

T

TIJDELIJK WERK EN JOBONZEKERHEID

De impact op jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid, performantie en verloopintentie

Nele De Cuyper & Hans De Witte
Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven

Inleiding

Nieuwe en complexe technologieën, toenemende wereldwijde competitie en een onvoorspelbaar economisch klimaat vormen enkele van de vele uitdagingen waarmee organisaties van vandaag worden geconfronteerd. Als antwoord hierop installeren zowel overheidsinstellingen als privé-ondernemingen verschillende vormen van flexibiliteit. Dit wordt bij uitstek duidelijk in de gehanteerde HR-praktijken en op de arbeidsmarkt (Brewster, Mayne & Tregaskis, 1997): het toegenomen belang van 'atypische' of 'contingente' tewerkstellingsvormen kan niet ontkend worden.

In deze bijdrage concentreren we ons op een onderdeel binnen deze ruime groep van atypische tewerkstelling, met name op contractuele flexibiliteit, meer specifiek op tijdelijke tewerkstelling. Verschillende rapporten (o.a. OECD, 2002; Goudswaard & Andries, 2002; Benach, Gimeno & Benavides, 2002; Paoli & Merllié, 2002) schatten het aandeel van tijdelijke ten opzichte van de totale tewerkstelling op 11% tot 14%.

Er kan beargumenteerd worden dat tijdelijk werk een objectieve en directe meting is van het traditionele psychologische – en dus subjectieve – concept van jobonzekerheid. Op die manier worden twee cruciale variabelen binnen het flexibiliteitsdebat gerelateerd. Er kan dus verwacht worden dat beide, tijdelijk werk en jobonzekerheid, een hoge correlatie zullen vertonen. Toch zal deze correlatie geenszins perfect zijn, al was het maar omdat de concepten verschillen op de objectief-subjectief dimensie. Bijvoorbeeld: wanneer werknemers geconfronteerd worden met herstructureringen, al dan niet gepaard gaande met ontslag, dan is het gevoel jobonzeker te zijn niet alleen voor tijdelijke werknemers voorbehouden. Precies deze economie-gestuurde trends, zeker in combinatie met een toenemend aantal tijdelijke contracten, zorgt voor een groeiend aantal jobonzekere werknemers.

Verder bouwend op het werk van De Witte et al. (2003), zullen we in wat volgt de hoofd- en interactie-effecten van de centrale variabelen onderzoeken op twee types van variabelen: jobtevre-

denheid en organisatiebetrokkenheid representeren de eerder attitude-gerichte variabelen, performantie en verloopintentie daarentegen meten gedrag of intentie tot het stellen van gedrag.

1.1 Tijdelijk werk gesitueerd

Tijdelijk werk wordt vaak tot meestal gesitueerd binnen het ruimere flexibilitatsdebat. Bijvoorbeeld, wanneer men het heeft over typisch werk ten opzichte van atypisch, contingent of precair werk, dan vergelijkt men fulltime, vaste tewerkstelling bij één werkgever met werk dat verschilt op één van deze karakteristieken (vb. Vander Steene et al., 2002; Benach, Gimeno & Benavides, 2002; Brewster, Mayne & Tregaskis, 1997; De Grip, Hoevenberg & Willems, 1997; De Jonge & Geurts, 1997; Kaiser, 2002; Martens, Nijhuis, Van Boxtel & Knottnerus, 1997; Raghuram, London & Larsen, 2001).

Om dit ruime kader inzichtelijker te maken, wordt wel eens verwezen naar het onderscheid tussen interne en externe flexibiliteit (vb. De Jonge & Geurts, 1997). Interne flexibiliteit verwijst naar maatregelen die betrekking hebben op de werkkrachten direct tewerkgesteld door de organisatie. Externe flexibiliteit daarentegen betreft werknemers van buiten de organisatie. Tijdelijke werkkrachten worden geklasseerd onder externe flexibiliteit, hoewel zij wel degelijk en formeel deel uitmaken van de organisatie. Daarom wordt het onderscheid tussen contractuele (het installeren van verschillende contractuele vormen om flexibilitatsbehoeften op te vangen) en temporele (betreffende de werkuren van de werknemers, vb. Vander Steene et al., 2002) flexibiliteit als alternatief voorgesteld. Beide vormen zijn prototypes van numerieke flexibiliteit, duidelijk te onderscheiden van functionele flexibiliteit (vb. jobrotatie).

Contractuele flexibiliteit is geen synoniem voor tijdelijke tewerkstelling. Een voorbeeld van contractuele flexibiliteit maar niet van tijdelijk werk is het systeem van vervroegd brugpensioen. Een tweede illustratie stamt uit het maken van internationale vergelijkingen: hoewel uitzendarbeid traditioneel wordt beschouwd als tijdelijk werk (werknemers hebben een contract van bepaalde duur met het kantoor), kan dit niet gegeneraliseerd worden naar alle landen binnen Europa. In Zweden hebben de meeste uitzendkrachten een contract van onbepaalde duur met het kantoor. Om de onderzoeksfocus duidelijk af te lijnen, is een duidelijke definitie van het concept noodzakelijk. Het OECD-rapport (2002) geeft volgende definitie van tijdelijk werk: 'a job may be regarded as temporary if it is understood by both employer and employee that the termination of the job is determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment or return of another employee who has been temporarily replaced.' Dit betekent dat tijdelijk werk gezien wordt als tewerkstelling met beperkte duur (OECD, 2002),

waarbij de duur wordt bepaald aan hand van objectieve karakteristieken. Bovendien is het tijdelijke dan wel vaste karakter van tewerkstelling een formele karakteristiek van het arbeidscontract.

De werkgeversvoordelen verbonden aan tijdelijk werk zijn duidelijk: naast flexibiliteitsmaximalisatie, verlagen mogelijk ook de wervings- en rekruteringskosten en verbetert de selectie (Rigotti & Mohr, 2003). Voor de werknemer zijn deze voordelen veel minder eenduidig: meestal wordt tijdelijke tewerkstelling geassocieerd met negatieve gezondheidsgerelateerde effecten (vb. Benach, Gimeno & Benavides, 2002). Dit kan worden onderbouwd vanuit verschillende theoretische perspectieven, zoals beschreven in De Witte et al. (2003). Beards en Edwards (1995) suggereren dat het psychologische contract van tijdelijke werknemers transactioneel en asymmetrisch is, met een duidelijk machtsonevenwicht ten voordele van de werkgever. De werkstressliteratuur baseert zich op de veronderstelling dat de werk karakteristieken verbonden aan tijdelijke tewerkstelling inferieur zijn aan vaste tewerkstelling, resulterend in negatieve consequenties op het vlak van welzijn en gezondheid. Deze denkpijlers volgend, kan verondersteld worden dat tijdelijk werk zal resulteren in eerder negatieve scores op de verschillende variabelen betrokken in dit onderzoek. We vatten hieronder eerdere bevindingen van studies over deze variabelen kort samen.

Jobtevredenheid

Meestal vindt men een lager niveau van jobtevredenheid bij tijdelijke dan bij vaste werknemers (Letourneux, 1998; Zant et al., 1998). Dit resultaat wordt niet altijd gerepliceerd: Vander Steene et al. (2002) bijvoorbeeld, wijzen er op dat tijdelijke werknemers geen homogene groep zijn. Immers, in deze Vlaamse studie bleken werknemers met een contract van bepaalde duur meer tevreden, maar uitzendkrachten minder tevreden dan vaste werknemers. Percentage-gegevens vermeld in het OECD-rapport (2002) weerspiegelen dezelfde tendens. Benavides et al. (1999) en Benach et al. (2002) vinden in hun Europese studie geen significante verschillen tussen Belgische tijdelijke en vaste medewerkers. Het overzichtsartikel van Quinlan et al. (2000) illustreert deze 'gemengde' resultaten perfect: van de 24 studies opgenomen in het artikel, tonen 14 een negatief, 8 geen en 2 een positief verband tussen tijdelijk werk en jobtevredenheid. Hoewel deze resultaten zeker niet buiten beschouwing mogen worden gelaten, stellen we als een eerste hypothese (1A) voorop dat 'tijdelijk werk in vergelijking tot vast werk gerelateerd is aan een lager niveau van jobtevredenheid, na controle voor relevante achtergrondvariabelen'.

Organisatiebetrokkenheid

Tijdelijk werk wordt over het algemeen negatief gerelateerd met organisatiebetrokkenheid (o.a. Sverke et al., 2000; Vander Steene et al., 2002): permanente werknemers vertonen een sterkere betrokkenheid bij de organisatie, ongeacht of het gaat om de emotionele band met het bedrijf of de internalisering van bedrijfsproblemen. Andere studies ondersteunen deze bevindingen niet volledig. Goudswaard et al. (2000) bijvoorbeeld, vinden in een steekproef van 11 351 Nederlandse werknemers een duidelijk hogere betrokkenheid bij tijdelijke werknemers die de kans op een vast contract hoog inschatten dan bij werknemers die deze kans laag inschatten en zelfs dan bij vaste medewerkers. De tweede hypothese (1B) stelt dat 'tijdelijk werk geassocieerd is met een lagere organisatiebetrokkenheid in vergelijking met vast werk, en na controle voor relevante achtergrondkenmerken.'

Performantie

Onderzoeken die de relatie leggen tussen tijdelijk werk en performantie zijn eerder schaars. In een Nederlandse studie (Van Breukelen et al., 2000) werd aan tijdelijke (N=96) en vaste (N=102) werknemers gevraagd om hun performantie te evalueren. Dit resulteerde in gelijkaardige scores. In de lijn met de vorige hypothesen en met de gangbare theoretische opvattingen, stellen we echter als hypothese (1C) voorop dat 'tijdelijk werk in vergelijking met vast werk en na controle voor relevante achtergrondkenmerken, geassocieerd is met een lager performantie-niveau'.

Verloopintentie

Een overtuigende hoeveelheid onderzoeksmateriaal vindt dat tijdelijke werknemers meer de neiging hebben om de organisatie te verlaten dan vaste medewerkers (vb. Vander Steene et al., 2002). Toch wijzen Goudswaard et al. (2000) er op dat er een onderscheid moet worden gemaakt tussen werknemers die een perspectief hebben op een vast contract en diegenen waarbij dat niet het geval is. Wanneer men de kans op een vast contract erg hoog inschat, dan daalt de verloopintentie zelfs onder het niveau van diegenen die werken onder een vast contract.

Jobonzekerheid

Vermits tijdelijk werk vaak beschouwd wordt als een objectieve indicator van jobonzekerheid, is het niet verrassend dat verschillende onderzoekers een hoger niveau van jobonzekerheid vaststellen bij tijdelijke dan bij vaste medewerkers (o.a. Klandermans & Van Vuuren, 1999; Van Breukelen & Allegro, 1999; Vander Steene et al., 2002). Recente bevindingen (De Witte et al., 2003;

Van Doorne & De Witte, 2002) wijzen naar hetzelfde effect, zelfs na controle voor belangrijke achtergrondvariabelen. Dit leidt tot de vijfde hypothese (H2): ‘na controle voor relevante achtergrondkenmerken ervaren tijdelijke werknemers meer jobonzekerheid dan vaste werknemers.’

1.2 ■ ■ *Jobonzekerheid gesitueerd*

Zoals eerder vermeld, is het concept van jobonzekerheid sterk verbonden met het gangbare economische klimaat en de snel veranderende organisatie-omgeving, vaak uitmondend in bedrijfsveranderingen en -herstructureringen. Dit beïnvloedt de gepercipieerde jobonzekerheid, met mogelijk negatieve gevolgen op verschillende outputvariabelen, relevant voor zowel de organisatie als het individu.

Alle definities van jobonzekerheid onderscheiden het concept van eigenlijk jobverlies. Waar bij jobonzekerheid de nadruk ligt op onzekerheid en het gebrek aan controle, wordt jobverlies gekenmerkt door een duidelijk gedefinieerde situatie, niet voor interpretatie vatbaar, hoewel de negatieve gevolgen zeker niet ontkend kunnen en mogen worden. Jobonzekerheid is een bij uitstek subjectieve perceptie (o.a. De Witte, 1999; Sverke et al., 2002). In deze bijdrage wordt jobonzekerheid gedefinieerd als de bezorgdheid zijn job in de toekomst te verliezen (Van Vuuren & Klандermans, 1990; De Witte, 1999). Dit impliceert dat jobonzekerheid hier niet wordt opgevat als een multidimensioneel concept.

Zo gedefinieerd kan verwacht worden dat jobonzekerheid een sterk negatieve impact heeft op de verschillende variabelen van dit onderzoek. We vatten de onderzoeksgegevens hierrond kort samen, gebruik makend van het werk van Sverke, Hellgren & Näswall (2002)

Jobtevredenheid

Verskillende studies documenteren dat onzekere werknemers lagere niveaus van jobtevredenheid rapporteren dan zekere werkkrachten, hoewel de sterkte van de verbanden sterk verschilt over de verschillende studies heen.

Organisatiebetrokkenheid

De meeste studies die de relatie tussen jobonzekerheid en organisatiebetrokkenheid bestuderen, vinden matige tot sterk negatieve verbanden, hoewel ook enkele studies geen significante effecten vinden.

Performantie

Een hoog niveau van jobonzekerheid resulteert in lagere zelfgerapporteerde performantie-niveaus, hoewel niet alle studies deze algemene bevinding onderschrijven.

Verloopintentie

Jobonzekerheid is positief geassocieerd met verloopintentie in de meeste studies, hoewel ook hier verschillen worden opgetekend met betrekking tot de sterkte van de relaties.

Het overzichtswerk van Sverke et al. (2002) suggereert dat jobonzekerheid negatief gerelateerd is met jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie, terwijl het een positieve band onderhoudt met verloopintentie. De volgende hypothesen liggen in de lijn van deze bevindingen: na controle voor relevante achtergrondvariabelen en voor het contracttype, zal jobonzekerheid...

H3A negatief gerelateerd zijn aan jobtevredenheid;

H3B negatief gerelateerd zijn aan organisatiebetrokkenheid;

H3C negatief gerelateerd zijn aan performantie;

H3D positief gerelateerd zijn aan verloopintentie.

Het is belangrijk te benadrukken dat we bij deze set hypothesen niet alleen controleren voor de relevante achtergrondkenmerken, maar ook voor het contracttype: op die manier wordt het autonome effect van jobonzekerheid, i.e. het effect uitgezuiverd voor het contracttype, onderzocht.

1.3 *Relatie tussen het contracttype en jobonzekerheid*

Jobonzekerheid en contracttype zijn in het algemeen sterk, maar zeker niet perfect gecorreleerd. Wanneer we het hadden over de gevolgen van tijdelijk werk, werd deze relatie reeds gedocumenteerd. Toch blijft de vraag naar de relatie tussen de twee concepten open. Het antwoord op deze vraag maakt het mogelijk de effecten van de twee variabelen op de verschillende uitkomstvariabelen te verhelderen en te begrijpen.

Verskillende hypothesen zijn mogelijk wanneer jobonzekerheid wordt beschouwd als een variabele die tussenkomt in de relatie tussen contracttype en de verschillende afhankelijke variabelen. De eerste hypothese heeft betrekking op het autonome effect van jobonzekerheid, resulterend in de hypothese beschreven als H3: jobonzekerheid is negatief geassocieerd met job-

tevredenheid, organisatiebetrokkenheid en performantie en is positief geassocieerd met verloopintentie, steeds na controle voor achtergrondkenmerken en het type van contract.

Maar ook een interactie-effect tussen jobonzekerheid en contracttype valt niet uit te sluiten: het is mogelijk dat jobonzekerheid een andere impact heeft op tijdelijke dan op vaste medewerkers, opnieuw na controle voor de achtergrondkenmerken. Dit is hypothese vier. In de hypothese wordt de richting van het effect niet opgenomen. In plaats daarvan onderzoeken we uit exploratieve overwegingen twee alternatieven, gesuggereerd door De Witte et al. (2003). Het eerste alternatief bouwt verder op de werkstressliteratuur: vermits beide centrale variabelen, jobonzekerheid en tijdelijk werk, beschouwd worden als stressoren, kan er verwacht worden dat hun combinatie tot nog negatievere scores leidt (i.e. lagere jobtevredenheid, lagere organisatiebetrokkenheid, lagere performantie, hogere verloopintentie). We verwijzen naar dit alternatief als de 'intensifiëringshypothese'. De psychologische contracttheorie biedt een tweede alternatief: permanente en tijdelijke werknemers hebben mogelijk andere verwachtingen op het gebied van jobonzekerheid. Bovendien is het niet uit te sluiten dat vaste werknemers meer stress ondervinden wanneer deze verwachtingen niet ingevuld worden. Concreet betekent dit dat vaste medewerkers in een onzekere jobsituatie minder tevreden en betrokken zullen zijn, lagere performantieniveaus rapporteren en een hogere verloopintentie dan hun collega's in een zekere situatie. Voor tijdelijken verwachten we een minder groot verschil wanneer de factor onzekerheid geïntroduceerd wordt. We refereren aan deze gedachtegang als 'de schendingshypothese'.

2 *Method*

2.1 *■ ■ Dataverzameling*

De cross-sectionele surveydata maken deel uit van een ruimer Europees project, Psycones (Psychological Contracting across Employment Situations), met zeven deelnemende landen (Isaksson et al., 2003). In deze paper worden uitsluitend de Vlaamse data gebruikt. De vragenlijsten werden verdeeld en ingezameld in zes organisaties in de lente van 2002. In totaal namen 639 respondenten deel. Van de eerste industriële organisatie namen vooral arbeiders deel (N=144; respons: 80%), terwijl de respondenten van de tweede industriële organisatie (N=56; respons: 51%) vooral hoogopgeleide professionals waren, met een meerderheid tewerkgesteld als ingenieur. Verder werden vragenlijsten verdeeld in de kleinhandel (N=38), een onderzoeksinstituut (N=46; respons: 76) en uitzendkantoren (N=39). Tenslotte werd een overheidsziekenhuis aangesproken (N=316; respons: 76%).

2.2 Respondenten

Tabel 1 geeft enkele samenvattende indicatoren.

Tabel 1

De steekproef

Type contract	Vast	70%
	Tijdelijk	30%
Beroepspositie	Arbeider	25%
	Gewone bediende	25%
	Hoger bediende	40%
	Management / kaderlid	10%
Geslacht	Vrouw	60%
	Man	40%
Leeftijd	<30 jaar	31%
	30-40 jaar	36,5%
	>40 jaar	32,6%
	Gemiddelde	36 jaar
Leeftijd beëindiging fulltime opleiding	Gemiddelde	20 jaar

30% van de steekproef bestaat uit tijdelijke werknemers: uitzendarbeiders, werknemers met een contract van bepaalde duur, dagarbeiders, proefcontracten, ... Een op vier van de respondenten is een arbeider. Bediende zijn in dezelfde mate vertegenwoordigd. 40% van de respondenten is professional, 10% heeft een managementfunctie. Deze gegevens volgend, is het niet verrassend vast te stellen dat het opleidingsniveau behoorlijk hoog ligt: bijna twee op drie respondenten volgde een hogere opleiding, de gemiddelde leeftijd bij het afstuderen bedraagt 20 jaar. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 36 jaar. Meer vrouwen dan mannen namen deel (60% versus 40%). Dit is vooral te wijten aan de grote steekproef binnen het ziekenhuis, een sector gedomineerd door vrouwen.

2.3 Metingen

Controlevariabelen

Deze hebben betrekking op belangrijke achtergrondkenmerken die mogelijk de relatie met andere variabelen beïnvloeden. In alle analyses wordt gecontroleerd voor deze variabelen. Leeftijd wordt bevraagd in jaren, geslacht is een dummy-variabele (0=vrouw; 1=man). Het opleidingsniveau wordt gemeten door de respondenten te vragen naar hun leeftijd bij het voltooien van hun fulltime studies.

Onafhankelijke variabele

Het type van contract wordt geanalyseerd als een dummy-variabele (0=vast; 1=tijdelijk).

Tussenliggende variabele

Jobonzekerheid werd gemeten aan de hand van de 4 items geconstrueerd door De Witte. De antwoordmogelijkheden varieerden van (1) helemaal niet akkoord tot (5) helemaal akkoord. De betrouwbaarheid van de schaal is goed, met een alpha van .89.

Afhankelijke variabelen

1. Jobtevredenheid

Deze variabele werd gemeten met de items van Price (1997), vb. 'Ik vind plezier in mijn werk'. Op een schaal van 1 tot 5 duiden de respondenten de mate van tevredenheid met hun job aan (alpha = .87).

2. Organisatiebetrokkenheid

Deze variabele werd gemeten op een schaal van 1 tot 7, gebruikmakend van de items van Cook en Wall (1980). Alpha is .81. Een voorbeelditem is 'ik voel mezelf een deel van deze organisatie'.

3. Performantie

Op een schaal van 1 tot 5, duiden de respondenten aan hoe goed ze de afgelopen week presteerden (vb. beslissingen nemen, gepresteerd zonder fouten). Deze schaal (Abramis, 1994) resulteerde in een alpha van .79.

4. *Wil om in de organisatie te blijven (omkering van verloopintentie)*

Dit werd gemeten met de vijf items van Price (1997). Als voorbeelditem kan gelden: 'ik zou deze organisatie met tegenzin verlaten'. De betrouwbaarheid is iets lager (.66). Het is belangrijk te onthouden dat de oorspronkelijke schaal omgekeerd werd, i.e. een lagere score reflecteert een hogere verloopintentie, of nog, een lagere score betekent dat men niet graag in deze organisatie wil blijven. Dit werd gedaan om de interpretatie en vergelijking van de verschillende scores te vergemakkelijken: een hogere score heeft altijd betrekking op een positiever resultaat.

Merk ook op dat alle schalen werden vertaald in een schaal van 0 tot 10, opnieuw om vergelijkingen en interpretaties te vergemakkelijken.

2.4 Analyses

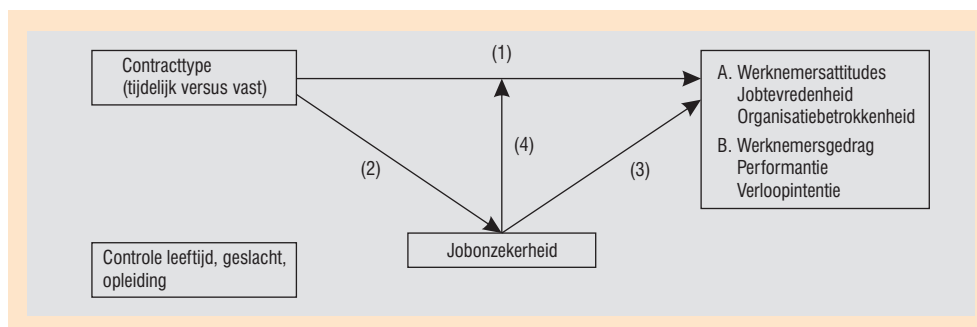
Alle hypothesen werden getest aan de hand van (Pearson) correlaties en regressie-analyses. Respondenten met een of meerdere ontbrekende waarden werden uit de analyses geweerd (listwise deletion), wat resulteert in kleinere steekproeven. In de eerste stap werden de controlevariabelen geïntroduceerd. In de tweede stap werd de dummy-variabele type van contract bijgevoegd, de derde stap heeft betrekking op het niveau van jobonzekerheid. Tenslotte werd de interactie-term aan de regressievergelijking toegevoegd. Hiervoor maakten we gebruik van de methode gesuggereerd door Aiken en West (1991). Eerst worden de variabelen gestandaardiseerd, vervolgens worden zij vermenigvuldigd tot een nieuwe variabele. Regressies werden voor elke afhankelijke variabele apart uitgevoerd. Wanneer de interactie significant bleek, wordt het niveau van jobonzekerheid bepaald aan de hand van een median-split, resulterend in twee niveaus (hoge versus lage jobonzekerheid).

3 Resultaten

Figuur 1 geeft de onderzoeksopzet schematisch weer, de nummers verwijzen naar de verschillende sets van hypothesen.

Figuur 1

De onderzoeksopzet



3.1 ■ Het type van contract en de verschillende afhankelijke variabelen

Een eerste belangrijke set van hypothesen heeft betrekking op de relatie tussen het type van contract en de verschillende afhankelijke variabelen, gecontroleerd voor de achtergrondkenmerken. Meer specifiek stelt de hypothese dat een tijdelijk contract geassocieerd is met een lagere tevredenheid, betrokkenheid en performantie en een hogere verloopintentie.

Wanneer gekeken wordt naar de correlatie-matrix (Annex 1), dan wordt onze verwachting grotendeels ingevuld: het hebben van een tijdelijk contract is negatief gecorreleerd met jobtevredenheid ($r = -.095$, $p < 0.05$), performantie ($r = -.14$, $p < 0.01$) en de intentie om de organisatie niet te verlaten ($r = -.41$, $p < 0.01$). Voor organisatiebetrokkenheid werd geen significant verband vastgesteld ($r = -.052$, $p > 0.05$).

Gebruikmakend van regressie-analyses (tabel 2), gecontroleerd voor verschillende achtergrondkenmerken verdwijnt het significante verband tussen contracttype en jobtevredenheid. Echter, de relatie tussen contracttype en performantie/verloopintentie blijft wél significant (performantie: $\beta = .102$, $p < 0.05$; verloopintentie: $\beta = -.373$, $p < 0.01$). We kunnen dus besluiten dat onze eerste set van hypothesen alleen ondersteund wordt wanneer het gedragsgeoriënteerde variabelen betreft, we vinden geen ondersteuning voor wat betreft de attitude-variabelen.

3.2 ■ Type van contract en jobonzekerheid

De tweede hypothese stelt dat het contracttype gerelateerd is aan het niveau van jobonzekerheid. Dit wordt sterk bevestigd door de correlaties ($r=.581$, $p<0.01$). Verdere analyses ondersteunen deze stelling ($B\grave{e}ta=.51$, $p<0.01$). De gemiddelde score op een range van 0 tot 10 voor tijdelijke werknemers is 5.63, voor vaste medewerkers 2.76, een duidelijke illustratie voor het gegeven dat tijdelijke werknemers meer onderhevig zijn aan jobonzekerheid dan vaste medewerkers. Hypothese 2 kan niet gefalsifieerd worden.

3.3 ■ Jobonzekerheid en de verschillende uitkomstvariabelen

Onze derde set van hypothesen relateert jobonzekerheid aan de verschillende afhankelijke variabelen. De initiële correlaties tussen jobonzekerheid en de variabelen zijn significant negatief (jobtevredenheid: $r=-.211$, $p<0.01$; organisatiebetrokkenheid: $r=-.127$, $p<0.01$; performantie: $r=-.140$, $p<0.01$; verloopintentie: $r=-.497$, $p<0.01$). Gebruikmakend van de regressie-analyses komen we tot eenzelfde vaststelling: jobonzekerheid heeft een autonoom effect op de verschillende variabelen, na controle voor de achtergrondvariabelen én het type van contract. Voor jobtevredenheid bedraagt de waarde van bèta $-.252$ ($p<0.01$), voor organisatiebetrokkenheid $-.220$ ($p<0.01$). De bètawaarde voor performantie is $-.140$ ($p<0.01$), voor verloopintentie $-.441$ ($p<0.01$). Deze set van hypothesen vindt dus duidelijke ondersteuning in de data.

Tabel 2

Regressie-analyse

	Jobtevredenheid			
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.016	-.021	-.083	-.079
geslacht	-.172**	-.165**	-.150**	-.144**
leeftijd	.061	.027	.005	.004
Type contract		-.080	.052	.024
Jobonzekerheid			-.252**	-.276**
Interactie				.079
Model				
F	6.796	5.911	9.821	8.644
t0Df	3	4	5	6
R	.185	.199	.280	.288
R ² adj	.029	.033	.071	.073

Organisatiebetrokkenheid				
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.143**	-.145**	-.199**	-.195**
geslacht	-.066	-.064	-.053	-.048
leeftijd	.073	.063	.041	.041
Type contract		-.024	.089	.062
Jobonzekerheid			-.220**	-.241**
Interactie				.076
Model				
F	6 472	4 915	7 613	6 741
Df	3	4	5	6
R	.182	.184	.252	.259
R ² adj	.028	.027	.055	.057

Performantie				
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.089*	-.095*	-.131**	-.126**
geslacht	-.098*	-.088*	-.080	-.072
leeftijd	.109**	.067	.054	.054
Type contract		-.102*	-.030	-.068
Jobonzekerheid			-.140**	-.176**
Interactie				.115*
Model				
F	6.36	6 082	6 377	6 242
Df	3	4	5	6
R	.18	.203	.231	.249
R ² adj	.027	.034	.045	.052

Verloopintentie				
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Controle				
opleiding	-.050	-.075*	-.182**	-.177**
geslacht	-.063	-.025	-.001	.011
leeftijd	.281**	.124**	.082*	.079*
Type contract		-.373**	-.144**	-.191**
Jobonzekerheid			-.441**	-.486**
Interactie				.140**
Model				
F	18 124	35 431	53 012	46 761
Df	3	4	5	6
R	.297	.448	.566	.577
R ² adj	.083	.195	.314	.326

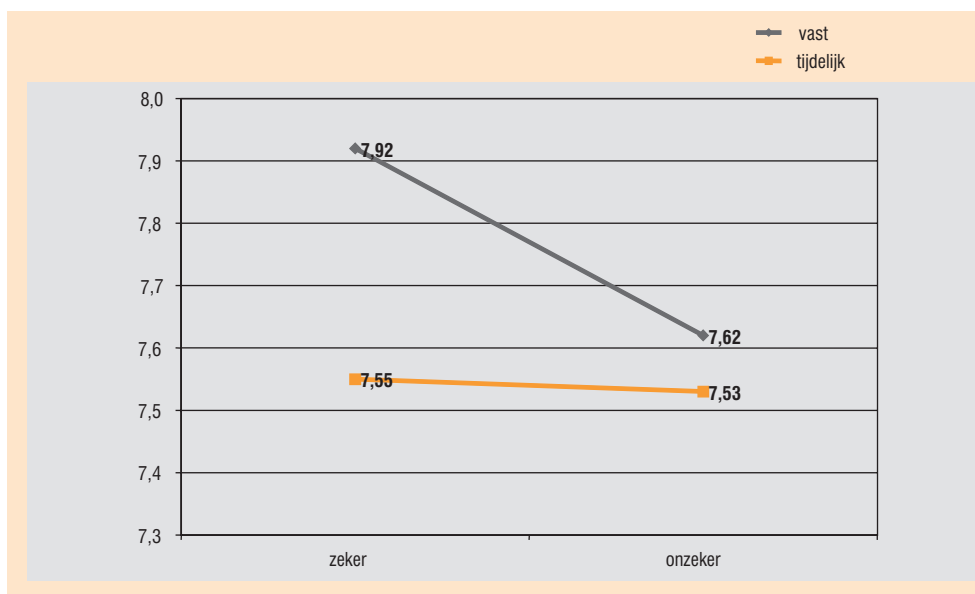
3.4 ■■ De relatie tussen contracttype en jobonzekerheid

Zoals daarnet aangetoond, heeft jobonzekerheid een negatief effect op de verschillende outputvariabelen. Dit is op zich een eerste indicatie van de relatie tussen de twee variabelen. De vierde hypothese heeft echter betrekking op het interactie-effect. De interactie-term is significant voor slechts twee variabelen: prestatie ($\beta = .115$, $p < 0.05$) en verloopintentie ($\beta = .140$, $p < 0.01$). De vierde set van hypothesen wordt alleen ondersteund voor de gedragsgeoriënteerde variabelen.

Een volgende stap is dan uiteraard de richting van het verband, geïllustreerd in de twee onderstaande figuren.

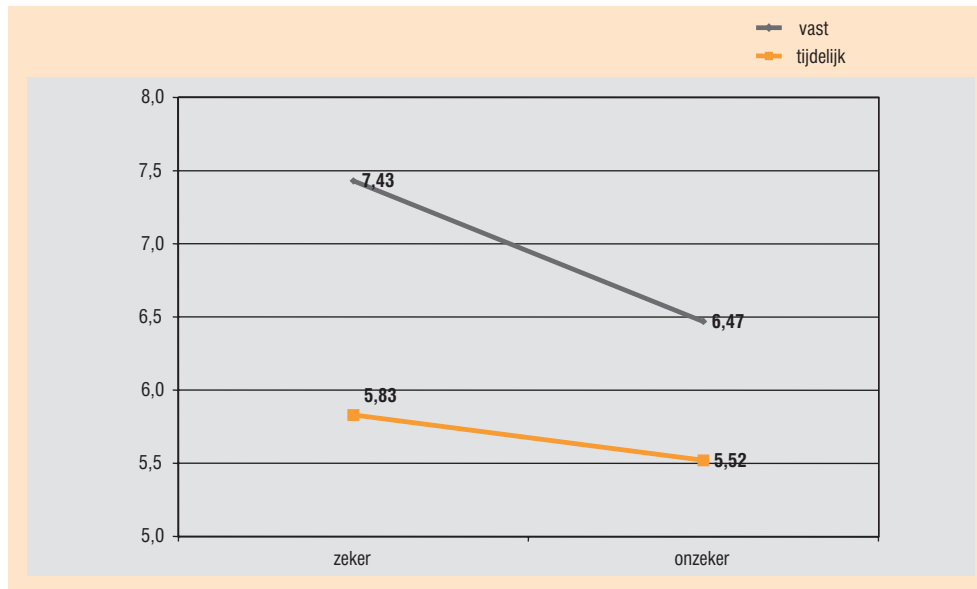
Figuur 2

Interactie tussen contracttype en jobonzekerheid voor prestatie



Figuur 3

Interactie tussen contracttype en jobonzekerheid voor de wil om bij de organisatie te blijven



Uit de figuren blijkt duidelijk dat de schendingshypothese eerder dan de intensifiëringshypothese wordt ondersteund. Vaste werknemers presteren minder goed in een onzekere (gemiddelde: 6.47) dan in een zekere (gemiddelde 7.43) situatie, terwijl dit niet het geval is voor tijdelijke werknemers (onzeker: 5.52; zeker: 5.83) (vaste werknemers: $t=2.40$, $df=420$, $p<0.05$; tijdelijke werknemers: $t=-.09$, $df=166$, $p>0.05$).

Dit effect is nog sterker voor verloopintentie: permanente werknemers in een onzekere situatie hebben significant meer de intentie om de organisatie te verlaten (gemiddelde: 6.47) dan hun collega's in een zekere situatie (gemiddelde: 7.43) ($t=6.23$, $df=420$, $p<0.01$). Dit is niet het geval voor tijdelijke werknemers: het gemiddelde van degenen in een onzekere situatie bedraagt 5.53, in een zekere situatie 5.83 ($t=1.06$, $df=166$, $p>0.05$).

Samenvattend kunnen we stellen dat de resultaten in de lijn van de schendingshypothese liggen voor zowel prestatie als verloopintentie: het is alleen bij vaste medewerkers dat een duidelijk onderscheid gemaakt kan worden tussen onzekere en zekere werknemers, waarbij de onzekeren telkens een lagere score laten optekenen. Met andere woorden, binnen de groep van vaste medewerkers, zullen diegenen die zich onzeker voelen een lagere prestatie én een hogere verloopintentie rapporteren, terwijl dit niet het geval is bij de tijdelijke werknemers.

4 *Besluit*

Deze paper concentreerde zich op twee cruciale variabelen binnen het flexibiliteitsdebat: het type van contract en jobonzekerheid en hun hoofd- en interactie-effecten op twee types van uitkomstvariabelen: attitude-georiënteerde (jobtevredenheid en organisatiebetrokkenheid) en gedragsgeoriënteerde variabelen (performantie en verloopintentie).

De eerste hypothese relateerde het type van contract aan de verschillende variabelen. Daarbij werd het duidelijk dat tijdelijk werk een effect heeft op de gedragsgeoriënteerde variabelen, performantie en verloopintentie. Voor de attitude-variabelen werden geen significante effecten opgetekend, ten minste niet wanneer werd gecontroleerd voor achtergrondkenmerken. Deze vaststelling is van cruciaal belang voor toekomstig onderzoek. Er werden geen verschillen gevonden op de attitude-georiënteerde variabelen. Dit zou kunnen betekenen dat tijdelijk werk op zich geen problematische effecten teweegbrengt met betrekking tot dergelijke variabelen. Wanneer we ons echter concentreren op de variabelen met een directe relevantie voor het bedrijfsleven, zoals het geval is voor performantie en verloopintentie, dan verschijnen er wel negatieve effecten. Vermits organisatiepsychologie de tendens vertoont te focussen op jobtevredenheid en andere attitude-variabelen, moet de vraag gesteld worden of dit wel de meest relevante en interessante variabelen zijn. Toekomstig onderzoek zou andere variabelen die het onderscheid tussen gedrag en attitude scherp stellen, kunnen integreren om te checken of de bevindingen dan ook standhouden.

Een tweede hypothese bevroeg de band tussen het type contract en jobonzekerheid. Zoals verwacht ervaren tijdelijke werknemers meer jobonzekerheid dan vaste, ook na controle voor diverse achtergrondkenmerken. Hoewel de correlatie tussen de twee concepten behoorlijk hoog is, is ze zeker niet perfect, resulterend in een derde set van hypothesen, waarin de invloed van jobonzekerheid op verschillende uitkomstvariabelen werd belicht, gecontroleerd voor zowel het contracttype als de verschillende achtergrondvariabelen. De resultaten zijn duidelijk: jobonzekerheid heeft een autonoom effect op alle outputvariabelen, ongeacht of het attitude- of gedragsvariabelen betreffen. Deze resultaten suggereren dat jobonzekerheid belangrijker is dan het contracttype om verschillen te duiden.

Een laatste set van hypothesen is geconcentreerd rond de interactieterm, die significant was voor performantie en verloopintentie. Omwille van exploratieve overwegingen werden twee alternatieve verklaringsmogelijkheden gecontrasteerd. Wanneer de resultaten in de lijn zouden liggen van de intensifiëringshypothese, dan zou de combinatie van de twee stressoren leiden tot de

meest negatieve resultaten. Concreet, tijdelijke werknemers in een onzekere situatie zullen lagere performantie-scores behalen en zullen een hogere neiging vertonen de organisatie te verlaten. De schendingshypothese daarentegen voorspelt dat vaste werknemers in een onzekere situatie slechter zullen presteren en een hogere verloopintentie zullen vertonen dan vaste werknemers in een zekere situatie. Dit kan afgeleid worden uit de psychologische contracttheorie. Schending van het psychologische contract, zeker wanneer de schending betrekking heeft op de jobzekerheid, is meer stresserend voor vaste dan voor tijdelijke medewerkers. Jobzekerheid is immers een integraal deel van het psychologisch contract van vaste medewerkers. De resultaten wijzen in de richting van deze laatste hypothese. In toekomstig onderzoek zou een meting van het psychologisch contract dan ook deel moeten uitmaken van de analyses om de schendingshypothese direct gerelateerd aan het psychologisch contract te testen en uit te klaren.

Als een laatste opmerking willen we wijzen op het belang van jobonzekerheid in het verklaren en begrijpen van verschillen tussen tijdelijke en vaste medewerkers. Jobonzekerheid heeft niet alleen een autonome impact op de verschillende variabelen, maar interageert ook significant met het contracttype voor bepaalde variabelen, in dit geval de meer gedragsgeoriënteerde variabelen. Dit betekent echter hoegenaamd niet dat er geen andere tussenliggende variabelen bestaan die een substantiële bijdrage kunnen leveren aan het verklaren van verschillen: de voorkeur voor een bepaald contract ('volition') bijvoorbeeld, lijkt een variabele van niet te onderschatten belang.

Bibliografie

- Abramis, D. (1994), 'Relationship of job stressors to job performance: linear or an inverted-U?', in: *Psychological Reports*, 75, 1, p. 547-558.
- Aiken, L.S. & West, S.G. (1991), *Multiple regression: testing and interpreting interactions*, Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Beard, K.M. & Edwards, J.R. (1995), 'Employees at risk: contingent work and the psychological experience of contingent workers', in: Cooper, C.I. & Rousseau, D.M. (eds.), *Trends in organizational behaviour, volume 2*, John Wiley & Sons, New York.
- Benach, J., Gimeno, D. & Benavides, F.G. (2002), *Types of employment and health in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Benavides, F.G. & Benach, J. (1999), *Precarious employment and health-related outcomes in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.

- Brewster, C., Mayne, L. & Tregaskis, O. (1997), 'Flexible working in Europe.' in: *Journal of World Business*, 32, 2, p. 133-151.
- Cook, J. & Wall, T. (1980), 'New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need fulfilment', in: *Journal of Occupational Psychology*, 53, 1, p. 39-52.
- De Grip, A., Hoevenberg, J. & Willems, E. (1997), 'Atypical employment in the European Union', in: *International Labour Review*, 163, 1, p. 49-71.
- De Jonge, J. & Geurts, S.A.E. (1997), 'Gevolgen van flexibilisering van de arbeid: een tussentijdse balans', in: *Gedrag en Organisatie, Tijdschrift voor Sociale, Gedrags- en Organisationspsychologie*, 10, 4, p. 195-211.
- De Witte, H. (1999), 'Job insecurity and psychological well-being. Review of the literature and exploration of some unresolved issues', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, p. 155-177.
- De Witte, H. & Näswall, K. (2003), "'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organisational commitment in four European countries", in: *Economic and Industrial Democracy*, 24, 2, p. 149-188.
- Goudswaard, A. & Kraan, K.O. (2000), *Flexibiliteit in balans. Flexibilisering en de gevolgen voor werkgever en werknemer* (Flexibility in balance. Flexibility of labour and the consequences for employer and employee), Hoofddorp, TNO Arbeid.
- Goudswaard, A. & Andries, F. (2002), *Employment status and working conditions*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Isaksson, K., Peiro, J.M., Bernhard, C., Claes, R., De Witte, H., Guest, D., Krausz, M., Mohr, G. & Schalk, R. (2003), *Psychological contracting across employment situations. Results from the pilot study*.
- Kaiser, L.C. (2002), *A comparison between standard, non-standard and self-employment patterns across Europe with a special note to the gender/job satisfaction paradox*, EPAG Working Paper, 27, University of Essex, Colchester.
- Klandermans, B. & Van Vuuren, T. (1999), 'Job insecurity: introduction', in: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 2, p. 145-153.
- Letourneux, V. (1998), *Precarious employment and working conditions in Europe*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Martens, M.F.J., Nijhuis, F.J.N., Van Boxtel, M.P.J. & Knotternus, J.A. (1999), 'Flexible work schedules and mental and physical health. A study of working population with non-traditional working hours', in: *Journal of Organizational Behaviour*, 20, p. 35-46.
- OECD (1997), 'Is job insecurity on the increase in OECD countries?', in: *OECD Employment Outlook*, p. 129-159.
- OECD (2002), *Employment Outlook*, Paris.
- Paoli, P. & Merllié, D. (2001), *Third European survey on working conditions 2000*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Office for the Official Publication of the European Communities, Luxembourg.
- Price, J. (1997), 'Handbook of organizational measurement international', in: *Journal of Manpower*, 18, 4/5/6, p. 301-558.

- Quinlan, M., Mayhen, C. & Bohle, P. (2000), *Contingent work: health and safety perspectives or the global expansion of precarious employment, work disorganisation and occupational health: a review of recent research*, Paper presented to 'just in time employed – organisational, psychological and medical perspectives' European Union Research Workshop, Dublin 22-23 May 2000.
- Raghuram, S., London, M. & Larsen, H.H. (2001), 'Flexible employment practices in Europe: country versus culture', in: *International Journal of Human Resource Management*, 12, 5, p. 735-753.
- Rigotti, T. & Mohr, G. (2003), *The state of affairs for workers in Germany: flexible employment contracts, psychological contracts and the changing field of employment*, Not published paper, University of Leipzig, Leipzig.
- 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: Isakkson, K., Hogestedt, L., Eriksson, C. & Theorell, T. (eds.), *Health effects of the new labour market*, Kluwer Academic/Plenum, New York.
- Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (2002), 'No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences', in: *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 3, p. 242-264.
- Van Breukelen, W. & Allegro, J. (2000), 'Effecten van een nieuwe vorm van flexibilisering van de arbeid. Een onderzoek in de logistieke sector (Effects of a new form of employment flexibility. A research within the sector of logistics)', in: *Gedrag en Organisatie*, 12, 2, p. 107-124.
- Vander Steene, T., De Witte, H., Forrier, A., Sels, L. & Van Hootegem, G. (2002), *Op zoek naar effecten van contractuele flexibiliteit bij werknemers (Looking for effects of contractual flexibility on employees)*, Een onderzoek in opdracht van Vlaams Minister voor Wetenschap en Technologie, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma.
- Vandoorne, J. & De Witte, H. (2002), 'In het ongewisse. Over het voorkomen en de gevolgen van jobonzekerheid in Vlaanderen', in: Vandenbroucke, G. (ed.), *Arbeidsmarktonderzoekersdag 2001, Verslagboek*, Steunpunt WAV, Leuven, p. 135-151.
- Van Vuuren, C. & Klandermans, P.G. (1990), 'Individual reactions to job insecurity. An integrated model', in: Drenth, P. & Sergeant, J.A., Joseph, A. (eds.), *European perspectives in psychology, Vol. 3: Work and organizational, social and economic, cross-cultural*, John Wiley & Sons, Oxford, England, p. 133-146.
- Zant, W.R. & Alessie, R. (2000), *Flexibiliteit op de Nederlandse arbeidsmarkt: een empirisch onderzoek op basis van OSA-vraag- en aanbodpanels (Flexibility on the Dutch labour market: an empirical study using OSA demand and supply panels)*, Den Haag, SDU.

Bijlage

Tabel

Gemiddelde, standaarddeviatie en correlatie tussen variabelen (N=535).

	Gem.	SD	Leeftijd	Geslacht	Opleiding	Contract	Job-onzekerheid	Jobvre-denheid	Organisatie-betrokkenheid	Performantie	Verloop-intentie
Leeftijd	35.84	9.99	1	.014	-.078*	-.414**	-.290**	.070	.086*	.130**	.285**
Geslacht ¹	0.40	0.50		1	.049	.070	.076*	-.153**	-.060	-.101**	-.040
Opleiding	20.79	2.90			1	-.042	-.263**	-.023	-.163**	-.108**	-.063
Contract ¹	0.27	0.45				1	.581**	-.095*	-.052	-.140**	-.412**
Jobonzekerheid ²	3.58	2.31					1	-.211**	-.127**	-.140**	-.497**
Jobvreddenheid ²	7.59	1.76						1	.652**	.377**	.484**
Organisatiebetrokkenheid ²	7.18	1.70							1	.365**	.573**
Performantie	7.71	1.06								1	.348**
Verloopintentie	6.71	1.62									1

1 Dummy-variable:

- Type contract: 0 = permanent contract; 1 = tijdelijk contract

- Gender: 0 = vrouw; 1 = man

2 Schaal van 0 tot 10