

Running Head: Herstructurering en Jobonzekerheid

OBJECTIEVE VERSUS SUBJECTIEVE JOBONZEKERHEID: WELZIJS- EN
GEDRAGSGEVOLGEN VAN HERSTRUCTURERING EN GEPERCIPICEERDE
ONZEKERHEID BIJ WERKNEMERS

Nele De Cuyper, Yasmin Handaja & Hans De Witte

Onderzoekscentrum voor Werk, Organisatie en Personeelspsychologie, K.U. Leuven, Leuven

Februari 2007

Contactgegevens: Nele De Cuyper, Onderzoekscentrum voor Werk, Organisatie en

Personeelspsychologie, K.U. Leuven, Tiensestraat 102, 3000 Leuven; tel. 016 32 60 14; fax. 016 32

60 55; email: nele.decuyper@psy.kuleuven.be

JOBONZEKERHEID TIJDENS HERSTRUCTURERING IN RELATIE TOT ATTITUDES, WELZIJN EN GEDRAGSINTENTIES VAN WERKNEMERS

ABSTRACT

In deze studie onderzoeken we subjectieve en objectieve jobonzekerheid en hun relatie met arbeidstevredenheid, organisationeel burgerschap, welzijn en verloopintentie. Subjectieve jobonzekerheid betreft de perceptie van werknemers dat de toekomst van hun job onzeker is. Objectieve jobonzekerheid betreft iemands positie in het herstructureringsproces: we veronderstellen dat werknemers objectief zeker zijn wanneer ze weten dat ze ontslagen zullen worden ('slachtoffers') of dat hun job in de toekomst gegarandeerd is ('blijvers'). Werknemers zijn objectief onzeker wanneer ze nog geen uitsluitel hebben over de toekomst van hun job. In overeenstemming met eerder onderzoek verwachten we dat subjectieve en objectieve jobonzekerheid geassocieerd zijn ongunstige psychologische gevolgen. Deze hypothesen worden getoetst met werknemersdata (N = 129) afkomstig van een Belgische organisatie die haar intentie tot herstructurering kenbaar maakte. De resultaten tonen aan dat subjectieve jobonzekerheid samengaat met verminder organisationeel burgerschap, onwelzijn en verloopintentie. De resultaten voor objectieve jobonzekerheid zijn minder consistent: blijvers zijn minder tevreden met hun job dan slachtoffers, maar een dergelijk effect wordt niet gevonden voor andere psychologische variabelen.

INLEIDING

Jobonzekerheid is tijdens de laatste decennia uitgegroeid tot een belangrijk onderzoeksthema binnen de arbeids- en organisatiepsychologie. Aanleiding daarvoor is de negatieve berichtgeving over herstructureringen en hun impact op het welzijn van werknemers. Recent onderzoek toont overtuigend aan dat gevoelens van jobonzekerheid nefast zijn voor het welzijn van werknemers (De Witte, 2006; Sverke, Hellgren & Näswall, 2002). Binnen deze traditie verwijst jobonzekerheid naar de bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats in de toekomst (Van Vuuren, 1990; Van Vuuren, Klandermans, Jacobson & Hartley, 1991). Deze definitie interpreteert jobonzekerheid als een subjectief fenomeen of een perceptie ('subjectieve jobonzekerheid'). Verschillende auteurs pleiten ervoor om jobonzekerheidsonderzoek aan te vullen met objectieve operationaliseringen ('objectieve jobonzekerheid'; Büssing, 1999; De Cuyper & De Witte, 2006; De Witte & Näswall, 2003; Klandermans & Van Vuuren, 1999; Van Vuuren et al., 1991). Net zoals de subjectieve definitie onzekerheid over de toekomst benadrukt, staan anticipatie van mogelijk ontslag en dreiging met jobverlies centraal in de objectieve variant. Een dergelijke dreiging is bij uitstek aanwezig tijdens herstructureringen (Büssing, 1999; De Witte & Näswall, 2003). Onderzoekresultaten over herstructureringen worden echter zelden geïnterpreteerd naar analogie van resultaten in de jobonzekerheidsliteratuur: de meeste studies bevragen werknemers wanneer de herstructurering voltooid is – met andere woorden, wanneer werknemers *zekerheid* hebben over hun *toekomst*: ze werden ontslagen of waren zeker over hun verdere tewerkstelling. Het is bijzonder moeilijk een onderzoeksdesign te ontwikkelen waarin een objectieve situatie voldoet aan het criterium van onzekerheid of anticipatie van mogelijk jobverlies.

Deze studie speelt in op de vraag naar onderzoek over objectieve jobonzekerheid en, meer specifiek, naar mogelijke gelijkenissen en verschillen tussen subjectieve en objectieve jobonzekerheid. Concreet: we onderzoeken hoe subjectieve en objectieve jobonzekerheid zich verhouden tot verschillende psychologische variabelen: arbeidstevredenheid, welzijn,

organisationeel burgerschap en verloopintentie. Deze variabelen meten attitudes, welzijn en gedragsintenties die relevant zijn voor het individu en de organisatie. We onderscheiden drie groepen werknemers die verschillen in de mate van objectieve jobonzekerheid: een groep is zeker van ontslag ('slachtoffers'), voor een tweede groep is tewerkstelling binnen het bedrijf gegarandeerd ('blijvers') en aan een derde groep is nog geen beslissing meegedeeld. Volgens de definitie van jobonzekerheid is de situatie van slachtoffers en blijvers objectief zeker, terwijl werknemers die nog geen zekerheid hebben over ontslag of toekomstige tewerkstelling objectief onzeker zijn.

SUBJECTIEVE JOBONZEKERHEID

Subjectieve jobonzekerheid verwijst naar de perceptie van werknemers dat de toekomst van hun job onzeker is (De Witte, 1999, 2005; Sverke et al., 2002; Van Vuuren, 1990; Van Vuuren et al., 1991). De subjectieve component betekent concreet dat eenzelfde situatie door sommige werknemers geïnterpreteerd wordt als onzeker, terwijl anderen zich juist jobzeker voelen (De Witte, 1999 & 2006). Het uitgangspunt in studies over jobonzekerheid is dat de anticipatie van jobverlies net zo erg is, zonet erger, dan jobverlies (zie Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1991): dit impliceert dat men verwacht dat jobonzekerheid samenhangt met ongunstige psychologische gevolgen, wat overigens blijkt uit verschillende studies (voor overzichtsartikels, zie De Witte, 1999, 2005; Sverke et al., 2002).

Zo hangt jobonzekerheid samen met attitudes ten opzichte van de job en werkgerelateerd welzijn, zoals arbeidsontevredenheid (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Heany, Israel & House, 1994; Lim, 1997), uitputting (Kinnunen, Mauno, Nätti & Happonen, 1999), burnout (Dekker & Schaufeli, 1995) en verminderde bevoegenheid (De Cuyper & De Witte, 2005). Dit geldt ook voor attitudes ten opzichte van de organisatie: jobonzekerheid hangt samen met een verlaagde organisatiebetrokkenheid (vb. Ashford et al., 1989; Brockner, Grover, Reed & Dewitt, 1992; Davy, Kinicki & Scheck, 1997; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999) en een wantrouwige houding ten aanzien van de bedrijfsleiding (Ashford et al., 1989). Gelijkaardige resultaten worden gevonden voor

algemeen welzijn en gezondheid: jobonzekere werknemers rapporteren meer fysieke en mentale gezondheidsklachten dan jobzekere werknemers (Roskies & Louis-Guerin, 1990; Landsbergis, 1988). Tenslotte kan jobonzekerheid disfunctioneel gedrag met zich meebrengen: jobonzekerheid correleert met de neiging de organisatie te verlaten (Ashford et al., 1998) en die neiging zou het grootst zijn bij werknemers die het sterkst staan op de arbeidsmarkt (Sverke et al., 2002). Uit longitudinaal onderzoek blijkt bovendien dat jobonzekerheid deze psychologische variabelen beïnvloedt, eerder dan omgekeerd: jobonzekerheid leidt tot een lagere arbeidstevredenheid (Nelson, Cooper & Jackson, 1995), burnout (Dekker & Schaufeli, 1995) en fysisch (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfield & Smith, 1998a; Hellgren et al., 1999) en psychologisch onwelzijn (Hellgren et al., 1999). Onze eerste hypothese sluit aan bij deze bevindingen:

H1: Subjectieve jobonzekerheid hangt negatief samen met arbeidstevredenheid, organisationeel burgerschap en welzijn en het hangt positief samen met verloopintentie.

OBJECTIEVE JOBONZEKERHEID

Sommige onderzoekers benadrukken dat onderzoek naar jobonzekerheid niet beperkt moet blijven tot subjectieve metingen (De Witte & Näswall, 2003; Klandermans & Van Vuuren, 1999; Pearce, 1998): jobonzekerheid kan ook gemeten worden aan de hand van situaties die objectief zeker of onzeker zijn en die kunnen leiden tot onvrijwillig jobverlies. Objectieve jobonzekerheid is sterk aanwezig tijdens herstructureringsprocessen, met name wanneer werknemers nog niet weten hoe de herstructurering hun arbeidsplaats zal beïnvloeden. Totnogtoe hebben echter weinig studies herstructurering opgevat als objectieve jobonzekerheid.

Herstructurering heeft, algemeen genomen, nadelige gevolgen voor de betrokken werknemers. Het gaat gepaard met sterk negatieve emoties, ongunstige attitudes, onwelzijn en disfunctioneel gedrag. Op het vlak van emoties wordt vooral verwezen naar gevoelens van angst (Layton, 1987), vijandigheid (Greenglass & Burke, 2000), gelatenheid en somberheid (Tang & Crofford, 1999). Büssing (1999) stelt vast dat werknemers van een organisatie met een verleden van

herstructureringen en financiële moeilijkheden (i.e. een objectief onzekere organisatie) minder tevreden zijn met hun job, dan werknemers van een stabiele organisatie (i.e. een objectief zekere organisatie). Uit longitudinaal onderzoek van Armstrong-Stassen (2002) en Petterson, Hertting, Hagberg en Theorell (2005) blijkt dat herstructurering ook attitudes zoals organisatiebetrokkenheid, loyaliteit en vertrouwen negatief beïnvloedt. Herstructurering hangt ook samen met zelfgerapporteerde ziekte (Ferrie et al., 1998a; Kivimäki, Vahtera, Pentti, Thomson, Griffiths & Cox, 2001) en met fysiologische risicofactoren zoals cardiovasculaire klachten (Westerlund, Theorell & Alfredsson, 2004), een verhoogde body mass index, cholesterol en slaapproblemen (Ferrie, Shipley, Marmot, Stansfield & Smith, 1998b). Tenslotte kan herstructurering leiden tot verhoogd absentisme (Vahtera & Kivimäki, 1997).

Deze studies suggereren dat herstructurering nadelig is voor werknemers, ongeacht ontslag of verdere tewerkstelling. Dat blijkt ook uit studies die ‘blijvers’ en ‘slachtoffers’ onderscheiden. *Blijvers* zijn werknemers die tewerkgesteld blijven in de organisatie na de herstructurering. Zij rapporteren verschillende klachten die bekend staan als het ‘survivor’s syndrome’ (Kets de Vries & Balasz, 1997, p. 27). Dit syndroom bestaat uit woede- en schuldgevoelens, gevoelens van verraad, rancune, angst, depressie en onzekerheid (Brockner, 1988; Cascio, 1993; Kets de Vries & Balasz, 1997; Kiefer, 2005; Thornhill, Saunders & Stead, 1996). Het syndroom impliceert ook negatieve attitudes ten opzichte van de job en de organisatie, zoals arbeidsontevredenheid, burnout, demotivatie, verminderde betrokkenheid bij de organisatie en wantrouwen (Allen, Freeman, Russel, Reizenstein & Rentz, 2001; Cameron, 1994; Cascio, 1993; Davy, Kinicki & Scheck, 1991; Kets de Vries & Balasz, 1997; Kiefer, 2005; O’Neill & Lenn, 1995). Blijvers zijn geneigd zich terug te trekken uit de organisatie: ze denken eraan de organisatie te verlaten of zijn vaker en langer afwezig van het werk (Armstrong-Stassen, 1994; Vahtera & Kivimäki, 1997; Westerlund, Ferrie, Hagberg, Jeding, Oxenstierna & Theorell, 2004). Tenslotte vertonen ze ook meer onproductief (vb. verlaagde performantie; Brockner, 1988; Cascio, 1993; Thornhill et al., 1996) en disfunctioneel gedrag (vb.

sabotage; Kets de Vries & Balazs, 1997). In vergelijking met onderzoek over blijvers zijn er relatief weinig studies over werknemers die de organisatie hebben verlaten - de *slachtoffers*. Slachtoffers rapporteren een verlaagd psychologisch welzijn (Iversen & Sabroe, 1988), ze zijn vatbaarder voor depressie en ze rapporteren meer angst en somatische klachten na de herstructurering (Devine, Reay, Stainton & Collins-Nakai, 2003; Hamilton, Broman, Hoffman & Renner, 1990). Uit eerste evidentie blijkt tevens dat slachtoffers in vergelijking met blijvers een lager risico lopen op gezondheidsproblemen (Kivimäki, Vahtera, Elovainio, Pentti & Virtanen, 1998) en zij zouden ook minder stress ervaren (Dekker & Schaufeli, 1995).

Herstructureringsonderzoek boekte de laatste jaren grote vooruitgang. Toch zijn er nog een aantal belangrijke tekortkomingen: ten eerste, de meeste studies worden uitgevoerd wanneer de herstructurering voltooid is; dus wanneer de slachtoffers het bedrijf hebben verlaten. Sommige slachtoffers zijn werkloos, terwijl anderen opnieuw werk vonden. Dit kan de resultaten vertekenen. Ten tweede, tewerkstelling in een organisatie die geherstructureerd werd, kan ervaren worden als chronische jobonzekerheid, vooral dan wanneer er geen garanties op toekomstige tewerkstelling worden gegeven. Zo maakt Armstrong-Stassen (2002) een onderscheid tussen werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag en werknemers die weten dat hun arbeidsplaats verzekerd is. De laatste groep heeft meer vertrouwen in de organisatie en voelt ook een sterkere betrokkenheid.

Deze studie komt op twee wijzen aan deze opmerkingen tegemoet. Vooreerst weten de slachtoffers dat zij het bedrijf moeten verlaten, maar werken ze op het moment van de bevraging nog voor het bedrijf. Vervolgens onderscheiden we drie groepen werknemers: slachtoffers, blijvers en een derde groep die nog niet geïnformeerd werd over hun toekomstperspectieven binnen de organisatie. Volgens de definitie van jobonzekerheid is de situatie van slachtoffers en blijvers objectief zeker: zij zijn zeker over ontslag respectievelijk toekomstige tewerkstelling binnen de organisatie. De situatie van werknemers voor wie de beslissing nog moet vallen is objectief onzeker.

Consistent met bevindingen uit onderzoek naar subjectieve jobonzekerheid veronderstellen we dat deze derde groep een lager welzijn rapporteert in vergelijking met de twee andere groepen. Dit is samengevat in hypothese 2:

H2: Werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag zijn minder tevreden met hun job en vertonen verminderd organisationeel burgerschap, ze rapporteren een lager welzijn en zijn meer geneigd de organisatie te verlaten dan blijvers of slachtoffers.

METHODE

Dataverzameling en steekproef

Tijdens de zomer van 2006 werden data verzameld bij een Belgische organisatie uit de dienstensector. Deze organisatie had haar intentie om te herstructureren kenbaar gemaakt: sommige werknemers werden geïnformeerd over hun toekomstige positie binnen het bedrijf of over ontslag, terwijl anderen nog geen uitsluitsel hadden over hun toekomstperspectieven. Op het moment van dataverzameling had nog niemand van de 330 aangeschreven werknemers het bedrijf verlaten. Alle werknemers werden uitgenodigd deel te nemen aan het onderzoek. Dit gebeurde op vrijwillige en anonieme basis. 129 vragenlijsten werden terugbezorgd. Deze respons (39%) was aanvaardbaar gegeven het delicate onderzoeksthema. Meer mannen (N = 103; 79.8%) dan vrouwen (N = 26; 20.2%) en meer bedienden en managers (N = 100; 78.1%) dan arbeiders (N = 28; 21.9%) namen deel aan het onderzoek. Dit weerspiegelde de populatie binnen de organisatie. De gemiddelde leeftijd van de deelnemers was 37.9 jaar (SD = 8.20). De jongste deelnemer was 23 jaar, de oudste 56 jaar. Ongeveer de helft van de steekproef was lid van de vakbond (N = 70; 54.7%). Twee respondenten op drie hadden een partner met inkomen (N = 86, 66.7%)

Metingen

Controlevariabelen: geslacht (0 = man; 1 = vrouw), beroepspositie (0 = bediende/management; 1 = arbeider), vakbondslidmaatschap (0 = lid; 1 = geen lid) en gezinssituatie

(0 = geen partner met inkomen; 1 = partner met inkomen) waren dichotome variabelen. Leeftijd (in jaren) was een continue variabele.

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

Subjectieve jobonzekerheid werd gemeten met vijf items van De Witte (2000) op een vijf-puntenschaal (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord), bijvoorbeeld 'Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job' ($\alpha = .85$).

Arbeidstevredenheid werd gemeten met vijf items (De Witte, 2000). Respondenten gaven aan in welke mate ze akkoord gingen (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord) met uitspraken als 'over mijn huidige job ben ik erg tevreden'. De betrouwbaarheid van deze schaal was .87. Organisationeel burgerschap werd gemeten met zeven items, gebaseerd op de verhandelingen van Luijters (2002) en Simoen (2001). Een voorbeelditem is 'Ik wil de reputatie van mijn organisatie hooghouden' (1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord; $\alpha = .89$). Welzijn werd gemeten met één item, ontleend aan de Vlaamse 'Werkbaarheidsmonitor' (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2004), namelijk 'Hoe beoordeelt u uw algemene gezondheidstoestand gedurende de afgelopen twee weken?' (1 = slecht; 5 = uitstekend). Tenslotte, verloopintentie werd gemeten met vier items, zoals reeds eerder uitgetest door Van der Steene, De Witte, Forrier, Sels & Van Hootegem (2002; vb. 'Ik denk er wel eens over om ander werk te zoeken; 1 = helemaal niet akkoord; 5 = helemaal akkoord). De betrouwbaarheid van deze schaal was erg hoog, namelijk .93.

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

Tabel 1 Ongeveer Hier

RESULTATEN

De hypothesen werden getoetst door middel van variantieanalyse (ANCOVA). Hierbij gebruikten we een dichotome meting van jobonzekerheid (median-split; 0 = lage subjectieve jobonzekerheid; 1 = hoge subjectieve jobonzekerheid). De controlevariabelen droegen weinig bij in de voorspelling van arbeidstevredenheid, organisationeel burgerschap, welzijn en verloopintentie (Tabel 2). Een uitzondering hierop was beroepspositie: arbeiders ($M = 2.29$) waren significant minder tevreden dan de overige werknemers ($M = 3.62$).

Tabel 2 Ongeveer Hier

Onze eerste hypothese betrof de hoofdeffecten van subjectieve jobonzekerheid (Tabel 3). Subjectieve jobonzekerheid voorspelde organisationeel burgerschap, welzijn en verloopintentie: werknemers die zich hoog onzeker voelden over de toekomst van hun job, vertoonden minder organisationeel burgerschap, ze scoorden lager op welzijn en ze waren meer geneigd de organisatie te verlaten. We vonden echter geen relatie tussen subjectieve jobonzekerheid en arbeidstevredenheid.

Tabel 3 Ongeveer Hier

Wat betreft objectieve jobonzekerheid vonden we een significant effect voor arbeidstevredenheid (Tabel 4): slachtoffers waren significant meer tevreden met hun job dan blijvers, terwijl werknemers in de objectief onzekere situatie niet verschilden van de twee overige groepen. De relatie tussen objectieve jobonzekerheid en verloopintentie was randsignificant: blijvers waren het meest geneigd de organisatie te verlaten. Die neiging was het kleinst bij werknemers in de objectief onzekere situatie. We stelden geen significante verschillen tussen de groepen vast inzake organisationeel burgerschap en welzijn.

Tabel 4 Ongeveer Hier

DISCUSSIE

In deze studie onderzochten we mogelijke gelijkenissen tussen subjectieve en objectieve jobonzekerheid in hun relatie met arbeidstevredenheid, organisationeel burgerschap, welzijn en verloopintentie. Het onderzoeksdesign was specifiek ontwikkeld om deze onderzoeksvraag te beantwoorden: we onderscheidden drie situaties van objectieve job(on)zekerheid, namelijk slachtoffers, blijvers en een derde groep van werknemers die nog niet werden geïnformeerd over hun toekomstperspectieven. Alle werknemers, dus ook de slachtoffers, waren nog werkzaam binnen de organisatie op het moment van dataverzameling, zodat de resultaten niet vertekend werden door werkloosheid of tewerkstelling binnen een ander bedrijf. In overeenstemming met de definitie van jobonzekerheid veronderstelden we dat de situatie van slachtoffers en blijvers objectief zeker was, terwijl werknemers die nog niet werden geïnformeerd over mogelijk ontslag in een objectief onzekere situatie zaten.

In lijn met eerdere evidentie en met hypothese 1 stelden we vast dat subjectieve jobonzekerheid samenging met verminderd organisationeel burgerschap, een lager welzijn en een sterkere neiging de organisatie te verlaten. De verwachte relatie tussen jobonzekerheid en arbeidsontevredenheid werd echter niet gevonden. De resultaten voor objectieve jobonzekerheid waren minder consistent: we verwachtten ongunstige resultaten voor werknemers in de objectief onzekere situatie in vergelijking met de twee andere groepen. We vonden echter dat blijvers het meest ontevreden waren met hun job en dat ze ook het meest geneigd waren de organisatie te verlaten. De resultaten voor verloopintentie waren echter slechts randsignificant. We vonden geen verschillen terug tussen groepen voor welzijn en organisationeel burgerschap.

Deze resultaten hebben een aantal belangrijke theoretische gevolgen. In de eerste plaats stelden we vast dat de resultaten voor subjectieve jobonzekerheid rechtlijniger zijn dan de resultaten voor objectieve jobonzekerheid. De subjectieve variant is ook een betere voorspeller dan de objectieve variant, in die zin dat subjectieve jobonzekerheid drie van de vier variabelen voorspelt

terwijl objectieve jobonzekerheid alleen significant bijdroeg in het verklaren van arbeidstevredenheid.

Ten tweede stelden we vast dat objectieve jobonzekerheid gerelateerd was aan arbeidstevredenheid, terwijl subjectieve jobonzekerheid gerelateerd was aan de andere variabelen. Men zou kunnen beargumenteren dat arbeidstevredenheid het meest vatbaar is voor directe verandering. De objectieve situatie is een acute en tevens recente stressor, wat zich misschien het snelst weerspiegelt in arbeidsontevredenheid. Daartegenover staat dat de aanloop naar de herstructurering mogelijk al gevoelens van jobonzekerheid meebracht, wat zou verklaren waarom subjectieve jobonzekerheid ook significant geassocieerd is met lange termijn variabelen zoals welzijn en gedragsintenties (organisationeel burgerschap en verloopintentie). Het blijft echter verrassend dat subjectieve jobonzekerheid niet geassocieerd is met arbeidstevredenheid, terwijl dit in de meeste andere studies wel wordt gevonden (zie vb. Sverke et al., 2002; De Witte, 1999, 2005). Een mogelijke verklaring is het misschien wat te globale karakter van onze meting van arbeidstevredenheid. De schaal 'arbeidstevredenheid' bevatte ook items die misschien eerder naar de waarde of de zin van werk verwezen (vb. 'Het werk geeft mij het gevoel iets waardevols tot stand te hebben gebracht', 'het werk dat ik verricht is zinvol'), naast typische arbeidstevredenheidsitems, zoals 'over mijn huidige job ben ik erg tevreden'.

Tenslotte, blijvers waren het minst tevreden met hun job en ze scoorden het hoogst op verloopintentie. Dit zou kunnen betekenen dat we onze theoretische veronderstellingen over het niveau van objectieve jobonzekerheid bij elk van de groepen in vraag moeten stellen. Het zou kunnen dat de situatie van blijvers het meest onzeker was: blijvers zijn misschien bezorgd over de invulling van hun job in de toekomst, of ze beschouwen deze herstructurering als een onderdeel van een ruimere strategie om kosten te besparen. Een alternatieve verklaring voor de ongunstige resultaten voor blijvers betreft hun specifieke rol tijdens het herstructureringsproces. Het lijkt aannemelijk dat sommige blijvers verantwoordelijk waren voor het communiceren van de beslissing

tot herstructurering en mogelijke implicaties voor werknemers. Volgens Kets de Vries en Balazs (1997) zou dit rolconflict en rolambigüiteit met zich meebrengen. Dit zijn stressoren die in verband worden gebracht met arbeidsontevredenheid. Een derde verklaring voor de onverwachte resultaten voor objectieve jobonzekerheid verwijst naar het survivor's syndrome dat door Sahdev (2004) in verband wordt gebracht met schending van het psychologisch contract. Verschillende studies stelden vast dat schending van het psychologisch contract ernstige gevolgen heeft voor de arbeidstevredenheid en ook dat het de verloopintentie aanwakkert. Elk van deze verklaringen vormt een belangrijke piste voor toekomstig onderzoek.

Beperkingen

We moeten drie beperkingen in verband met deze studie vermelden. In de eerste plaats werden de analyses beperkt door de steekproefgrootte: het kleine aantal respondenten lieten meer gedetailleerde analyses en het exploreren van verklaringen niet toe. Kleine steekproeven komen echter vaak voor in herstructureringsonderzoek. Dit heeft o.m. te maken met de moeilijkheid om toegang te krijgen tot organisaties in het midden van een herstructureringsproces.

Ten tweede, we verzamelden cross-sectionele data, waardoor er erg omzichtig moet worden omgesprongen met uitspraken over causaliteit. Bovendien waren alle data waren gebaseerd op zelfbeschrijvingen, wat het risico op methodegebonden gemeenschappelijke variantie ('common method variance') impliceert. Dit risico wordt echter gereduceerd door de meting van objectieve jobonzekerheid.

Besluit

De resultaten van deze studie suggereren dat speculaties over gelijkenissen tussen objectieve en subjectieve jobonzekerheid met de nodige voorzichtigheid moeten worden geïnterpreteerd. We stelden vast dat vooral subjectieve jobonzekerheid belangrijk was in het voorspellen van attitudes, welzijn en gedragsintenties, terwijl objectieve jobonzekerheid slechts bijdroeg in het voorspellen van arbeidstevredenheid. We zijn geneigd te besluiten dat resultaten uit onderzoek naar subjectieve

jobonzekerheid misschien rechtlijniger zijn dan resultaten uit onderzoek naar objectieve jobonzekerheid. De resultaten voor objectieve jobonzekerheid vergden heel wat interpretatie en speculatie over mogelijke psychologische processen. Een belangrijke piste voor toekomstig onderzoek is het verder exploreren van deze mogelijke verklaringen.

REFERENTIES

- Allen, T., Freeman, D., Russell, J., Reizenstein, R. & Rentz, J. (2001). Survivor reactions to organizational downsizing: Does time ease the pain? Journal of Occupational and Organizational Psychology, 74, 145-164.
- Armstrong-Stassen, M. (1994). Coping with transition: A study of layoff survivors. Journal of Organizational Behavior, 15(7), 597-621.
- Armstrong-Stassen, M. (2002). Designated redundant but escaping lay-off: A special group of lay-off survivors. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75(1), 1-13.
- Ashford, S.J., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. Academy of Management Journal, 32, 803-829.
- Bourdeaud'hui, R., Janssens, F. & Vanderhaeghe, S. (2004). *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: SERV-STV-Innovatie & Arbeid.
- Brockner, J. (1988). The effect of work layoffs on survivors: Research, theory and practice. In B.M. Staw and L.L. Cummings (Eds.), Research in organizational behaviour (vol. 10). Greenwich, CT: JAI Press, 1988.
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T.F. & Dewitt, R.C. (1992). Layoffs, job insecurity and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. Academy of Management Journal, 35, 413-425.

- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8 (2), 219-242.
- Cameron, K. (1994). Strategies for successful organizational downsizing. Human Resource Management, 33(2), 189-211.
- Cascio, W. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? Academy of Management Executive, 7(1), 95-104.
- Davy, J., Kinicki, A. & Scheck, C. (1991). Developing and testing a model of survivor responses to layoffs. Journal of Vocational Behavior, 38, 302-317.
- Davy, J., Kinicki, A. & Scheck, C. (1997). A test of job insecurity's direct and mediated effects on withdrawal cognitions. Journal of Organizational Behavior, 18, 323-349.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). Job insecurity: Mediator or moderator of the relationship between contract type and well-being. SA Journal of Industrial Psychology, 31(4), 79-86.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). The impact of Job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports. A psychological contract perspective. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79, 395-409
- Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. Australian Psychologist, 30(1), 57-63.
- Devine, K., Reay, T., Stainton, L. & Collins-Nakai, R. (2002). Downsizing outcomes: Better a victim than a survivor? Human Resource Management, 42(2), 109-124.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 155-177.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte & T. Taillieu (Eds.),

Van groep naar gemeenschap. Liber Amicorum Prof. Dr. Leo Lagrou (pp. 325-350). Leuven: Garant.

De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. SA Journal of Industrial Psychology, 31(4), 1-6.

De Witte, H (2006), Onzeker over de toekomst van je baan : een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. Raymaekers, B. & Van Riel, G. (Eds.), *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw*. Leuven: Universitaire Pers Leuven, p. 251-277.

De Witte, H. & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. Economic and Industrial Democracy, 24(2), 149-188.

Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, D. (1998a). An uncertain future: The health effects of threats to employment security in white-collar men and women. American Journal of Public Health, 88(7), 1030-1036.

Ferrie, J., Shipley, M., Marmot, M., Stansfeld, S. & Smith, D. (1998b). The health effects of major organisational change and job insecurity. Social Science and Medicine, 46(2), 243-254.

Greenglass E. & Burke, R. (2000). The relationship between hospital restructuring, anger, hostility and psychosomatics in nurses. Journal of Community & Applied Social Psychology, 10, 155-161.

Hamilton, V., Broman, C., Hoffman, W. & Renner, D. (1990). Hard times and vulnerable people: initial effects of plant closing on autoworkers' mental health. Journal of Health and Social Behavior, 30(2), 123-140.

Heaney, C., Israel, B. & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. Social Science and Medicine, 38(10), 1431-1437.

- Hellgren, J., Sverke, M. & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(2), 179-195.
- Iversen, L. & Sabroe, S. (1988). Psychological well-being among unemployed and employed people after a company closedown: A longitudinal study. Journal of Social Issues, 44(4), 141-152.
- Kets de Vries, M. & Balazs, K. (1997). The downside of downsizing. Human Relations, 50(1), 11-50.
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: Antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. Journal of Organizational Behavior, 26, 875-897.
- Kinunen, 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.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Pentti, J. & Virtanen, M. (1998). Human costs of organizational downsizing: Comparing health trends between leavers and stayers. American Journal of Community Psychology, 32(1/2), 57-67.
- Kivimäki, M., Vahtera, J., Pentti, J., Thomson, L., Griffiths, A. & Cox, T. (2001). Downsizing, changes in work, and self-rated health of employees: A 7-year 3-wave panel study. Anxiety, Stress and Coping, 14, 59-73.
- Klandermans, B. & T. van Vuuren (1999). Job insecurity. European Journal of Work and Organizational Psychology (special issue), 8(2), 145-314.
- Landsbergis, P. (1988). Occupational stress among health care workers: A test of the Job Demands - Control Model. Journal of Organizational Psychology, 9(3), 217 – 239.
- Layton, C. (1987). Levels of state anxiety for males facing redundancy and subsequently reporting to be employed or unemployed. Perceptual and Motor Skills, 65, 53-54.
- Lazarus, R.S. (1991). Emotion and adaptation. New York: McGraw Hill.

- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal and coping. New York: Springer Publishing Company.
- Lim, V. (1997). Moderating effects of work-base support on the relationship between job insecurity and its consequences. Work & Stress, 11(3), 251-266.
- Luijters, K. (2002). Continuïteit en erkenning als determinanten van de reactie op een fusie. Afstudeerscriptie aan de Rijksuniversiteit Groningen, Afstudeerrichting Sociale en Organisatiepsychologie.
- Nelson, A., Cooper, C. & Jackson, P. (1995). Uncertainty amidst change: The impact of privatization on employee job satisfaction and well-being. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 68, 57-71.
- O'Neill, H. & Lenn, D. (1995). Voices of survivors: Words that downsizing CEO's should hear. Academy of Management Executive, 9(4), 23-33.
- Pearce, J. (1998). Job insecurity is important, but not for the reason you might think: the example of contingent workers. In C.L. Cooper & D.M. Rousseau (Eds), Trends in Organizational Behavior (31-46). New York: John Wiley.
- Petterson, I., Hertting, A., Hagberg, L. & Theorell, T. (2005). Are trends in work and health conditions interrelated? A study of Swedish hospital employees in the 1990s. Journal of Occupational Health Psychology, 10(2), 110-120.
- Roskies, E. & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. Journal of Organizational Behavior, 11, 345-359.
- Sahdev, K. (2004). Revisiting the survivor syndrome: The role of leadership in implementing downsizing. European Journal of Work and Organizational Psychology, 13(2), 165-196.
- Simoen, D. (2001). Onzekerheid over de Arbeidsplaats. Gevolgen voor Organizationeel Burgerschap Gedrag. Verhandeling Faculteit Psychologie en Pedagogische Wetenschappen, Departement Psychologie, K.U.Leuven.

- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002). No Security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. Journal of Occupational Health Psychology, 7(3), 242-264.
- Tang, T. & Crofford, A. (1999). The anticipation of plant closing: employee reactions. Journal of Social Psychology, 139(1), 44-48.
- Thornhill, A., Saunders, M. & Stead, J. (1996). Downsizing, delayering – but where's the commitment? The development of a diagnostic tool to help manage survivors. Personnel Review, 26(1/2), 81-98.
- Van der Steene, T., De Witte, H., Forrier, A., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2002). *Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers*. Leuven: Steunpunt WAV.
- Vahtera, J. & Kivimäki, M. (1997). Effect of organisational downsizing on health of employees. Lancet, 350(9085), 1124-1128.
- Van Vuuren, T. (1990). Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisationele veranderingen. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D. & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (Eds), Job insecurity: coping with jobs at risk (pp. 65-78). London: Sage.
- Westerlund, A., Ferrie, J., Hagberg, J., Jeding, K., Oxenstierna, G. & Theorell, T. (2004). Workplace expansion, long-term sickness absence, and hospital admission. The Lancet, 363, 1193-1197.

Tabel 1

Gemiddelde, standaarddeviatie en correlaties.

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Slachtoffers	.30	.46						
2. Blijvers	.47	.50	-.62**					
3. Subjectieve jobonzekerheid	3.50	.97	.47**	-.34**				
4. Arbeidstevredenheid	3.55	.83	.09	.01	-.08			
5. Org. Burgerschap	3.44	.84	-.20*	.17	-.33**	.47**		
6. Welzijn	3.40	1.07	.02	.00	-.29**	.34**	.35**	
7. Verloopintentie	2.79	1.30	.01	.12	.19*	-.45**	-.44**	-.35**

* p < 0.05; ** p < 0.01

Tabel 2.

Resultaten m.b.t. de controlevariabelen

	Arbeids tevredenheid	Org. burgerschap	Welzijn	Verlooptentatie
Geslacht	F(1, 119) = .02, p = .89	F(1, 117) = .01, p = .94	F(1, 119) = .79, p = .38	F(1, 119) = 2.82, p = .06
Vakbond	F(1, 119) = 2.85, p = .09	F(1, 117) = 3.32, p = .07	F(1, 119) = 1.79, p = .18	F(1, 119) = .00, p = .96
Leeftijd	F(1, 119) = 1.88, p = .17	F(1, 117) = 3.20, p = .08	F(1, 119) = .78, p = .38	F(1, 119) = 2.43, p = .12
Partner	F(1, 119) = 2.04, p = .16	F(1, 117) = 1.89, p = .17	F(1, 119) = 1.01, p = .32	F(1, 119) = 3.54, p = .06
Beroepspositie	F(1, 119) = 21.66, p < .001	F(1, 117) = .14, p = .71	F(1, 119) = 3.18, p = .08	F(1, 119) = .10, p = .76

Tabel 3.

Resultaten m.b.t. subjectieve jobonzekerheid.

	Lage subjectieve jobonzekerheid	Hoge subjectieve jobonzekerheid
	M	M
Arbeidstevredenheid	3.58	3.50
Org. burgerschap	3.72	3.17
Welzijn	3.64	3.14
Verlooptententie	2.56	3.05
		F(1, 119) = 1.72, p = .19
		F(1, 117) = 13.36, p < .001
		F(1, 119) = 10.29, p < .01
		F(1, 119) = 5.98, p < .05

Tabel 4.

Resultaten m.b.t. objectieve jobonzekerheid

	Slachtoffers	Blijvers	Objectief onzeker	
Arbeidstevredenheid	3.83	3.40	3.46	F(2, 119) = 2.90, p < .05
Org. burgerschap	3.39	3.45	3.48	Slachtoffers > blijvers F(2, 117) = .09, p = .92
Welzijn	3.64	3.21	3.34	F(2, 119) = 1.46, p = .24
Verlooptententie	2.66	3.11	2.42	F(2, 119) = 2.82, p = .06