal study. *Journal of Social Issues*, 44(4), 141-152.
- Kets de Vries, M. & Balasz, K. (1997). The downside of downsizing. *Human Relations*, 50(1), 11-50.
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 875-897.
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J. & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 243-260.
- Kinnunen, U. & Nätti, J. (1994). Job insecurity in Finland: Antecedents and consequences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 4(3), 297-321.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J. & Virtanen, M. (1998). Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers. *American Journal of Community Psychology*, 32(1/2), 57-67.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7-year 3-wave panel study. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 59-73.
- Klandermans, B. & Vuuren, T. van (1999). Job insecurity. *European Journal of Work and Organizational Psychology (special issue)*, 8(2), 145-314.
- Landsbergis, P. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the Job Demands – Control Model. *Journal of Organizational Psychology*, 9(3), 217-239.
- Layton, C. (1987). Levels of state anxiety for males facing redundancy and subsequently reporting to be employed or unemployed. *Perceptual and Motor Skills*, 65, 53-54.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotion and adaptation*. New York: McGraw Hill.
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Lim, V. (1997). Moderating effects of work-base support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work and Stress*, 11(3), 251-266.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (2002). Perceived job insecurity among dual-earner couples: Do its antecedents vary according to gender, economic sector and the measure used? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 295-314.
- Mauno, S., Kinnunen, U., Mäkikangas, A. & Nätti, J. (2005). Psychological consequences of fixed term employment and perceived job insecurity among health care staff. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(3), 209-237.
- Nelson, A., Cooper, C. & Jackson, P. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- O'Neill, H. & Lenn, D. (1995). Voices of survivors: Words that downsizing CEO's should hear. *Academy of Management Executive*, 9(4), 23-33.
- Parker, S.K., Griffin, M.A., Sprigg, C.A. & Wall, T.A. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, 689-717.
- Pearce, J. (1998). Job insecurity is important, but not for the reason you might think: the example of contingent workers. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds.). *Trends in Organizational Behavior* (pp. 31-46). New York: John Wiley.
- Petterson, I., Hertting, A., Hagberg, L. & Theorell, T. (2005). Are trends in work and health conditions interrelated? A study of Swedish hospital employees in the 1990s. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 110-120.
- Rosenblatt, Z. & Ruvio, A. (1996). A test of a multidimensional model of job insecurity: The case of Israeli teachers. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 587-605.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Sahdev, K. (2004). Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(2), 165-196.

- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (1994). Burnout, een begrip gemeten: de Nederlandse versie van de Maslach Burnout Inventory (MBI-NL). *Gedrag en Gezondheid*, 22, 153-172.
- 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.
- Tang, T. & Crofford, A. (1999). *The anticipation of plant closing: employee reactions. Journal of Social Psychology*, 139(1), 44-48.
- Thornhill, A., Saunders, M. & Stead, J. (1996). Downsizing, delayering – but where's the commitment? The development of a diagnostic tool to help manage survivors. *Personnel Review*, 26(1/2), 81-98.
- Vahtera, J. & Kivimäki, M. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees. *The Lancet*, 350, 1124-1128.
- Vuuren, T. van (1990). *Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisatorische veranderingen*. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Vuuren, T. van, Klandermans, B., Jacobson, D. & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (Eds.). *Job insecurity: coping with jobs at risk* (pp. 65-78). London: Sage.
- Westerlund, A., Ferrie, J., Hagberg, J., Jeding, K., Oxenstierna, G. & Theorell, T. (2004). Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission. *The Lancet*, 363, 1193-1197.
- Westerlund, H., Theorell, T. & Alfredsson, L. (2004). Organizational instability and cardiovascular risk factors in white-collar employees. *European Journal of Public Health*, 14(1), 37-42.

112

Job insecurity during a restructuring: associations with engagement and emotional exhaustion

N. De Cuyper, Y. Handaja & H. De Witte, *Gedrag & Organisatie*, volume 21, June 2008, nr. 2, pp. 97-112

The present study aims to investigate subjective and objective job insecurity in relation to well-being (engagement and emotional exhaustion). Subjective job insecurity concerns employees' perceptions of uncertainty with regard to the future of one's present job. Objective job insecurity relates to one's position in the downsizing process: workers are objectively secure when they are informed about dismissal ('victims') or guaranteed a position in the company ('survivors'). They are objectively insecure when the decision about possible dismissal is pending. We hypothesize that subjective and objective job insecurity are positively related, and that both forms of job insecurity are negatively related to well-being. Furthermore, we explore interactions between subjective and objective job insecurity in relation to well-being. Hypotheses are tested among 129 employees who are employed in a Belgian service organization that was in the midst of a downsizing process. The results show no clear relationship between subjective and objective job insecurity. Subjective job insecurity is related to poor well-being, but objective job insecurity is not. Finally, we find a significant interaction effect for emotional exhaustion: subjective job insecurity was particularly harmful for survivors, while it did not seem to affect the other groups.

Key words: job insecurity, restructuring, downsizing, well-being