

Psychologische gevolgen van tijdelijke tewerkstelling: een Europees perspectief

Ondanks de aanhoudende groei in het aandeel tijdelijke contracten in Europa is er relatief weinig geweten over de gevolgen van deze evolutie voor de werknemer. Deze studie vat de bevindingen samen van een grootschalig Europees onderzoeksproject (PSYCONES – PSYchological CONtracting across Employment Situations¹) naar de beleving van tijdelijke versus vaste tewerkstelling. Traditioneel wordt tijdelijke tewerkstelling gelijkgesteld met precair werk, bijvoorbeeld in termen van loon, jobonzekerheid en arbeidsomstandigheden. Dit zou leiden tot een negatieve beleving van werk (bijvoorbeeld arbeidsontevredenheid) bij tijdelijke in vergelijking met vaste werknemers. Het negatieve effect geldt mogelijk ook voor algemeen welzijn (bijvoorbeeld levensstevredenheid) en voor variabelen die van belang zijn voor de organisatie (bijvoorbeeld organisatiebetrokkenheid en performantie). Tegen deze achtergrond zijn de resultaten van deze studie verrassend: de verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers zijn eerder beperkt wat organisatiebetrokkenheid en performantie betreft en de verschillen zijn ten voordele van tijdelijke werknemers wat arbeidstevredenheid en levensstevredenheid betreft. In deze studie gaan we na of deze bevindingen verklaard kunnen worden door rekening te houden met enerzijds jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden en anderzijds verschillen tussen tijdelijke werknemers onderling.

Het PSYCONES project: de data

De data maken deel uit van het Europese onderzoeksproject PSYCONES: 5 288 respondenten uit

zes Europese landen ($N_{\text{België}} = 639$, $N_{\text{Duitsland}} = 628$, $N_{\text{Nederland}} = 757$, $N_{\text{Spanje}} = 932$, $N_{\text{UK}} = 642$ en $N_{\text{Zweden}} = 730$) en Israël ($N = 960$) vulden in de lente van 2004 een vragenlijst in over de beleving van werk. Hiervoor werden 207 organisaties uit drie sectoren geselecteerd: de voedingsindustrie ($N = 1\ 369$), de kleinhandel ($N = 1\ 473$) (bijvoorbeeld warenhuizen) en het onderwijs ($N = 1\ 759$). De keuze van de sectoren was gebaseerd op mogelijkheden om de resultaten te veralgemenen: zowel privé- als overheidsorganisaties, en zowel kleine als middelgrote en grote ondernemingen namen deel.

De data toonden dat 37,5% of 1 981 respondenten met een tijdelijk contract werkten. De meerderheid daarvan had een contract van bepaalde duur. Andere types van tijdelijke contracten zoals uitzendcontracten, seizoenswerk of on call contracten kwamen slechts beperkt voor in de steekproef. De resterende groep (62,5%; $N = 3\ 307$) had een contract van onbepaalde duur ('vast werk'). Ongeveer een respondent op de drie (34,3%) was tewerkgesteld als arbeider. De overigen werkten als bediende (63%) of in een beperkt aantal gevallen in een hogere managementfunctie (2,7%). Ongeveer een kwart (23%) van de respondenten gaf leiding aan een of meerdere werknemers.

mers. Werken in nachtploegen kwam niet frequent voor in de steekproef (13,4%). Van de werknemers was 39,5% vakbondslid. De respondenten werkten gemiddeld 8,9 jaar (SD = 8,9) bij hun werkgever, met een gemiddelde van 35 (SD = 11,5) uur per week. Hun gemiddelde leeftijd was 37 (SD = 11,5). Er namen iets meer vrouwen (55,1%) dan mannen (44,9%) deel. Slechts 13,1% van de respondenten woonde alleen. De overigen waren getrouwd of samenwonend (58%) of woonden in bij familie (29%). Iets meer dan de helft van de respondenten (54,3%) volgde een hogere opleiding. Van alle respondenten behaalde 45,7% hoogstens het diploma secundair onderwijs.

De psychologische gevolgen van tijdelijke tewerkstelling

Theoretisch: ongunstige gevolgen voor tijdelijke werknemers

Tijdelijke tewerkstelling wordt meestal geassocieerd met ongunstige gevolgen voor de werknemer. Kwetsbare werknemers bijvoorbeeld omwille van ras, leeftijd, geslacht en opleiding zijn immers oververtegenwoordigd in de groep tijdelijke werknemers. Dit wordt verwoord in socio-economische theorieën: zowel het Flexible Firm Model (Atkinson, 1984) als de Human Capital Theory (Becker,

1993) stellen dat tijdelijke werknemers werken in de periferie van de organisatie, op posities met minder gunstige jobkenmerken, jobonzekerheid en beperkte ontwikkelings- en promotiemogelijkheden. Meestal voorspelt men dan ook een lager arbeidsgerelateerd (bijvoorbeeld arbeidstevredenheid) en algemeen (bijvoorbeeld levenstevredenheid) welzijn, onwenselijke attitudes (bijvoorbeeld organisatiebetrokkenheid) en een reductie in preformantie voor tijdelijke werknemers.

Deze hypothesen worden niet altijd bevestigd. Nederlands (De Jong & Schalk, 2005), Spaans (Caballer, Silla, Gracia & Ramos, 2005) en Duits (Rigotti & Mohr, 2005) onderzoek stelt vast dat tijdelijke werknemers minder tevreden zijn met hun job dan vaste werknemers. Belgische studies (De Cuyper & De Witte, 2005) vinden deze verschillen echter niet terug. Uit de meta-analyse van Virtanen en collega's (2005) blijkt bovendien dat ook de relatie tussen tijdelijke tewerkstelling en verschillende indicatoren van algemeen welzijn onduidelijk is. Dit geldt ook voor de attitudes van werknemers tegenover de organisatie: tijdelijke werknemers voelen zich minder (bijvoorbeeld Sverke, Gallagher & Hellgren, 2000), meer (bijvoorbeeld McDonald & Makin, 2000) of in dezelfde mate (bijvoorbeeld De Witte & Näswall, 2003) betrokken bij de organisatie dan vaste werknemers. Studies rond preformantie zijn totnogtoe te schaars om tot een eenduidig besluit te leiden.

Tabel 1.

De psychologische gevolgen van tijdelijke versus vaste tewerkstelling (ANCOVA) (België, Duitsland, Nederland, Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Israël; 2004)

	Gemiddelde score ¹ (incl. controlevariabelen ²)			F	R ²
	Tijdelijk	Vast	Df		
Arbeidstevredenheid	4,03 (4,07)	3,95 (3,82)	3923	43,46***	.30
Levenstevredenheid	5,23 (5,69)	5,22 (5,61)	3914	4,27*	.11
Organisatiebetrokkenheid	3,89 (3,92)	4,00 (3,91)	3922	.22	.30
Performantie	3,99 (4,13)	4,07 (4,14)	3896	.02	.12

1. De scores op de schalen arbeidstevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie varieerden van 1 tot 5. De score voor levenstevredenheid varieerde van 1 tot 7.
2. Er werd gecontroleerd voor de volgende variabelen: leeftijd, geslacht, opleiding, gezinssituatie, financiële bijdrage tot gezinsinkomen, aantal kinderen, huishoudelijke verantwoordelijkheden, werkbetrokkenheid, beroepspositie, aantal werken, anciënniteit, nachtwerk, leiding geven, vakbondslidmaatschap, HR praktijken, land, sector, grootte van de organisatie, aantal tijdelijke werknemers in de organisatie en privé- versus overheidsorganisatie.

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

Bron: PSYCONES

De grote variatie in onderzoeksdesigns is een mogelijke verklaring voor deze inconsistente resultaten (Connelly & Gallagher, 2004): elke studie wordt beïnvloed door context- en arbeidsmarkindicatoren en door de selectie van de steekproef. In deze studie hebben we echter een heterogene steekproef uit zeven landen. Een alternatieve verklaring is dat tijdelijke tewerkstelling nauw samenhangt met andere factoren. Tijdelijke werknemers zijn bijvoorbeeld vaak jonger en iets lager geschoold. In deze studie werden relevante factoren, waaronder leeftijd en opleiding, daarom statistisch onder controle gehouden. Op die manier wordt het mogelijk na te gaan of verschillen echt te wijten zijn aan contracttype.

Resultaten: eerder gunstige gevolgen voor tijdelijke werknemers

Tabel 1 toont de gemiddelde score van tijdelijke en vaste werknemers op arbeidstevredenheid, levenstevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie. Door middel van een variantie-analyse (ANCOVA) gingen we na of deze scores significant verschillend zijn. Tijdelijke werknemers scoorden hoger op de welzijnsmetingen: ze waren meer tevreden met hun job en met hun leven. Ze verschillen echter niet significant van vaste werknemers op organisatiebetrokkenheid en performantie. Dit impliceert dat onze studie de hypothesen over de nadelige gevolgen van tijdelijke tewerkstelling niet ondersteunt: we vonden ofwel geen verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers, ofwel verschillen ten nadele van vaste werknemers. In wat volgt, proberen we deze resultaten te verklaren. In een eerste verklaring onderzoeken we de jobkenmerken en arbeidsomstandigheden van tijdelijke en vaste werknemers. De tweede verklaring suggereert dat er verschillende types tijdelijke werknemers zijn.

Verklaring 1: jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden

Theoretisch: niet alleen negatieve aspecten

De meeste studies benadrukken eerder de negatieve dan de positieve aspecten van tijdelijke tewerkstelling. Zo wordt bijvoorbeeld gesteld dat tijdelijke werknemers meer jobonzekerheid (bijvoorbeeld De Witte & Näswall, 2003) en minder controle (Gouds-

waard & Andries, 2000) ervaren. Dit negatieve beeld is waarschijnlijk te eenvoudig. Ten eerste heeft tijdelijke tewerkstelling ook positieve aspecten. Zo stellen Parker, Griffin, Sprigg en Wall (2002) vast dat negatieve aspecten van tijdelijke tewerkstelling gecompenseerd worden door een lagere werkdruk. Ten tweede worden tijdelijke werknemers vaak ingezet om vaste werknemers te vervangen. Dit suggereert dat tijdelijke en vaste werknemers tewerkgesteld zijn in gelijkaardige jobs, met gelijkaardige jobkenmerken en arbeidsomstandigheden. Bovendien heeft een aanzienlijk deel van de tijdelijke werknemers een relatief lang contract. In vele landen is contractduur of anciënniteit eerder dan contracttype bepalend voor het verwerven van voordelen of gunstige jobkenmerken en arbeidsomstandigheden. Ten slotte heeft tijdelijke tewerkstelling misschien minder zichtbare, maar daarom niet minder schadelijke gevolgen voor vaste werknemers. Tijdelijke werknemers worden bijvoorbeeld vaak ingezet wanneer vaste werknemers de werkdruk niet langer aankunnen, zelfs niet door het presteren van overuren. Daarnaast kan de werkdruk van vaste werknemers stijgen wanneer tijdelijke werknemers ingezet worden omdat ze supervisie en begeleiding vragen. Bovendien percipiëren vaste werknemers minder opleidings- en promotiemogelijkheden en meer jobonzekerheid wanneer het aandeel tijdelijke werknemers in de organisatie stijgt (Davis-Blake, Broschak & George, 2003; Kraimer, Wayne, Liden & Sparrowe, 2005).

Er zijn dus verschillende scenario's mogelijk. De meeste auteurs associëren tijdelijke tewerkstelling met ongunstige jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden. Meer recent voorspellen andere onderzoekers dat tijdelijke tewerkstelling samengaat met zowel 'goede' als 'slechte' jobkenmerken of dat er weinig verschillen zijn in de jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden van tijdelijke en vaste werknemers. Ten slotte is het mogelijk dat vast werk samengaat met ongunstige kenmerken. In onze studie onderzochten we deze mogelijkheden.

Resultaten: gunstige en ongunstige aspecten

Uit de resultaten (ANCOVA; zie tabel 2) blijkt dat tijdelijk werk samenging met enkele ongunstige kenmerken: tijdelijke werknemers ervoeren minder au-

tonomie en meer jobonzekerheid. Jobonzekerheid lijkt een van de meest problematische gevolgen van tijdelijke tewerkstelling, vooral omdat tijdelijke werknemers minder 'employable' waren. Employability verwijst naar de alternatieven die men percipieert op de arbeidsmarkt: als men snel een nieuwe job kan vinden, dan blijven de gevolgen van jobonzekerheid misschien eerder beperkt. Tijdelijke in vergelijking met vaste tewerkstelling had echter ook gunstige kenmerken: tijdelijke werknemers rapporteerden een lagere werkdruk en ze ervoeren meer ondersteuning vanuit de organisatie en de directe leiding. Ten slotte vonden we geen verschillen in vaardigheidsbenutting en rolduidelijkheid.

De vraag blijft in welke mate de relatie tussen tijdelijke tewerkstelling en psychologische gevolgen verklaard kan worden door jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden. Concreet onderzochten we in welke mate het verband tussen tijdelijke tewerkstelling en de psychologische gevolgen loopt via jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden (i.e. mediatie). Onze analyses suggereerden dat dit weinig waarschijnlijk is. Ten eerste vonden we geen verband tussen tijdelijke tewerkstelling en organisatiebetrokkenheid en performantie. Verschillen tussen tijdelijke en vaste

werknemers op jobkenmerken kunnen deze bevinding niet verklaren. Ten tweede kon het verschil in jobkenmerken niet verklaren waarom vaste werknemers minder tevreden waren met hun job en met hun leven dan tijdelijke werknemers.

Samengevat, we vonden evidentie dat tijdelijke tewerkstelling samengaat met zowel gunstige als ongunstige kenmerken en dat het in bepaalde gevallen sterk aanleunt bij vaste tewerkstelling. Bovendien is het mogelijk dat vaste werknemers geconfronteerd worden met specifieke stressoren, zoals een hogere werkdruk en minder ondersteuning. Toch kunnen we niet stellen dat deze jobkenmerken de resultaten met betrekking tot contracttype kunnen verklaren: de band tussen tijdelijke tewerkstelling en psychologische gevolgen loopt niet via jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden.

Verklaring 2: de heterogeniteit van tijdelijke werknemers

Theorie: objectieve en subjectieve dimensies

In de literatuur worden de inconsistente resultaten rond de impact van tijdelijke tewerkstelling veelal

Tabel 2.

Jobkenmerken en psychosociale arbeidsomstandigheden van tijdelijke en vaste werknemers (ANCOVA) (België, Duitsland, Nederland, Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Israël; 2004)

	Gemiddelde scores ¹ (incl. controlevariabelen ²)			F	R ²
	Tijdelijk	Vast	Df		
Autonomie	3,23 (3,56)	3,52 (3,69)	2892	17,70***	.35
Werkdruk	2,83 (3,01)	3,19 (3,23)	3907	48,37***	.25
Rolduidelijkheid	4,25 (4,35)	4,33 (4,38)	3904	1,15	.12
Vaardigheidsbenutting	3,46 (4,60)	3,62 (4,58)	3900	.82	.42
Ondersteuning org.	3,33 (3,65)	3,24 (3,50)	3920	24,58***	.34
Ondersteuning leiding	3,65 (3,70)	3,49 (3,51)	3922	37,46***	.25
Jobonzekerheid	2,67 (2,24)	1,93 (1,56)	3921	400,62***	.23
Employability	3,19 (2,14)	3,15 (2,28)	3917	4,01*	.20

1. De scores op alle schalen varieerden van 1 tot 5.
2. Er werd gecontroleerd voor de volgende variabelen: leeftijd, geslacht, opleiding, gezinssituatie, financiële bijdrage tot gezinsinkomen, aantal kinderen, huishoudelijke verantwoordelijkheden, werkbetrokkenheid, beroepspositie, aantal werkuuren, anciënniteit, nachtwerk, leiding geven, vakbondslidmaatschap, HR praktijken, land, sector, grootte van de organisatie, aantal tijdelijke werknemers in de organisatie en privé- versus overheidsorganisatie.

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

Bron: PSYCONES

verklaard door te verwijzen naar de heterogeniteit van tijdelijke werknemers (Connelly & Gallagher, 2004). In de meeste studies staan werknemers met een contract van bepaalde duur of uitzendkrachten centraal. In andere studies onderzoekt men 'on call' werknemers of freelancers. Nog andere studies definiëren het specifieke contracttype niet. Nochtans verschillen tijdelijke contracten sterk in de mate van stabiliteit (Virtanen et al., 2005) en de kansen op toekomstige tewerkstelling (Chambel & Castanheira, 2005) die ze bieden: contracten van bepaalde duur worden beschouwd als de meest stabiele tijdelijke contracten en ze sluiten het sterkst aan bij vast werk (Guest & Clinton, 2005). De stabiliteit van tewerkstelling kan echter ook afgeleid worden uit andere contractkenmerken: de duur van het contract, de tijd die rest tot het einde van het contract en het aantal opeenvolgende tijdelijke contracten. Een 'lang' tijdelijk contract heeft waarschijnlijk gunstige gevolgen: het verkleint verschillen tussen tijdelijke en vaste werknemers. Daarentegen verwacht men negatieve gevolgen wanneer het contract bijna ten einde loopt omwille van een verhoogd niveau van jobonzekerheid. Verschillende opeenvolgende tijdelijke contracten suggereren dat de werknemer geen alternatieven heeft of vindt, of dat hij werkloosheid afwisselt met tijdelijk werk. Dit heeft waarschijnlijk ongunstige gevolgen.

De heterogeniteit van tijdelijke werknemers is echter niet beperkt tot objectieve kenmerken. Subjectieve kenmerken zoals toekomstige tewerkstellingskansen, voorkeuren en motieven maken deel uit van onderzoek naar de psychologische impact van tijdelijke tewerkstelling. Wanneer tijdelijke werknemers hun mogelijkheden op toekomstige tewerkstelling gunstig inschatten, dan heeft dit positieve gevolgen: de verwachting dat men een vast contract of een hernieuwd tijdelijk contract zal krijgen, verhoogt de stabiliteit van tewerkstelling (Booth, Francesconi & Frank, 2002). Isaksson en Bellaagh (2002) en Krausz (2000) suggereren dat 'vrijwillige' tijdelijke werknemers (i.e. zij die kiezen voor tijdelijke tewerkstelling) meer tevreden en betrokken zijn en beter presteren dan 'onvrijwillige' tijdelijke werknemers (i.e. zij die vast werk verkiezen boven tijdelijk werk). Dit sluit aan bij de motieven voor het aanvaarden van tijdelijke tewerkstelling: deze motieven worden vaak gegroepeerd volgens de vrijwillig-onvrijwillig dichotomie. Vrijwillige motieven benadrukken de mogelijkheid om

werk met andere activiteiten te combineren en ervaring op te doen. Onvrijwillige motieven betreffen de moeilijkheid om vast werk te vinden of de mogelijkheid om vast werk te verwerven via tijdelijk werk. Vrijwillige motieven zouden gunstige effecten hebben op het welzijn en de attitudes van werknemers, terwijl werknemers die vooral onvrijwillige motieven aanhalen voor het aanvaarden van tijdelijke tewerkstelling een lager welzijn en ongunstige attitudes rapporteren. Recent werd de indeling vrijwillige-onvrijwillige motieven en hun samenhang met psychologische gevolgen bekritiseerd: de moeilijkheid om vast werk te vinden, weerspiegelt waarschijnlijk ontevredenheid met het huidige contract. Dit hoeft echter niet te gelden voor het aanvaarden van tijdelijke tewerkstelling als een manier om vast werk te verwerven, ook al wordt dit gezien als een 'onvrijwillig' motief. Een uitgebreidere classificatie dringt zich op (Declerck, De Cuyper & De Witte, 2006).

Resultaten: vooral subjectieve indicatoren

Met deze studie wilden we nagaan in welke mate de verschillende heterogeniteitsindicatoren relevant waren in het voorspellen van arbeidstevredenheid, levenstevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie. Dit werd getest door middel van regressie-analyses, ditmaal op de steekproef van tijdelijke werknemers. In de eerste stap werden de controlevariabelen geïntroduceerd, in de tweede stap volgden de indicatoren van heterogeniteit: het specifieke type van contract (contract van bepaalde duur versus andere types), objectieve (contractduur, duur tot het einde van het contract, aantal opeenvolgende tijdelijke contracten) en subjectieve (toekomstige tewerkstellingsvooruitzichten, contractvoorkeur en motieven) indicatoren. In deze analyses maakten we een onderscheid tussen vier motieven voor het aanvaarden van tijdelijke tewerkstelling. 'Vrijwillige' motieven beschrijven voordelen van tijdelijke tewerkstelling, bijvoorbeeld 'omdat tijdelijke tewerkstelling momenteel beter uitkomt'. 'Onvrijwillige' motieven omvatten de moeilijkheid om vast werk te vinden. Het derde motief is eerder pragmatisch, namelijk 'omdat dit contract hoorde bij de job die ik wou'. Ten slotte onderscheiden we het doorstroommotief: tijdelijke tewerkstelling kan leiden tot vaste tewerkstelling.

Tabel 3 vat de resultaten samen. De objectieve heterogeniteit-indicatoren droegen niet bij in het voorspellen van de psychologische gevolgen van tijdelijke tewerkstelling: het specifieke type van contract, contractduur, resterende tijd tot het einde van het contract en het aantal opeenvolgende contracten waren niet gerelateerd aan de psychologische gevolgen. Een uitzondering was de negatieve relatie tussen duur tot het einde van het contract en levenstevredenheid. Verschillende subjectieve factoren waren wel significante voorspellers: gunstige tewerkstellingsvooruitzichten droegen bij tot een hogere arbeidstevredenheid en organisatiebetrokkenheid en tot een betere performantie. Contractvoorkeur was gerelateerd aan zowel arbeidsgerelateerd als algemeen welzijn. De motieven waren eveneens belangrijk in het voorspellen van de psychologische gevolgen: het aanvaarden van een tijdelijke aanstelling met het oog op een vaste aanstelling droeg bij tot de arbeidstevredenheid en de organisatiebetrokkenheid van tijdelijke werknemers. Vrijwillige en onvrijwillige motieven waren gerelateerd aan een betere respectievelijk slechtere performantie. Ten slotte is het aanvaarden van een

tijdelijk contract omdat het hoort bij de gewenste job gerelateerd aan arbeidstevredenheid.

Samengevat, suggereren de resultaten dat objectieve heterogeniteit-indicatoren niet sterk bijdragen tot het verklaren van de psychologische gevolgen van tijdelijke tewerkstelling. Toekomstige tewerkstellingsvooruitzichten, contractvoorkeur en motieven voor het aanvaarden van tijdelijk werk zijn daarentegen wel gerelateerd aan het welzijn en de attitudes van tijdelijke werknemers.

Samenvatting

De resultaten van deze studie stellen eerdere veronderstellingen over de negatieve impact van tijdelijke tewerkstelling in vraag: vaste werknemers rapporteerden een lager welzijn en er waren geen verschillen tussen vaste en tijdelijke werknemers met betrekking tot organisatiebetrokkenheid en performantie. Deze resultaten werden gevonden na controle voor diverse demografische en werkgerelateerde achtergrondkenmerken.

Tabel 3.

De heterogeniteit van tijdelijke werknemers (België, Duitsland, Nederland, Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Israël; 2004)

Predictors ¹	Arbeids- tevrede nheid	Levens- tevrede nheid	Organisatie- betrok kenheid	Performantie
Contract bepaalde duur	.02	.05	-.02	.02
Contractduur	-.02	.04	-.05	.00
Duur tot einde contract	-.04	-.08*	.03	-.03
Aantal opeenvolgende contracten	.06	-.03	-.04	.06
Tewerkstellingsvooruitzichten	.12***	.06	.14***	.11***
Contractvoorkeur	.12***	.11**	.04	-.06
Vrijwillig motief	-.01	.01	-.01	.09*
Doorstroommotief	.15***	.04	.12***	.04
Onvrijwillig motief	-.02	-.04	-.04	-.08*
Pragmatisch motief	.10***	-.04	.07	-.06
R ²	.34	.16	.35	.14
ΔR ²	.06***	.02	.05***	.03**

- Alleen de tweede stap van de regressie-analyse is weergegeven. De volgende predictoren werden opgenomen in stap 1: leeftijd, geslacht, opleiding, gezinssituatie, financiële bijdrage tot gezinsinkomen, aantal kinderen, huishoudelijke verantwoordelijkheden, werkbetrokkenheid, beroepspositie, aantal werkuren, anciënniteit, nachtwerk, leiding geven, vakbondslidmaatschap, HR praktijken, land, sector, grootte van de organisatie, aantal tijdelijke werknemers in de organisatie en privé- versus overheidsorganisatie.

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

Bron: PSYCONES

We onderzochten twee verklaringen voor deze bevindingen. De eerste verklaring was gebaseerd op de rol van jobkenmerken. We toonden aan dat tijdelijke tewerkstelling zowel geassocieerd is met gunstige (bijvoorbeeld lagere werkdruk, ondersteuning vanuit de organisatie en de leidinggevende) als met ongunstige (bijvoorbeeld jobonzekerheid, minder autonomie) jobkenmerken en dat de jobs van vaste en tijdelijke werknemers niet verschillen wat betreft vaardigheidsbenutting en rol duidelijkheid. De ongunstige jobkenmerken van vaste werknemers, vooral dan sociale ondersteuning, weerspiegelen mogelijk verborgen kosten verbonden aan het gebruik van tijdelijke werknemers. Tijdelijke werknemers krijgen misschien extra aandacht, ten koste van vaste werknemers: ze zijn immers relatief nieuw in de organisatie en nog niet vertrouwd met de gewoonten en procedures (Wikman, Anderson & Bastin, 1998). Deze hypothese rond verborgen kosten voor vaste werknemers is een belangrijke piste voor toekomstig onderzoek. De ongunstige jobkenmerken van tijdelijke werknemers zijn vooral zichtbaar in het hoge niveau van jobonzekerheid in combinatie met een iets lager niveau van employability. Toch vonden we geen evidentie voor de stelling dat jobkenmerken de relatie tussen tijdelijke tewerkstelling en de psychologische gevolgen verklaren.

De tweede verklaring is gebaseerd op de veronderstelde heterogeniteit van tijdelijke werknemers. Sommige tijdelijke werknemers hebben een meer stabiele en zekere arbeidsovereenkomst dan anderen. Deze stabiliteit kan gevolgen hebben voor het welzijn en de attitudes van werknemers. We vonden echter dat objectieve contractkenmerken geen bepalende rol speelden in de arbeidstevredenheid, levenstevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie van tijdelijke werknemers. Subjectieve heterogeniteit-indicatoren waren wel bepalend: toekomstige tewerkstellingsvooruitzichten, contractvoorkeur en motieven voor het aanvaarden van een tijdelijke aanstelling droegen bij in het voorspellen van de psychologische gevolgen van tijdelijke tewerkstelling.

Beperkingen van deze studie

Deze studie was gebaseerd op data uit zes Europese landen en Israël en uit verschillende werkcontexten. In elke analyse werd bovendien gecontro-

leerd voor belangrijke achtergrondkenmerken. Toch zijn er een aantal minpunten aan deze studie. Vooreerst maakt de studie geen gebruik van longitudinale data. Dit impliceert dat we geen uitspraken kunnen doen over de impact van tijdelijke tewerkstelling op lange termijn: het zou kunnen dat de negatieve aspecten van tijdelijke tewerkstelling, bijvoorbeeld het gebrek aan jobzekerheid, zich pas op langere termijn manifesteren. Deze studie bracht wel objectieve kenmerken in rekening die nauw verbonden zijn met dit tijdsperspectief, zoals contractduur en de resterende tijd voor het einde van het contract. Deze variabelen bleken niet belangrijk in het voorspellen van psychologische gevolgen.

Een ander nadeel kan erin bestaan dat de resultaten een weerspiegeling kunnen zijn van de steekproef: slechts een minderheid van de werknemers was tewerkgesteld op contracten die uitermate precair zijn, zoals on call of dagcontracten. Daar staat tegenover dat de steekproef ook weinig freelancers telde met erg gunstige voorwaarden.

Besluit

Onze resultaten suggereren dat tijdelijke tewerkstelling niet noodzakelijk gelijk is aan preciaire tewerkstelling wanneer men kijkt naar de beleving van tijdelijke werknemers. De eerder gunstige antwoorden van tijdelijke werknemers konden slechts gedeeltelijk verklaard worden door hun jobkenmerken of door de heterogeniteit van tijdelijke werknemers in rekening te brengen. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen toespitsen op alternatieve verklaringen: de impact van tijdelijke tewerkstelling op lange termijn of mogelijke verborgen kosten voor vaste werknemers.

Nele De Cuyper & Hans De Witte
Onderzoeksgroep Stress, Gezondheid & Welzijn
Faculteit Psychologie
K.U.Leuven

Moshe Krausz
Bar Ilan University, Israël

Gisela Mohr & Thomas Rigotti
University of Leipzig, Duitsland

Noot

1. Deze studie maakt deel uit van het PSYCONES-project (Psychological Contracting across Employment Situations) dat werd ondersteund door de EU (5th framework programme HPSE-CT-2002-00121). Meer informatie is beschikbaar op de website <http://www.uv.es/~psycon>.

Bibliografie

- Atkinson, J. (1984). Manpower strategies for flexible organizations. *Personnel Management*, August, 28-31.
- Becker, G. (1993). *Human Capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Booth, A.L., Francesconi, M. & Frank, J. (2002). Temporary jobs: Stepping stones or dead ends? *The Economic Journal*, 112, pp. 189-213.
- Caballer, A., Silla, I., Gracia, F. & Ramos, J. (2005). Current evidence concerning employment contracts and employee/organizational well-being in Spain. In N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers*. Hampshire, UK: Ashgate Publishing, pp. 153-176.
- Chambel, M.J. & Castanheira, F. (2005). Different temporary work status, different behaviors in organization. *Journal of Business and Psychology*, published online on 23 December 2005.
- Connelly, C.E. & Gallagher, D.G. (2004). Emerging trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6), pp. 959-983.
- Davis-Blake, A., Broschak, J.P. & George, E. (2003). Happy together. How using non-standard workers affects exit, voice, and loyalty among standard employees. *Academy of Management Journal*, 46(4), pp. 475-485.
- Declerck, V., De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). Motieven voor tijdelijk werk en uitzendarbeid. Waarom accepteren tijdelijke werknemers en uitzendkrachten een flexibel contract? *Over.Werk*, 1-2, pp. 143-147
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). Temporary employment in Belgium: Is it really precarious? In N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers*. Hampshire, UK: Ashgate Publishing, pp. 51-74.
- De Jong, J. & Schalk, R. (2005). Temporary employment in The Netherlands: Between flexibility and security. In N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and well-being among European workers*. Hampshire, UK: Ashgate Publishing, pp. 119-152.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003). Objective versus subjective job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), pp. 149-188.
- Goudswaard, A. & Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for official publications of the European Communities: Luxembourg.
- Guest, D. & Clinton, M. (2005). Contracting in the UK: Current research evidence on the impact of flexible employment and the nature of psychological contracts. In N. De Cuyper, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and Well-being among European Workers*. Hampshire, UK: Ashgate Publishing, pp.201-224.
- Isaksson, K. & Bellaagh, K. (2002). Health problems and quitting among female "temps". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(1), pp. 27-45.
- Kraimer, M.L., Wayne, S.J., Liden, R.C. & Sparrowe, R.T. (2005). The role of job insecurity in understanding the relationship between employees' perception of temporary workers and employees' performance. *Journal of Applied Psychology*, 90, pp. 389-398.
- Krausz, M. (2000). Effects of short- and long-term preference for temporary work upon psychological outcomes. *International Journal of Manpower*, 21(8), pp. 635-647.
- McDonald, D.J. & Makin, P.J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization*, 21(2), pp. 84-91.
- Parker, S.K., Griffin, M.A., Sprigg, C.A. & Wall, T.A. (2002). Effect of temporary contracts on perceived work characteristics and job strain: A longitudinal study. *Personnel Psychology*, 55, pp. 689-717.
- Rigotti, T., Mohr, G. (2005). German Flexibility: Loosening the reins without losing control. In N. De Cuyper, K. Isaksson, & H. De Witte (Eds.), *Employment contracts and Well-being among European Workers*. Hampshire, UK: Ashgate Publishing, pp.75-102.
- Sverke, M., Gallagher, D.G. & Hellgren, J. (2000). Alternative work arrangements: Job stress, well-being, and work attitudes among employees with different employment contracts. In K. Isaksson, L. Hogstedt, C. Eriksson & T. Theorell (Eds.), *Health effects of the new labour market*. New York: Plenum.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology*, 34, pp. 610-622.
- Wikman, A., Andersson, A. & Bastin, M. (1998). *Nya relationer i arbetslivet (New relations in working life)*. Stockholm: National Institute for Working Life.