

Kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid: samenhangen met arbeidstevredenheid en psychisch welzijn

Yasmin Handaja en Hans De Witte*

137

Deze studie onderzoekt de samenhangen tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn anderzijds. Tevens wordt nagegaan of de relatie tussen baanonzekerheid en psychisch onwelzijn gemedieerd wordt door arbeidstevredenheid. Kwalitatieve baanonzekerheid wordt gemeten via een nieuwe, meer genuanceerde meting, waarmee onzekerheid nagegaan wordt inzake de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. De data zijn afkomstig van een Belgisch onderzoek in de banksector ($n = 7.146$). De resultaten tonen aan dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid samenhangen met respectievelijk arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn. De relatie tussen baanonzekerheid en psychisch onwelzijn wordt in beperkte mate gemedieerd door arbeidstevredenheid: het negatieve effect van baanonzekerheid op psychisch onwelzijn verloopt gedeeltelijk via arbeidsontevredenheid. Dit betekent dat baanonzekerheid niet enkel problematisch is voor het welzijn op het werk (arbeidstevredenheid), doch dat het de grenzen van het werkleven overschrijft door ook het ruimere psychisch welzijn aan te tasten.

Trefwoorden: kwalitatieve baanonzekerheid, psychisch welzijn, arbeidstevredenheid, kwantitatieve baanonzekerheid

* Yasmin Handaja is werkzaam bij ISW Limits, spin-off bedrijf van K.U.Leuven dat gespecialiseerd is in het optimaliseren van menselijke relaties binnen organisaties. Correspondentie: Yasmin Handaja, ISW Limits, Tiensevest 40, 3000 Leuven, Belgium; tel. +32 16 20 85 96; email: yasmin.handaja@iswlimits.be. Hans De Witte is verbonden aan de Onderzoeksgroep voor Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, Departement Psychologie, K.U.Leuven.

1 Overzicht van de literatuur

Door bedrijfssluitingen, faillissementen, herstructureringen, fusies en afdankingen in o.m. de bankensector, werd baanonzekerheid een actueel thema. Zekerheid over een levenslange tewerkstelling lijkt minder voor te komen dan voorheen. De gevolgen van baanonzekerheid zijn dan ook uitvoerig in kaart gebracht (zie bv. Klandermans & van Vuuren, 1999; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Heel wat onderzoek concentreert zich daarbij op de continuïteit van de baan (kwantitatieve baanonzekerheid). Minder is bekend over de gevolgen van kwalitatieve baanonzekerheid: onzekerheid over het behoud van gewaardeerde werkkenmerken. Ook naar de relatie tussen baanonzekerheid en arbeidstevredenheid is veel onderzoek verricht. De samenhang met het psychisch onwelzijn, en de eventuele rol van arbeidstevredenheid daarin, is minder vaak onderzocht. Deze bijdrage spitst zich toe op de samenhangen van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid en het psychisch welzijn. We onderzoeken tevens of de relatie tussen baanonzekerheid en psychisch welzijn gemedieerd wordt door arbeidstevredenheid.

138

1.1 Definitie

Baanonzekerheid wordt vaak gedefinieerd aan de hand van drie kenmerken. Vooreerst betreft het de bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats. De toekomst van de huidige baan is onzeker: men weet niet of men morgen nog werk heeft of niet (Van Vuuren, 1990). Dit staat tegenover zekerheid over het behoud van de baan, maar ook tegenover zekerheid over ontslag. Bij dit laatste is er immers geen onzekerheid meer: men heeft binnenkort geen werk meer. Ten tweede betreft het een subjectieve ervaring. In gelijke situaties kan de ene werknemer dus het gevoel hebben dat hij/zij ontslagen zal worden, en de andere niet. Ten slotte is baanonzekerheid onvrijwillig (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Men koos immers niet bewust voor deze situatie. Baanonzekerheid gaat over de continuïteit van de baan. Greenhalgh en Rosenblatt (1984) vonden deze conceptualisering te beperkt en pleitten voor een bredere visie op baanonzekerheid, die naast onzekerheid over de baan, ook onzekerheid over gewaardeerde werkkenmerken omvat (zoals het inkomen of de inhoud van de functie): "Loss of valued job features is an important but often overlooked aspect of job insecurity" (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984, p. 441). Later hebben Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) deze twee dimensies omschreven als kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid.

In vroegere onderzoeken over baanonzekerheid werd vooral het kwantitatieve concept gemeten: de onzekerheid over het voortbestaan van de baan op zich (bv. Caplan et al., 1975). Greenhalgh en Rosenblatt (1984) stelden een ruimere operationalisering van baanonzekerheid voor, die meerdere items en dimensies omvat. Deze omvat zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid (zie ook de Job Insecurity Scale van Ashford, Lee & Bobko; 1989).

1.2 Kwantitatieve baanonzekerheid

In onderzoek wordt veelal een negatief verband gevonden tussen kwantitatieve baanonzekerheid en *arbeidstevredenheid*: onzekerheid over het voortbestaan van de baan gaat gepaard met een lagere arbeidstevredenheid (Ashford et al., 1989; Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Koustelios, Kouli & Theodorakis, 2003). Lim (1997) stelde zelfs vast

dat dit verband significant blijft na controle voor demografische variabelen zoals leeftijd, geslacht en aantal jaren ervaring. De meta-analyse van Sverke, Hellgren en Näswall (2002), uitgevoerd op 86 studies, toonde aan dat er een significante meta-correlatie van -0.41 tussen baanonzekerheid en arbeidstevredenheid bestaat. Longitudinaal onderzoek toonde bovendien aan dat het een causale samenhang betreft: baanonzekerheid beïnvloedt arbeidstevredenheid, i.p.v. omgekeerd. Zo vonden Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) dat baanonzekerheid een verlaagde arbeidstevredenheid en een verhoogde verloopintentie veroorzaakt. Heaney, Israel en House (1994) stelden zelfs vast dat de arbeidstevredenheid verder daalt (en psychosomatische klachten verder toenemen), naarmate de baanonzekerheid voortduurt.

Ook tussen kwantitatieve baanonzekerheid en *psychisch onwelzijn* wordt in regel een positief verband vastgesteld. Zo houdt baanonzekerheid in het onderzoek van Kuhnert, Sims en Lahey (1989) verband met psychosomatische klachten, depressieve gevoelens, angst en vijandigheid ten opzichte van anderen. Lim (1996) vond evidentie voor de spill-over-hypothese: baanonzekerheid hangt niet alleen negatief samen met arbeidstevredenheid, maar ook met levenstevredenheid. De Witte (1999) stelde vast dat baanonzekerheid samenhangt met een hogere score op de General Health Questionnaire (GHQ-12). Ook Sverke et al. (2002) vonden in hun meta-analyse een significante negatieve meta-correlatie tussen baanonzekerheid en mentale gezondheid. Opnieuw is er longitudinale evidentie voorhanden voor het causale verband tussen baanonzekerheid en onwelzijn. Hellgren en Sverke (2003) stelden in hun longitudinale studie vast dat baanonzekerheid voor een verlaging van het welzijn zorgt i.p.v. omgekeerd. Uit het longitudinale onderzoek van Hellgren et al. (1999) bleek dat kwantitatieve baanonzekerheid (fysiek en mentaal) onwelzijn, angst en slaapproblemen veroorzaakt. Fox en Chancey (1998) vonden in hun longitudinale onderzoek dat baanonzekerheid zowel het individuele welzijn als het familiale leven negatief beïnvloedt. Het longitudinaal onderzoek van Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfeld en Smith (1998) toonde aan dat baanonzekerheid voor een hoge score op de GHQ-30 zorgt, wat op onwelzijn duidt.

139

Op basis van het voorgaande stellen we de hypothesen dat kwantitatieve baanonzekerheid negatief samenhangt met arbeidstevredenheid (*hypothese 1a*) en positief met psychisch onwelzijn (*hypothese 1b*).

1.3 Kwalitatieve baanonzekerheid

Onderzoek naar de samenhang tussen kwalitatieve baanonzekerheid en het psychisch onwelzijn of arbeidstevredenheid is schaarser. Kuhnert et al. (1989) analyseerden diverse maten voor kwalitatieve baanonzekerheid, en stelden vast dat deze significant samenhangen met psychosomatiek, depressieve gevoelens, angst en vijandigheid ten opzichte van anderen. In een recente studie stelden Bohets en De Witte (2006) een negatieve samenhang vast tussen kwalitatieve baanonzekerheid enerzijds, en arbeidstevredenheid en psychisch welzijn anderzijds. Nelson, Cooper en Jackson (1995) vonden in een longitudinale studie dat onzekerheid over verschillende werkaspecten (zoals rolonduidelijkheid en onduidelijkheid over communicatie) de arbeidstevredenheid en de mentale en fysieke gezondheid negatief beïnvloedt.

Onderzoek naar de samenhangen met kwalitatieve baanonzekerheid is niet alleen schaars, maar tevens behept met specifieke problemen. Problematisch is vooreerst dat metingen van baanonzekerheid vaak een mengeling vormen van zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten. De resultaten van dergelijk onderzoek laten dan ook geen eenduidige conclusies toe, omdat de effecten van beide deelcomponenten niet kunnen worden onderscheiden. Zo deden Hellgren et al. (1999) in hun longitudinale studie beroep op de schaal van Greenhalgh en Rosenblatt (1984). Deze meet zowel de gepercipieerde dreiging van de continuïteit van de baan op zich, als de dreiging van de continuïteit van gewaardeerde baankenmerken. Uit hun onderzoek bleek dat periodes van (kwalitatieve en kwantitatieve) baanonzekerheid negatieve gevolgen hebben voor de fysieke gezondheid en het welzijn. In hoeverre kwalitatieve baanonzekerheid deze effecten veroorzaakt, kan echter niet worden uitgemaakt.

140

Een tweede probleem is dat de aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid zelden op een systematische wijze worden onderzocht. De selectie van gewaardeerde werkaspecten is immers vaak arbitrair en theoretisch weinig onderbouwd. In deze studie pogen we hieraan tegemoet te komen door de werkkenmerken in te delen volgens de '4 A's': arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen (zie bijvoorbeeld Le Blanc, de Jonge & Schaufeli, 2000; Kompier & Marcelissen, 1990). Op deze wijze pogen we het volledige gamma aan werkkenmerken te omvatten. De *arbeidsinhoud* verwijst naar de kenmerken van de uitgevoerde taken (bv. complexiteit en autonomie). De *arbeidsomstandigheden* verwijzen naar de fysieke omstandigheden waarin het werk wordt uitgevoerd (bv. lawaai). Centraal staat de mate waarin het werk lichamelijk, geestelijk of emotioneel belastend is. De *arbeidsvoorwaarden* slaan op de contractueel vastgelegde afspraken tussen de werkgever en werknemer, zoals het loon, de werktijden en opleidings- en carrièremogelijkheden. De *arbeidsverhoudingen* hebben betrekking op de sociale verhoudingen in het bedrijf: de omgang met chef en collega's. Door kwalitatieve baanonzekerheid met betrekking tot deze concepten te meten, komen we tevens tegemoet aan de aanbeveling die gedaan werd in de studie van Bohets en De Witte (2006).

In dit onderzoek gaan we de samenhang na tussen onzekerheid over de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen en de arbeidstevredenheid en het psychisch onwelzijn. We verwachten een negatief verband tussen de arbeidstevredenheid en onzekerheid over de arbeidsinhoud (*hypothese 2a*), arbeidsomstandigheden (*hypothese 2b*), arbeidsvoorwaarden (*hypothese 2c*) en arbeidsverhoudingen (*hypothese 2d*). We verwachten een positief verband tussen het psychisch onwelzijn en deze vier aspecten: onzekerheid over de arbeidsinhoud (*hypothese 2e*), arbeidsomstandigheden (*hypothese 2f*), arbeidsvoorwaarden (*hypothese 2g*) en arbeidsverhoudingen (*hypothese 2h*).

1.4 Vertonen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid dezelfde samenhangen?

Slechts in een beperkt aantal studies werden beide soorten baanonzekerheid opgenomen en werd nagaan in hoeverre deze variabelen dezelfde samenhang vertonen met welzijnsaspecten, zoals het psychisch welzijn of de arbeidstevredenheid.

Greenhalgh en Rosenblatt (1984) veronderstellen dat kwalitatieve baanonzekerheid minder ernstige gevolgen heeft dan kwantitatieve baanonzekerheid, omdat de werknemer bij kwantitatieve baanonzekerheid meer verliest dan bij kwalitatieve. Ook op basis van het latente deprivatiemodel van Jahoda (1982), dat betrekking heeft op de (manifeste en latente) functies van arbeid, kan verondersteld worden dat kwalitatieve baanonzekerheid minder ernstige gevolgen heeft. Arbeid vervult volgens Jahoda (1982) diverse functies. Zowel economische behoeften (cf. het inkomen) als sociale behoeften (zoals sociale contacten en het verwerven van aanzien) worden daardoor vervuld. De dreiging met baanverlies impliceert niet alleen een inkomensderving, maar tevens de frustratie van diverse andere noden, zoals aanzien en ontplooiing. Dit is in mindere mate het geval bij kwalitatieve baanonzekerheid. De vervulling van de diverse behoeften waarin arbeid voorziet wordt immers niet bedreigd. Kwalitatieve baanonzekerheid impliceert wel dat de diverse behoeften in mindere mate worden vervuld.

141

De resultaten van het onderzoek van Reisel en Banai (2002) bevestigen deze veronderstellingen. Zij vonden dat kwantitatieve baanonzekerheid sterker (negatief) met organisationele betrokkenheid, vertrouwen in de organisatie en zoekgedrag samenhangt dan de kwalitatieve variant. De resultaten van Roskies en Louis-Guerin (1990) wijken hier echter van af. Zij analyseerden o.m. twee aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid: de dreiging met demotie en met een verslechtering van de werkcondities in de nabije toekomst. De anticipatie op een verslechtering in werkcondities vertoont in hun onderzoek de sterkste samenhang met het psychisch onwelzijn. Hellgren et al. (1999) vonden in hun longitudinale onderzoek dat kwalitatieve baanonzekerheid sterker gerelateerd is aan werkhoudingen, zoals arbeidstevredenheid en verlooptententive. Kwantitatieve baanonzekerheid was weer sterker gerelateerd aan onwelzijn en stresssymptomen zoals slaapproblemen en een slechte gezondheid. Ze vonden tevens dat kwantitatieve baanonzekerheid eveneens het leven buiten het werk aantast. Dit was niet het geval voor kwalitatieve baanonzekerheid.

In deze studie vertrekken we van de hypothese die we uit het latente deprivatiemodel van Jahoda (1982) kunnen afleiden (zie ook Greenhalgh en Rosenblatt, 1984): kwantitatieve baanonzekerheid hangt in sterkere mate samen met de arbeidstevredenheid en het psychisch onwelzijn, dan kwalitatieve baanonzekerheid. We toetsen dit op twee wijzen. Eerst wordt de samenhang van *elk afzonderlijk aspect* van kwalitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn gecontrasteerd met de samenhang van kwantitatieve baanonzekerheid. We verwachten dat de samenhang tussen kwantitatieve baanonzekerheid en arbeidstevredenheid (*hypothese 3a*) of psychisch onwelzijn (*hypothese 3b*) groter is dan de samenhang met de afzonderlijke deelaspecten van kwalitatieve baanonzekerheid. Vervolgens wordt de *gezamenlijke* samenhang van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn gecontrasteerd met de samenhang met kwantitatieve baanonzekerheid. We verwachten dan dat de samenhang van kwantitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid (*hypothese 3c*) en psychisch onwelzijn (*hypothese 3d*) groter is dan de gezamenlijke samenhang van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid.

1.5 Is er een verband tussen arbeidstevredenheid en psychisch (on)welzijn?

Onderzoek naar de relatie tussen arbeidstevredenheid en psychisch welzijn suggereert dat deze positief correleren. Zo gaf Spector (1997) in een overzichtsstudie aan dat onvrede samenhangt met angstige gevoelens en depressie. Arbeidstevredenheid hangt tevens samen met levenstevredenheid, dat als een aspect van het psychisch welzijn beschouwd kan worden. Rice, Near en Hunt (1980) vatten in hun bijdrage 23 studies samen, die varieerden inzake de samenstelling van de steekproef, meetinstrumenten en tijdstip van meting. In 90% van de onderzochte relaties stellen ze een positieve correlatie vast tussen arbeidstevredenheid en levenstevredenheid. Deze vaststellingen liggen in de lijn van de spill-over-hypothese (Spector, 1997), die stelt dat tevredenheid in één domein (bv. arbeid) van invloed is op tevredenheid in andere levensdomeinen (bv. het leven als geheel). Daarmee is de causaliteit van de relatie natuurlijk nog niet aangetoond. Uit het causale model van Judge en Watanabe (1993) bleek dat arbeidstevredenheid en levenstevredenheid positief gecorreleerd zijn én dat beide variabelen elkaar wederzijds beïnvloeden.

142

In deze studie veronderstellen we dat arbeidstevredenheid een significant negatieve samenhang vertoont met het psychisch onwelzijn (*hypothese 4*). Hoewel in de literatuur evidentie gevonden wordt van een wederzijdse beïnvloeding tussen arbeidstevredenheid en levenstevredenheid, veronderstellen wij dat arbeidstevredenheid het psychisch (on)welzijn beïnvloedt. De reden voor deze ‘eenzijdige’ hypothese ligt in de toetsing van de volgende hypothese, die op deze hypothese voortbouwt.

1.6 Medieert arbeidstevredenheid de relatie tussen (kwalitatieve en kwantitatieve) baanonzekerheid en het psychisch onwelzijn?

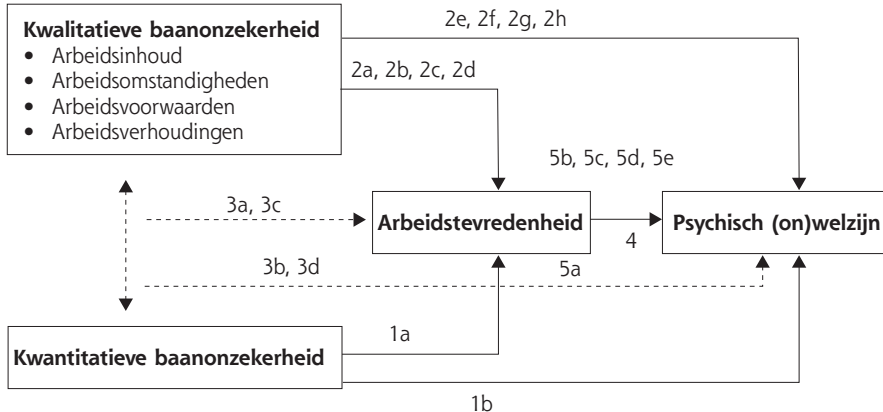
In een cross-sectionele studie met de Belgische data van de Europese Waardenstudie onderzocht De Witte (2003) de relatie tussen baanonzekerheid, arbeidstevredenheid en levenstevredenheid. Een van de kernvragen daarbij was de vraag of de samenhang tussen baanonzekerheid en levenstevredenheid gemedieerd werd door arbeidstevredenheid. Eerder werd immers aangegeven dat baanonzekerheid samenhangt met ontevredenheid over het uitgevoerde werk, en met onvrede over het leven als geheel. Daarnaast doet er zich tevens een samenhang voor tussen arbeidstevredenheid en levenstevredenheid. Het zou dan ook kunnen dat de samenhang tussen baanonzekerheid en levenstevredenheid wegvalt, wanneer gecontroleerd wordt voor arbeidstevredenheid. Dit impliceert dat de invloed van baanonzekerheid beperkt blijft tot de beleving van het werk, en geen invloed heeft op aspecten buiten het werk (zoals de levenstevredenheid). De invloed op welzijnsaspecten buiten het werk wordt dan volledig gemedieerd door arbeidstevredenheid. Uit de resultaten kwamen aanduidingen voor een gedeeltelijke mediatie. Ook na controle voor arbeidstevredenheid, hing baanonzekerheid immers negatief samen met de levenstevredenheid.

Tot op heden werd in onderzoek slechts weinig aandacht besteed aan de mogelijkheid dat de relatie tussen baanonzekerheid en psychisch onwelzijn gemedieerd wordt door arbeidstevredenheid. In deze studie zullen we deze relatie daarom onderzoeken. Onze veronderstelling daarbij is dat arbeidstevredenheid de relatie tussen zowel kwantita-

tieve baanonzekerheid (*hypothese 5a*) als (de vier aspecten van) kwalitatieve baanonzekerheid (*hypothese 5b, 5c, 5d en 5e*) en het psychisch onwelzijn medieert.

1.7 Onderzoeksmodel

Samenvattend betekent dit dat we in deze bijdrage onderstaand model¹ toetsen:



143

Legenda

- ▶ = absoluut effect
 - - - -▶ = relatief effect

Hypothese 1: Kwantitatieve baanonzekerheid hangt negatief samen met arbeidstevredenheid (hypothese 1a) en positief met het psychisch onwelzijn (hypothese 1b).

Hypothese 2: Arbeidstevredenheid is negatief geassocieerd met onzekerheid over de arbeidsinhoud (hypothese 2a), onzekerheid over de arbeidsomstandigheden (hypothese 2b), onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden (hypothese 2c) en onzekerheid over de arbeidsverhoudingen (hypothese 2d).

Psychisch onwelzijn is positief geassocieerd met onzekerheid over de arbeidsinhoud (hypothese 2e), onzekerheid over de arbeidsomstandigheden (hypothese 2f), onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden (hypothese 2g) en onzekerheid over de arbeidsverhoudingen (hypothese 2h).

Hypothese 3a. De negatieve samenhang van kwantitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid is groter dan de *afzonderlijke* samenhangen van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid.

Hypothese 3b. De positieve samenhang van kwantitatieve baanonzekerheid met het psychisch onwelzijn is groter dan de *afzonderlijke* samenhangen van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met psychisch onwelzijn.

Hypothese 3c. De negatieve samenhang van kwantitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid is groter dan de *gezamenlijke* samenhang van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid.

Hypothese 3d. De positieve samenhang van kwantitatieve baanonzekerheid met het psychisch onwelzijn is groter dan de *gezamenlijke* samenhang van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met psychisch onwelzijn.

Hypothese 4. Arbeidstevredenheid vertoont een negatieve samenhang met het psychisch onwelzijn.

144 Hypothese 5. De samenhang tussen baanonzekerheid en het psychisch onwelzijn wordt gemedieerd door arbeidstevredenheid. Dit geldt voor de diverse vormen van baanonzekerheid: kwantitatieve baanonzekerheid (hypothese 5a), onzekerheid over de arbeidsinhoud (hypothese 5b), onzekerheid over de arbeidsomstandigheden (hypothese 5c), onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden (hypothese 5d), en onzekerheid over de arbeidsverhoudingen (hypothese 5e).

Al deze hypothesen worden getoetst na controle voor de achtergrondkenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aantal kinderen, gezinssituatie en beroepsstaatus.

2 Methode

2.1 Dataverzameling en steekproef

In dit onderzoek werd gebruikgemaakt van de data van het Belgisch “Bankenonderzoek”, dat in 2001 werd uitgevoerd (Van Ruysseveldt, Manshoven, De Witte, Van den Bergh, Bundervoet, & Van Hootehem, 2003). Het onderzoeksdesign voorzag in een toevallige selectie van banken, waarna uit elke bank op toevallige wijze een steekproef werknemers een schriftelijke vragenlijst kreeg toegezonden. De deelname aan het onderzoek was vrijwillig en anoniem. Bij de samenstelling van de steekproef werd rekening gehouden met de grootte van elke bank (proportionele steekproef).

Aan 15.003 werknemers (21% van de populatie werknemers in de banken) werd een vragenlijst gestuurd. Daarvan werden er 7.146 ingevuld teruggestuurd (responspercentage = 47,63%). De steekproef was representatief voor bedienden (‘employees’) in de bankensector, maar niet voor de beroepsbevolking in België. Bijlage 1 bevat een overzicht van de kenmerken van de steekproef. Alle respondenten werkten in de tertiaire sector, en waren hoofdzakelijk bediende (54%) of kaderlid (42,3%). Een meerderheid onder hen was hogergeschoold (hoger onderwijs buiten de universiteit (42%) of universiteit (22%)). De meesten waren tussen 25 en 54 jaar oud, en de mannen maakten 58,6% uit van de totale steekproef.

2.2 Meetinstrumenten

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

De meting van *kwantitatieve baanonzekerheid* gebeurde aan de hand van vijf items (zie bijlage 2), ontleend aan De Witte (2000). De items verwezen naar twee dimensies van baanonzekerheid (vergelijk: Borg, 1992): een cognitieve (bv. "Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden"), en een affectieve (bv. "Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan") dimensie. Ze werden beoordeeld op een vierpunts schaal, van (1) "helemaal oneens" via (2) "oneens" en (3) "eens" tot (4) "helemaal eens".

De *kwalitatieve* dimensie van *baanonzekerheid* werd geoperationaliseerd via een probabilistische meting van baanonzekerheid. De respondenten dienden voor elf items de kans aan te geven dat het beoordeelde aspect zal verbeteren of verslechteren in de toekomst (vijfpunts schaal met "1" = "sterk verslechteren" en "5" = "sterk verbeteren"). Deze elf items verwijzen naar verschillende aspecten van de arbeidssituatie (de 'vier A's'). Er werd gepeild naar de mate waarin de deelnemers een verandering verwachtten inzake 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 het werk, de werkdruk, de werkuren, de fysieke werkomstandigheden en het werk in zijn geheel. De vraagstelling luidde: 'Hoe denkt u dat deze aspecten in de nabije toekomst zullen evolueren'.

Een factoranalyse met maximum likelihood-methode en varimax-rotatie op de elf kwalitatieve en de vijf kwantitatieve items leverde vijf factoren op die de aspecten arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden, arbeidsverhoudingen en kwantitatieve baanonzekerheid weerspiegelden. De resultaten van de analyse zijn opgenomen in bijlage 2. Voor verdere analyses werden factorscores berekend. Dergelijke factorscores berekend op basis van een factoranalyse met varimax-rotatie zijn ongecorrleerd, waardoor problemen inzake multicollineariteit in de regressieanalyses voorkomen worden (Taccq, 1992). Een bijkomende analyse bevestigde dat er zich geen multicollineariteit voordoet. Een VIF (Variation Inflation Factor) hoger dan 10 suggereert multicollineariteit (Myers, 1990; Bowerman & O'Connell, 1990). De VIF met betrekking tot de vijf factoren en de afhankelijke variabelen arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn varieerden alle tussen 1.006 en 1.102, en zijn dus beduidend lager dan de grenswaarde 10. Daarnaast kan een tolerantiescore lager dan .20 eveneens op multicollineariteit duiden (Menard, 1995). Deze scores variëren in dit onderzoek tussen .904 en .994, en liggen dus beduidend hoger dan deze grenswaarde.

Arbeidstevredenheid werd gemeten aan de hand van één item: "In welke mate bent u tevreden met uw werk in zijn geheel?". De deelnemers gaven op een vijfpunts schaal aan hoe tevreden ze waren (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden). Uit een meta-analyse met betrekking tot het concept arbeidstevredenheid blijkt dat het verdedigbaar is om dit concept met slechts één item te meten (Wanous, Reichers & Hudy, 1997).

Het *psychisch (on)welzijn* werd gemeten met de 12 item-versie van de General Health Questionnaire (GHQ-12), een internationaal gevalideerd meetinstrument (Goldberg, 1978). De Cronbach's alpha van deze schaal bedroeg .86. Op een vierpunts schaal konden de deelnemers beoordelen hoe ze zich de afgelopen weken gevoeld hadden en welke klachten ze in die periode hadden ervaren. Een hogere score is indicatief voor psychisch onwelzijn, terwijl een lagere score indicatief is voor psychisch welzijn.

De gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabelen zijn weergegeven in tabel 1.

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de variabelen

| | Gemiddelde | Standaarddeviatie | Onwelzijn | Arbeidstevredenheid | Kwantitatieve baanonzekerheid | Onzekerheid over de arbeidsinhoud | Onzekerheid over de arbeidsomstandigheden | Onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden | Onzekerheid over de arbeidsverhoudingen |
|--|------------|-------------------|-----------|---------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---|--|---|
| Onwelzijn | 3.320 | .903 | 1.00 | -.381*** | .240*** | .211*** | .277*** | .195*** | .046** |
| Arbeidstevredenheid | 3.670 | .847 | | 1.00 | -.236*** | -.234*** | -.201*** | -.170*** | -.078** |
| Kwantitatieve baanonzekerheid | 0.000 | .863 | | | 1.00 | -.046** | -.029** | -.080** | -.010 |
| Onzekerheid over de arbeidsinhoud | 0.000 | .748 | | | | 1.00 | -.074** | -.236*** | -.116*** |
| Onzekerheid over de arbeidsomstandigheden | 0.000 | .780 | | | | | 1.00 | -.085** | -.057** |
| Onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden | 3.670 | .759 | | | | | | 1.00 | -.058** |
| Onzekerheid over de arbeidsverhoudingen | 3.320 | 3.473 | | | | | | | 1.00 |

*: $p < .05$; **: $p < .01$; ***: $p < .001$

De vragenlijst werd ten slotte ook nog aangevuld met vragen naar socio-demografische kenmerken (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, aantal kinderen en beroepsstatuut).

2.3 Analyse

In de analyses wordt gecontroleerd voor zes achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, aantal kinderen en beroepsstatuut. Om deze achtergrondkenmerken in regressieanalyses op te kunnen nemen, werden ze waar nodig omgezet naar dummyvariabelen. Geslacht werd omgezet tot de dummy 'man'. Het achtergrondkenmerk opleidingsniveau werd gehercodeerd tot drie dummyvariabelen: 'geen diploma en lager secundair onderwijs', 'hoger secundair onderwijs' en 'universitair onderwijs'. Beroepsstatuut werd omgezet in twee dummyvariabelen: 'kader' ('hogere bedienden') en 'directie'. De gezinssituatie werd tot twee dummyvariabelen herleid: 'partner met eigen inkomen' en 'partner zonder eigen inkomen'. De achtergrondkenmerken leeftijd en aantal kinderen zijn continue variabelen.

147

De hypothesen werden via lineaire hiërarchische regressieanalyses getoetst. De achtergrondkenmerken werden steeds als eerste blok ingevoerd. In een tweede blok werden de variabelen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid samen ingevoerd.

Om van mediatie te kunnen spreken, dient aan vier voorwaarden voldaan te zijn (Baron & Kenny, 1986). Ten eerste moet de mediator (*arbeidstevredenheid*) voorspeld kunnen worden op basis van de onafhankelijke variabelen (*kwantitatieve of kwalitatieve baanonzekerheid*). Vervolgens moet de onafhankelijke variabele (*kwantitatieve of kwalitatieve baanonzekerheid*) een autonome bijdrage leveren tot de voorspelling van de afhankelijke variabele (*psychisch onwelzijn*). Ten derde moet de mediator (*arbeidstevredenheid*) een significante bijdrage leveren tot de voorspelling van de afhankelijke variabele (*psychisch onwelzijn*). In een laatste regressieanalyse worden dan zowel de onafhankelijke variabelen als de mediator ingevoerd. Wanneer de oorspronkelijke significante samenhang tussen de onafhankelijke variabele (*kwantitatieve of kwalitatieve baanonzekerheid*) en de afhankelijke (*psychisch onwelzijn*) verdwijnt na invoering van arbeidstevredenheid, dan medieert deze laatste de relatie tussen onafhankelijke en afhankelijke variabele volledig. Wanneer deze samenhang zwakker wordt (maar nog steeds significant blijft), dan spreken we van gedeeltelijke of partiële mediatie. De significantie van de mediatie werd additioneel nagegaan met de Sobel-test (Baron & Kenny, 1986).

Hypothesen 3a en 3b worden in dit onderzoek op twee manieren getoetst. De minst kritische test houdt een vergelijking in tussen kwantitatieve baanonzekerheid en elk afzonderlijk aspect van kwalitatieve baanonzekerheid. Via een F-toets werd nagegaan in hoeverre de β -gewichten significant van elkaar verschilden. Een meer kritische test werd uitgevoerd door de samenhang met de vier componenten van kwalitatieve baanonzekerheid samen te contrasteren met de samenhang met kwantitatieve baanonzekerheid. Dit werd getest door de proportie additionele variantie op basis van kwantitatieve baanonzekerheid te vergelijken met de proportie additionele variantie verklaard op basis van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid tesamen (zie verder).

3 Resultaten

Tabel 2 geeft een overzicht van de resultaten van de regressieanalyses.

Tabel 2 Resultaten van de regressieanalyses (gestandaardiseerde regressie-coëfficiënten)

| | Arbeids- tevredenheid | Psychisch onwelzijn | Psychisch onwelzijn | Psychisch onwelzijn |
|---|--------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| <i>Achtergrondkenmerken</i> | | | | |
| Man | -.033 * | -.029 * | -.023 n.s. | -.048 *** |
| Leeftijd | -.056 *** | .112 *** | .115 *** | .035 * |
| Partner met inkomen | .020 n.s. | -.048 ** | -.051 ** | -.045 ** |
| Partner zonder inkomen | .003 n.s. | -.033 * | -.036 * | -.032 * |
| Aantal kinderen | .015 n.s. | .014 n.s. | .014 n.s. | -.003 n.s. |
| Geen diploma-lager secundair onderwijs | .009 n.s. | .004 n.s. | .006 n.s. | .004 n.s. |
| Hoger secundair onderwijs | .031 * | .030 * | .032 * | .034 ** |
| Universitair onderwijs | -.029 * | -.035 * | -.028 n.s. | -.027 * |
| Kader | .121 *** | -.011 n.s. | -.015 n.s. | .043 ** |
| Directie | .116 *** | -.040 ** | -.035 * | .009 n.s. |
| <i>Baanonzekerheid</i> | | | | |
| Kwantitatieve baanonzekerheid | -.209 *** | .213 *** | / | .158 *** |
| Kwalitatieve baanonzekerheid: | | | | |
| -arbeidsinhoud | -.205 *** | .146 *** | / | .092 *** |
| -arbeidsomstandigheden | -.174 *** | .254 *** | / | .209 *** |
| -arbeidsvoorwaarden | -.114 *** | .115 *** | / | .085 *** |
| -arbeidsverhoudingen | -.036 ** | .007 n.s. | / | -.002 n.s. |
| <i>Arbeidstevredenheid</i> | / | / | -.380 *** | -.264 *** |
| <i>Model</i> | | | | |
| F-waarde | 87.666 *** | 96.522 *** | 119.149 *** | 128.326 *** |
| df 1 (df 2) | 5 (6584) | 5 (6539) | 1 (6744) | 1 (6523) |
| R | .408 | .426 | .403 | .489 |
| R ² | .166 | .181 | .163 | .239 |
| R ² change | .148 *** | .160 *** | .142 *** | .058 *** |

R²change is de proportie verklaarde variantie na toevoeging van de variabelen in de laatste stap.

*: p < .05; **: p < .01; ***: p < .001.

3.1 De relatie tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid en arbeidstevredenheid

Na uitzuivering van achtergrondkenmerken hangt kwantitatieve baanonzekerheid significant negatief samen met arbeidstevredenheid. Hoe groter de dreiging van de continuïteit van de baan, hoe lager de arbeidstevredenheid ($\beta = -.21, p < .001$). Hypothese 1a wordt dus bevestigd.

Na uitzuivering van achtergrondkenmerken hangen ook de vier dimensies van kwalitatieve baanonzekerheid significant negatief samen met arbeidstevredenheid. Onzekerheid inzake arbeidsinhoud ($\beta = -.21, p < .001$) hangt het sterkst samen met de arbeidstevredenheid, gevolgd door onzekerheid inzake arbeidsomstandigheden ($\beta = -.17, p < .001$) en onzekerheid inzake arbeidsvoorwaarden ($\beta = -.11, p < .001$). Onzekerheid over arbeidsverhoudingen vertoont de zwakste samenhang met arbeidstevredenheid ($\beta = -.04, p < .05$). Werknemers die geconfronteerd worden met een bedreiging van de kwaliteit van hun werk, zijn dus minder tevreden over hun werk. Hypothesen 2a, 2b, 2c en 2d worden daarmee bevestigd.

149

Hoe verhoudt kwantitatieve baanonzekerheid zich nu ten opzichte van de bijdrage van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid *afzonderlijk*?

Kwantitatieve baanonzekerheid ($\beta = -.21, p < .001$) en de component 'arbeidsinhoud' ($\beta = -.21, p < .001$) hangen het sterkst samen met de arbeidstevredenheid. De overige componenten van kwalitatieve baanonzekerheid vertonen een minder sterke samenhang. Een F-toets toont aan dat kwantitatieve baanonzekerheid een significant grotere samenhang met arbeidstevredenheid vertoont dan de aspecten arbeidsomstandigheden ($F = 4.76, df = 1, p < .05$), arbeidsvoorwaarden ($F = 31.08, df = 1, p < .01$) en arbeidsverhoudingen ($F = 116.78, df = 1, p < .01$) van kwalitatieve baanonzekerheid. Er wordt geen significant verschil in samenhang vastgesteld tussen kwantitatieve baanonzekerheid en onzekerheid over de arbeidsinhoud ($F = .06, df = 1, n.s.$). Hypothese 3a wordt dus bevestigd, op het aspect onzekerheid over de arbeidsinhoud na.

En hoe verhoudt de samenhang tussen kwantitatieve baanonzekerheid en arbeidstevredenheid zich ten opzichte van de gezamenlijke samenhang van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid?

De proportie additionele variantie in arbeidstevredenheid die door kwantitatieve baanonzekerheid wordt verklaard, kon achterhaald worden door een hiërarchische regressieanalyse uit te voeren, waarbij in blok 1 de achtergrondkenmerken die men onder controle wil houden werden ingevoerd. Vervolgens werden in blok 2 de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid ingevoerd en in blok 3 kwantitatieve baanonzekerheid. Daarna herhaalden we deze procedure om de proportie additionele variantie in arbeidstevredenheid te achterhalen, die verklaard wordt door kwalitatieve baanonzekerheid. Opnieuw werden de achtergrondkenmerken in blok 1 ingevoerd. Blok 2 omvatte kwantitatieve baanonzekerheid, en blok 3 de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid. De proportie additionele variantie door de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid, na controle voor kwantitatieve baanonzekerheid, kan dan vergeleken worden met de proportie additionele variantie door kwantitatieve baanonzekerheid, na controle voor (de vier dimensies van) kwalitatieve baanonzeker-

heid. Het percentage additionele variantie in arbeidstevredenheid, verklaard door kwantitatieve baanonzekerheid bedroeg 4,3% ($R^2\text{change} = .043$). Voor de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid bedroeg dit percentage additionele variantie in arbeidstevredenheid 9,8% ($R^2\text{change} = .098$). Zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid verklaren dus onafhankelijk van elkaar een gedeelte van de variantie in arbeidstevredenheid. In tegenstelling tot de verwachting verklaren de diverse aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid samen echter meer variantie dan kwantitatieve baanonzekerheid. Hypothese 3c kon op basis van deze resultaten dan ook niet worden aangehouden.

3.2 De relatie tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid en psychisch onwelzijn

150

Na regressieanalyse vertoont kwantitatieve baanonzekerheid een significant verband met psychisch onwelzijn ($\beta = .21, p < .001$): de dreiging de baan te verliezen is geassocieerd met psychisch onwelzijn, wat hypothese 1b bevestigt.

Niet alle componenten van kwalitatieve baanonzekerheid hangen na regressieanalyse samen met psychisch onwelzijn. De bedreigingen van de kwaliteit van arbeidsomstandigheden ($\beta = .25, p < .001$), arbeidsinhoud ($\beta = .15, p < .001$) en arbeidsvoorwaarden ($\beta = .12, p < .001$) hangen significant samen met psychisch onwelzijn. Dit geldt niet voor bedreigde arbeidsverhoudingen ($\beta = .01, n.s.$). Hypothesen 2e, 2f, en 2g worden dus bevestigd, maar hypothese 2h niet.

Opnieuw gaan we na hoe kwantitatieve baanonzekerheid zich verhoudt ten opzichte van de bijdrage van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid *afzonderlijk*. De component arbeidsomstandigheden van kwalitatieve baanonzekerheid hangt het sterkst met psychisch onwelzijn samen ($\beta = .25, p < .001$). Kwantitatieve baanonzekerheid ($\beta = .21, p < .001$) vertoont de tweede grootste samenhang. Daarna volgden de kwalitatieve componenten arbeidsinhoud ($\beta = .15, p < .001$) en arbeidsvoorwaarden ($\beta = .12, p < .001$). De component arbeidsverhoudingen hangt niet met het psychisch onwelzijn samen. De F-toets toont aan dat de samenhang met kwantitatieve baanonzekerheid significant groter is dan de bijdragen van drie aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid: arbeidsinhoud ($F = 16.57, df = 1, p < .01$), arbeidsvoorwaarden ($F = 32.77, df = 1, p < .01$) en arbeidsverhoudingen ($F = 164.62, df = 1, p < .01$). De F-toets toont echter ook aan dat het kwalitatieve aspect arbeidsomstandigheden significant sterker met het onwelzijn samenhangt dan kwantitatieve baanonzekerheid ($F = 6.51, df = 1, p < .05$). Hypothese 3b kan dus niet worden aangehouden, aangezien kwantitatieve baanonzekerheid niet als het belangrijkste aspect uit de analyse naar voren komt.

Tot slot wordt ook hier nagegaan hoe de samenhang tussen kwantitatieve baanonzekerheid en psychisch onwelzijn zich verhoudt ten opzichte van de samenhang tussen het onwelzijn en de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid samen. De proportie additionele variantie in psychisch onwelzijn die door kwantitatieve baanonzekerheid wordt verklaard, werd nagegaan via een hiërarchische regressieanalyse, waarbij in blok 1 de achtergrondkenmerken werden ingevoerd. Vervolgens wer-

den in blok 2 de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid ingevoerd en in blok 3 kwantitatieve baanonzekerheid. Het percentage additionele variantie dat door kwantitatieve baanonzekerheid wordt verklaard bedroeg 4,4% ($R^2\text{change} = .044$). Om de proportie additionele variantie door de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid te achterhalen, werd dezelfde procedure herhaald, maar ditmaal werd kwantitatieve baanonzekerheid ingevoerd in blok 2 en de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid in blok 3. Het percentage additionele variantie verklaard door kwalitatieve baanonzekerheid bedroeg 10,8% ($R^2\text{change} = .108$). Op basis van deze resultaten wordt hypothese 3d dan ook verworpen, omdat de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid samen meer variantie in psychisch onwelzijn verklaren dan kwantitatieve baanonzekerheid.

3.3 De relatie tussen arbeidstevredenheid en psychisch (on)welzijn

Zoals verwacht hangt arbeidstevredenheid, na controle voor achtergrondkenmerken, significant samen met het psychisch welzijn ($\beta = -.38$, $p < .001$, bemerk dat een hoge score op GHQ-12 indicatief is voor psychisch *on*welzijn): hoe groter de arbeidstevredenheid, hoe beter het psychisch welzijn. Hypothese 4 wordt daarmee bevestigd.

151

3.4 Medieert de arbeidstevredenheid de relatie tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid en psychisch (on)welzijn?

Aan de drie eerste voorwaarden om over mediatie te kunnen spreken (zie boven), wordt voldaan. Vooreerst kan arbeidstevredenheid (*de mediator*) voorspeld worden op basis van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid (*de onafhankelijke variabelen*). Zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid (*de onafhankelijke variabelen*) hadden elk, los van elkaar, een autonome invloed op arbeidstevredenheid (*de mediator*). We konden eveneens vaststellen dat arbeidstevredenheid (*de mediator*) een significante predictor was van psychisch onwelzijn (*de afhankelijke variabele*).

Uit een laatste regressieanalyse blijkt dat de relatie tussen kwantitatieve baanonzekerheid en psychisch onwelzijn deels gemedieerd wordt door arbeidstevredenheid: na toevoeging van arbeidstevredenheid daalt de bijdrage van kwantitatieve baanonzekerheid tot de voorspelling van psychisch onwelzijn in zekere mate (van .21 tot .16). De bijdrage van kwantitatieve baanonzekerheid aan de voorspelling van psychisch onwelzijn blijft echter significant, wat dus op partiële mediatie wijst. De relatie tussen kwantitatieve baanonzekerheid en psychisch onwelzijn loopt deels via arbeidstevredenheid, terwijl kwantitatieve baanonzekerheid daarnaast ook een autonome samenhang behoudt met het psychisch onwelzijn. De Sobel-test (Baron & Kenny, 1986), een bijkomende toets voor mediatie, toont daarbij aan dat het indirecte effect van kwantitatieve baanonzekerheid via arbeidstevredenheid significant is (*Test statistic* = -7.02 , $p < .001$). Hypothese 5a wordt dus (gedeeltelijk) bevestigd.

Ook voor de relatie tussen kwalitatieve baanonzekerheid en psychisch onwelzijn is er sprake van een beperkte mediatie door arbeidstevredenheid. Hoewel de bijdragen van de verschillende componenten van kwalitatieve baanonzekerheid dalen na toevoeging van arbeidstevredenheid, bleven ook deze bijdragen significant. Dit geldt echter niet voor de component arbeidsverhoudingen, die geen significante bijdrage

levert aan de voorspelling van psychisch onwelzijn. Ook hier stellen we dus gedeeltelijke mediatie vast. De Sobel-test (Baron & Kenny, 1986) toont aan dat deze mediatie significant is voor alle componenten van kwalitatieve baanonzekerheid, uitgezonderd het aspect arbeidsverhoudingen (arbeidsinhoud, *Test statistic* = -6.92, $p < .001$; arbeidsomstandigheden, *Test statistic* = -6.85, $p < .001$; arbeidsvoorwaarden, *Test statistic* = -5.86, $p < .001$). Hypothesen 5b, 5c en 5d worden dus (gedeeltelijk) bevestigd. Hypothese 5e wordt verworpen.

4 Conclusies en discussie

152 Deze studie had tot doel duidelijkheid te scheppen in de relatie tussen kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid enerzijds en arbeidstevredenheid en psychisch (on)welzijn anderzijds. Daarnaast werd tevens een meer genuanceerde meting van kwalitatieve baanonzekerheid uitgewerkt en geanalyseerd, die rekening houdt met de diverse aspecten van de arbeidssituatie (de '4 As'). Hierdoor kan een meer gedifferentieerd beeld ontstaan van de samenhang tussen kwalitatieve baanonzekerheid, arbeidstevredenheid en psychisch (on)welzijn.

4.1 Belangrijkste bevindingen

In dit onderzoek werd evidentie gevonden voor een negatieve samenhang tussen arbeidstevredenheid en *kwantitatieve* baanonzekerheid. Dit is consistent met de onderzoeksliteratuur (o.a. Lim, 1997; Ashford et al., 1989; Sverke et al., 2002). In de onderzoeksliteratuur wordt ook evidentie gevonden voor een negatieve samenhang tussen kwantitatieve baanonzekerheid en het psychisch welzijn (bv. Lim, 1996; De Witte, 1999; Hellgren & Sverke, 2003; Hellgren et al., 1999; Ferrie et al., 1998). De bevindingen van dit onderzoek bevestigen dit eveneens: kwantitatieve baanonzekerheid houdt verband met psychisch onwelzijn.

Het schaarse onderzoek over de gevolgen van *kwalitatieve* baanonzekerheid suggereert dat de gevolgen ervan vergelijkbaar zijn met de gevolgen van kwantitatieve baanonzekerheid: kwalitatieve baanonzekerheid gaat gepaard met een lagere arbeidstevredenheid (Lim, 1997; Davy et al., 1997) en een verlaagd psychisch welzijn (voor een overzicht zie Sverke et al., 2002). De hypothese dat kwalitatieve baanonzekerheid negatief met arbeidstevredenheid samenhangt, werd in dit onderzoek bevestigd voor alle vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid. De hypothese dat kwalitatieve baanonzekerheid ook met het psychisch onwelzijn samenhangt, werd bevestigd inzake de arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. Voor het aspect onzekerheid over de arbeidsverhoudingen werd geen significante samenhang vastgesteld. Waarom dit laatste werd gevonden, is niet geheel duidelijk. Vervolgonderzoek dient uit te maken in hoeverre het een toevallige vaststelling betreft.

Kwantitatieve baanonzekerheid hangt sterker met arbeidstevredenheid samen dan drie van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid afzonderlijk. Onzekerheid over de arbeidsinhoud hangt echter even sterk met arbeidstevredenheid samen als

kwantitatieve baanonzekerheid. Deze resultaten zijn grotendeels consistent met de veronderstellingen die kunnen worden afgeleid uit de theorie van Jahoda (1982). Het verliezen van de baan op zich wordt vanuit deze theorie immers als problematischer beschouwd dan het verliezen van gewaardeerde aspecten van de baan. Dat onzekerheid over de arbeidsinhoud even problematisch is, wijkt echter van dit idee af. Deze vaststelling is wel consistent met vorig onderzoek (bv. Bohets & De Witte, 2006). De onderlinge vergelijking van de samenhangen tussen de diverse aspecten van baanonzekerheid en psychisch onwelzijn, levert resultaten op die slechts gedeeltelijk in lijn liggen van de theorie van Jahoda (1982). Onzekerheid over de arbeidsomstandigheden hangt immers sterker samen met het psychisch onwelzijn dan kwantitatieve baanonzekerheid. Deze laatste vertoont dan weer een sterkere samenhang met het psychisch onwelzijn dan de onzekerheid over de arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Deze laatste samenhangen liggen wel in de lijn van de verwachtingen die uit Jahoda's theorie kunnen worden afgeleid. Een mogelijke verklaring voor de sterke samenhang tussen arbeidsomstandigheden en psychisch onwelzijn, kan gevonden worden in de component 'werkdruk', die deel uitmaakt van het aspect arbeidsomstandigheden. Uit onderzoek over burnout blijkt immers dat werkdruk een belangrijke predictor is van het psychisch welzijn. Zo vonden Griva en Joekes (2003) in hun onderzoek bij Engelse leerkrachten dat werkdruk een belangrijke invloed heeft op het psychisch welzijn.

153

Wanneer de gezamenlijke samenhang van de vier aspecten van kwalitatieve baanonzekerheid geconstrasteerd werd met de samenhang met kwantitatieve baanonzekerheid, werden de hypothesen met betrekking tot arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn verworpen. De gezamenlijke samenhang van de kwalitatieve baanonzekerheidsaspecten met arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn was immers groter dan de samenhang met kwantitatieve baanonzekerheid. Deze resultaten liggen in lijn met het onderzoek van Roskies en Louis-Guerin (1990). De meer omvangrijke en genuanceerdere meting van kwalitatieve baanonzekerheid zou deze resultaten eventueel kunnen verklaren. Door kwalitatieve onzekerheid uitgebreider te meten, kan er immers ook meer variantie verklaard worden.

Consistent met de onderzoeksliteratuur is ook in dit onderzoek een significant verband gevonden tussen arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn. Deze vaststelling liet toe om na te gaan in hoeverre arbeidstevredenheid de samenhang tussen baanonzekerheid en psychisch onwelzijn medieert. Dit bleek slechts gedeeltelijk het geval te zijn. De samenhang tussen kwantitatieve baanonzekerheid en psychisch onwelzijn verliep gedeeltelijk via arbeidstevredenheid. Na controle voor arbeidstevredenheid hing kwantitatieve baanonzekerheid echter nog steeds met het psychisch onwelzijn samen. Een dergelijke vaststelling werd ook elders gedaan (De Witte, 2003). Voor onzekerheid inzake arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden werden gelijkaardige vaststellingen gedaan. De samenhang van deze aspecten met het psychisch onwelzijn werd eveneens gedeeltelijk gemedieerd door arbeidstevredenheid. Na controle voor arbeidstevredenheid vertoonden ook deze kwalitatieve aspecten echter nog steeds een autonome samenhang met het psychisch onwelzijn. Deze vaststellingen suggereren dat de invloed van baanonzekerheid zich niet beperkt

tot de arbeidsplaats. Na controle voor de werkbeleving (arbeidstevredenheid) stellen we immers nog steeds een samenhang vast met het ruimere begrip 'welzijn'. De gevolgen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid zijn dus te voelen buiten de werkcontext.

Uit dit alles kan besloten worden dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve baanonzekerheid problematisch zijn voor de arbeidstevredenheid en het welzijn van werknemers. Beide soorten baanonzekerheid hangen negatief samen met arbeidstevredenheid en hangen positief samen met het psychisch onwelzijn.

4.2 Aanbevelingen voor verder onderzoek

Het gerapporteerde onderzoek was cross-sectioneel van aard. De resultaten van dit onderzoek moeten dan ook uitgebreid en gerepliceerd worden in longitudinaal onderzoek, om de langetermijneffecten van baanonzekerheid op arbeidstevredenheid en psychisch (on)welzijn na te gaan. Een tweede beperking heeft betrekking op de specifieke steekproef. Deze heeft immers enkel betrekking op de banksector, en bestaat hoofdzakelijk uit bedienden ('employees'). Verder onderzoek zal moeten aantonen of de gevonden resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar andere sectoren van de arbeidsmarkt. Een derde beperking betreft de meting van kwalitatieve baanonzekerheid. In dit onderzoek werd gebruikgemaakt van een cognitieve meting van kwalitatieve baanonzekerheid: we peilden de gepercipieerde kans dat werkcondities zouden verslechteren in de nabije toekomst. Onderzoek met een affectieve meting is nodig om na te gaan of de gerapporteerde resultaten daardoor wellicht beïnvloed werden.

154

4.3 Consequenties voor de praktijk

De gevolgen van baanonzekerheid mogen door de bedrijfsleiding niet onderschat worden. De gevolgen ervan blijven immers niet beperkt tot de werkvloer. Ook het ruimere psychisch welzijn wordt erdoor beïnvloed. De resultaten van deze studie tonen tevens aan dat niet alleen onzekerheid over de continuïteit van de baan (kwantitatieve baanonzekerheid) problematisch is, maar dat ook onzekerheid over het behoud van gewaardeerde aspecten van de baan (kwalitatieve baanonzekerheid) negatieve samenhangen vertoont met arbeidstevredenheid. Dit laatste komt de organisatie vanzelfsprekend niet ten goede.

4.4 Innovatie

Dit onderzoek beoogde bij te dragen tot een beter begrip van kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid en hun mogelijke gevolgen. Daardoor werd onder meer nagegaan in hoeverre de relatie tussen baanonzekerheid en welzijnsaspecten gemiddeld wordt door welzijn in het werk (arbeidstevredenheid). De resultaten suggererden een beperkte mediatie via arbeidstevredenheid. Vernieuwend in dit onderzoek was het gebruik van een meer genuanceerde meting van kwalitatieve baanonzekerheid. Kwalitatieve baanonzekerheid werd immers gemeten aan de hand van de vier aspecten van de arbeidssituatie (arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen), waardoor een meer gedifferentieerde uitspraak gedaan kon worden over de samenhang van kwalitatieve baanonzekerheid met welzijnsaspecten.

Noot

- 1 Psychisch welzijn wordt in dit onderzoek gemeten met de GHQ-12. Hiervoor geldt dat een hogere score indicatief is voor psychisch onwelzijn.

Literatuur

- 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.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bohets, K. & De Witte, H. (2006), Heeft coping een invloed op (de relatie tussen) baanonzekerheid, welzijn en arbeidstevredenheid? *Gedrag & Organisatie*. 19: 113-139.
- Borg, I. (1992). Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der Subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 107-116.
- Bowerman, B. & O'Connell, R. (1990). *Linear statistical models: an applied approach* (2nd edition). Belmont, CA: Duxbury.
- Caplan, R.D., Cobb, S., French, J.R.P., jr., Van Harrison, R.V. & Pinneau, S.R., jr. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences*. Washington, D.C.: U.S. Department of Health, Education and Welfare.
- Davy, J.A., Kinicki, A.J. & Scheck, C.L. (1997). A Test of Job Security's Direct and Mediated Effects on Withdrawal Cognitions. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 323-349.
- 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, 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In: Bouwen, R., De Witte, K., De Witte, H., Tailieu, T. (Red.), *Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou*. Leuven: Garant, 325-350.
- De Witte, H. (2003). Hoe ongezond zijn werkloosheid en jobonzekerheid? Over de gevolgen van werkloosheid en jobonzekerheid voor het welzijn. Empirische toets op basis van de Europese Waardenstudie. *Tijdschrift Klinische Psychologie*, 33, 7-21.
- Ferrie, J.E., Shipley, M.J., Marmot, M.G., Stansfeld, S.A. & Smith, G.D. (1998). An Uncertain Future: The Health Effects of Threats to Employment Security in White-Collar Men and Women. *American Journal of Public Health*, 88, 1030-1036.
- Fox, G.L. & Chancey, D. (1998). Sources of Economic Distress: Individual and Family Outcomes. *Journal of Family Issues*, 19, 725-749.
- Goldberg, D.P. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*, National Foundation for Educational Research: Windsor.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438-448.
- Griva, K. & Joeke, K. (2003). UK Teachers Under Stress: Can We Predict Wellness on the Basis of Characteristics of the Teaching Job? *Psychology and Health*, 18, 457-471.
- Hartley, J.F., Jacobson, D., Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1991). *Job Insecurity: Coping With Jobs At Risks*. London: Sage Publications.
- Heaney, C.A., Israel, B.A. & House, J.S. (1994). Chronic Job Insecurity among Automobile Workers: Effects on Job Satisfaction and Health. *Social Science & Medicine*, 38, 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, 179-195.

- 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.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Judge, T.A. & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction – Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology*, 78, 939-948.
- Klandermans, B. & T. van Vuuren (1999). Job insecurity. *Special issue of the European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 145-314.
- Kompier, M.A.J. & Marcelissen, F.H.G. (1990). *Handboek Werkstress*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Koustelios, A., Kouli, O. & Theodorakis, N. (2003). Job Security and Job Satisfaction among Greek Fitness Instructors. *Perceptual and Motor Skills*, 97, 192-194.
- Kuhnert K.W., Sims, R.R. & Lahey M.A. (1989). The Relationship Between Job Insecurity and Employee Health. *Group and Organizations Studies*, 14, 399-410.
- Le Blanc, P., de Jonge, J. & Schaufeli, W. (2000). Job Stress and Health. In Chmiel, N. (Ed). *Introduction to Work and Organizational Psychology. A European Perspective*. Oxford: Blackwell, 148-177.
- Lim, V.K.G. (1996). Job Insecurity and Its Outcomes: Moderating Effects of Work-Based and Nonwork-Based Social Support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- Lim, V.K.G. (1997). Moderating Effects of Work-base Support on The Relationship Between Job Insecurity and its Consequences. *Work & Stress*, 11, 251-266.
- Nelson, A., Cooper, C.L. & Jackson, P.R. (1995). Uncertainty amidst Change: The Impact of Privatization on Employee Job Satisfaction and Well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 68, 57-71.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. Sage university paper series on quantitative applications in the social sciences. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications* (2nd edition). Boston, MA: Duxbury.
- Preacher, K.J. & Leonardelli, G.J. (2001, Maart). Calculation for the Sobel test: An interactive calculation tool for mediation tests [Computer software]. Beschikbaar op <http://www.unc.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>.
- Reisel, W.D. & Banai, M. (2002). Comparison of a Multidimensional And a Global Measure of Job Insecurity: Predicting Job Attitudes and Work Behaviors. *Psychological Reports*, 90, 913-922.
- Rice, R.W., Near, J.P. & Hunt, R.G. (1980). The Job Satisfaction / Life Satisfaction Relationship: A Review of Empirical Research. *Basic and Applied Psychology*, 1, 37-64.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job Insecurity in Managers : Antecedents and Consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345-359.
- Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- 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, 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. & Goslinga, S. (2003). *Job Insecurity and Union Membership. European Unions in the Wake of Flexible Production*. Brussel: P.I.E.-Peter Lang s.a.
- 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.
- Van Ruysseveldt, J., Manshoven, J., De Witte, H., Van den Bergh, O., Bundervoet, J. & Van Hootehem, G. (2003). Stress en welzijn in de banksector. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 13, 174-178.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisatorische veranderingen*. Amsterdam: VU Uitgeverij.

Wanous, J., A. Reichers & M. Hudy (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, 247-252.

Quantitative and qualitative job insecurity: associations with job satisfaction and well-being

Y. Handaja & H. De Witte, *Gedrag & Organisatie*, volume 20, June 2007, nr. 2, pp.137-159

This study analyses the associations between both quantitative and qualitative job insecurity and job satisfaction and psychological ill-being. We also analyse whether the relationship between job insecurity and psychological ill-being is mediated by job satisfaction. A more subtle and differentiated measurement of qualitative job insecurity is used, in which insecurity is measured regarding four aspects: the job content, working circumstances, working conditions and social relations. Data gathered among Belgian bank employees are used to test the hypotheses. The results show that both quantitative and qualitative job insecurity are negatively associated with job satisfaction and positively associated with psychological ill-being. The relationship between job insecurity and psychological ill-being is only partially mediated by job satisfaction. This signifies that the impact of job insecurity exceeds the boundaries of work, since it exerts an autonomous impact on the psychological well-being of individual workers. Limitations of the research and recommendations for further research are discussed.

157

Key words: qualitative job insecurity, quantitative job insecurity, job satisfaction, psychological well-being

Bijlage 1 Samenstelling van de steekproef

| | | Steekproef (%) |
|----------|-------------------------------------|---------------------------------|
| Geslacht | Man | 58,6 |
| | Vrouw | 41,4 |
| Leeftijd | 18-24 jaar | 3,6 |
| | 25-34 jaar | 26,1 |
| | 35-44 jaar | 33,0 |
| | 45-54 jaar | 32,9 |
| | 55+ | 4,3 |
| | Diploma | Lager onderwijs of geen diploma |
| 158 | Lager secundair | 5,7 |
| | Hoger secundair | 29,8 |
| | Hoger onderwijs buiten universiteit | 42,0 |
| | Universitair | 22,0 |
| Statuut | Arbeider | 0,2 |
| | Bediende | 53,9 |
| | Kader | 42,3 |
| | Directie | 3,6 |

Bijlage 2 Vijffactorenoplossing met betrekking tot de baanonzekerheidsitems

| | Factor | | | | | |
|---|--------|------|------|------|------|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Uw loon | | | | .426 | | |
| Uw werkzekerheid | -.486 | | | | | |
| De mate waarin u uw deskundigheid kan gebruiken in uw werk | | .738 | | | | |
| De inhoud van uw baan | | .758 | | | | |
| De omgang met uw directe chef | | | | | .439 | |
| De omgang met uw collega's | | | | | .753 | 159 |
| Uw promotiekansen | | | | .686 | | |
| De mate van autonomie in uw werk | | .456 | | | | |
| De werkdruk | | | .679 | | | |
| De werkuren | | | .816 | | | |
| De fysieke werkomstandigheden | | | .362 | | | |
| Ik ben bang dat ik ontslagen zal worden | .654 | | | | | |
| Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan | .715 | | | | | |
| Ik denk dat ik hier zal kunnen blijven werken | -.416 | | | | | |
| Ik ben er zeker van dat ik mijn werk zal kunnen behouden | -.773 | | | | | |
| Er bestaat een kans dat ik binnenkort mijn werk zal verliezen | .693 | | | | | |