

Hangt baanonzekerheid samen met burn-out?

Een exploratie in de banksector

Yasmin Handaja en Hans De Witte*

Deze studie onderzoekt de samenhangen tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid en burn-out. Kwalitatieve baanonzekerheid wordt gemeten via een nieuwe, meer genuanceerde meting, waarmee onzekerheid nagegaan wordt betreffende de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. De data zijn afkomstig van een Belgisch onderzoek in de banksector (n = 7146). Uit de resultaten blijkt dat beide vormen van baanonzekerheid significant samenhangen met de drie componenten van burn-out (emotionele uitputting, distantie en verminderd gevoel van competentie). Baanonzekerheid vertoont de sterkste samenhang met distantie: baanonzekerheid zorgt er vooral voor dat werknemers afstand nemen van hun werk. Baanonzekerheid heeft dus verstrekkende gevolgen: het kan zelfs een bijdrage leveren tot de ontwikkeling van burn-out.

Trefwoorden: kwalitatieve baanonzekerheid, kwantitatieve baanonzekerheid, burn-out, onbillijkheid

Overzicht van de literatuur

Inleiding

Baanonzekerheid omwille van bijvoorbeeld herstructureringen en tijdelijke contracten is de laatste decennia steeds meer centraal komen te staan. Dat baanonzekerheid heel wat negatieve gevolgen met zich meebrengt, werd in vorig onderzoek veelvuldig gerapporteerd (voor een overzicht zie Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; De Witte, 2006). Sinds de eerste rapportering over het fenomeen burn-out in 1975 (Schaufeli & Enzmann, 1998) vormt ook burn-out een onderwerp voor heel wat onderzoek. In dit onderzoek exploreren we de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out, omdat deze relatie slechts zelden werd onderzocht.

Deze studie draagt bij tot de kennis over de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out. In dit onderzoek gebruikten we een ruime kijk op baanonzekerheid: zowel onzekerheid over de toekomst van de continuïteit van de baan (kwantitatieve baanonzekerheid) als onzekerheid over relevante werkaspecten (kwalitatieve baanonzekerheid) werd in rekening gebracht. In vorig onderzoek werd enkel gekeken naar kwantitatieve baanonzekerheid. Omdat we beide soorten baanonzekerheid opnamen, werd het mogelijk om meer genuanceerde en gedifferentieerde uitspraken te doen over de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out.

* Yasmin Handaja is werkzaam bij ISW Limits. Correspondentieadres: ISW Limits, Tiensevest 40, 3000 Leuven, België, e-mail: yasmin.handaja@iswlimits.be.
Hans De Witte is verbonden aan de Onderzoeksgroep voor Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, Departement Psychologie, K.U.Leuven.

In vergelijking met vorig onderzoek werd in dit onderzoek tevens een meer genuanceerde meting van kwalitatieve baanonzekerheid gebruikt. Kwalitatieve baanonzekerheid werd immers gemeten aan de hand van de '4 A's' (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen), waardoor een meer gedifferentieerde uitspraak gedaan kan worden over de invloed van kwalitatieve baanonzekerheid.

Baanonzekerheid: definitie, conceptualisering en literatuur

Baanonzekerheid wordt traditioneel gedefinieerd als de bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats (De Witte, 1999). Het gaat hier om onzekerheid over de toekomst: een werknemer weet niet of hij/zij morgen nog werk heeft of niet (Van Vuuren, 1990). Baanonzekerheid wordt daarbij als een subjectieve ervaring of perceptie opgevat. Bij een gelijke realiteit kan de ene werknemer het gevoel hebben dat hij/zij ontslagen zal worden en de andere niet. Tot slot is baanonzekerheid onvrijwillig, in tegenstelling tot vrijwillige onzekerheid die kenmerkend is voor werknemers die bijvoorbeeld voor tijdelijk werk kiezen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Baanonzekerheid betreft dus de subjectieve perceptie dat de baan gecontinueerd zal worden. Greenhalgh & Rosenblatt (1984) vinden deze conceptualisering echter te beperkt en pleiten voor een ruimere definitie van baanonzekerheid, die naast onzekerheid over de baan zelf (zoals hiervoor besproken) ook onzekerheid over gewaardeerde werkkenmerken omvat (zoals een daling van inkomen of een verandering van functie). Later benoemen Hellgren, Sverke & Isaksson (1999) deze twee dimensies als kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid.

Naast het onderscheid tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid wordt traditioneel ook het onderscheid gemaakt tussen cognitieve en affectieve baanonzekerheid (De Witte, 2000; Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991). Affectieve baanonzekerheid heeft betrekking op de subjectieve gevoelsmatige beleving van baanonzekerheid: zich onzeker *voelen*. Cognitieve baanonzekerheid houdt eerder verband met de *gepercipieerde ingeschatte kans* van verlies van de baan wanneer het kwantitatieve baanonzekerheid betreft en van gewaardeerde aspecten wanneer het kwalitatieve baanonzekerheid betreft.

Kwantitatieve baanonzekerheid

Kwantitatieve baanonzekerheid werd in het verleden al vaker onderzocht. Uit vele onderzoeken blijkt dat kwantitatieve baanonzekerheid nefast is voor het welzijn van het individu. Baanonzekere werknemers rapporteren een lagere arbeidstevredenheid (Heaney, Israel & House, 1994; Lim, 1997). Daarnaast blijkt uit onderzoek (Landsbergis, 1988; Dekker & Schaufeli, 1995) dat baanonzekerheid gerelateerd is aan burn-out. Ook het ruimer welzijn van het individu ondervindt negatieve gevolgen. Het onderzoek van Roskies & Louis-Guerin (1990) bij managers toont aan dat baanonzekerheid gepaard gaat met een lagere levenstevredenheid, meer irritatie, psychische angst en depressieve klachten. Landsbergis (1988) vond dat baanonzekere mensen meer psychosomatische klachten rapporteren. Bovendien vindt hij ook evidentie voor een verhoging van fysieke klachten bij baanonzekeren, zoals een hogere bloeddruk en hartklachten.

We kunnen ons de vraag stellen of baanonzekerheid een oorzaak of gevolg is. Baanonzekerheid kan zorgen voor een verlaagde arbeidstevredenheid, maar de relatie kan ook omgekeerd zijn: verlaagde arbeidstevredenheid kan tot baanonzekerheid leiden. Longitudinaal onderzoek toont echter aan dat de invloed van baanonzekerheid op welzijnsindicatoren sterker is dan de invloed van welzijnsindicatoren op baanonzekerheid. Dit toont aan dat baanonzekerheid een verlaging in welzijnsindicatoren veroorzaakt. Dekker & Schaufeli (1995) vinden bijvoorbeeld evidentie voor het effect van baanonzekerheid op burn-out. Langdurige confrontatie met baanonzekerheid had in hun onderzoek een cumulatief effect op burn-out. Ook voor de andere welzijnsindicatoren zoals arbeidstevredenheid (Nelson, Cooper & Jackson, 1995), psychisch welzijn (Hellgren & Sverke, 2003; Hellgren et al., 1999), fysiek welzijn (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfield & Smith, 1998) en psychosomatische klachten (Hellgren et al., 1999) werd evidentie gevonden voor de oorzakelijke invloed van baanonzekerheid.

Kwalitatieve baanonzekerheid

Onderzoek over kwalitatieve baanonzekerheid is eerder schaars. Daardoor is er minder bekend over de gevolgen van kwalitatieve baanonzekerheid dan over de gevolgen van kwantitatieve baanonzekerheid. Vaak worden beide vormen van baanonzekerheid in eenzelfde maat opgenomen, en wordt er bij de analyse geen onderscheid meer gemaakt tussen beide vormen. De resultaten van dergelijke studies, en van studies die een afzonderlijke meting van kwalitatieve baanonzekerheid uitvoeren, doen echter vermoeden dat ook kwalitatieve baanonzekerheid negatieve gevolgen voor het individu inhoudt (voor een overzicht, zie bijv. Bohets & De Witte, 2006; Handaja & De Witte, 2007).

De vraag blijft of kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid eenzelfde invloed uitoefenen. Hellgren et al. (1999) trachten een antwoord te formuleren op deze onduidelijkheid in de onderzoeksliteratuur. Zij onderzoeken de differentiële impact van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid op fysiek en psychisch welzijn, arbeidstevredenheid, verloopintentie en de overdracht van werk naar privé (*carry-over*). Hun onderzoek toont aan dat kwalitatieve baanonzekerheid sterker gerelateerd is aan arbeidstevredenheid en verloopintentie. Kwantitatieve baanonzekerheid is dan weer sterker gerelateerd aan overdrachtseffecten. Kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid vertonen gelijkaardige (significante) relaties met fysiek en psychisch welzijn. Uit hun onderzoek kan men besluiten dat kwalitatieve baanonzekerheid eerder gerelateerd is aan welzijns- en gedragsindicatoren op het werk, terwijl kwantitatieve baanonzekerheid eerder gerelateerd is aan ruimere welzijnsmaten. Roskies & Louis-Guerin (1990) onderzoeken de impact van onzekerheid over verschillende aspecten van het werk op psychisch welzijn en engagement, en vinden dat onzekerheid over de werkomstandigheden sterker gerelateerd is aan onwelzijn en minder engagement dan onzekerheid over demotie of ontslag.

Zoals eerder vermeld wordt kwalitatieve baanonzekerheid gedefinieerd als de dreiging van het verlies van gewaardeerde aspecten van de baan. De aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid werden echter zelden op een systematische manier onderzocht (Sverke & Hellgren, 2002: 30). In deze studie trachten we dit wel te doen door een onderverdeling te maken naar de '4 A's': onzekerheid over de arbeidsinhoud, onzekerheid over de arbeidsomstandigheden, onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden en onzekerheid over de arbeidsverhoudingen (cf. Kompier & Marcelissen, 1990; zie ook Handaja & De Witte, 2007). Arbeidsinhoud verwijst naar de kenmerken van de concrete taken die worden uitgevoerd (bijv. complexiteit, autonomie, vaardigheidsbenutting).

De arbeidsomstandigheden verwijzen naar de fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd (bijv. lawaai, verlichting en de aanwezigheid van gevaar). Centraal staat de mate waarin de werknemer lichamelijk, geestelijk of emotioneel belast wordt door het werk. De arbeidsvoorwaarden verwijzen naar de afspraken tussen de werkgever en werknemer over de condities waaronder het werk wordt verricht. Men onderscheidt primaire (beloning), secundaire (werktijden en verlofregeling) en tertiaire (opleidings- en carrièremogelijkheden) arbeidsvoorwaarden. De arbeidsverhoudingen hebben betrekking op de sociale verhoudingen in het bedrijf: de relatie met chef en collega's (de 'sociale' arbeidsverhoudingen).

Burn-out: definitie, conceptualisering en literatuur

Het voorkomen van burn-out werd voor het eerst gerapporteerd bij werknemers die beroepsmatig met anderen in contact kwamen, zoals leerkrachten en verpleegsters (Maslach, 1982). Sindsdien is de interesse in het fenomeen sterk gegroeid. Burn-out wordt niet meer beschouwd als een fenomeen dat enkel in de sector van dienstverlening voorkomt. Burn-out komt ook voor bij werknemers die geen direct cliëntencontact hebben.

Algemeen wordt aangenomen dat burn-out ontstaat na een langdurige blootstelling aan belastende werkcondities. Traditioneel wordt burn-out gedefinieerd aan de hand van drie kenmerken (Maslach, 1982). Het centrale en meest manifeste kenmerk van burn-out is emotionele uitputting. Men beschikt niet meer over de nodige mentale, fysieke en emotionele energie om verder te werken. Daarnaast wordt burn-out ook gekenmerkt door een cynische houding en zich distantiëren van werk. Men staat onverschillig en afstandelijk tegenover het werk. Dit kenmerk wordt ook wel depersonalisatie genoemd. Het laatste kenmerk van burn-out is het verminderd gevoel van (professionele) competentie. Men heeft het gevoel dat men op het werk minder goed presteert dan vroeger.

Naast het feit dat burn-out op zich problematisch is, is burn-out gerelateerd aan enkele negatieve gevolgen voor het individu, zoals depressie, verlies van motivatie, vermoeidheid en een gevoel van falen (Schaufeli & Enzmann, 1998). Ook voor de organisatie heeft burn-out negatieve gevolgen. Burn-out gaat gepaard met onder meer absenteïsme, verloop(intentie), minder productiviteit, minder engagement ten aanzien van de organisatie en arbeidsontevredenheid.

Hangt baanonzekerheid samen met burn-out?

Zijn er redenen om een relatie tussen baanonzekerheid en burn-out te verwachten? Er bestaat al empirische evidentie voor deze relatie. Landsbergis (1988) doet een onderzoek naar werkstress bij werknemers in de gezondheidszorg. Hij vindt daarbij dat baanonzekerheid significant gerelateerd is aan burn-out. Idel et al. (2003) onderzoeken de gevolgen van een fusie voor het emotionele welzijn van verpleegsters. Zij vinden een relatie tussen de perceptie van dreiging voor de herstructurering en burn-out op een later ogenblik. Laba, Bosman & Buitendach (2005) onderzoeken de relatie tussen baanonzekerheid, burn-out en bevlogenheid bij Zuid-Afrikaanse HR-medewerkers in financiële instellingen. Ook zij vinden dat baanonzekerheid gerelateerd is aan burn-

out: hoe meer baanonzekerheid, hoe meer uitputting, cynisme en hoe minder competent men zich voelt. Een onderzoek bij een Zuid-Afrikaanse overheidsdienst (Bosman, Rothmann & Buitendach, 2005) toont eveneens aan dat baanonzekerheid significant gerelateerd is aan burn-out. Bovendien vinden de onderzoekers dat baanonzekerheid gepaard gaat met lagere niveaus van werkbetrokkenheid. Dit onderzoek toont dus aan dat baanonzekereren minder betrokken zijn in hun werk, meer uitgeput zijn en meer afstand nemen van hun werk. Ook Mauno & Kinnunen (1999) vinden tot slot dat baanonzekerheid een effect heeft op burn-out. Sterker nog, zij vinden zelfs dat baanonzekerheid via burn-out een effect heeft op de huwelijkstevredenheid van baanonzekerere werknemers.

In longitudinaal onderzoek wordt tevens evidentie gevonden voor het causale effect van baanonzekerheid op burn-out. Zo vinden Dekker & Schaufeli (1995) dat baanonzekerheid bij Australische werknemers de ontwikkeling van burn-out veroorzaakt. De resultaten van Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen (1999) sluiten hierbij aan. Ook zij vinden dat baanonzekerheid bij Finse werknemers burn-out kan voorspellen.

Verklaring: van baanonzekerheid naar burn-out via onbillijkheid

Van baanonzekerheid naar onbillijkheid

Heel wat onderzoekers stellen zich de vraag naar het ontstaan van burn-out: welke elementen zorgen ervoor dat burn-out zich manifesteert bij werknemers? Leiter & Maslach (2001) veronderstellen daarbij dat burn-out een oorzaak vindt in een 'mismatch' tussen de werkende persoon en zes dimensies van het werk. Een mismatch in een van deze dimensies is voldoende om een werknemer uit balans te brengen, met een mogelijke burn-out als gevolg. Deze dimensies zijn:

1. *Werkdruk*: een te hoge werkdruk, door te hoge verwachtingen van klanten, werkgevers en collega's, werkt burn-out in de hand.
2. *Controle*: de grote snelheid waarmee beslissingen genomen worden en taken uitgevoerd moeten worden, zorgt ervoor dat er meer coördinatie nodig is. Individuele werknemers hebben op deze manier minder controle over hun werk.
3. *Beloning*: de snelheid waarmee de economische wereld evolueert, belet mensen te genieten van de beloningen die ze krijgen voor het gedane werk.
4. *Gemeenschapsgevoel*: het gemeenschapsgevoel in de onmiddellijke omgeving wordt ondermijnd door toegenomen mogelijkheden van de communicatietechnologie (e-mail, videoconferenties en dergelijke).
5. *Fairness*: het gevoel oneerlijk behandeld te worden heeft een grote emotionele impact.
6. *Waarden*: wanneer werknemers zich niet kunnen vinden in de waarden van de organisatie wordt de relatie met de organisatie in vraag gesteld. Bovendien zorgt het snelle tempo waarin de bedrijfswereld evolueert ervoor dat werknemers de band met hun werk verliezen.

Baanonzekerheid kan op twee manieren een mismatch in de hand werken. Ten eerste kan baanonzekerheid ervoor zorgen dat een werknemer het gevoel krijgt *unfair* behandeld te worden door de organisatie. Daarnaast kan baanonzekerheid als een gebrek aan sociale steun ervaren worden, waardoor ze de ontwikkeling van een gemeenschapsgevoel ondermijnt. Het 'unfairness'-gevoel omwille van baanonzekerheid kan op verschillende manieren verklaard worden.

Ten eerste kan het unfairness-gevoel verklaard worden via de billijkheidstheorie (*equity theory*). Volgens deze theorie (Adams, 1965) evalueren mensen hun relaties met anderen in termen van investering (bijv. tijd en inspanning) en opbrengst (bijv. dankbaarheid en loon). Mensen streven naar wederkerige relaties: wat de ene investeert in en krijgt uit een relatie, moet proportioneel zijn aan wat de andere investeert en krijgt. Een relatie wordt als onbillijk beschouwd wanneer men het gevoel heeft meer te investeren dan men ervoor terugkrijgt. Dit gevoel van onbillijkheid leidt tot onwelzijn (Bakker et al., 2000). Er bestaan verschillende uitwisselingsrelaties: met klanten en collega's, maar ook met de organisatie waarin men werkt. Naast de manifeste contractuele verbindingen koesteren werknemers en organisatie bijkomende verwachtingen van elkaar. Het geheel van onuitgesproken verwachtingen die werknemers en organisatie ten opzichte van elkaar koesteren, wordt het 'psychologisch contract' genoemd. De organisatie verwacht bijvoorbeeld dat de werknemer zijn/haar best zal doen. Omgekeerd verwacht de werknemer dat de organisatie hem/haar werkzekerheid biedt (zie bijv. De Cuyper & De Witte, 2006). Wanneer werknemers met baanonzekerheid geconfronteerd worden, vinden zij dat de organisatie zich niet aan haar woord gehouden heeft. Volgens hen heeft de organisatie het psychologisch contract geschonden. Bovendien hebben werknemers dan het gevoel dat zij meer geven aan de organisatie dan dat de organisatie teruggeeft, waardoor de relatie met de organisatie als onbillijk en niet-wederkerig ervaren wordt. Baanonzekerheid zorgt dus voor een onbillijke uitwisselingsrelatie met de organisatie.

Op eenzelfde manier veronderstelt het *effort-reward imbalance*-model dat onevenwicht tussen de inspanning die men levert en de beloning die men daarvoor krijgt, tot onwelzijn leidt (Siegrist, 1996). Het *effort-reward imbalance*-model past het balansidee specifiekier toe dan de billijkheidstheorie. Het model veronderstelt immers een afweging van taakeisen tegenover de beloning die men daarvoor krijgt. Zekerheid over de tewerkstelling wordt in dit model als beloning beschouwd. Baanonzekerheid brengt de balans in onevenwicht: men ervaart minder beloning voor eenzelfde hoeveelheid inspanning, en dit brengt onwelzijn teweeg.

Baanonzekerheid kan door werknemers als een gebrek aan sociale steun vanwege de organisatie ervaren worden. Vanuit dit perspectief bekeken, werkt baanonzekerheid in op een mismatch tussen een persoon en zijn/haar gemeenschapsgevoel (*feeling of belonging*). Onderzoek wees uit dat een gebrek aan sociale steun een belangrijke predictor/antecedent is van burn-out. Armstrong-Stassen (2004) vond in haar longitudinaal onderzoek dat gepercipieerde organisationele steun negatief gerelateerd is aan baanonzekerheid twee jaar later. Uit deze studie blijkt dat werknemers die zich voor de inkrimping gesteund weten door de organisatie, zich minder baanonzeker voelen tijdens de inkrimping.

Werknemers koesteren de verwachting gesteund te worden door de organisatie waarvoor ze werken. Ze verwachten dat de organisatie hun prestaties waardeert, en zich enthousiast toont voor goed werk. Bovendien verwacht men dat een organisatie voor een positief werkklimaat zorgt. Wanneer deze verwachtingen niet ingelost worden, zal men de relatie met de organisatie als onbillijk beschouwen, omdat op deze manier het gemeenschapsgevoel ondermijnd wordt. Werknemers kunnen zich immers niet thuis voelen in een organisatie die onvoldoende sociale steun biedt aan haar werknemers.

Van onbillijkheid naar burn-out

Het gevoel een onbillijke en niet-wederkerige relatie te hebben met de organisatie kan tot burn-out leiden. Bakker et al. (2000) vinden hiervoor evidentie in hun longitudinaal onderzoek bij Nederlandse huisartsen die een niet-wederkerige relatie met hun patiënten percipiëren. Ook Taris et al. (2001) stellen vast dat leerkrachten die een onbillijke relatie percipiëren met studenten, collega's of de school als organisatie, een hoger stressniveau rapporteren, én een verhoogd niveau van emotionele uitputting en depersonalisatie. Bovendien rapporteren deze leerkrachten ook een verminderd gevoel van competentie. In een longitudinaal onderzoek bij werknemers in de gezondheidszorg (Van Dierendonck, Schaufeli & Buunk, 2001) wordt evidentie gevonden voor het effect van een gepercipieerde onbillijke relatie op de ontwikkeling van emotionele uitputting. De onderzoekers vinden echter geen effect van een gepercipieerde onbillijke relatie op depersonalisatie. Taris et al. (2004) onderzochten bij leerkrachten billijkheid in verschillende soorten uitwisselingsrelaties. Ze keken naar het effect van billijkheid in de relatie met studenten, collega's en de organisatie. Hun onderzoek toont aan dat onbillijkheid in elk van deze relaties emotionele uitputting veroorzaakt. Het effect op depersonalisatie is specifiek: onbillijkheid in de relatie met de organisatie leidt tot minder engagement ten opzichte van de organisatie. Kop, Euwema & Schaufeli (1999) vonden in hun onderzoek naar burn-out bij politieagenten dat een hoger niveau van burn-out gerelateerd is aan een gebrek van wederkerigheid in hun relatie met burgers, collega's en hun organisatie. Gabris & Ihrke (2001) stellen vast dat er een significante relatie bestaat tussen distributieve rechtvaardigheid en burn-out. Werknemers die vinden dat ze in vergelijking met anderen onbillijk beloond worden voor hun inspanningen (distributieve onrechtvaardigheid), rapporteren een hoger niveau van burn-out.

Model en hypothesen

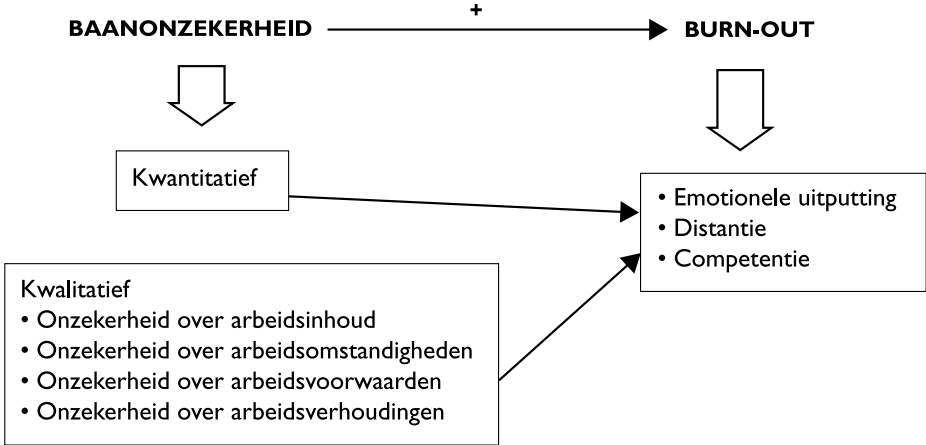
Dit onderzoek beoogt de volgende hypothesen te onderzoeken:

H1: Er bestaat een positieve samenhang tussen kwantitatieve baanonzekerheid en (de drie componenten van) burn-out.

H2: Er bestaat een positieve samenhang tussen de diverse dimensies van kwalitatieve baanonzekerheid en (de drie componenten van) burn-out. Meer specifiek verwachten we een positieve samenhang tussen burn-out en onzekerheid over de arbeidsinhoud (H2a), arbeidsomstandigheden (H2b), arbeidsvoorwaarden (H2c) en arbeidsverhoudingen (H2d).

Figuur 1 vat de hypothesen samen.

Figuur 1 Schematische voorstelling van de hypothesen



Naast de genoemde hypothesen onderzoeken we enkele bijkomende onderzoeksvragen. Een eerste vraag heeft betrekking op de invloed van kwalitatieve baanonzekerheid op (de drie componenten van) burn-out. In dit onderzoek wordt kwalitatieve baanonzekerheid op een meer genuanceerde manier gemeten door een onderscheid te maken tussen vier aspecten van de arbeidssituatie, namelijk arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Bijgevolg kan de vraag gesteld worden welk van deze vier aspecten de sterkste invloed zal hebben op burn-out.

Een tweede vraag betreft het effect op burn-out: welke van de drie componenten van burn-out zal het sterkst samenhangen met baanonzekerheid?

Een derde en laatste vraag die gesteld kan worden, gaat over de effecten van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid op burn-out: welke vorm van baanonzekerheid zal het sterkst samenhangen met burn-out?

In vorig onderzoek over baanonzekerheid wordt niet steeds voor de impact van werkkenmerken gecontroleerd. In dit onderzoek werd dit wel gedaan, omdat werkkenmerken ook een invloed kunnen hebben op welzijn. Er werd gekozen om te werken met de werkkenmerken uit het *Job Demand-Control-Support*-model van Karasek & Theorell (1990). Dit model is een gevalideerd model, dat een aantal cruciale werkdimensies omvat. Daarnaast werden de samenhangen tussen baanonzekerheid en de verschillende welzijnsmaten ook gecontroleerd voor enkele achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsstatuut, gezinssituatie, opleidingsniveau en aantal kinderen).

Methode

Dataverzameling

In dit onderzoek werd gebruikgemaakt van data die afkomstig zijn van het Belgisch Bankenonderzoek, uitgevoerd in 2001, in opdracht van het Paritair Comité 310 (Van Ruyseveldt et al., 2003). De data werden verzameld aan de hand van een schriftelijke vragenlijst. Alle geselecteerde personen ontvingen een enveloppe met daarin de Neder-

landstalige of Franstalige vragenlijst, een begeleidende brief en een retourenveloppe. De vragenlijst was anoniem. De ingevulde vragenlijsten werden ofwel rechtstreeks teruggestuurd naar de onderzoekers (51%) ofwel via de interne post van de bank zelf opgehaald en in pakketten terugbezorgd aan de onderzoekers (49%). Alle antwoorden op de vragenlijst hebben betrekking op de periode tussen mei en augustus 2001.

Steekproef

Alle banken die op het moment van het onderzoek onder Paritair Comité 310 vielen, namen deel aan het onderzoek. Een deel van deze banken onderging op dat moment een fusie. Bij de samenstelling van de steekproef werd rekening gehouden met de grootte van elke bank. Binnen elke bank werden de deelnemers geselecteerd volgens toevalsmechanismen. Hiervoor werden de officiële werknemerslijsten van de betrokken banken gebruikt. De totale werknemerspopulatie bestond uit 69.376 personen. Uit deze populatie werd een bruto steekproef getrokken van 15.003 werknemers (21%) die de vragenlijst opgestuurd kregen. Van de 15.003 opgestuurde vragenlijsten werden 7146 ingevulde exemplaren teruggestuurd. Dit komt neer op een globale responsratio van 47,6%. Onvolledig ingevulde vragenlijsten werden niet verwerkt.

De steekproef was heterogeen en representatief voor bedienden in de bankensector, maar was niet representatief voor de Vlaamse beroepsbevolking. De steekproef bestond vooral uit bedienden, hogeschool-afgestudeerden en mensen tewerkgesteld in de tertiaire sector. Bijlage 1 geeft een overzicht van de samenstelling van de steekproef.

Meetinstrumenten

De vragenlijst bestond uit 74 hoofdvragen, waarvan enkele vragen nog onderverdeeld werden in subvragen. De meeste vragen dienden via gesloten antwoordmogelijkheden beantwoord te worden.

De meting van kwantitatieve baanonzekerheid gebeurde aan de hand van 5 items, ontleend aan De Witte (2000). De items verwezen naar twee dimensies van baanonzekerheid: een cognitieve (bijv. 'Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden'), en een affectieve (bijv. 'Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan'). Ze werden beoordeeld op een 4-puntenschaal, van (1) 'helemaal oneens' over (2) 'oneens' en (3) 'eens' tot (4) 'helemaal eens'.

De kwalitatieve dimensie van baanonzekerheid werd geoperationaliseerd via een probabilistische meting van baanonzekerheid (zie ook Handaja & De Witte, 2007). De respondenten dienden voor 11 items de gepercipieerde kans aan te geven dat het beoordeelde aspect zal verbeteren of verslechteren in de toekomst (5-puntenschaal met '1' = 'sterk verslechteren' en '5' = 'sterk verbeteren'). Deze 11 items verwijzen naar verschillende aspecten van de arbeidssituaties (de '4 A's'). Er werd gepeild naar de mate waarin de deelnemers een verandering verwachtten betreffende het loon, de mate waarin men zijn/haar deskundigheid kan gebruiken in het werk, de inhoud van de baan, de omgang met de directe chef, de omgang met collega's, de promotiekansen, de mate van autonomie in hun werk, de werkdruk, de werkuren, de fysieke werkomstan-

digheden en het werk in zijn geheel. De vraagstelling luidde: 'Hoe denkt u dat deze aspecten in de nabije toekomst zullen evolueren?'

De nieuwe meting voor kwalitatieve baanonzekerheid sluit qua operationalisering goed aan bij de meting die in het verleden werd gesuggereerd door Ashford, Lee & Bobko (1989). Ook daarin wordt immers nagegaan in hoeverre men een verslechtering verwacht betreffende een aantal cruciale werkkenmerken. Ashford et al. (1989) mengen in hun meting echter deze kwalitatieve aspecten met de meting van de kwantitatieve, waardoor er door hen achteraf geen uitspraak meer kan worden gedaan over het effect van beide vormen van baanonzekerheid. Het voordeel van onze operationalisering is dat dit wel degelijk mogelijk wordt. De nadruk op een verwachte verslechtering van werkkenmerken is evident: op het gebied van kwantitatieve baanonzekerheid gaat het over het mogelijke verlies van de baan, bij kwalitatieve baanonzekerheid dient een dergelijk verlies als een verslechtering van het werkkenmerk te worden opgevat. In onze kwantitatieve meting wordt zowel verwezen naar cognitieve als affectieve aspecten ('ik verwacht een baanverlies' versus 'ik vrees dat ik mijn baan zal verliezen'). In onze kwalitatieve meting werd echter enkel het cognitieve aspect geoperationaliseerd ('ik verwacht een verslechtering'), om de vragenlijst niet nog langer te maken.

Een factoranalyse met *maximum likelihood*-methode en varimax-rotatie op de 11 kwalitatieve en de 5 kwantitatieve items leverde 5 factoren op, die zoals verwacht onzekerheid over de aspecten arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en kwantitatieve baanonzekerheid weerspiegelden (zie ook Handaja & De Witte, 2007). Er werd voor deze methode gekozen omdat we op theoretische gronden vijf concepten veronderstelden (Tacq, 1992). Voor de verdere analyses werden factorscores berekend. Dergelijke scores zijn immers ongecorrleerd, waardoor problemen met multicollineariteit in de regressieanalyses voorkomen worden (Tacq, 1992). Een bijkomende analyse bevestigde dat er zich geen multicollineariteit voordoet.¹

Burn-out werd gemeten aan de hand van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS), die de drie dimensies van burn-out omvat – emotionele uitputting, distantie en competentie (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De schaal 'emotionele uitputting' (5 items, bijv. 'ik voel mij mentaal uitgeput door mijn werk') had een Cronbach's alfa van 0,87, voor de schaal 'distantie' (5 items, bijv. 'ik merk dat ik te veel afstand heb gekregen van mijn werk') bedroeg die 0,78. Voor de schaal 'competentie' (6 items, bijv. 'ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen') werd een alfa van 0,75 gevonden. Het gebruik van drie aparte schalen is aangewezen, aangezien burn-out uit drie afzonderlijke dimensies bestaat.

Met de werkkenmerken baanvereisten, vaardigheidsbenutting, autonomie, relatie met collega's en relatie met verantwoordelijke worden de kerndimensies van het *Job Demand-Control-Support*-model van Karasek & Theorell (1990) gemeten. De deelnemers werden gevraagd om uitspraken te beoordelen op een 4-puntenschaal ('1' = 'helemaal oneens' tot '4' = 'helemaal eens'). 'Baanvereisten' verwijzen naar de belasting die een baan met zich meebrengt (alfa = 0,72; bijv. 'Mijn werk vereist dat ik heel hard werk'). 'Vaardigheidsbenutting' betreft de mate waarin de werknemers hun vaardigheden kunnen gebruiken en ontwikkelen (alfa = 0,70; bijv. 'Mijn werk vereist een hoge mate van deskundigheid'). 'Autonomie' verwijst naar de mate waarin werknemers zelfstandig kunnen beslissen over de uitvoering van hun baan (bijv. 'Mijn werk biedt mij de ruimte om veel beslissingen te nemen'; alfa = 0,68). 'Relatie met collega's' en 'relatie met verantwoor-

delijke' verwijzen naar de kwaliteit van beide relaties en de mate van (emotionele en praktische) ondersteuning die men respectievelijk van collega's (alfa = 0,72) en van de verantwoordelijke (alfa = 0,86) krijgt. Voorbeelden van te beoordelen uitspraken zijn: 'Mijn verantwoordelijke is bezorgd om het welzijn van zijn/haar medewerkers' en 'Mijn collega's zijn vriendelijk'.

De vragenlijst werd tot slot ook nog aangevuld met vragen naar sociodemografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, aantal kinderen en beroepsstatuut).

Analyses

In de analyses werd gecontroleerd voor achtergrondkenmerken. De meeste ervan werden omgezet naar dummy-variabelen: geslacht, opleidingsniveau ('geen diploma of lager secundair onderwijs', 'hoger secundair onderwijs' en 'universitair onderwijs'), beroepsstatuut ('kader' en 'directie') en gezinssituatie ('partner met eigen inkomen' en 'partner zonder eigen inkomen'). De achtergrondkenmerken leeftijd en aantal kinderen zijn continue variabelen.

Voor de toetsing van de hypothesen werd gebruikgemaakt van lineaire regressieanalyses. In deze regressieanalyses werden steeds de achtergrondkenmerken in een eerste blok ingevoerd. In een tweede blok werden kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid samen ingevoerd als onafhankelijke variabelen. Aangezien de afhankelijke variabele (burn-out) uit drie dimensies bestaat, werden de analyses voor deze drie dimensies apart uitgevoerd.

De effecten van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid worden gecontrasteerd ten opzichte van elkaar door de proporties unieke varianties verklaard door kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid te vergelijken. De achtergrondkenmerken en de werkkenmerken waarvoor men wil controleren werden respectievelijk in het eerste blok en het tweede blok ingevoerd. In een derde blok kwamen dan de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid, en in een vierde en laatste blok kwantitatieve baanonzekerheid. Op deze manier kan de proportie unieke variantie verklaard door kwantitatieve baanonzekerheid worden vastgesteld. Om de proportie unieke variantie verklaard door kwalitatieve baanonzekerheid te achterhalen, werd de procedure herhaald, doch ditmaal werd in het derde blok kwantitatieve baanonzekerheid ingevoerd en in het vierde blok de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid.

Resultaten

Baanonzekerheid – burn-out

Tabel 1 geeft de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten van de verschillende variabelen weer.

Tabel 1 Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten (bèta's)

	Emotionele uitputting	Burn-out Distantie	Competentie
Achtergrondkenmerken			
Man	-0,024 *	0,061 ***	0,049 ***
Leeftijd	0,026	0,001	0,021
Partner met inkomen	-0,033 *	-0,005	-0,025
Partner zonder inkomen	-0,039 *	-0,008	-0,009
Aantal kinderen	-0,026 *	-0,019	0,012
Geen diploma-lager secundair onderwijs	0,028 *	-0,015	0,005
Hoger secundair onderwijs	0,030 *	0,008	-0,014
Universitair onderwijs	0,039 **	0,077 ***	-0,052 ***
Kader	-0,007	0,010	0,008
Directie	-0,024	-0,033 **	0,021
Werkenmerken			
Jobvereisten	0,297 ***	0,073 ***	0,098 ***
Vaardigheidsbenutting	-0,044 **	-0,103 ***	0,126 ***
Autonomie	-0,084 ***	-0,173 ***	0,234 ***
Relatie met collega's	-0,049 ***	-0,050 ***	0,070 ***
Relatie met verantwoordelijke	-0,060 ***	-0,150 ***	0,063 ***
Baanonzekerheid			
Kwalitatieve baanonzekerheid			
• Arbeidsinhoud	0,096 ***	0,180 ***	-0,083 ***
• Arbeidsomstandigheden	0,161 ***	0,136 ***	-0,067 ***
• Arbeidsvoorwaarden	0,034 **	0,106 ***	-0,068 ***
• Arbeidsverhoudingen	0,022	0,016	-0,019
Kwantitatieve baanonzekerheid	0,157 ***	0,173 ***	-0,146 ***
Model			
F-waarde	108,530 ***	146,068 ***	93,177 ***
df 1 (df 2)	5 (6292)	5 (6225)	5 (6223)
R ²	0,256	0,319	0,23

R² verandering is de proportie verklaarde variantie door het laatste blok variabelen dat toegevoegd werd bovenop de proportie verklaarde variantie door de variabelen in vorige blokken.

* p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001

Na controle voor achtergrondkenmerken en werkenmerken vinden we dat zowel kwantitatieve als drie aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met burn-out samenhangen. Onzekerheid over de toekomst van de tewerkstelling en onzekerheid over de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden houden verband met de drie dimensies van burn-out. Enkel onzekerheid over de arbeidsverhoudingen vertoont geen relatie met de drie componenten van burn-out.

Na controle voor achtergrondkenmerken en werkenmerken verklaren kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid samen 6% van de variantie van de factor 'emotionele uitputting'. Voor de factoren 'distantie' en 'competentie' bedragen deze percentages respectievelijk 9 en 4.

Hypothese 1 over kwantitatieve baanonzekerheid wordt dus bevestigd, en hypothese 2 over kwalitatieve baanonzekerheid ten dele. De deelhypothesen 2a, 2b, 2c van kwa-

litatieve baanonzekerheid worden eveneens bevestigd: onzekerheid over de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden houden verband met de drie burn-outcomponenten. Omdat onzekerheid over de arbeidsverhoudingen geen samenhang vertoont met burn-out, kan deelvraag 2d niet aangehouden worden.

Kwantitatieve versus kwalitatieve baanonzekerheid en hun effect op burn-out

Naast het onderzoek van voornoemde hypothesen onderzochten we ook enkele exploratief geformuleerde onderzoeksvragen over de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out.

De eerste onderzoeksvraag heeft betrekking op kwalitatieve baanonzekerheid en de genuanceerde meting die daarvoor wordt gebruikt in dit onderzoek. De gebruikte meting laat toe een onderscheid te maken tussen vier aspecten van de arbeidssituatie (de zogenoemde 4 A's: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen). Daardoor kan de vraag worden gesteld welk van deze aspecten de grootste samenhang vertonen met burn-out. De resultaten tonen dat emotionele uitputting vooral samenhangt met onzekerheid over de arbeidsomstandigheden. Voor de componenten distantie en verminderd gevoel van competentie is onzekerheid over de arbeidsinhoud de sterkste voorspeller.

De tweede onderzoeksvraag heeft betrekking op de drie componenten van burn-out: emotionele uitputting, distantie en verminderde competentie. Welke component hangt het sterkst samen met baanonzekerheid? Een vergelijking van de gestandaardiseerde bèta-coëfficiënten toont ons dat vooral de component distantie (of depersonalisatie), gekenmerkt door een cynische houding en afstand nemen van het werk, het sterkst gerelateerd is aan baanonzekerheid. Opmerkelijk is echter ook de vaststelling dat emotionele uitputting vooral met onzekerheid over de arbeidsomstandigheden samenhangt.

Tot slot laat deze onderzoeksopzet ook toe om na te gaan welke vorm van baanonzekerheid de sterkste samenhang vertoont met burn-out. Hiertoe werden de proporties unieke variantie van kwantitatieve baanonzekerheid gecontrasteerd met het samengebundelde effect van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid (zie tabel 2). Uit deze vergelijking blijkt dat kwalitatieve baanonzekerheid meer variantie in emotionele uitputting en distantie verklaart dan kwantitatieve baanonzekerheid. Voor competentie vinden we een miniem verschil, met een iets hogere proportie unieke variantie voor kwantitatieve baanonzekerheid.

Tabel 2 Proporties uniek verklaarde variantie van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid

	R^2 verandering	R^2 verandering
	Kwantitatieve baanonzekerheid	Kwalitatieve baanonzekerheid
Emotionele uitputting	0,023	0,036
Distantie	0,028	0,063
Competentie	0,020	0,017

Discussie

De resultaten van deze studie sluiten goed aan bij de resultaten van vorige onderzoeken: we vonden een significante samenhang tussen baanonzekerheid en de drie componenten van burn-out (Landsbergis, 1988; Mauno & Kinnunen, 1999; Dekker & Schaufeli, 1995). In dit onderzoek werden zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid onderzocht. Op deze manier willen we een bijdrage leveren tot een beter begrip van de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out. Men kan zo immers op een meer gedifferentieerde en genuanceerde wijze uitspraken doen over de impact van baanonzekerheid op burn-out.

Uit de resultaten bleek dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid een beduidende impact hebben op de drie componenten van burn-out. Onzekerheid over de tewerkstelling bleek sterk samen te hangen met emotionele uitputting, afstand nemen van het werk en zich minder competent voelen. Hetzelfde geldt voor onzekerheid over verschillende werkaspecten (kwalitatieve baanonzekerheid), met uitzondering van onzekerheid over veranderingen in de arbeidsverhoudingen. Dit suggereert dus dat kwalitatieve baanonzekerheid een autonome negatieve samenhang vertoont met burn-out, zelfs wanneer gecontroleerd wordt voor kwantitatieve baanonzekerheid.

Naast de toetsing van voornoemde hypothesen hebben we ook getracht om enkele exploratieve onderzoeksvragen te beantwoorden. Een eerste vraag betreft kwalitatieve baanonzekerheid: welk van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid vertoont de sterkste samenhang met burn-out?

Onzekerheid over de arbeidsomstandigheden had de grootste impact op emotionele uitputting. Een verklaring hiervoor is wellicht te vinden in de component werkdruk, die is opgenomen in dit aspect van kwalitatieve baanonzekerheid. Dit ligt in lijn met de resultaten van onderzoek naar de invloed van werkdruk op burn-out. Hieruit blijkt immers dat werkdruk een belangrijke predictor is van emotionele uitputting (Greenglass, Burke & Moore, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004).

Onzekerheid over de arbeidsinhoud vertoonde de sterkste samenhang met distantie en competentie. De sterke samenhang tussen arbeidsinhoud en competentie is niet verwonderlijk. De componenten die omvat zitten in de arbeidsinhoud hangen nauw samen met de aard en de complexiteit van de taak. Deze componenten (vaardigheidsbenutting, autonomie en inhoud van de taak) bepalen sterk het ervaren gevoel van competentie. Onzekerheid over deze componenten kan dan ook een sterke invloed hebben op het competentiegevoel. De sterke samenhang tussen onzekerheid over de arbeidsinhoud en distantie kan worden verklaard aan de hand van het *Job Demands-Resources*-model, waarbij de componenten die in ons onderzoek als arbeidsinhoud worden beschouwd, als hulpbronnen kunnen worden opgevat. Demerouti et al. (2001) veronderstellen dat burn-out het resultaat is van twee karakteristieken van het werk: taakeisen en hulpbronnen. Zij voorspellen dat de taakeisen (zoals werkdruk, fysieke, emotionele en mentale belasting) nauw met emotionele uitputting samenhangen, en dat de hulpbronnen (zoals vaardigheidsbenutting, autonomie, verantwoordelijkheid) een negatieve relatie zullen vertonen met distantie. Schaufeli & Bakker (2004) vinden hiervoor evidentie. In het licht van deze veronderstelling kan de geobserveerde sterke samenhang tussen onzekerheid over de arbeidsinhoud en distantie begrepen worden:

onzekerheid over de arbeidsinhoud, en dus over de hulpbronnen, hangt sterk samen met afstand nemen van het werk.

Onzekerheid over de arbeidsverhoudingen bleek geen impact te hebben op burn-out. Dit is in tegenstelling met wat we op basis van de literatuur konden verwachten. De literatuur suggereert immers dat een gebrek aan sociale steun een belangrijke predictor is van burn-out (Burke & Greenglass, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Daardoor lag het voor de hand dat onzekerheid over de arbeidsverhoudingen een impact zou kunnen hebben op burn-out. Het is onduidelijk waarom we deze samenhang niet observeren in deze studie.

Een tweede onderzoeksvraag hangt nauw samen met de eerste onderzoeksvraag: welke van de drie componenten van burn-out vertoont de sterkste samenhang met baanonzekerheid? Een vergelijking van de proporties unieke variantie over de drie componenten van burn-out heen, levert de conclusie op dat baanonzekerheid (zowel kwantitatief als kwalitatief) de sterkste samenhang vertoont met distantie. Blijkbaar maakt baanonzekerheid mensen cynisch. Dit is niet verwonderlijk. Zoals eerder vermeld, kan een werknemer baanonzekerheid als een schending van het psychologisch contract ervaren, waarbij er een onevenwicht wordt gepercipieerd tussen wat de werknemer investeert en wat hij/zij voor deze inspanning terugkrijgt (zie de billijkheidstheorie en het *effort-reward imbalance*-model). In een poging om de balans opnieuw in evenwicht te krijgen, zal een werknemer meer afstand nemen van zijn werk.

Een derde en laatste onderzoeksvraag gaat terug op de effecten van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid op burn-out: welke van beide soorten van baanonzekerheid vertoont de sterkste samenhang met burn-out? Een vergelijking van de proporties unieke verklaarde variantie levert de conclusie op dat kwalitatieve baanonzekerheid een grotere bijdrage levert tot de voorspelling van twee componenten van burn-out, namelijk emotionele uitputting en distantie. Voor de component competentie vonden we geen verschil in proportie unieke verklaarde variantie. Deze resultaten dienen echter met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd te worden. Kwalitatieve baanonzekerheid werd immers op een meer omvangrijke en genuanceerde manier gemeten dan kwantitatieve baanonzekerheid, waardoor er meer variantie verklaard kan worden op basis van deze meting.

Aanbevelingen voor verder onderzoek

Enkele beperkingen in dit onderzoek verdienen aandacht. Ten eerste dienen de resultaten van dit onderzoek uitgebreid en gerepliceerd te worden in een longitudinaal onderzoek. Enkel op die manier kan men nagaan of baanonzekerheid op langere termijn van invloed is op burn-out. Bovendien geeft enkel longitudinaal onderzoek uitsluitel over de causaliteit van de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out. Het is echter plausibel te veronderstellen dat baanonzekerheid burn-out veroorzaakt in plaats van omgekeerd, gegeven de evidentie die reeds gevonden werd voor de causale relatie tussen baanonzekerheid en andere welzijnsmaten, zoals algemeen psychisch welzijn en arbeidstevredenheid. Eerder onderzoek (Dekker & Schaufeli, 1995; Kinnunen et al., 1999) levert bovendien evidentie op voor de veronderstelling dat baanonzekerheid burn-out veroorzaakt. Een tweede beperking aan dit onderzoek is te wijten aan de specifieke steekproef. De steekproef werd immers specifiek getrokken uit de banken-

sector, die hoofdzakelijk uit bedienden bestaat, en dit in een tijd van fusies. Verder onderzoek zal moeten aantonen of de gevonden resultaten ook gelden in andere omstandigheden en voor andere categorieën werknemers. Een derde beperking betreft de meting van kwalitatieve baanonzekerheid. In dit onderzoek werd gebruikgemaakt van een cognitieve meting van kwalitatieve baanonzekerheid: we peilden naar de gecipieerde kans dat werkomstandigheden zouden verslechteren in de nabije toekomst. Verder onderzoek moet aantonen of de gevonden resultaten ook standhouden wanneer gekozen wordt voor een affectieve meting van kwalitatieve baanonzekerheid. Een laatste opmerking betreft het theoretisch kader dat gebruikt werd om de relatie tussen baanonzekerheid en burn-out te verklaren. Voor verder onderzoek zou het interessant zijn om de kernaspecten ervan te operationaliseren, zoals billijkheid en wederkerigheid. Op deze wijze kunnen we immers nagaan of ze samenhangen met baanonzekerheid en burn-out.

Consequenties voor de praktijk

Baanonzekerheid is een fenomeen dat vaak voorkomt tijdens herstructureringen, fusies en reorganisaties. Dit onderzoek heeft aangetoond dat de gevolgen van baanonzekerheid niet te onderschatten zijn. Baanonzekerheid is immers gerelateerd aan burn-out, een aspect dat toch als een extreme stressreactie kan worden beschouwd (Schaufeli & Enzmann, 1998).

Baanonzekerheid en de gevolgen ervan spelen niet alleen een rol tijdens herstructureringen, fusies en reorganisaties. Ook na deze organisatieveranderingen blijven baanonzekerheid en de gevolgen ervan een belangrijke rol spelen. Het zijn dan vooral de overlevenden, of de zogenoemde *survivors*, voor wie men dan oog moet hebben. Wanneer deze met baanonzekerheid blijven kampen, kan dit op termijn de ontwikkeling van burn-out in de hand werken. Op deze wijze kan de reactie van de *survivors* de gewenste positieve effecten van de organisatieverandering tenietdoen. Dit suggereert dat zowel slachtoffers als overlevers van reorganisaties en inkrimpingen vatbaar zijn voor de negatieve gevolgen van baanonzekerheid. Bovendien heeft onderzoek eveneens uitgezeten dat baanonzekerheid via uitputting een invloed heeft op huwelijks tevredenheid (Mauno & Kinnunen, 1999): baanonzekere mensen zijn minder tevreden over hun huwelijk. Daarnaast kan het eveneens het algemene welzijn verminderen (De Witte, 2003; Handaja & De Witte, 2007). De gevolgen van baanonzekerheid mogen dus niet onderschat worden.

Noot

- 1 Een Variation Inflation Factor (VIF) hoger dan 10 suggereert multicollineariteit (Myers, 1990). De VIF met betrekking tot de vijf factoren en de afhankelijke variabelen lagen allemaal onder deze grenswaarden (maximaal 1,11). Daarnaast kan een tolerantiescore lager dan 0,20 eveneens op multicollineariteit duiden (Menard, 1995). Deze scores variëren in dit onderzoek tussen 0,904 en 0,994, en liggen dus beduidend hoger dan deze grenswaarde.

Literatuur

- Adams, J. (1965). Inequity in social exchange. In: L. Berkowitz (ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, 2 (pp. 267-299). New York: Academic Press.
- Armstrong-Stassen, M. (2004). The influence of prior commitment on the reactions of layoff survivors to organizational downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9 (1), 46-60.
- Ashford, S., 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., Schaufeli, W., Sixma, H., Bosveld, W. & Van Dierendonck, D. (2000). Patients demands, lack of reciprocity, and burnout: a five-year longitudinal study among general practitioners. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 425-441.
- Bohets, K. & De Witte, H. (2006). Heeft coping een invloed op (de relatie tussen) baanonzekerheid, welzijn en arbeidstevredenheid? *Gedrag & Organisatie*, 19 (2), 113-139.
- Bosman, J., Rothmann, S., & Buitendach, J. (2005). Job insecurity, burnout and work engagement: the impact of positive and negative affectivity. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 48-56.
- Burke, R. & Greenglass, E. (2001). Hospital restructuring and nursing staff well-being: the role of perceived hospital and union support. *Anxiety, Stress and Coping*, 14, 93-115.
- Cuyper, N. De & 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.
- 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.
- Dierendonck, D. van, Schaufeli, W. & Buunk, B. (2001). Burnout and inequity among human service professionals: a longitudinal study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (1), 43-52.
- 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. Tailieu. (eds.). *Van groep naar gemeenschap* (pp. 325-350). Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2003). Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 33 (1), 7-21.
- 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 (red.). *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw* (pp. 251-277). Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, G. (1998). 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.
- Gabris, G. & Ihrke, D. (2001). Does performance appraisal contribute to heightened levels of employee burnout? The results of one study. *Public Personnel Management*, 30 (2), 157-172.
- Greenglass, E., Burke, R. & Moore, K. (2003). Reactions to increased workload: effects on professional efficacy of nurses. *Applied Psychology: an International Review*, 52 (4), 580-597.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Handaja, Y. & De Witte, H. (2007). Kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid: samenhangen met arbeidstevredenheid en psychisch welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 20 (2), 137-159.
- Hartley, J., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991). *Job insecurity. Coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.
- 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. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice-versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 215-236.

- 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.
- Idel, M., Melamed, S., Merlob, P., Yahav, J., Hendel, T. & Kaplan, B. (2003). Influence of a merger on nurses' emotional well-being: the importance of self-efficacy and emotional reactivity. *Journal of Nursing Management*, 11, 59-63.
- 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.
- Kompier, M. & Marcelissen, F. (1990). *Handboek werkstress*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Kop, N., Euwema, M. & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13 (4), 326-340.
- Laba, K., Bosman, J. & Buitendach, J. (2005). Job insecurity, burnout and organisational commitment among employees of a financial institution in Gauteng. *SA Journal of Industrial Psychology*, 31 (4), 32-40.
- 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.
- Leiter, M. & Maslach, C. (2001). Burnout and quality in a sped-up world. *Journal for Quality and Participation*, 24 (2), 48-51.
- Lim, V. (1997). Moderating effects of work-base support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11 (3), 251-266.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mauno, S. & Kinnunen, U. (1999). The effects of job stressors on marital satisfaction in Finnish dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 879-895.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications (2nd edition)*. Boston, MA: Duxbury.
- 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.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers : antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Ruysseveldt, J. Van, Manshoven, J., De Witte, H., Van Den Bergh, O., Bundervoet, J. & Van Hootegeem, G. (2003). Stress en welzijn in de banksector. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 13 (4), 174-178.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. & Van Dierendonck, D. (2000). *Utrechtse burnout Schaal (UBOS): Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high effort/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Sverke, M. & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: understanding employment uncertainty 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.
- Tacq, J. (1992). *Van probleem naar analyse: de keuze van een gepaste multivariate analysetechniek bij een sociaal-wetenschappelijke probleemstelling*. Den Haag: Academisch Boeken Centrum, ABC, De Lier.
- Taris, T., Peeters, M., Le Blanc, P., Schreurs, P. & Schaufeli, W. (2001). From inequity to burnout: the role of job stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, 6 (4), 303-323.
- Taris, T., Van Horn, J., Schaufeli, W. & Schreurs, P. (2004). Inequity, burnout and psychological withdrawal among teachers: a dynamic exchange model. *Anxiety, Stress and Coping*, 17 (1), 103-122.
- Vuuren, T. van (1990). *Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisationele veranderingen*. Amsterdam: VU Uitgeverij.

Bijlage 1 Samenstelling van de steekproef

		Steekproef (%)
Geslacht	Man	58,6
	Vrouw	41,4
Leeftijd	18-24	3,6
	25-34	26,1
	35-44	33,0
	45-54	32,9
	55+	4,3
Opleidingsniveau	Lager onderwijs of geen diploma	6,2
	Lager secundair	
	Hoger secundair	29,8
	HOBU	42,0
	Universitair	22,0
Beroepsstatuut	Arbeider	0,2
	Bediende	53,9
	Kader	42,3
	Directie	3,6