

De impact van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid op het welzijn

Om competitief te blijven in de huidige economie, wensen heel wat organisaties in te krimpen, te reorganiseren of te fusioneren. Om flexibel te kunnen inspelen op de marktvraag, kiezen organisaties er meer en meer voor om werknemers met tijdelijke contracten tewerk te stellen. Deze trends kunnen belangrijke gevolgen hebben voor het welzijn van werknemers. De zekerheid die men vroeger had over tewerkstelling, blijkt vandaag minder te bestaan. Jobonzekerheid lijkt de laatste decennia een steeds belangrijkere rol te spelen. Dat jobonzekerheid heel wat negatieve gevolgen met zich meebrengt, werd in vorig onderzoek veelvuldig gerapporteerd (voor een overzicht zie Sverke, Hellgren & Näswall, 2002; De Witte, 2006).

In dit onderzoek gaan we na wat de samenhang is tussen twee soorten jobonzekerheid en een breed scala aan welzijnsaspecten binnen en buiten het werk. In die zin sluit deze bijdrage goed aan bij de oproep om meer aandacht aan deze thematiek te besteden, die gelanceerd werd op een vroegere arbeidsmarktonderzoekersdag (De Witte, 1997).

Definitie

Jobonzekerheid definieert men meestal aan de hand van drie kenmerken. In de eerste plaats gaat het bij jobonzekerheid om een bezorgdheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats. Men heeft geen zekerheid over de toekomst: een werknemer weet niet of hij/zij morgen nog werk heeft of niet (Van

Vuuren, 1990). Dit betekent dus dat jobonzekerheid staat tegenover werkzekerheid, maar ook tegenover zekerheid over ontslag. In beide situaties heeft de werknemer zekerheid over de toekomst. Daarnaast betreft jobonzekerheid een subjectieve ervaring. Werknemers in perfect gelijke situaties en bij een gelijke realiteit, kunnen eenzelfde situatie verschillend aanvoelen: de ene kan het gevoel hebben dat hij/zij morgen ontslagen zal worden en een andere niet. Een laatste kenmerk is onvrijwilligheid: jobonzekerheid is een onvrijwillige onzekerheid. Dit dus in tegenstelling tot de vrijwillige zekerheid waarvoor een aantal werknemers met een tijdelijk contract soms kiezen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984).

Aanvankelijk omvatte jobonzekerheid enkel onzekerheid over de continuïteit van de job. Onder impuls van Greenhalgh en Rosenblatt (1984) wordt echter de definitie van jobonzekerheid uitgebreid. Jobonzekerheid omvat niet alleen onzekerheid over de continuïteit van de job, maar omvat ook onzekerheid over het behoud van gewaardeerde werkkenmerken (zoals loon, carrièremogelijkheden en functie). Hellgren, Sverke en Isaksson (1999) noemen deze twee dimensies respectievelijk kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid.

Kwantitatieve jobonzekerheid

Onzekerheid over het voortbestaan van de arbeidsplaats werd reeds uitvoerig onderzocht. Uit heel wat onderzoek blijkt dat jobonzekerheid negatief gerelateerd is aan verschillende welzijnsmaten. Bovendien bestaat er heel wat evidentie voor het causale effect van jobonzekerheid op deze welzijnsmaten. Zo wordt in vrijwel elke studie een negatieve samenhang tussen jobonzekerheid en arbeidstevredenheid gevonden (Ashford, Lee & Bobko, 1989; Davy, Kinicki & Scheck, 1997). Daarnaast blijkt jobonzekerheid ook gerelateerd te zijn aan burn-out (bijvoorbeeld Dekker & Schaufeli, 1995). Ook voor meer algemene maten van psychisch welzijn (Hellgren e.a., 1999) en levenstevredenheid (Lim, 1997) wordt een negatieve samenhang met jobonzekerheid teruggevonden.

Jobonzekerheid heeft niet alleen een impact op de individuele beleving van werknemers, maar het heeft ook gevolgen voor de organisatie. Jobonzekerheid beïnvloedt immers diverse organisationele attitudes en gedragingen. Zo blijkt jobonzekerheid samen te hangen met een lagere bedrijfsbinding (Sverke, Hellgren, Näswall, Chirumbolo, De Witte & Goslinga, 2004), wantrouwen in het management (Ashford e.a., 1989) en weerstand tegen veranderingen (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984). Jobonzekere werknemers blijken ook een grotere verloopintentie te vertonen (Davy e.a., 1997). Daarnaast gaat jobonzekerheid gepaard met een reductie van inzet en productiviteit (De Witte, 2000).

Bovendien blijkt uit longitudinaal onderzoek (Van Vuuren, 1990) dat jobonzekerheid een chronische stressor is. Jobonzekerheid is niet alleen problematisch op korte termijn, maar ook op lange termijn. Hoe langer men met jobonzekerheid geconfronteerd wordt, hoe slechter dit is voor het welzijn.

Kwalitatieve jobonzekerheid

Onderzoek over de gevolgen van kwalitatieve jobonzekerheid staat nog in de kinderschoenen. Er is minder geweten over de samenhang tussen kwalitatieve jobonzekerheid en diverse welzijnsmaten. Uit het schaarse onderzoek weten we dat kwalitatieve jobonzekerheid significant samenhangt met

psychosomatische klachten, depressieve gevoelens, angst en vijandigheid ten opzichte van anderen (Kuhnert, Sims & Lahey, 1989). Een recente studie (Bohets & De Witte, 2006) toont aan dat er een significante samenhang bestaat tussen kwalitatieve jobonzekerheid enerzijds en lagere arbeidstevredenheid en psychisch onwelzijn anderzijds. In een longitudinale studie vinden Nelson, Cooper en Jackson (1995) dat onzekerheid over verschillende werkaspecten (zoals rolonduidelijkheid en onduidelijkheid over communicatie) de arbeidstevredenheid en de mentale en fysieke gezondheid negatief beïnvloedt.

Onderzoek naar de samenhang met kwalitatieve jobonzekerheid is niet enkel schaars, maar is vaak niet duidelijk te interpreteren. De metingen van jobonzekerheid omvatten dikwijls vormen van zowel kwalitatieve als kwantitatieve jobonzekerheid. De resultaten van dergelijk onderzoek laten dan ook geen eenduidige conclusies toe, omdat de effecten van beide deelcomponenten niet kunnen worden onderscheiden. Zo doen Hellgren e.a. (1999) in hun longitudinale studie een 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 werkkenmerken. Uit hun onderzoek blijkt dat periodes van (kwalitatieve en kwantitatieve) jobonzekerheid negatieve gevolgen hebben voor de fysieke gezondheid en het welzijn. In hoeverre kwalitatieve jobonzekerheid deze effecten veroorzaakt, kan echter niet worden uitgemaakt.

Samenhangen tussen jobonzekerheid en de beleving

Kunnen we vanuit de literatuur suggesties doen over verwachte verbanden tussen kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid enerzijds en de verschillende belevingsindicatoren anderzijds?

Op basis van het latente deprivatiemodel van Jahoda (1982) kunnen we verwachten dat de impact van kwalitatieve jobonzekerheid beperkter is dan deze van kwantitatieve jobonzekerheid. Volgens het latente deprivatiemodel vervult arbeid enkele belangrijke functies. De meest manifeste functie van werk is de vervulling van de economische behoefte (het

inkomen). Daarnaast vervult arbeid ook een sociale behoefte (zoals het ontwikkelen van sociale contacten en het verwerven van aanzien en identiteit). Wanneer men geconfronteerd wordt met een dreiging om de job te verliezen (kwantitatieve jobonzekerheid), dan komen al deze behoeftes in het gedrang. Kwalitatieve jobonzekerheid is daarom wellicht minder problematisch, omdat men de vervulling van alle behoeftes niet dreigt te verliezen. Men wordt 'enkel' geconfronteerd met de kans dat deze behoeftes in mindere mate vervuld zullen worden.

Anderzijds kan ook voortgebouwd worden op de suggestie van Sverke e.a. (2002). Volgens hen kunnen indicatoren voor de beleving op het werk (zoals arbeidstevredenheid) als reacties op korte termijn beschouwd worden en indicatoren voor de ruimere beleving (zoals psychisch welzijn) als reacties op lange termijn. Het problematische karakter van kwantitatieve jobonzekerheid zal zich vooral weerspiegelen in reacties op lange termijn, terwijl kwalitatieve jobonzekerheid eerder reacties op korte termijn zal beïnvloeden. Resultaten uit de studie van Hellgren e.a. (1999) ondersteunen deze veronderstelling. Zij vinden dat kwalitatieve jobonzekerheid een sterkere samenhang vertoont met arbeidstevredenheid en verlooptentatie, en dat kwantitatieve jobonzekerheid sterker samenhangt met de invloed van het werk op de privé-situatie.

Onderzoeksvragen

We gaan de samenhang na tussen beide vormen van jobonzekerheid en een groot aantal belevingsindicatoren. We verwachten daarbij dat zowel kwantitatieve als kwalitatieve jobonzekerheid een negatieve samenhang vertonen met psychisch welzijn, arbeidstevredenheid en bedrijfsbinding. Een positieve samenhang verwachten we tussen jobonzekerheid en ziekteverzuim, psychosomatische klachten en verlooptentatie. Aansluitend onderzoeken we ook welke van beide vormen van jobonzekerheid de grootste samenhang vertoont met de verschillende belevingsindicatoren.

In vorig onderzoek over jobonzekerheid wordt niet steeds voor de impact van werkkenmerken gecontroleerd. In dit onderzoek hebben we dit wel gedaan, omdat werkkenmerken ook een invloed kunnen hebben op welzijn. We kozen voor de werk-

kenmerken zoals die in het Job Demand-Control-Support model van Karasek en Theorell (1990) worden gedefinieerd. Dit is een gevalideerd model, dat verschillende cruciale werkdimensies omvat. Daarnaast werd de samenhang tussen jobonzekerheid en de verschillende welzijnsmaten ook gecontroleerd voor enkele achtergrondkenmerken (geslacht, leeftijd, beroepsstatuut, gezinssituatie, opleidingsniveau en aantal kinderen).

Onderzoek

Dataverzameling

De data voor deze studie zijn afkomstig van het Belgisch bankenonderzoek, uitgevoerd in 2001, in opdracht van het Paritair Comité 310 (Van Ruysseveldt, Manshoven, De Witte, Van Den Bergh, Bundervoet & Van Hootegem, 2003). De data werden verzameld aan de hand van een schriftelijke vragenlijst tussen mei en augustus 2001.

Steekproef

Alle banken die op het moment van het onderzoek onder Paritair Comité 310 vielen, namen deel aan het onderzoek. Bij de samenstelling van de steekproef werd rekening gehouden met de grootte van elke bank. Binnen elke bank werden de deelnemers toevallig geselecteerd. Hiervoor werden de officiële werknemerslijsten van de betrokken banken gebruikt. Van de 15 003 opgestuurde vragenlijsten, werden 7 146 ingevulde exemplaren teruggestuurd. Dit komt neer op een globale respons van 47,6%. De steekproef was heterogeen en representatief voor bedienden in de banksector, maar niet voor de Vlaamse beroepsbevolking. De steekproef bestond vooral uit bedienden, afgestudeerden uit het hoger onderwijs buiten de universiteit en mensen tewerkgesteld in de tertiaire sector.

Meetinstrumenten

Kwantitatieve jobonzekerheid werd gemeten aan de hand van vijf items, ontleend aan De Witte (2000). De items verwijzen naar twee dimensies van jobonzekerheid (Borg, 1992); een cognitieve (bijvoorbeeld "Ik ben er zeker van dat ik mijn werk

zal kunnen behouden”), en een affectieve (bijvoorbeeld “Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan”). Ze werden beoordeeld op een vier-puntenschaal, van (1) helemaal oneens tot (4) helemaal eens.

We onderzochten *onzekerheid over de arbeidsinhoud* als kwalitatieve component van jobonzekerheid. De respondenten dienden op een vijf-puntenschaal de kans aan te geven dat het beoordeelde aspect zal verbeteren of verslechteren in de toekomst. De aspecten die beoordeeld moesten worden, waren de arbeidsinhoud, de mate waarin men zijn/haar deskundigheid kan gebruiken in het werk en de mate van autonomie in het werk.

Verschillende aspecten van de *beleving* werden gemeten. We gingen de impact van jobonzekerheid op welzijn op het werk en ruimer welzijn na. Als indicatoren voor welzijn op het werk gebruikten we arbeidstevredenheid, burn-out, bedrijfsbinding, verloopintentie en ziekteverzuim. Psychisch welzijn en psychosomatische klachten werden gebruikt als indicatoren voor het ruimer welzijn.

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 vijf-puntenschaal aan hoe tevreden ze waren. Uit een meta-analyse van het concept arbeidstevredenheid blijkt dat het verdedigbaar is om dit concept met slechts één item te meten (Wanous, Reichers & Hudy, 1997).

Burnout werd gemeten aan de hand van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) die de drie dimensies van burn-out – emotionele uitputting, distantie en competentie – omvat. De schaal ‘emotionele uitputting’ (vijf items, bijvoorbeeld “Ik voel mij mentaal uitgeput door mijn werk.”) had een Cronbach’s alpha van .87. Cronbach’s alpha is een maat die de betrouwbaarheid van de schaal weergeeft. Voor de schaal ‘distantie’ (vijf items, bijvoorbeeld “Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.”) bedroeg die .78. Voor de schaal ‘competentie’ (zes items, bijvoorbeeld “Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen.”) werd een alpha van .75 gevonden.

Bedrijfsbinding werd gemeten met vier items, die de mate van betrokkenheid bij en identificatie met

het bedrijf nagaan (bijvoorbeeld “Ik voel een emotionele band met mijn bank.”). We vonden voor deze schaal een alpha van .89.

Verloopintentie werd gemeten met vijf items die op een vier-puntenschaal moesten gescoord worden (1 = helemaal oneens en 4 = helemaal eens). Voor deze schaal werd een Cronbach’s alpha van 0.94 gevonden. Met deze schaal wilden we nagaan in welke mate men de intentie had om op korte termijn van werkgever te veranderen (bijvoorbeeld “Ik ben van plan om het komende jaar van job te veranderen.”).

Ziekteverzuim werd nagegaan via het aantal keer dat men thuis is gebleven in de afgelopen twaalf maanden door ziekte.

Het *psychisch welzijn* werd gemeten met de 12-item-versie van de General Health Questionnaire (GHQ-12), een internationaal gevalideerd meetinstrument (Goldberg, 1978). Op een vier-puntenschaal konden de deelnemers beoordelen hoe ze zich de afgelopen weken gevoeld hadden en welke klachten ze in die periode hadden ervaren. Hoe hoger de score, hoe lager het psychisch welzijn. De Cronbach’s alpha van deze schaal bedroeg .86.

Met de schaal *psychosomatische klachten* willen we nagaan of men lichamelijke klachten heeft die een psychische oorzaak hebben en die geen duidelijk aanwijsbare lichamelijke oorzaak hebben (bijvoorbeeld hoofdpijn, duizeligheid, gewrichtspijnen). Deze schaal bestond uit 29 items die op een vijf-puntenschaal gescoord moesten worden. De deelnemers werd gevraagd hoe vaak ze gedurende de voorbije twaalf maanden een bepaalde klacht ervaren hadden. De betrouwbaarheid van deze schaal bedroeg .94.

De *werkkenmerken* die in dit onderzoek in rekening gebracht werden, waren: jobvereisten, vaardigheidsbenutting, autonomie, relatie met collega’s en relatie met de verantwoordelijke. Met deze werkkenmerken worden de kerndimensies van het Job Demand-Control-Support model van Karasek en Theorell (1990) gemeten. De deelnemers werd gevraagd om uitspraken te beoordelen op een vier-puntenschaal (1 = helemaal oneens tot 4 = helemaal eens).

Tabel 1

	Arbeids- tevreden- heid	Uitputting	Distantie	Compe- tentie	Bedrijfs- binding	Verloop- intentie	Ziekte- verzuim (aantal keer afwezig)	Ziekte- verzuim (aantal dagen afwezig)	Psychisch welzijn	Psycho- matische klachten
Man	-.05***	-.02	.07***	.05***	-.01	.08***	-.12***	-.12***	-.03*	-.17***
Leeftijd	.05***	.04*	.03	.01	.12***	-.33***	-.04**	.01	.03*	.08***
Aantal kinderen	.02	-.02	-.01	.01	.02	.01	-.02	-.02	-.01	-.04**
Partner met kinderen	-.01	-.02	.01	-.03	-.01	-.02	.00	.02	-.04*	.00
Partner zonder kinderen	-.02	-.03*	.00	-.02	.03	-.03*	-.00	.00	-.02	-.01
Geen diploma/lager secundair	.02	.03*	-.02	.01	.07***	-.10***	.03*	.04**	.01	.07***
Hoger secundair	.04**	.03*	.01	-.01	.03*	-.09***	.01	.01	.03*	.04**
Universitair	-.05***	.03*	.07***	-.05***	-.11***	.14***	.01	-.03	-.01	-.02
Kader	.01	-.01	.01	.01	.05***	.06***	-.04**	-.05**	.03	-.05***
Directie	.03*	-.03*	-.04**	.02	.08***	.03*	-.05**	-.03*	-.01	-.05***
Werkenmerken										
Jobverreisten	-.13***	.33***	.11***	.08***	.09***	.07***	-.01	.00	.26***	.20***
Vaardigheidsbenutting	.16***	-.04**	-.10***	.13***	.14***	-.06***	-.05**	-.04*	.01	-.05***
Autonomie	.20***	-.10***	-.19***	.24***	.05**	-.06***	-.05***	-.05**	-.12***	-.05**
Relatie met collega's	.07***	-.05***	-.05***	.07***	.05***	-.06***	-.02	.00	-.03**	-.04**
Relatie met verantwoordelijke	.16***	-.07***	-.17***	.07***	.13***	-.16***	-.04**	-.05***	-.12***	-.06***
Jobonzekerheid										
Kwantitatieve jobonzekerheid	-.14***	.16***	.18***	-.15***	-.05***	.22***	.03*	.03*	-.18***	.21***
Kwalitatieve jobonzekerheid (Onzekerheid over de arbeidsin- houd)	-.15***	.11***	.20***	-.10***	-.09***	.11***	.01	.01	-.13***	.10***
F-waarde	145.74***	111.03***	150.73***	104.24***	57.03***	159.73***	20.08***	19.15***	103.25***	97.37***
df 1 (df 2)	2 (6373)	2 (6295)	2 (6228)	2 (6226)	2 (6364)	2 (6340)	2 (6340)	2 (6333)	2 (6335)	2 (6080)
R	.53	.48	.54	.47	.36	.55	.23	.22	.47	.46
R ²	.28	.23	.29	.22	.13	.30	.05	.05	.22	.21
R ² change ¹	.04	.03	.06	.03	.01	.05	.00	.00	.04	.05

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

R²change is de proportie unieke variantie verklaard door kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid.

Jobvereisten verwijzen naar de mentale belasting die een job met zich meebrengt, en dus naar belastende aspecten ($\alpha = .72$). We vroegen bijvoorbeeld in welke mate men het eens of oneens is met de uitspraak “*Mijn werk vereist dat ik beelhard werk.*”. *Vaardigheidsbenutting* betreft de mate waarin de job werknemers toelaat om hun vaardigheden te gebruiken en verder te ontwikkelen ($\alpha = .70$). Zo vroegen we de deelnemers om de uitspraak “*Mijn werk vereist een hoge mate van deskundigheid.*” te beoordelen. *Autonomie* verwijst naar de mate waarin werknemers zelfstandig kunnen beslissen over de uitvoering van hun job (bijvoorbeeld “*Mijn werk biedt mij de ruimte om veel beslissingen te nemen.*”). Voor deze schaal vonden we een α van .68.

Relatie met collega's en relatie met verantwoordelijke verwijzen naar de kwaliteit van beide relaties en de mate van (emotionele en praktische) ondersteuning die men respectievelijk van collega's ($\alpha = .72$) en van de verantwoordelijke ($\alpha = .86$) krijgt. Voorbeelden van te beoordelen uitspraken zijn: “*Mijn verantwoordelijke is bezorgd om het welzijn van zijn/haar medewerkers.*” en “*Mijn collega's zijn vriendelijk.*”.

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

Analyse

In de analyses van dit onderzoek werd gecontroleerd voor zes achtergrondkenmerken: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, gezinssituatie, aantal kinderen en beroepsstatuut. Opdat deze achtergrondkenmerken opgenomen kunnen worden in de regressieanalyses werden deze waar nodig omgezet naar dummy-variabelen. De achtergrondkenmerken ‘leeftijd’ en ‘aantal kinderen’ zijn continue variabelen en werden niet gehercodeerd tot dummy-variabelen.

Voor de toetsing van de hypothesen werd gebruik gemaakt van lineaire regressieanalyses met behulp van SPSS 12.0. In deze regressieanalyses werden steeds de achtergrondkenmerken in een eerste blok ingevoerd en in een tweede blok werden ver-

schillende werkkenmerken ingevoerd en in een derde blok kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. Per belevingsindicator werd een afzonderlijke analyse uitgevoerd.

Om na te gaan welk van beide vormen van jobonzekerheid de grootste samenhang vertoont met de verschillende belevingsindicatoren, werden de gestandaardiseerde beta-coëfficiënten van kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid door middel van een F-toets met elkaar vergeleken.

Resultaten

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

Na controle voor achtergrondkenmerken en werkkenmerken vonden we dat beide vormen van jobonzekerheid significante samenhangen vertonen met de verschillende maten voor *welzijn op het werk*. We vonden echter geen significante samenhang tussen onzekerheid over de arbeidsinhoud en beide maten van ziekteverzuim ($\beta = .01$, n.s.), en slechts een licht significante samenhang tussen kwantitatieve jobonzekerheid en ziekteverzuim ($\beta = .03$, $p < .05$).

We vonden dat beide vormen van jobonzekerheid significant verband houden met arbeidstevredenheid: jobonzekerere werknemers zijn beduidend minder tevreden over hun job ($\beta = -.14$, $p < .001$ voor kwantitatieve jobonzekerheid; $\beta = -.15$, $p < .001$ voor kwalitatieve jobonzekerheid). Daarnaast vonden we bij jobonzekerere werknemers verhoogde burn-outscores: ze vertonen meer uitputtingsverschijnselen ($\beta = .16$, $p < .001$ voor kwantitatieve jobonzekerheid; $\beta = .13$, $p < .001$ voor kwalitatieve jobonzekerheid), nemen meer afstand van hun werk ($\beta = .16$, $p < .001$ voor kwantitatieve jobonzekerheid; $\beta = .11$, $p < .001$ voor onzekerheid over de arbeidsinhoud) en voelen zich minder competent ($\beta = .18$, $p < .001$ voor kwantitatieve jobonzekerheid; $\beta = .20$, $p < .001$ voor kwalitatieve jobonzekerheid). Zowel kwantitatieve ($\beta = .22$, $p < .001$) als kwalitatieve jobonzekerheid ($\beta = .11$, $p < .001$) blijken gepaard te gaan met een hoge verloopintentie. Tenslotte vonden we dat jobonzekerere werknemers een beduidend lagere bedrijfsbinding vertonen ($\beta = -.05$, $p < .001$ voor kwantitatieve jobonzekerheid;

$\beta = -.09$, $p < .001$ voor kwalitatieve jobonzekerheid).

Ook voor de *ruimere belevingsmaten* werden significante samenhangen gevonden. Zowel kwantitatieve ($\beta = -.18$, $p < .001$) als kwalitatieve jobonzekerheid ($\beta = -.13$, $p < .001$) zijn gerelateerd aan een verlaagd psychisch welzijn. Vooral kwantitatieve jobonzekerheid blijkt beduidend meer gepaard te gaan met het vertoon van meer psychosomatische klachten ($\beta = .21$, $p < .001$), maar ook voor kwalitatieve jobonzekerheid vonden we een significante samenhang ($\beta = .10$, $p < .001$).

Voor de meeste belevingsmaten (emotionele uitputting, competentie, verlooptentent, psychisch welzijn, psychosomatische klachten) vonden we een sterkere samenhang met kwantitatieve jobonzekerheid dan met kwalitatieve jobonzekerheid. Kwalitatieve jobonzekerheid bleek dan weer een sterkere samenhang te vertonen met bedrijfsbinding. Wat arbeidstevredenheid, distantie en de twee maten van ziekteverzuim betreft, vonden we geen verschillen tussen kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid.

Conclusie

In de lijn met vorige onderzoeken vonden we dat jobonzekerheid gepaard gaat met een minder positieve beleving. Jobonzekerere werknemers zijn minder tevreden over hun job, voelen zich minder betrokken bij de organisatie, identificeren er zich ook minder mee, en denken er meer over om in de nabije toekomst hun huidige job te verlaten. Bovendien vonden we hogere burn-out scores bij deze werknemers. Niet alleen de beleving op het werk wordt minder positief, ook met de ruimere beleving is het slechter gesteld. Zo vonden we dat jobonzekerheid gepaard gaat met psychisch onwelzijn en meer psychosomatische klachten.

Onze resultaten bevestigen grotendeels de veronderstelling die gemaakt kan worden op basis van het latente deprivatiemodel van Jahoda. Kwantitatieve jobonzekerheid vertoont de grootste samenhang met de meeste belevingsindicatoren (emotionele uitputting, verminderde competentie, verlooptentent, psychosomatische klachten en psychisch welzijn). De welzijnsmaten waar de samenhangen

even sterk bleken te zijn, betreffen vooral indicatoren voor de beleving op het werk (arbeidstevredenheid, distantie en ziekteverzuim). Dit suggereert dat kwantitatieve jobonzekerheid problematischer is dan kwalitatieve jobonzekerheid.

We stelden tevens vast dat onze resultaten deels in lijn liggen van de suggestie van Hellgren e.a. (2002). Zij suggereren dat indicatoren voor de beleving op het werk als reacties op korte termijn beschouwd kunnen worden en indicatoren voor de ruimere beleving als reacties op lange termijn. We vonden dat kwantitatieve jobonzekerheid de grootste samenhang vertoonde met de verschillende indicatoren voor de ruimere beleving (psychisch welzijn, psychosomatische klachten en emotionele uitputting). Kwalitatieve jobonzekerheid bleek een grotere samenhang te vertonen met bedrijfsbinding. Maar voor de meeste maten van welzijn op het werk (arbeidstevredenheid, twee maten van ziekteverzuim, distantie) vonden we geen verschillen tussen kwantitatieve en kwalitatieve jobonzekerheid. Tegenstrijdig aan de veronderstelling vonden we een sterker effect van kwantitatieve jobonzekerheid op verlooptentent.

Een bemerking bij deze resultaten is wel gepast. Dit onderzoek vond plaats in een specifieke sector (de banksector), die op het ogenblik van het onderzoek grote veranderingen doormaakte (onder meer fusies). Hierdoor bestaat de mogelijkheid dat onzekerheid in onze steekproef prominenter aanwezig is, waardoor de resultaten enigszins beïnvloed worden. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of deze resultaten stand houden in een steekproef waar onzekerheid minder sterk aanwezig is.

Uit deze studie blijkt dat jobonzekerheid een niet te onderschatten stressor op het werk is: zowel kwantitatieve jobonzekerheid als onzekerheid over de arbeidsinhoud blijkt de beleving van werknemers te beïnvloeden. De gevolgen van jobonzekerheid blijven niet beperkt tot de werkvloer. Ook het ruimere welzijn ondervindt er de gevolgen van, waardoor ook het leven naast het werk beïnvloed wordt.

*Yasmin Handaja
Hans De Witte
Departement Psychologie
K.U.Leuven*

Bibliografie

- Ashford, S., Lee, C. & Bobko, P. (1989). Content, causes and consequences of job insecurity: a theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32 (4), pp. 803-829.
- Bohets, K. & De Witte, H. (2006). Heeft coping een invloed op (de relatie tussen) baanonzekerheid, welzijn en arbeidstevredenheid? *Gedrag & Organisatie*, 19(2), pp. 113-139.
- Borg, I. (1992). Überlegungen und Untersuchungen zur Messung der Subjektiven Unsicherheit der Arbeitsstelle. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36(3), pp. 107-116.
- 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, pp. 323-349.
- Dekker, S. & Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: a longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), pp. 57-63.
- De Witte, H. (1997). Is jobonzekerheid problematisch? Een pleidooi voor meer onderzoeks- en beleidsaandacht op basis van een bedrijfsenquête. In K. Van Hoof (Red.), *De arbeidsmarktonderzoekersdag 1997. Verslagboek. Dossier nr. 14* (pp. 105-119). Leuven: Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming.
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Tailieu (Reds.), *Van groep tot gemeenschap*. Liber Amicorum Prof. dr. L. Lagrou. Leuven: Garant.
- De Witte, H. (2006). Onzeker over de toekomst van je baan: een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. In B. Raymaekers, & G. Van Riel (Reds.), *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw*, pp. 251-277. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Greenhalgh, L. & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), pp. 438-448.
- Goldberg, D.P. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor: National Foundation for Educational Research.
- 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), pp. 179-195.
- Jahoda, M. (1982). *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Book.
- Kuhnert, K., Sims, R. & Lahey, M. (1989). The relationship between job security and employee health. *Group & Organization Studies*, 14(4), pp. 399-410.
- Lim, V. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work & Stress*, 11, 251-266.
- 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, pp. 57-71.
- 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), pp. 242-264.
- Sverke, M., Hellgren, J., Näswall, K., Chirumbolo, A., De Witte, H. & Goslinga, S. (2004). *Job insecurity and union membership. European unions in the wake of flexible production*. Brussels: P.I.E.-Peter Lang.
- Van Ruysseveldt, J., Manshoven, J., De Witte, H., Van den Bergh, O., Bundervoet, J. & Van Hootegem, G. (2003). Stress en welzijn in de banksector. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 13(4), pp. 174-178.
- Van Vuuren, T. (1990). Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisatiele veranderingen. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Wanous, J., Reichers, A. & Hudy, M. (1997). Overall job satisfaction: how good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82, pp. 247-252.