

## MASTERTHESIS ARBEIDS- EN ORGANISATIEPSYCHOLOGIE



### *De helpende hand:*

*Verminderen sociale steun en regelmogelijkheden de negatieve gevolgen van  
gepercipieerde baanonzekerheid op organisatiebinding, verloopintentie en  
arbeidstevredenheid?*

### *With a little help:*

*Do social support and autonomy moderate the negative consequences of perceived  
job insecurity on organizational commitment, turnover intention and job  
satisfaction?*

*It is not important whether or not the interpretation is correct. If men define situations as real, they are real in their consequences.*

*-William Isaac Thomas, 1928*

Jan-Willem Bouwmeester  
S0183008

Universiteit Twente; Faculteit Gedragwetenschappen  
Arbeids- en organisatiepsychologie

*Begeleiders*

Mw. dr. Tinka van Vuuren

Mw. dr. Nicole Torca

**UNIVERSITEIT TWENTE.**

## ***Abstract***

The aim of this study is to investigate how autonomy and work related social support could buffer the negative consequences of perceived job insecurity on commitment, turnover intention and job satisfaction. A sample of 3812 respondents with a permanent contract gathered by the TNO work situation survey [TAS] in 2004 (N = 4589) is used to test the hypotheses. Results show that job insecurity has a significant relation with commitment, turnover intention and job satisfaction. When job insecurity increases, commitment and job satisfaction decline and turnover intention increases. Social support and autonomy show main effects on job insecurity, commitment, turnover intention and job satisfaction in a way that when social support and autonomy increase, commitment and job satisfaction increase and turnover intention declines. Using multiple hierarchical regression analyses the results show that social support moderated the relationship between job insecurity with commitment and with job satisfaction. Conform the Demand-Control-Support model, the decline in commitment and job satisfaction as a result of job insecurity is less when employees receive more work related social support. Autonomy moderates the relationship between job insecurity and commitment so that the decline in commitment as a result of job insecurity is less when employees experience more autonomy in their work.

## *Samenvatting*

Dit onderzoek richt zich op buffereffecten van sociale steun en regelmogelijkheden op de negatieve consequenties van gepercipieerde baanonzekerheid op organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid. Het doel van dit onderzoek is om na te gaan welke mogelijkheden er bestaan om deze negatieve gevolgen te dempen, zodat de werknemer en de organisatie minder te lijden hebben. Data verzameld in 2004 met behulp van de TNO Arbeidssituatie Survey [TAS] (N = 4589) leverde een steekproefomvang van 3812 respondenten met een vast arbeidscontract op. De resultaten laten zien dat baanonzekerheid een significant verband heeft met organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid. Naarmate baanonzekerheid toeneemt, nemen organisatiebinding en arbeidstevredenheid af en neemt de verloopintentie toe. Sociale steun en regelmogelijkheden laten significante hoofdeffecten zien op baanonzekerheid, organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid. Naarmate sociale steun en regelmogelijkheden toenemen, nemen baanonzekerheid en verloopintentie af en nemen organisatiebinding en arbeidstevredenheid toe. Multipale hiërarchische regressieanalyses wijzen uit dat sociale steun de negatieve consequenties van baanonzekerheid op organisatiebinding en arbeidstevredenheid buffert; de daling in organisatiebinding en arbeidstevredenheid als gevolg van baanonzekerheid is minder wanneer werknemers meer sociale steun van collega's en/of leidinggevenden ervaren. Voor regelmogelijkheden geldt dat de daling in organisatiebinding, als gevolg van baanonzekerheid, minder is wanneer men meer regelmogelijkheden ervaart.

## *Inleiding*

De laatste decennia heeft de arbeidsmarkt zowel grote economische als sociale veranderingen ondergaan. Technologische ontwikkelingen hebben de nodige consequenties gehad voor zowel de kwaliteit als de kwantiteit van de werkgelegenheid (Van Vuuren, 1990). Door toenemende competitie en concurrentie mede als gevolg van globalisering, is de Nederlandse arbeidsmarkt niet langer enkel een nationale aangelegenheid. In 2008 deed zich een grote economische verandering voor nadat de huizenmarkt in de Verenigde Staten van Amerika instortte. Dit met gevolg dat diverse financiële instanties liquiditeitsproblemen ondervonden en failliet gingen. Vandaag de dag verkeert de economische en financiële wereldmarkt in een diepe recessie; een crisis die niemand zag aankomen. Dit illustreert de onvoorspelbaarheid en grilligheid van de markt waar organisaties in dienen te opereren. Het dwingt organisaties om vrijwel continue te reorganiseren, in te krimpen en te verplatten van de structuren om zodoende snel in te kunnen spelen op de veranderende markt (Baruch, 2001). Snel veranderende financiële en economische markten vereisen dat organisaties flexibel en adaptief zijn (Berntson, Sverke & Marklund, 2006). Dit heeft onder andere tot gevolg dat arbeidsrelaties in toenemende mate flexibeler en vergankelijker zijn geworden. Deze arbeidsrelaties en de veranderende aard van arbeid brengt impliciet baanonzekerheid mee (Klein Hesselink & Van Vuuren, 1999). Over de jaren 2000, 2002 en 2004 is een duidelijke neerwaartse trend te zien in de mate waarin Nederlanders werkzekerheid ervaren (Roozeboom, De Vroome, Smulders & van den Bossche, 2007). Kortom, de toenemende mate waarin organisaties veranderen houdt in dat baanonzekerheid een blijvend en herhalend fenomeen is dat een belangrijke invloed zal hebben op het werkende leven van mensen (Sverke, Hellgren & Näswall, 2002).

Baanonzekerheid ervaren werknemers die de mogelijkheid van baanverlies vrezen met werkloosheid als mogelijk gevolg. Greenhalgh en Rosenblatt (1984) definieerden baanonzekerheid als de perceptie van een fundamentele en gedwongen verandering in de continuïteit van het huidige werk. De Witte (1999, p. 156) omschrijft baanonzekerheid als *'an overall concern about the continued existence of the job in the future'*. In onderzoek door Van Vuuren (1990) worden drie componenten van baanonzekerheid omschreven. Ten eerste wordt benadrukt dat baanonzekerheid een subjectieve ervaring is die door verschillende individuen verschillend waargenomen kan worden. Ten tweede is er een zogenaamde onzekerheidsfactor. De werknemer weet niet of hij zijn baan gaat verliezen. Ten derde kan er onzekerheid zijn over het voortbestaan van bepaalde aspecten of

inhoud van het werk. Er dient echter onderscheid gemaakt te worden met werkonzekerheid daar baanonzekerheid betrekking heeft op het voortbestaan van de huidige baan, terwijl werkonzekerheid betrekking heeft op de onzekerheid rond het vinden van een nieuwe baan. Van Vuuren (1990) omschrijft zes fasen tussen werk en werkloosheid, te weten: *“werk hebben met volledige werkzekerheid, onzekerheid over de arbeidsplaats, anticipatie op ontslag, ontslag met als dan niet uitzicht op nieuw werk, werkloos zijn met af en toe tijdelijk werk en langdurige werkloosheid”* (p. 19). Dit onderzoek richt zich op de subjectieve ervaring van onzekerheid rond het voortbestaan van de huidige baan waarbij de werknemer niet weet of hij zijn baan zal verliezen.

Diverse studies hebben verschillende negatieve effecten van baanonzekerheid aangetoond. Zo blijkt er een sterke relatie te bestaan tussen baanonzekerheid en verminderd welzijn (e.g., De Witte, 1999, 2005; Sverke & Hellgren, 2002), evenals een verminderde tevredenheid met de arbeid en binding met de organisatie en een toegenomen intentie van baan te veranderen dan wel ontslag te nemen (i.e., *verloopintentie*) (Van Vuuren, 1990; Klandermans & Van Vuuren, 1999, Sverke et al., 2002). Uit eerdere onderzoeken blijken een aantal voorzorgsmaatregelen de kans op baanonzekerheid te kunnen verminderen. Zo wordt geadviseerd open en transparant te communiceren over de toekomstplannen van de organisatie (Schweiger & DeNisi, 1991) en werknemers te laten meebeslissen over de toekomstplannen (Parker, Chmiel & Wall, 1997). Deze maatregelen zouden de voorspelbaarheid kunnen verhogen waardoor werknemers op den duur minder baanonzekerheid zouden ervaren (De Witte, 200). Het is echter de vraag of baanonzekerheid kan worden voorkomen in een markt waar organisaties worden gedwongen adaptief en flexibel te zijn en zij dit ook van hun werknemers verwachten.

Baanonzekerheid kan in deze context worden gezien als een *stressor*; het is een stimulus die negatieve stressreacties oproept (e.g., verminderd welzijn, tevredenheid en verloopintentie). De negatieve effecten van baanonzekerheid kunnen worden onderverdeeld in een aantal categorieën. Men kan onderscheid maken tussen het type reactie (i.e., korte termijn versus lange termijn) en de focus van de reactie (i.e., individueel versus organisatie). Een korte termijn reactie op een stressor als baanonzekerheid kan zich richten op de attitude ten aanzien van werk (e.g., verminderde tevredenheid) of op de attitude ten aanzien van de organisatie (e.g., verminderd vertrouwen). Op lange termijn kan baanonzekerheid voor het individu een verminderd psychisch welbevinden tot gevolg hebben. Ten aanzien van de organisatie kan dit tot negatieve attitudes leiden die de intentie om de organisatie te verlaten vergroten (Sverke et al., 2002). Deze negatieve gevolgen

worden gezien als *stressreacties*; een fysiologische of psychologische reactie op een stressor (Spector, 2006). De negatieve effecten van stressreacties kunnen een bedreiging vormen voor het voortbestaan van een organisatie en zijn derhalve van groot belang.

Het Demand-Control-Support (DCS) model (Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988) biedt mogelijke aanknopingspunten in dit onderzoek. Dit model veronderstelt dat wanneer er hoge eisen aan een werknemer worden gesteld, de stressreactie mede wordt bepaald door de mate van controle en de sociale steun die de werknemer heeft binnen de organisatie. De op het DCS-model gebaseerde *strain-hypothese* veronderstelt dat naarmate de werkgerelateerde stressor toeneemt in combinatie met weinig controle en sociale steun, de psychologische stressreacties zullen toenemen (De Lange et al., 2003; Karasek & Theorell, 1990; Johnson & Hall, 1988). Daarnaast veronderstelt de *buffer-hypothese* dat controle (i.e., regelmogelijkheden) en sociale steun de negatieve effecten van de stressor mogelijk modereren (Van der Doef & Maes, 1999; Johnson & Hall, 1988). In dit onderzoek zal de relatie tussen baanonzekerheid en de consequenties, te weten: verloopintentie, organisatiebinding en arbeidstevredenheid worden onderzocht. Vervolgens wordt onderzocht of sociale steun door collega's en/of leidinggevenden en regelmogelijkheden een buffer-effect hebben op deze relatie. Dit resulteert in de volgende onderzoeksvraag:

*'Verminderen sociale steun en regelmogelijkheden de negatieve gevolgen van baanonzekerheid op verloopintentie, organisatiebinding en arbeidstevredenheid?'*

### *Organisatiebinding*

Binding is voor organisaties van belang omdat men veronderstelt dat betrokken werknemers niet alleen beter presteren, maar ook beter bestand zijn tegen veranderingen (Iverson, 1996). In de snel veranderende markt is deze betrokkenheid van groot belang. Betrokken werknemers zijn meer geneigd de normen en waarden van de organisatie te accepteren. Dit impliceert dat de werknemer zich in zal zetten voor de organisatie en bij de organisatie zal blijven (Lau & Woodman, 1995). Een betrokken werknemer voelt zich prettig en ervaart het werken bij de organisatie als aantrekkelijk. Dit met als gevolg dat hij zich meer met de organisatie verbonden voelt, meer bereid is om veranderingen te accepteren (Yousef, 1998). Binnen de theorie van binding en betrokkenheid onderscheid men drie dimensies, te weten: affectieve, normatieve en continuerende binding. De affectieve dimensie refereert naar de emotionele binding met en

betrokkenheid bij de organisatie. Continuerende binding betreft de kosten die gemoeid zijn bij het eventueel verlaten van de organisatie als bron voor de binding. Normatieve binding betreft het verantwoordelijkheidsbesef om deel uit te blijven maken van de organisatie. (Somers, 2009; Allen & Meyer, 1996). Over het algemeen wordt verondersteld dat met name affectieve binding een positieve bijdrage levert voor de werknemer en de organisatie (George & Jones, 2008). Zo blijkt affectieve binding gerelateerd te zijn aan burgerschap, verzuim en verloop (Allen & Meyer, 1996; Mathieu & Zajac, 1990). Het lijkt derhalve van belang te onderzoeken in hoeverre baanonzekerheid een negatieve invloed heeft op organisatiebinding. Hoewel er veelvuldig onderzoek is gedaan naar deze relatie lijken de resultaten te variëren tussen verschillende studies. Uit een meta-analyse van Cheng en Chan (2008) blijkt dat de sterkte van de relatie tussen baanonzekerheid en organisatiebinding varieert. Enkele studies vonden een gemiddelde relatie (e.g., Borg & Elizur, 1992; Iverson & Roy, 1994), waar andere een sterke relatie vonden (e.g., Armstrong-Stassen, 1993; Yousef, 1998). Tevens blijkt dat baanonzekerheid niet per definitie samen hoeft te gaan met verminderde betrokkenheid. Immers, van werknemers met een tijdelijk arbeidscontract wordt verondersteld dat zij meer baanonzekerheid ervaren. Kwalitatief onderzoek van Casey en Alach (2004) laat zien dat werknemers met een tijdelijke aanstelling zeer betrokken kunnen zijn bij het werk. Eveneens vond Pearce (1998) geen verschil tussen de mate van betrokkenheid tussen ingenieurs met een vast contract of een tijdelijk contract. Anderzijds vonden De Cuyper en De Witte (2008) dat baanonzekerheid met name een negatieve invloed heeft op organisatiebinding van werknemers met een vast contract, maar niet van werknemers met een tijdelijk contract.

*H1a: Meer waargenomen baanonzekerheid gaat samen met een mindere binding met de organisatie.*

#### *Verloopintentie*

De intentie van werknemers om een organisatie vrijwillig te verlaten is een belangrijk onderwerp binnen toegepast psychologisch onderzoek. Het verloop van werknemers is veelal een verlies van waardevolle human resources en brengt aanzienlijke kosten met zich mee. Veelal blijken het de meest gekwalificeerde – en op de arbeidsmarkt meest aantrekkelijke – werknemers te zijn die het eerst vertrekken (Sverke et al., 2002). Hoewel men kan argumenteren dat de intentie nog geen gedrag maakt, blijkt uit eerder onderzoek dat deze intentie de meest betrouwbare voorspeller is voorafgaand aan het daadwerkelijke vrijwillige ontslag



(George, 1996; Sverke et al, 2002). Hoewel er ruim voldoende aanwijzingen zijn voor de positieve relatie tussen baanonzekerheid en verloopintentie (e.g., Dekker & Schaufeli, 1995; Sverke et al., 2002; Cheng & Chan, 2008), varieert de sterkte van deze relatie in de diverse onderzoeken. Eveneens blijkt dat deze relatie sterker is bij jonge werknemers dan bij oudere werknemers (Cheng & Chan, 2008). Enkele onderzoeken rapporteren een zwakke positieve relatie (e.g., Hellgren et al., 1999; Vinokur-Kaplan, Jayaratne, & Chess, 1994), waar anderen een sterke positieve relatie vinden (e.g., Ameen, Jackson, & Strawser, 1995; Ashford et al., 1989). De verschillen in de gevonden resultaten suggereren dat er mogelijk andere factoren invloed hebben op deze relatie (Sverke et al., 2002). Twee van deze mogelijke factoren zullen in dit onderzoek worden onderzocht (zie hypothesen vier en vijf).

*H1b: Meer waargenomen baanonzekerheid gaat samen met toegenomen verloopintentie*

#### *Arbeidstevredenheid*

Sinds lange tijd speelt arbeidstevredenheid een prominente rol binnen onderzoek naar antecedenten van welzijn en gezondheid van werknemers. In de afgelopen decennia is verminderde arbeidstevredenheid geïdentificeerd als een van de belangrijkste oorzaken van arbeidsgerelateerde psychologische en lichamelijke klachten (Faragher, Cass & Cooper, 2005; Petterson, Arnetz & Arnetz, 1995). Daarnaast heeft arbeidstevredenheid invloed op organisatie attitudes als burgerschapsgedrag, verzuim en prestatie (George & Jones, 2006). Arbeidstevredenheid wordt ook gezien als een belangrijke indicator voor de kwaliteit van de arbeid (Knoop & Schouteten, 2006) De relatie tussen baanonzekerheid en arbeidstevredenheid is veelvuldig aangetoond. Sverke et al. (2002) vonden een meta-correlatie van  $-.41$ . Cheng en Chan (2008) vonden een zelfde meta-correlatie van  $-.43$ . De Cuyper en De Witte (2006) vonden dat baanonzekerheid met name een negatieve invloed had op de arbeidstevredenheid van werknemers met een vast contract.

*H1c: Meer waargenomen baanonzekerheid gaat samen met een verminderde arbeidstevredenheid*

#### *Sociale steun*

Sinds lange tijd speelt sociale steun een centrale rol in onderzoek en literatuur naar stress en wordt veelal gezien als een belangrijke factor in de gevolgen van stress. Sociale steun wordt veelal gedefinieerd als hulpbronnen die door anderen worden

aangeboden (Cohen & Syme, 1985). Hierbij geldt dat werkgerelateerde sociale steun meer relevant is als hulpbron voor werkgerelateerde stress dan sociale steun uit de persoonlijke omgeving (Winnubst & Schabracq, 1996). Binnen werkgerelateerde sociale steun maken Karasek et al. (1998) onderscheid tussen sociale steun door leidinggevenden en sociale steun door collega's. Tevens maakten zij onderscheid tussen instrumentele en sociaal-emotionele steun. Hoewel sociale steun op diverse manieren gedefinieerd kan worden, lijken twee globale dimensies te domineren, te weten socio-emotionele en instrumentele steun (Wills & Shinar, 2000; Kaufmann & Beehr, 1986; Thoits, 1982). Emotionele sociale steun wordt gekarakteriseerd als steun gebaseerd op sympathie en empathie. Instrumentele steun wordt omschreven als praktische hulp (Fenlason & Beehr, 1994). Deze wordt omschreven als het aanbieden van informatie die bijdraagt tot het oplossen van een probleem. Naast deze hoofddimensies worden eveneens dimensies als informatieve steun, gezelschapsteun en validatiesteun genoemd (Wills & Shinar, 2000). Hoewel emotionele en instrumentele steun theoretisch als onafhankelijk worden beschouwd, blijken dat deze onderling sterk te correleren wanneer deze worden aangeboden vanuit eenzelfde bron (e.g., een collega) (Kaufmann & Beehr, 1986). Eveneens blijkt dat uit onderzoek dat instrumentele steun van belang is, maar enkel kwalitatief is wanneer deze eveneens componenten van empathie en zorg bevatten (Semmer et al., 2008)

Karasek en anderen vonden een directe negatieve relatie tussen baanonzekerheid en sociale steun. Marcelissen, Winnubst, Buunk en De Wolff (1988) vonden eerder een sterke negatieve relatie tussen sociale steun en diverse arbeidsgelateerde stressoren. Zij vonden dat sociale steun de mate van rolambigüiteit, rolconflict en onzekerheid ten aanzien van toekomstig werk verminderde. Hierbij viel op dat dit met name geldt voor werknemers in lagere functies waarbij de autonomie beperkt was. Volgens het Demand-Control-Support Model veroorzaakt een onbalans in de mate waarin de arbeid eisen stelt aan de ene kant en de mate van controle en sociale steun aan de andere kant, diverse arbeidsgelateerde stressreacties. Dit doet zich voornamelijk voor wanneer men hoge eisen ervaart, maar weinig controle lijkt te hebben over de situatie en weinig sociale steun ontvangt. Steun van de leidinggevende zou een belangrijke rol kunnen spelen door werknemers te stimuleren hun doelen te bereiken en progressie te maken wanneer zij weinig mogelijkheden hebben om dit zelf te initiëren. Ook Boselie, Hesselink, Paauwe en Van der Wiele (2001) vonden een negatieve relatie tussen sociale steun en baanonzekerheid. Zij vonden dat werknemers die sociale steun van leidinggevenden kregen minder zorgen hadden over het voortbestaan van hun arbeidsplaats. Opmerkelijk was dat mensen met een

vast contract zich meer zorgen leken te maken over het voortbestaan van de arbeid. Echter, onderzoek wijst uit dat het voornamelijk werknemers met een vast contract zijn voor wie de negatieve gevolgen van baanonzekerheid het grootst zijn (De Cuyper & De Witte, 2006). Wellicht zorgt de impact van mogelijk baanverlies voor meer zorgen bij werknemers met een vast contract. Werknemers met een tijdelijk contract weten immers dat de arbeid van tijdelijke aard is.

Theorie met betrekking tot organisatiesteun gaat uit van wederkerigheid als onderliggend mechanisme (Rhoades & Eisenberger, 2002). Wanneer werknemers sociale steun vanuit de organisatie ontvangen zijn zij geneigd hier iets voor terug te geven, resulterend in een plichtgevoel de organisatie te helpen haar doelen te bereiken. Eveneens onderschrijft de social exchange theorie dat individuen meer geneigd zijn sociale steun aan te bieden aan diegenen van wie zij verwachten deze steun in dezelfde omvang terug te kunnen geven (Daniels & Gumpy, 1997; Blau, 1964). Tevens lijkt sociale steun de binding met de organisatie te vergroten. Deze wederkerigheid zou voor een hogere mate van affectieve binding met de organisatie kunnen zorgen (Eisenberger et al., 2001; 1990). Het principe van wederkerigheid als gevolg van steun uit de organisatie lijkt tevens een positieve invloed te hebben op de arbeidstevredenheid. Deze relatie wordt bevestigd door onderzoek van Baruch-Feldman et al., (2002). Deze resultaten wijzen uit dat diverse vormen van sociale steun (i.e., familie, leidinggevende en/of collega's) alle positief gerelateerd zijn aan arbeidstevredenheid. Cohen en McKay (1984) suggereren dat sociale steun wellicht voor een bepaalde mate van verbondenheid met collega's en/of leidinggevendens zorgt, wat vervolgens een positieve invloed heeft op de arbeidstevredenheid. Brough en Frame (2004) vonden dat sociale steun een sterke voorspellende waarde had voor zowel arbeidstevredenheid als verloopintentie. Met betrekking tot verloopintentie vonden Ito en Brotheridge (2005) sterke aanwijzingen dat sociale steun van de leidinggevende de intentie om de organisatie te verlaten kan verminderen. Werknemers die sociale steun ontvangen lijken zich minder zorgen te maken en hebben meer vertrouwen in de organisatie. Dit lijkt direct invloed te hebben op de intentie om de organisatie te verlaten.

*H2a: Hoe meer waargenomen sociale steun door leidinggevendens en/of collega's, hoe minder waargenomen baanonzekerheid.*

*H2b: Hoe meer waargenomen sociale steun door leidinggevendens en/of collega's, hoe groter de binding met de organisatie.*

*H2c: Hoe meer waargenomen sociale steun door leidinggevendens en/of collega's, hoe lager de intentie om de organisatie te verlaten.*

*H2d: Hoe meer waargenomen sociale steun door leidinggevenden en/of collega's, hoe groter de arbeidstevredenheid.*

### *Regelmogelijkheden*

Volgens onderzoek van De Witte (1999) impliceert baanonzekerheid in het algemeen een aanzienlijke mate van machteloosheid en oncontroleerbaarheid. Het is sinds lange tijd bekend dat de mate waarin een werknemer de nodige regelmogelijkheden ervaart dit positief bijdraagt aan een breed scala aan arbeidsfactoren. Regelmogelijkheden worden in het Demand-Control-Support model omschreven als zijnde beslissingsmogelijkheden (*job autonomy*) (Karasek & Theorell, 1990). Onderzoek wijst uit dat de mate waarin een werknemer controle ervaart de waargenomen baanonzekerheid aanmerkelijk vermindert. (Cheng, 2005; De Witte, 2005; Barling & Kelloway, 1996). Zoals eerder beschreven kan baanonzekerheid worden gezien als stressor met stressreacties als gevolg. Volgens Lazarus en Folkman (1984) is de mate waarin mensen stress ervaren afhankelijk van de mate van dreiging voor persoonlijk welbevinden (i.e., primaire beoordeling) en de mate waarin zij in staat zijn de negatieve consequenties het hoofd te bieden (i.e., secundaire beoordeling). De mate van stress wordt enerzijds bepaald door de perceptie van dreiging en anderzijds door de mate van controle die zij over de situatie hebben. In relatie tot het Demand-Control-Support model kunnen regelmogelijkheden beschouwd worden als hulpbronnen die de stressreactie bufferen. De ervaren stress is het hoogst wanneer men geen controle over de dreigende situatie lijkt te ervaren. Onderzoek van Parker, Chmiel en Wall (1997) wijst uit dat werknemers minder baanonzekerheid ervaren wanneer zij beslissingsbevoegdheden in hun werk hebben. Door de regelmogelijkheden te vergroten krijgt de werknemer wellicht meer controle over de situatie. Door de autonomie te vergroten en daardoor de waargenomen controle over de situatie te vergroten, zou de mate van ervaren stressreactie kunnen verlagen. Hierbij moet echter opgemerkt worden dat het effect van het vergroten van copingmogelijkheden eveneens afhangt van persoonlijkheidsvariabelen. Zo blijkt dat mensen met een interne locus of control (i.e. de mate waarin iemand oorzaken intern of extern attribueert) effectiever coping strategieën toepassen dan mensen met een externe locus of control (Holahan & Moos, 1987)

Tevens wijst onderzoek uit dat regelmogelijkheden de binding met de organisatie vergroot (Mathieu & Zajac, 1990) en de verloopintentie vermindert (Ito & Brotheridge, 2005; Barling et al., 1996). Met name regelmogelijkheden helpen werknemers om hun werkgerelateerde behoeften te vervullen door optimaal

gebruik te kunnen maken van hun vaardigheden. Deze redeneringen monden uit in de volgende hypothesen:

*H3a: Hoe meer regelmogelijkheden, hoe minder waargenomen baanonzekerheid.*

*H3b: Hoe meer regelmogelijkheden, hoe groter de binding met het organisatie.*

*H3c: Hoe meer regelmogelijkheden, hoe minder de verloopintentie.*

*H3d: Hoe meer regelmogelijkheden, hoe groter de arbeidstevredenheid.*

#### *Moderatoreffecten*

De negatieve effecten van baanonzekerheid zijn in de wetenschappelijke literatuur veelvuldig aangetoond. Sinds enige tijd is men tevens gaan onderzoeken welke mogelijke factoren een buffereffect kunnen hebben op deze negatieve effecten. In een meta-analyse hebben Sverke et al. (2002) getracht mogelijke moderatoren op de relatie tussen baanonzekerheid en diverse uitkomsten te vinden. Zij definieerden een achttal uitkomsten, waaronder verloopintentie en organisatiebinding. Zij vonden dat het negatieve effect van baanonzekerheid op arbeidstevredenheid, vertrouwen en prestatie sterker was wanneer baanonzekerheid met meerdere items werd gemeten. Tevens suggereerden de resultaten dat lager opgeleide werknemers minder snel ontslag nemen als gevolg van baanonzekerheid doordat zij meer afhankelijk zijn van hun baan. Cheng en Chan (2008) vonden dat jongere werknemers bij baanonzekerheid eerder geneigd bleken te zijn de organisatie te verlaten. Een minder aantal arbeidsjaren bleek eveneens een voorspellende waarde te hebben in de relatie tussen baanonzekerheid en verloop. Beide moderatoren hadden echter geen invloed op de organisatiebinding. Naast deze onderzochte moderators zijn enkele moderators te vinden welke regelmatig terugkeren in de aanbevelingen voor toekomstig onderzoek. Voorbeelden zijn regelmogelijkheden (zie e.g., Barling & Kelloway, 1996; Davy, Kinicki, & Scheck, 1991, Sverke et al., 2002) en sociale steun (zie e.g., Marcelissen et al., 1988; Daniels & Guppy, 1994; Lim, 1997; Sverke et al., 2002).

Er zijn echter aanwijzingen dat de eerder omschreven machteloosheid, welke impliciet gepaard gaat met baanonzekerheid (De Witte, 1999), verminderd kunnen worden door sociale steun van leidinggevenden en/of collega's (Karasek & Theorell, 1990, Sverke et al., 2002). Sociale steun lijkt een belangrijke moderator te zijn in de relatie tussen baanonzekerheid en diens negatieve gevolgen. Lim (1997) vond dat werkgerelateerde steun door leidinggevenden en/of collega's een significante moderator blijkt te zijn. Dit onderzoek toonde aan dat sociale steun van

collega's en/of leidinggevenden een positieve invloed heeft op de relatie tussen baanonzekerheid en arbeidstevredenheid enerzijds en *non-compliant* gedrag (i.e., het niet naleven van regels, normen en waarden van de organisatie) anderzijds vermindert. Uit longitudinaal onderzoek van Fisher (1985) blijkt dat stress een significant negatieve invloed op organisatiebinding heeft als werknemers weinig sociale steun ontvingen. Onderzoek van Büssing (1999) wees eveneens uit dat wanneer werknemers meer sociale steun ontvingen de relatie tussen objectieve baanonzekerheid met arbeidstevredenheid, irritatie en psychosomatische klachten modereerde. Sverke et al. (2002) beschrijven in hun meta-analyse dat sociale steun een plausibele moderator zou kunnen zijn op de negatieve effecten van baanonzekerheid.

*H4a: Bij werknemers die sociale steun van leidinggevenden en/of collega's ontvangen is de daling in organisatiebinding, als gevolg van baanonzekerheid, kleiner dan bij werknemers die geen sociale steun ontvangen.*

*H4b: Bij werknemers die sociale steun van leidinggevenden en/of collega's ontvangen is de verloopintentie, als gevolg van baanonzekerheid, lager dan bij werknemers die geen sociale steun ontvangen.*

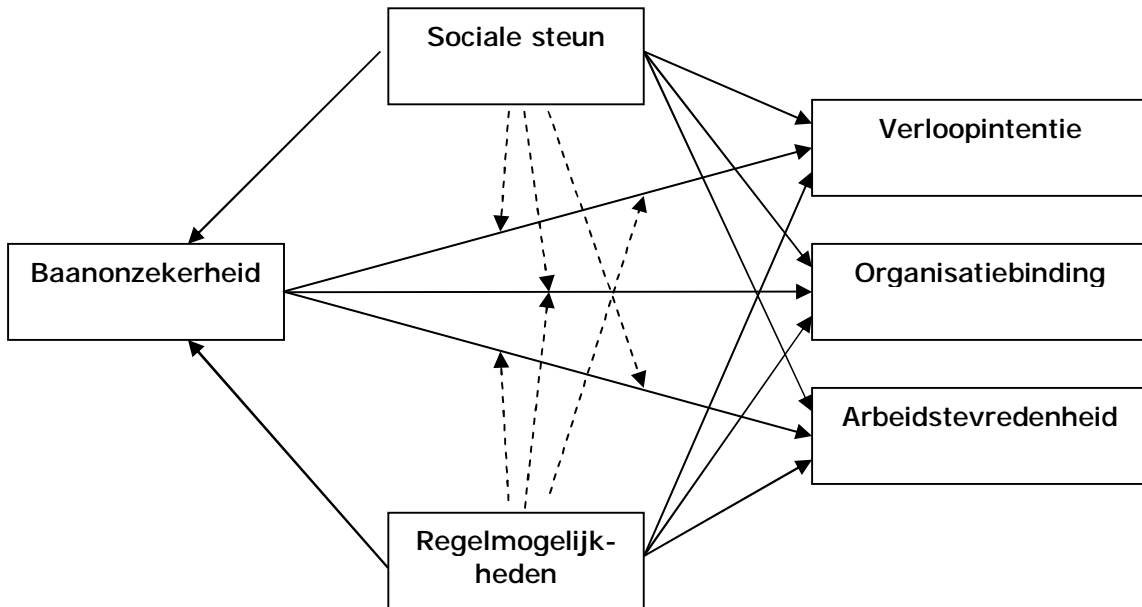
*H4c: Bij werknemers die sociale steun van leidinggevenden en/of collega's ontvangen is de daling in arbeidstevredenheid, als gevolg van baanonzekerheid, kleiner dan bij werknemers die geen sociale steun ontvangen.*

*H5a: Bij werknemers die meer regelmogelijkheden ervaren is de daling in organisatiebinding, als gevolg van baanonzekerheid, kleiner dan bij werknemers die geen regelmogelijkheden ontvangen.*

*H5b: Bij werknemers die meer regelmogelijkheden ervaren is de verloopintentie, als gevolg van baanonzekerheid, lager dan bij werknemers die geen regelmogelijkheden ontvangen.*

*H5c: Bij werknemers die meer regelmogelijkheden ervaren is de daling in arbeidstevredenheid, als gevolg van baanonzekerheid, kleiner dan bij werknemers die geen regelmogelijkheden ontvangen.*

## Methoden



*Figuur 1: Onderzoeksmodel*

Geslacht, leeftijd en opleidingsniveau worden meegenomen als controle variabelen. Uit onderzoek van Finegold et al., (2002) en Cheng en Chan (2008) bleek dat baanonzekerheid bij oudere werknemers een grotere negatieve impact had op organisatiebinding en verloopintentie dan bij jongere werknemers. Van opleidingsniveau is bekend dat zij de waargenomen baanonzekerheid beïnvloeden. Werknemers met een hoger opleidingsniveau ervaren minder baanonzekerheid doordat zij een hogere mate van *employability* ervaren (Sverke et al., 2002). Deze controle variabelen zullen worden meegenomen om de mogelijkheden van alternatieve verklaringen te limiteren. De controlevariabelen zijn als volgt gecodeerd: geslacht (man=0, vrouw=1), leeftijd (1=jonger dan 35 jaar; 2=tussen 35 en 50 jaar; 3=ouder dan 50 jaar), opleidingsniveau (1=geen opleiding gevolgd/afgemaakt, 2=lager onderwijs, 3=middelbaar algemeen of beroepsonderwijs, 4=hoger algemeen of beroepsonderwijs, 5=(post-)academisch onderwijs).

### *Dataverzameling en respondenten*

Dit onderzoek bevat cross-sectionele data verzameld in 2004 door TNO Arbeid met behulp van de TNO Arbeidssituatie Survey [TAS]. Iedere twee jaar vindt er een landelijk toevalssteekproef plaats waarbij de Nederlandse beroepsbevolking wordt gevraagd hoe zij hun werk ervaren. In 2004 omvatte de netto steekproef van 4589; een respons van 46%. 3812 respondenten hadden een vast contract (81,6%). Van de respondenten was 56,6% man (n=2157) en 43,4% vrouw (n=1655). Van de respondenten was 33,8% jonger dan 35 jaar (n=1290), 43,6% tussen 35 en 50 jaar (n=1663) en 22% ouder dan 50 jaar (n=839). Wat betreft opleidingsniveau had 8% een (post-)academische opleiding afgerond (n=304), 18,3% Hoger Algemeen of Beroepsonderwijs (n=698), 43,8% Middelbaar Algemeen of Beroepsonderwijs (n=1671), 28,2% Lager onderwijs (n=1076) en 1,1% heeft geen opleiding afgerond (n=41).

### *Meetinstrumenten (schalen)*

*Baanonzekerheid* bestaat uit vier items. Deze items zijn oorspronkelijk opgesteld door Goudswaard, Dhondt & Kraan (1998). Een voorbeeld item is: "maakt u zich zorgen over het behoud van uw baan?" De vragen worden beantwoord op een dichotome schaal met (1) ja of (2) nee. Betrouwbaarheidsanalyse wijst echter uit dat het item "Zijn uw toekomstmogelijkheden in uw bedrijf gunstig" niet bijdraagt aan de interne consistentie ( $r = .47$ ). Wanneer dit item wordt verwijderd stijgt Cronbachs Alpha van .80 naar .83. Voor analyse zal dit item worden verwijderd uit de schaal. Factoranalyse wijst uit dat de items op één factor laden variërend tussen .74 tot -.86 (Smulders et al., 2001). Twee items zullen worden omgepoold voorafgaand aan analyse.

*Organisatiebinding* wordt geoperationaliseerd door twee items. Een voorbeeld item is: "Vergeleken met de meeste andere bedrijven, is het werken bij dit bedrijf erg aantrekkelijk". Antwoordmogelijkheden worden weergegeven op een vijfpunt Likert-schaal. Items kunnen worden beantwoord variërend van (1) helemaal mee oneens tot (5) helemaal mee eens. De samenhang van beide items is ruim voldoende ( $r = .64$ ;  $p < .001$ ; tweezijdig). Geen van de items hoeft omgepoold te worden.

*Verlooptententie* wordt gemeten met drie items, eveneens ontwikkeld door Goudswaard et al. (1998). Een voorbeeld item is: "Heeft u er in het afgelopen jaar over nagedacht om ander werk te zoeken dan het werk bij uw huidige werkgever?" Deze vragen worden beantwoord op een dichotome schaal met (1) ja of (2) nee. Smulders et al., (2001) hebben deze schaal opnieuw onderzocht en vonden een



interne consistentie van .71. Factor analyse bevestigde ladingen variërend van .79 tot .84. Één item zal voorafgaand worden omgepooled.

*Arbeidstevredenheid* wordt geoperationaliseerd door een specifiek item ontleend aan de vragenlijst Arbeid en Gezondheid van Grundeman et al. (Smulders et al., 2001). Arbeidstevredenheid wordt gemeten door een enkel item: "In welke mate bent u – alles bij elkaar genomen – tevreden met uw werk?". Het item kan worden beantwoord op een vijfpunt Likert-schaal variërend van (1) *zeer ontevreden* tot (5) *zeer tevreden*. Het gebruik van een enkel item voor het meten van psychologische constructen is veelal onwenselijk. Onderzoek wijst echter uit dat betrouwbare en valide metingen van arbeidstevredenheid kunnen worden gedaan met een enkel item (Wanous, Reichers & Hudy, 1997). Nagy (2002) concludeerde dat enkel item metingen van arbeidstevredenheid wellicht eenvoudiger en efficiënter is en meer indrukvaliditeit heeft.

*Sociale steun* wordt gemeten met acht items. Vier items omvatten sociale steun door leidinggevende en vier items omvatten sociale steun door collega's. De items zijn ontleend van de Job Content Questionnaire van Karasek et al. (Smulders et al., 2001). De items omvatten zowel het socio-emotionele als het instrumentele aspect van sociale steun. Emotionele sociale steun wordt gekarakteriseerd als steun gebaseerd op sympathie en empathie. Instrumentele steun wordt omschreven als praktische hulp (Fenlason & Beehr, 1994). Een voorbeeld item van sociale steun van de leidinggevende: "Mijn chef heeft oog voor het welzijn van de medewerkers". Een voorbeeld van sociale steun door collega's: "Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me". De antwoordmogelijkheden voor beide concepten worden weergegeven op een vierpunt Likert-schaal, variërend van (1) *helemaal mee oneens* tot (4) *helemaal mee eens*. De interne consistentie was .83 en factor analyse bevestigde factor ladingen variërend tussen .64 tot .83. Geen van de items worden omgepooled.

*Regelmogelijkheden* is ontleend aan Karasek's Job Content Questionnaire (1998). Dit concept is in de vragenlijst geoperationaliseerd in de schaal 'autonomie in het werk' en bevat vijf items. Een voorbeelditem: "Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?". De antwoordmogelijkheden worden weergegeven op een vierpunt Likert-schaal, variërend van (1) *nooit* tot (4) *altijd*. De schaal heeft een goede interne consistentie van .84. met factorladingen variërend van -.68 tot .81. In deze schaal wordt een item omgepooled.

#### *Procedure en data-analyse*

Hypothesetoetsing vindt plaats op individueel niveau. Voorafgaand aan de hypothesetoetsing zullen alle schalen getoetst worden op interne consistentie en

factoranalyse. Waar nodig zullen items worden omgepoold. Voor het toetsen van de hypothesen waarbij regelmogelijkheden en sociale steun worden beschouwd als antecedenten van baanonzekerheid zal een lineaire regressie worden toegepast waarbij wordt gecontroleerd op de invloed van de controlevariabelen. Voor het toetsen van de hypothesen waarbij baanonzekerheid als onafhankelijke variabele wordt beschouwd zal een hiërarchische meervoudige regressie analyse op de afhankelijke variabelen verloopintentie, organisatiebinding en arbeidstevredenheid worden gebruikt. Tevens wordt onderzocht in welke mate sociale steun en regelmogelijkheden de relatie tussen baanonzekerheid en organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid beïnvloeden. De variabelen zijn hiervoor lineair getransformeerd tot z-scores om de verschillende schalen te kunnen vergelijken (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2003) en de kans op multicollineariteit te verkleinen (Aiken & West, 1991). Vervolgens worden de producttermen voor de interacties gemaakt (Frazier, Tix & Barron, 2004). Deze analyse vergt een aantal stappen welke zijn beschreven door Aiken en West (1991). In de eerste stap zijn de controlevariabelen (i.e., geslacht, leeftijd en opleidingsniveau) ingevoerd, in de tweede stap is baanonzekerheid ingevoerd, in de derde stap de veronderstelde moderator variabelen en in de vierde stap de interactie term.

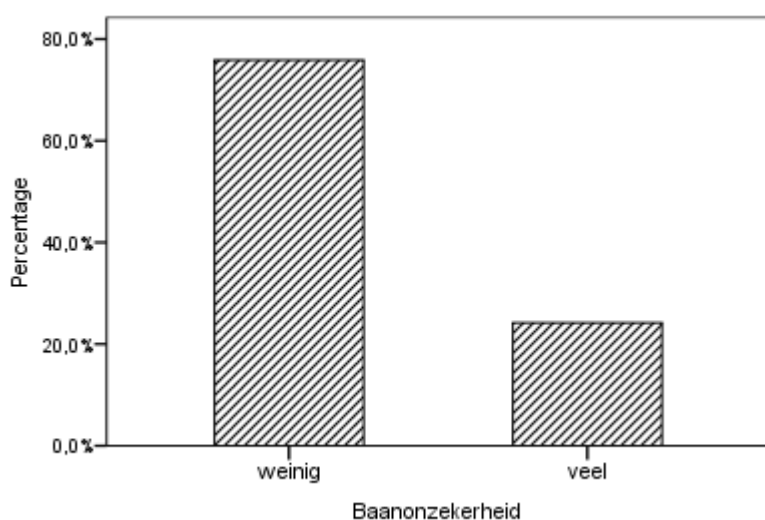
## ***Resultaten***

### ***Beschrijvende analyse***

In tabel 1 staan gemiddelden, standaarddeviaties, medianen en correlaties van de variabelen berekend. Een beschrijvende analyse wordt gegeven en de meest opvallende correlaties worden besproken. Vervolgens zal aandacht worden besteed aan de relaties en verschillen tussen de controlevariabelen.

Figuur 2 laat zien dat de respondenten gemiddeld genomen niet erg onzeker zijn ten aanzien van het voortbestaan van hun werk. Zij een redelijke mate van sociale steun en regelmogelijkheden te ervaren. De respondenten lijken zich verbonden te voelen met de organisatie en tevreden te zijn met hun werk hebben weinig intentie om de organisatie te verlaten. Opvallend is dat de gemiddelde waarde van baanonzekerheid hoger ligt dan de mediaan, wat zou kunnen wijzen op een scheve normaalverdeling. Eveneens liggen de gemiddelden van regelmogelijkheden, organisatiebinding en arbeidstevredenheid aanzienlijk lager dan de mediaan.

Analyse van de boxplots van deze schalen wijst uit dat met name organisatiebinding en arbeidstevredenheid scheef verdeeld zijn.



*Figuur 2: Frequentie baanonzekerheid onder respondenten met een vast arbeidscontract in 2004 (n=3797)*

#### *Analyse controlevariabelen*

Hoewel geslacht zwak lijkt samen te hangen met de ervaren baanonzekerheid ( $Cramér's V = ,03$ ;  $\rho < ,01$ ), blijkt er wel een significant verschil te bestaan tussen mannen en vrouwen wat betreft ervaren baanonzekerheid ( $\chi^2 = 6,81$ ;  $df = 1$ ;  $\rho < ,01$ ). Van de mannelijke respondenten maakt 14,6% zich veel zorgen om het voortbestaan van de arbeid. De vrouwelijke respondenten maken zich met 9,6% minder zorgen het voortbestaan van de arbeid. Er lijkt een zeer bescheiden relatie te bestaan tussen leeftijd en baanonzekerheid ( $r_s = ,08$ ;  $\rho < ,01$ ). Dit blijkt echter wel een significant verschil te zijn ( $\chi^2 = 20,02$ ;  $df = 2$ ,  $\rho < ,01$ ). Van alle respondenten maakt 6,7% van de groep ouder dan 50 jaar zich zorgen over het voortbestaan van de arbeid. Van de respondenten ervaart 11,6% van de respondenten tussen de 35 en 50 jaar veel baanonzekerheid. Van de respondenten jonger dan 35 jaar ervaart 5,8% onzekerheid ten aanzien van het voortbestaan van de huidige baan. Opleidingsniveau lijkt niet gerelateerd te zijn aan ervaren baanonzekerheid ( $r_s = ,00$ ;  $\rho = ,98$ ). Van de respondenten die veel baanonzekerheid ervaren blijkt 5,6% geen voortgezette opleiding te hebben, 51,4% een lager of middelbaar beroepsonderwijs en 19,9% hoger onderwijs te hebben genoten ( $\chi^2 = ,802$ ;  $df = 2$ ;  $\rho = ,67$ ).

Tabel 1: Gemiddelden, standaarddeviaties, medianen en correlaties van de variabelen.

	N	$\bar{X}$	SD	M	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Geslacht	3811	0,43	0,49	0	1,00							
2 Leeftijd	3793	37	10,7	36	-,09***	1,00						
3 Opleiding	3790	3,04	0,91	3	,14***	-,18***	1,00					
4 Baanonzekerheid	3797	1,15	0,31	1,00	-,03*	,08***	,00	1,00				
5 Regelmogelijkheden	3786	3,02	0,47	3,00	-,03	,03**	,14***	-,09***	1,00			
6 Sociale steun	3796	2,83	0,64	3,00	-,07***	-,08***	,03**	-,22***	,12***	1,00		
7 Organisatiebinding	3809	3,78	0,84	4,00	,03	,09***	-,06***	-,22***	,21***	,41***	1,00	
8 Verloopintentie	3807	1,30	0,36	1,33	,00	-,21***	,14***	,20***	-,09***	-,25***	-,52***	1,00
9 Arbeidstevredenheid	3804	3,87	0,75	4,00	,05**	,04***	,00	-,22***	,15***	,37***	,58***	-,44***

\*  $p < .10$ ; \*\*  $p < .05$ ; \*\*\*  $p < .01$

### Regressieanalyses

Om de hypothesen te kunnen toetsen zijn verschillende regressieanalyses toegepast. Voor de hypothesen waarbij sociale steun en regelmogelijkheden als antecedenten van baanonzekerheid worden verondersteld is een enkelvoudige lineaire regressieregressie toegepast waarbij gecontroleerd werd op geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Voor de hypothesen waarbij baanonzekerheid als onafhankelijke variabele geldt en sociale steun en regelmogelijkheden als moderator variabelen, zijn multi-pele hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd.

### Enkelvoudige lineaire regressieanalyse met sociale steun en regelmogelijkheden als voorspellers

Tabel 2: Lineaire regressie met sociale steun (N = 3732) en regelmogelijkheden (N = 3745) als voorspellers

Voorspellers	Afhankelijke variabele			
	Baanonzekerheid			
	Model 1	Model 2	Model 1	Model 2
Geslacht	-,02*	-,01	-,02*	-,02**
Leeftijd	-,03***	-,03***	-,03***	-,04***
Opleidingsniveau	,01	,01	,01	,01**
Sociale steun		-,15***		
Regelmogelijkheden				-,05***
$R^2$	,008	,054	,007	,016
$\Delta R^2$	,008***	,046***	,007***	,009***

\*  $\rho < ,10$ ; \*\*  $\rho < ,05$ ; \*\*\*  $\rho < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

Zoals verwacht hebben de controlevariabelen een significante invloed op de ervaren baanonzekerheid ( $F[3,3740]=9,417$ ;  $\rho < ,01$ ). Hierbij lijken vooral geslacht en leeftijd een rol te spelen. Opleidingsniveau lijkt slechts onder de conditie van regelmogelijkheden een beperkte invloed te hebben op de ervaren baanonzekerheid ( $B = 0,01$ ;  $t(3730) = -13,47$ ;  $\rho < ,05$ ). Geslacht heeft geen significante invloed onder de conditie van sociale steun meer ( $B = -0,01$ ;  $t(3730) = -1,07$ ;  $\rho = ,29$ ). Regressieanalyse laat zien dat sociale steun, na controle op geslacht, leeftijd en opleiding, 4,6% van de variantie in baanonzekerheid verklaart ( $F[1,3727]=181,490$ ;  $\rho < ,01$ ). Eveneens is er een matige, maar significante samenhang tussen sociale steun en baanonzekerheid ( $r = -,22$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate sociale steun toeneemt neemt baanonzekerheid af ( $B = -0,15$ ;  $t(3769) = -13,48$ ;  $\rho < ,01$ ). Regelmogelijkheden verklaart slechts 0,9% van de variantie in

baanonzekerheid ( $F[1,3739]=32,941$ ;  $\rho < ,01$ ). De samenhang tussen regelmogelijkheden en baanonzekerheid is zwak, maar significant ( $r = -,09$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate regelmogelijkheden toenemen, neemt baanonzekerheid af ( $B = -0,05$ ;  $t(3782) = -5,74$ ;  $\rho < ,01$ ).

#### *Multipele hiërarchische regressieanalyses met sociale steun als moderator*

In deze subparagraaf zullen de gevonden resultaten per afhankelijke variabele worden beschreven. Er is onderzocht of er hoofdeffecten van baanonzekerheid en sociale steun zijn op de afhankelijke variabelen en/of de interactie tussen deze het verwachte modererende effect oplevert.

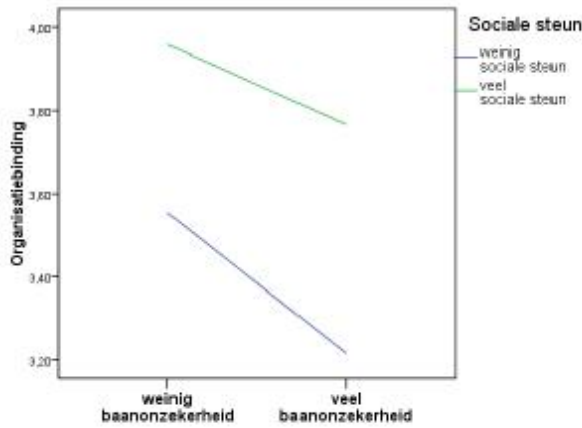
**Tabel 3: Multiple hiërarchische regressie met sociale steun als moderator en organisatiebinding als afhankelijke variabele (N = 3729)**

Voorspellers	Afhankelijke variabelen			
	Organisatiebinding			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Geslacht	,04*	,03*	,01	,02
Leeftijd	,08***	,10***	,12*	,12*
Opleiding	-,04***	-,03**	-,04*	-,04*
Baanonzekerheid		-,21***	-,13***	-,12***
Sociale Steun			,37***	,36***
Baanonzekerheid x Sociale Steun				,04***
$R^2$	,011	,060	,206	,208
$\Delta R^2$	,011***	,049***	,146***	,002***

\* $\rho < ,10$ ; \*\* $\rho < ,05$ ; \*\*\* $\rho < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

In dit model blijken de controlevariabelen 1% van de variantie in organisatiebinding te verklaren ( $F[3,3725] = 13,401$ ;  $\rho < ,01$ ). De samenhang tussen baanonzekerheid en organisatiebinding blijkt matig, maar significant ( $r = -,22$ ;  $\rho < ,01$ ). Tabel 3 geeft weer dat naarmate baanonzekerheid toeneemt, de binding met de organisatie afneemt ( $B = -0,21$ ,  $t(3724) = -13,97$ ;  $\rho < ,01$ ). Baanonzekerheid verklaart 5,9% van de variantie in organisatiebinding ( $F[1,3724] = 195,141$ ;  $\rho < ,01$ ). Wanneer sociale steun aan het regressiemodel wordt toegevoegd neemt de verklaarde variantie toe tot 20,4%, een significante toename van 14,6% ( $F[1,3723] = 682,323$ ;  $\rho < ,01$ ). Eveneens blijkt dat in deze stap van het model geslacht geen significante invloed meer uitoefent op organisatiebinding. De samenhang tussen sociale steun en organisatiebinding is gemiddeld ( $r = ,41$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate sociale steun toeneemt, neemt de binding met de organisatie eveneens toe ( $B = 0,37$ ,  $t(3723) = 26,12$ ;  $\rho < ,01$ ). De interactie tussen baanonzekerheid en sociale

steun voegt 0,2% toe aan de verklaarde variantie ( $F[1,3722] = 10,540; \rho < ,01$ ).  
 Figuur 2 geeft weer dat naarmate men minder sociale steun ontvangt van collega's en/of leidinggevenden de binding met de organisatie als gevolg van baanonzekerheid sterker afneemt dan wanneer men veel sociale steun ontvangt. ( $B = 0,04, t(3793) = 3,25, \rho < ,01$ ).



*Figuur 3: Interactie tussen baanonzekerheid en sociale steun op organisatiebinding*

*Tabel 4: Multiple hiërarchische regressie met sociale steun als moderator en verloopintentie als afhankelijke variabele (N = 3730)*

Voorspellers	Afhankelijke variabelen			
	Verloopintentie			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Geslacht	-,03*	-,02	-,01	-,01
Leeftijd	-,19***	-,21***	-,22***	-,22***
Opleiding	,09***	,08***	,08***	,08***
Baanonzekerheid		,21***	,15***	,15***
Sociale Steun			-,23***	-,23***
Baanonzekerheid x Sociale Steun				,00
$R^2$	,051	,094	,145	,145
$\Delta R^2$	,051***	,044***	,051***	,00

\*  $\rho < ,10$ ; \*\*  $\rho < ,05$ ; \*\*\*  $\rho < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

In tabel 4 is te zien dat de controlevariabelen ongeveer 5,1% van de variantie in verloopintentie verklaren waarbij geslacht, opleidingsniveau en leeftijd alle significante effecten vertonen ( $F[3,3725] = 67,074; \rho < ,01$ ). Na controle op de variabelen geslacht, leeftijd en opleiding blijken baanonzekerheid en sociale steun respectievelijk 9,5% en 14,6% van de variantie in verloopintentie te verklaren; een significante toename van 4,4% ( $F[1,3724] = 181,906; \rho < ,01$ ) en 5,1% ( $F[1,3723] = 221,962; \rho < ,01$ ). De relatie tussen baanonzekerheid en

verloopintentie is matig, maar significant ( $r = ,20$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate baanonzekerheid toeneemt, neemt de verloopintentie toe ( $B = 0,21$ ;  $t(3725) = 13,49$ ;  $\rho < ,01$ ). De relatie tussen sociale steun en verloopintentie is eveneens matig ( $r = -,25$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate sociale steun toeneemt, neemt de intentie om de organisatie te verlaten af ( $B = -0,23$ ;  $t(3724) = -14,89$ ;  $\rho < ,01$ ). Hoewel zowel baanonzekerheid als sociale steun een significante invloed hebben op de verloopintentie, voegt de interactie tussen beide variabelen niets toe ( $\Delta R^2 = ,00$ ;  $F[1,3722] = 0,086$ ;  $\rho = ,77$ ). Er is geen sprake van een significant modererend effect van sociale steun op de relatie tussen baanonzekerheid en verloopintentie ( $B = 0,00$ ;  $t(3723) = 0,29$ ;  $\rho = ,77$ ).

**Tabel 5: Multiple hiërarchische regressie met sociale steun als moderator en arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele (N = 3726)**

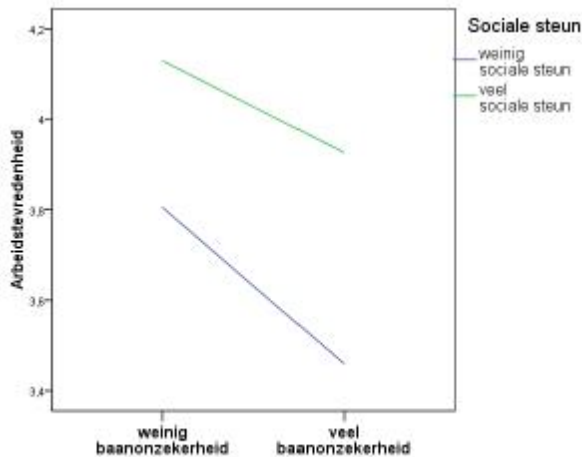
Voorspellers	Afhankelijke variabelen			
	Arbeidstevredenheid			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Geslacht	,05***	,04***	,03**	,03*
Leeftijd	,04**	,06***	,08***	,07***
Opleiding	,00	,00	,00	,00
Baanonzekerheid		-,21***	-,14***	-,12***
Sociale Steun			,33***	,32***
Baanonzekerheid x Sociale Steun				,04***
$R^2$	,004	,051	,163	,165
$\Delta R^2$	,004***	,047***	,112***	,002***

\* $\rho < ,10$ ; \*\* $\rho < ,05$ ; \*\*\* $\rho < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

Voor de afhankelijke variabele arbeidstevredenheid verklaren de controlevariabelen 0,4% ( $F[3,3722] = 5,243$ ;  $\rho < ,01$ ). Met uitzondering van het opleidingsniveau hebben de controlevariabelen een significante invloed. Baanonzekerheid lijkt matig samen te hangen met arbeidstevredenheid ( $r = -,22$ ;  $\rho < ,01$ ), waar sociale steun gemiddeld samenhangt met arbeidstevredenheid ( $r = ,37$ ;  $\rho < ,01$ ). Baanonzekerheid verklaart slechts 4,7% van de variantie in arbeidstevredenheid ( $F[1,3721] = 182,727$ ;  $\rho < ,01$ ), waarbij sociale steun 11,2% van de variantie in arbeidstevredenheid verklaart ( $F[1,3720] = 499,687$ ;  $\rho < ,01$ ). De resultaten suggereren dat wanneer baanonzekerheid toeneemt, de mate van arbeidstevredenheid afneemt ( $B = -0,21$ ;  $t(3723) = -9,33$ ;  $\rho < ,01$ ). Sociale steun heeft een positieve invloed op de arbeidstevredenheid ( $B = 0,33$ ;  $t(3720) = 22,02$ ;  $\rho < ,01$ ). De interactie tussen baanonzekerheid en sociale steun voegen nog eens



0,2% toe ( $F[1,3719] = 8,943; p < ,01$ ). Figuur 3 geeft weer dat naarmate de baanonzekerheid stijgt en men minder sociale steun ontvangt, de gemiddelde arbeidstevredenheid daalt ( $B = 0,04; t(3723) = 2,99; p < ,01$ ).



*Figuur 4: Interactie tussen baanonzekerheid en sociale steun op arbeidstevredenheid.*

*Multipele hiërarchische regressieanalyse met regelmogelijkheden als moderator.*

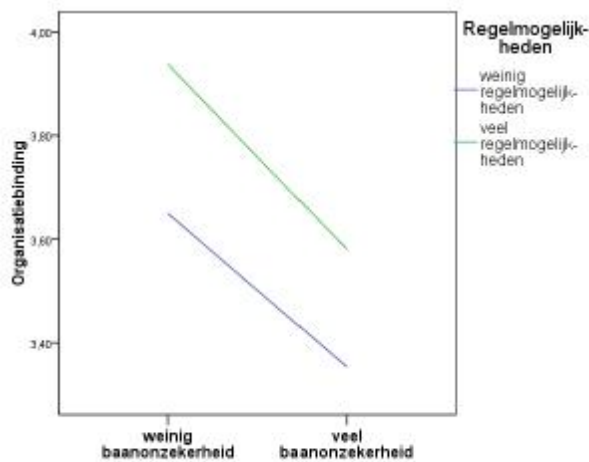
In deze subparagraaf zullen de gevonden resultaten per afhankelijke variabele worden beschreven. Er is onderzocht of er een hoofdeffect is van regelmogelijkheden op de afhankelijke variabelen en of de interactie tussen baanonzekerheid en regelmogelijkheden het verwachte modererende effect oplevert.

*Tabel 6: Multiple hiërarchische regressie met regelmogelijkheden als moderator en organisatiebinding als afhankelijke variabele. (N = 3742)*

Voorspellers	Afhankelijke variabelen			
	Organisatiebinding			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Geslacht	,04**	,03***	,04***	,04**
Leeftijd	,08***	,10***	,09***	,09***
Opleiding	-,04***	-,03**	-,05***	-,06***
Baanonzekerheid		-,21***	-,19***	-,18***
Regelmogelijkheden			,18***	,18***
Baanonzekerheid x Regelmogelijkheden				,05***
$R^2$	,011	,059	,095	,097
$\Delta R^2$	,011***	,049***	,037***	,002***

\*  $p < ,10$ ; \*\*  $p < ,05$ ; \*\*\*  $p < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

Er bestaat een matige, maar significante samenhang tussen regelmogelijkheden en organisatiebinding ( $r = ,21$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate regelmogelijkheden voor werknemers toenemen, neemt de binding met de organisatie ook toe ( $B = 0,18$ ,  $t(3739) = 12,39$ ;  $\rho < ,01$ ). Regelmogelijkheden verklaart 3,7% van de variantie in organisatiebinding ( $F[1,3735] = 153,605$ ;  $\rho < ,01$ ). De interactieterm van baanonzekerheid en regelmogelijkheden voegt slechts 0,2% toe aan de verklaarde variantie in organisatiebinding ( $F[1,3734]=9,734$ ;  $\rho < ,01$ ). Onderstaand figuur geeft weer dat meer regelmogelijkheden een licht dempend effect heeft op de relatie van baanonzekerheid op organisatiebinding ( $B = 0,05$ ;  $t(3739) = 3,12$ ;  $\rho < ,01$ ).



**Figuur 5:** interactie tussen baanonzekerheid en regelmogelijkheden op organisatiebinding.

**Tabel 7:** Multiple hiërarchische regressie met regelmogelijkheden als moderator en verloopintentie als afhankelijke variabele ( $N = 3743$ )

Voorspellers	Afhankelijke variabelen			
	Verloopintentie			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Geslacht	-,03	-,02	-,03*	-,03*
Leeftijd	-,19***	-,21***	-,21***	-,21***
Opleiding	,10***	,09***	,10***	,20***
Baanonzekerheid		,20***	,20***	,20***
Regelmogelijkheden			-,07***	-,07***
Baanonzekerheid x Regelmogelijkheden				,00
$R^2$	,053	,096	,101	,101
$\Delta R^2$	,053***	,043***	,005***	,000

\* $\rho < ,10$ ; \*\* $\rho < ,05$ ; \*\*\* $\rho < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

Wanneer gecontroleerd wordt op de invloed van de controlevariabelen, blijkt regelmogelijkheden slecht 0,5% van de variantie in verloopintentie te verklaren ( $F[1,3736] = 22,676$ ;  $\rho < ,01$ ). De relatie tussen regelmogelijkheden en verloopintentie is zwak ( $r = -,09$ ;  $\rho < ,01$ ). Wanneer de regelmogelijkheden toenemen, neemt de verloopintentie af ( $B = -0,07$ ;  $t(3740) = -4,76$ ;  $\rho < ,01$ ). De interactie tussen baanonzekerheid en regelmogelijkheden voegt geen extra verklaarde variantie toe ( $F[1,3735]=0,043$ ;  $\rho = ,84$ ). Het veronderstelde modererende effect van regelmogelijkheden op de relatie tussen baanonzekerheid en verloopintentie is niet aangetoond ( $B = 0,00$ ;  $t(3740)=0,21$ ;  $\rho = 0,84$ ).

**Tabel 8: Multiple hiërarchische regressie met regelmogelijkheden als moderator en arbeidstevredenheid als afhankelijke variabele (N = 3738)**

Voorspellers	Afhankelijke variabelen			
	Arbeidstevredenheid			
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Geslacht	,05***	,04***	,05***	,05***
Leeftijd	,04***	,06***	,05***	,05***
Opleiding	,00	,01	-,00	-,00
Baanonzekerheid		-,21***	-,20***	-,20***
Regelmogelijkheden			,12***	,12***
Baanonzekerheid x Regelmogelijkheden				0,00
$R^2$	,004	,050	,065	,065
$\Delta R^2$	,004***	,047***	,015***	,000

\*  $\rho < ,10$ ; \*\*  $\rho < ,05$ ; \*\*\*  $\rho < ,01$ . Waarden voor de variabelen zijn ongestandaardiseerde coëfficiënten (B)

Baanonzekerheid en regelmogelijkheden verklaren 6,5% van de variantie in arbeidstevredenheid; een significante toename van 6,2% ( $F[2,3732]=123,472$ ;  $\rho < ,01$ ) waarbij regelmogelijkheden alleen slechts een toename van 1,5% behelst ( $F[1,3732]=60,195$ ;  $\rho < ,01$ ). De samenhang tussen regelmogelijkheden en arbeidstevredenheid is matig ( $r = ,15$ ;  $\rho < ,01$ ). Naarmate regelmogelijkheden toenemen, neemt de arbeidstevredenheid eveneens toe ( $B = 0,12$ ;  $t(3735) = 7,76$ ;  $\rho < ,01$ ). Interactie tussen baanonzekerheid en regelmogelijkheden voegt geen extra verklaarde variantie toe ( $\Delta R^2 = ,00$ ;  $F[1,3731]=0,00$ ;  $\rho = ,99$ ). Het modererende effect van regelmogelijkheden op de relatie tussen baanonzekerheid en arbeidstevredenheid is niet aangetoond ( $B = 0,00$ ;  $t(3735)=0,00$ ;  $\rho = ,99$ ).

## *Conclusie en Discussie*

Dit onderzoek is uitgevoerd om de relaties tussen baanonzekerheid en een aantal mogelijke negatieve consequenties te onderzoeken. Daarnaast is getracht om de op basis van het Demand-Control-Support model veronderstelde buffereffecten de verschillende hypothesen te toetsen omtrent mogelijke moderators. Voor alle hypothesen is gecontroleerd op geslacht, leeftijd en opleidingsniveau om de mogelijkheid van alternatieve verklaringen te minimaliseren. De hypothesen zijn onderzocht met behulp van data verzameld met de TNO Arbeidssituatie Survey in 2004. Dit leverde een netto steekproef van 3812 respondenten met een vast arbeidscontract op. De gevonden resultaten worden weergegeven en de implicaties voor de hypothesen besproken.

### *Baanonzekerheid*

Uit de resultaten blijkt dat de eerste hypothese mag worden aangenomen. Naarmate werknemers meer baanonzekerheid ervaren neemt de binding met de organisatie af. Opvallend is echter dat de verwachte relatie minder sterk is dan uit voorgaand onderzoek blijkt. Hoewel de resultaten uit voorgaand onderzoek variëren, waren de meeste gevonden relaties gemiddeld tot sterk (Sverke et al., 2002). De in dit onderzoek gevonden relatie is matig. Verder blijkt dat naarmate baanonzekerheid toeneemt, de verloopintentie eveneens toeneemt; hypothese 1b mag worden aangenomen. Hoewel er ruim voldoende aanwijzingen waren voor deze relatie (zie e.g., Van Vuuren, 1991), varieerden de resultaten in sterkte. De gevonden relatie in dit onderzoek lijkt aan te sluiten bij de zwakkere positieve relatie gevonden door Hellgren et al. (1999) en Vinokur-Kaplan et al. (1994). Ten aanzien van arbeidstevredenheid is de veronderstelde relatie eveneens bevestigd; hypothese 1c wordt aangenomen. Voor deze relatie geldt eveneens dat deze in dit onderzoek minder sterk is dan in eerder onderzoek is aangetoond (Sverke et al., 2002; Cheng & Chan, 2008). De hoofdeffecten van baanonzekerheid op verloopintentie, organisatiebinding en arbeidstevredenheid komen overeen met de verwachtingen. De meest plausibele oorzaak voor de structureel zwakkere verbanden in dit onderzoek kan gevonden worden in de steekproef zelf. Voor dit onderzoek zijn enkel mensen met een vast arbeidscontract geselecteerd. Wanneer een werknemer weet dat zijn contract tijdig is, zal niet alleen de baanonzekerheid groter zijn, maar eveneens de verloopintentie. Ook van organisatiebinding mag worden verwacht dat deze lager is bij mensen met een tijdelijk contract. Daarnaast was 2004 een economisch goed jaar. Dit blijkt eveneens uit de mate waarin de respondenten baanonzekerheid ervoeren; 75,5% had weinig baanonzekerheid. Deze scheve verdeling zorgt voor een geringe variantie waardoor de verbanden

zwakker uitvallen. Overige verklaringen omtrent de verschillen met eerdere onderzoeken kunnen te maken hebben met de controlevariabelen. Wellicht dat deze niet eerder zijn meegenomen in het regressiemodel, waardoor relaties in eerder onderzoek hoger uitvallen. Echter, het is mogelijk dat deze onverwachte zwakkere relaties wijzen moderator effecten (Frazier, Tix & Barron, 2004). Eveneens kan het verschil toe te schrijven zijn aan error-varianties.

Mogelijk is er een alternatieve verklaring voor de rol van organisatiebinding binnen dit onderzoeksmodel. Hirschman (1970) veronderstelt dat werknemers die geconfronteerd worden met een vermindering van bepaalde voordelen, zoals baanzekerheid, op twee wijzen kunnen reageren; *exit* en *voice*. Bij de exit reactie zullen werknemers ontslag nemen en de organisatie verlaten, terwijl zij bij *voice* hun ongenoegen zullen uiten. De keuze om hun ongenoegen te uiten wordt bepaald door de mate van loyaliteit ten aanzien van de organisatie. Wellicht is er sprake van een mediërende rol voor organisatiebinding in de relatie tussen baanonzekerheid en verloopintentie.

Hoewel baanonzekerheid een subjectieve ervaring is kunnen er eveneens situationele antecedenten in het spel zijn. Werknemers met een slechte gezondheid of slechte prestaties zouden zich terecht meer zorgen kunnen maken over het voortbestaan van hun werk. In deze redenering zou baanonzekerheid een stressreactie zijn op een stressor zoals een slechte gezondheid (Sverke et al., 2002). De verwachte effecten van baanonzekerheid op organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid zijn zwakker dan was verwacht. Echter blijkt dat zelf in de meest gunstige omstandigheden, zoals een vast contract en een hoog conjunctuur, de negatieve consequenties van baanonzekerheid significant zijn. In vergelijking met eerder onderzoek naar de effecten van baanonzekerheid welke zich voornamelijk hebben gericht op de gevolgen voor het individu, hebben de variabelen in dit onderzoek voornamelijk gevolgen voor de organisatie. Verloop van werknemers brengen hoge kosten met zich mee. Daarnaast hebben organisatiebinding en arbeidstevredenheid een belangrijke rol op het functioneren en welbevinden van werknemers. Baanonzekerheid heeft niet een allesbepalende rol in deze factoren, maar is zeker voldoende significant om hier als organisatie rekening mee te houden.

#### *Sociale steun*

Hoewel baanonzekerheid veelal wordt gezien als stressor, is het ook een mogelijke stressreactie. In dit onderzoek was terecht verondersteld dat naarmate men minder sociale steun van leidinggevenden en/of collega's ontvangt, men meer baanonzekerheid ervaart; hypothese 2a wordt aangenomen. Hoewel de relatie

matig is, lijkt sociale steun een mogelijke antecedent van baanonzekerheid te zijn. Sociale steun wordt veelal gezien als hulpbron die door de directe omgeving (e.g., collega's en/of leidinggevenden) wordt aangeboden (Cohen & Syme, 1985). Binnen deze redenering lijkt het aannemelijk dat naarmate men meer sociale steun in de vorm van hulpbronnen ontvangt, men minder baanonzekerheid ervaart. Dit komt overeen met de gevonden resultaten door Boselie et al. (2001) en Marcelissen et al. (1988). Echter, door het cross-sectionele karakter van dit onderzoek kan niet worden geconcludeerd dat er een oorzakelijk verband is waarbij baanonzekerheid wordt veroorzaakt door te weinig sociale steun. Wel blijkt dat conform het Demand-Control-Support model dat baanonzekerheid veelal gepaard gaat met verminderde sociale steun en verminderde controle (Cheng et al., 2005). De mate van sociale steun heeft eveneens een positieve invloed op de binding met de organisatie. Het ontvangen van hulp en sociaal-emotionele steun is gerelateerd aan de mate waarin werknemers zich bij de organisatie thuis voelen en het aantrekkelijk vinden om bij de organisatie te werken; hypothese 2b wordt aangenomen. Op de vraag of sociale steun de intentie om de organisatie te verlaten verkleint kan bevestigend worden geantwoord; hypothese 2c wordt aangenomen. In navolging van Karasek et al. (1998) bestaat sociale steun in dit onderzoek uit sociaal-emotionele en instrumentele aspecten van collega's en/of leidinggevenden. Wanneer deze niet alleen oog hebben voor het welzijn van de werknemers, maar ook hulp bieden wanneer nodig, lijkt dit de verloopintentie te verkleinen. Door Ito en Brotheridge (2005) werd geopperd dat dit wellicht te maken had met een vergroot vertrouwen; de werknemer voelt zich gesteund en ondersteund wat het vertrouwen vergroot. Dit zou de werknemer vervolgens stimuleren om in de organisatie te investeren, in plaats van ontslag te nemen. In deze redenering zou vertrouwen een mediërende rol kunnen spelen. Eveneens blijkt dat wanneer werknemers meer sociale steun ontvangen zij eveneens meer tevreden zijn met hun werk (hypothese 2d).

De richting van deze relaties in termen van causaliteit kan niet worden aangetoond. Het is mogelijk dat werknemers die zich verbonden voelen met de organisatie en meer arbeidstevredenheid ervaren meer sociale steun ontvangen. Wederkerigheid (Rhoades & Eisenberger, 2002) zou kunnen verklaren dat wanneer een werknemer zich zichtbaar prettig voelt in de organisatie en in zijn werk meer hulp en steun zal ontvangen. Dit zou impliceren dat er sprake is van een reciprocaal verband waarbij beide variabelen elkaar versterken. Naarmate een werknemer meer steun ontvangt ervaart hij meer binding met de organisatie en tevredenheid met het werk. Dit wordt zichtbaar voor collega's en/of leidinggevenden die vervolgens de sociale steun handhaven. Het is echter de vraag waar de relatie begint; bij de binding of tevredenheid, of bij het ontvangen van sociale steun.

Daarnaast vond Büssing (1999) dat sociale steun van collega's en/of leidinggevenden beduidend lager is wanneer er sprake is van arbeid met een hoge mate van objectieve baanonzekerheid. Dit suggereert dat er eveneens baanonzekere situaties zijn waarbij niet wordt geïnvesteerd in sociale steun.

### *Regelmogelijkheden*

Regelmogelijkheden is in dit onderzoek geoperationaliseerd als de mate waarin iemand vrijheid en autonomie ervaart in de uitvoering van de arbeid. De redenering was dat wanneer een werknemer baanonzekerheid ervaart, dit gepaard gaat met gevoelens van machteloosheid en oncontroleerbaarheid (De Witte, 1999). Vanuit coping theorie is bekend dat de mate waarin iemand stress ervaart als gevolg van een stressor (e.g., baanonzekerheid) mede wordt bepaald door de mate waarin diegene in staat is hulpbronnen aan te wenden (i.e., secundaire beoordeling) (Lazarus & Folkman, 1984). Autonomie en daarmee gepaarde controle zouden een dergelijke hulpbron kunnen zijn. Overeenkomstig de verwachting blijkt dat naarmate regelmogelijkheden toenemen, de mate van baanonzekerheid afneemt. Hoewel significant is deze relatie zwak; Hypothese 3a wordt aangenomen. Gezien eerdere onderzoeksresultaten is deze zwakke relatie opvallend. Zo vonden Barling en Kelloway (1996) matig significante relaties. Ook Cheng et al. (2005) vonden dat conform het Demand-Control-Support model baanonzekerheid gepaard gaat met verminderde controle. Een alternatieve verklaring voor de zwakke relatie ligt in de aard van het Demand-Control-Support model. Dit model veronderstelt dat de relaties tussen afhankelijke, onafhankelijke en moderator variabelen lineair zijn (De Jonge & Schaufeli, 1998). Onderzoek van Warr (1990,1994) wijst uit dat deze relatie beter verklaard kan worden vanuit een curvilineair verband. Het vitamine model van Warr veronderstelt dat er een optimum is waarin een bepaalde variabele effectief is. In relatie tot autonomie argumenteert Warr dat teveel autonomie schadelijk is en leidt tot onzekerheid, problemen met het nemen van beslissingen en te hoge verantwoordelijkheden (De Jonge & Schaufeli, 1998; Fletcher & Jones, 1993)

Tevens werd verondersteld dat regelmogelijkheden een direct effect zou hebben op de afhankelijke variabelen. Naarmate een werknemer meer regelmogelijkheden ervaart in zijn werk is de binding met de organisatie groter (hypothese 3b), neemt de verloopintentie af (hypothese 3c) en neemt de arbeidstevredenheid toe (hypothese 3d). Hierbij moet echter een kanttekening worden gemaakt; het effect van regelmogelijkheden op verloopintentie is zwak. Een mogelijke verklaring ligt in het effect van leeftijd als controlevariabele op verloopintentie. Naarmate werknemers ouder worden neemt de intentie de

organisatie vrijwillig te verlaten significant af. Daarentegen blijken jongeren sneller en vaker van baan te wisselen. Meta-analyse van Griffeth, Hom en Gaertner (2000) wijst uit dat leeftijd een belangrijke moderator is voor verloopintentie. De mate waarin zij vrijheid en autonomie in hun werk ervaren lijkt hier slechts in zeer beperkte mate invloed op te hebben.

Ook met betrekking tot de directe effecten van regelmogelijkheden op de afhankelijke variabelen vallen de coëfficiënten structureel lager uit dan verwacht. De zwakke relatie met baanonzekerheid zou verklaard kunnen worden door de operationalisatie van regelmogelijkheden. De wijze waarom regelmogelijkheden in dit onderzoek is gemeten heeft voornamelijk betrekking op de mate waarin werknemers in staat zijn controle uit te oefenen op de inhoud van hun werk. Dit hoeft niet per definitie te betekenen dat dit eveneens de controle op behoud van het werk verhoogt. Voor de matige relaties en effecten van regelmogelijkheden op organisatiebinding en arbeidstevredenheid kan geen eenduidige verklaring gevonden worden. Wellicht vallen deze lager uit door de controlevariabelen, maar evengoed door error-variantie.

#### *Moderator effecten*

Een belangrijk onderdeel van dit onderzoek waren de veronderstelde buffereffecten van sociale steun en regelmogelijkheden. Wanneer zou blijken dat deze het verwachte modererende effect op de negatieve invloed van baanonzekerheid op organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid kunnen dempen, dan zou dit voor organisaties een relatief eenvoudig handvat zijn voor praktische implicatie. Verondersteld werd dat wanneer werknemers sociale steun van collega's en/of leidinggevenden zouden ontvangen, de daling in organisatiebinding en arbeidstevredenheid, als gevolg van baanonzekerheid, lager zouden zijn. Deze aannames bleek juist te zijn; hypotheses 4a en 4c worden aangenomen. In lijn met longitudinaal onderzoek van Fisher (1985) blijkt baanonzekerheid een significant negatievere invloed op organisatiebinding heeft wanneer werknemers weinig sociale steun ontvangen. In overeenkomst met Lim (1997) blijkt dat arbeidstevredenheid minder te lijden heeft van baanonzekerheid wanneer men meer sociale steun ontvangt. Wat betreft verloopintentie als gevolg van baanonzekerheid heeft sociale steun geen buffereffect. Met name jonge werknemers zijn geneigd om de organisatie te verlaten wanneer zij baanonzekerheid ervaren. Dit komt overeen met de bevindingen van Griffeth et al. (2000) en Cheng en Chan (2008). Eerder onderzoek heeft aangetoond en gesuggereerd dat sociale steun een belangrijk dempend effect zou hebben op de negatieve consequenties van een stressor als baanonzekerheid (e.g., Marcelissen et al., 1988; Daniels & Guppy, 1994; Lim,



1997; Büssing, 1999; Sverke et al., 2002). De resultaten uit dit onderzoek, hoewel in twee van de drie hypothesen significant, komen niet geheel overeen met de verwachtingen op basis van eerder onderzoek. Met name de relatie van baanonzekerheid met arbeidstevredenheid is in eerder onderzoek overtuigend bewijs gevonden voor de modererende rol van sociale steun (Lim, 1997; Büssing, 1999). In deze onderzoeken is echter geen onderscheid gemaakt in type contract. Daarnaast kunnen persoonlijkheidseigenschappen, zoals een interne locus of control, invloed uitoefenen op de effectiviteit van sociale steun (Solomon, Mikulincer & Avitzur, 1988). Conform het Jobs-at-Risk model kan gesteld worden dat baanonzekerheid *"een functie is van de verwachte kans op verlies van de baan en de verwachte ernst van de gevolgen van het verlies ervan"*. (Van Vuuren, 1990, p. 21). Daarnaast is de ernst van het baanverlies voor oudere werknemers vele malen groter doordat zij minder kansen hebben op de arbeidsmarkt. Zij hebben veelal grotere financiële verplichtingen en hebben, mede als gevolg van leeftijdsdiscriminatie, minder kansen op het vinden van een nieuwe baan (Lambert & Hogan, 2009).

In een van de eerste definities van baanonzekerheid beschreven Greenhalgh en Rosenblatt (1984) de *"perceived powerlessness to maintain desired continuity in a threatened job situation"* (p. 438). Baanonzekerheid impliceert dus een aanzienlijke mate van ervaren machteloosheid en oncontroleerbaarheid (De Witte, 1999). In dit onderzoek werd op basis van het Demand-Control-Support model verondersteld dat naarmate de mogelijkheden om controle op de situatie uit te oefenen toe zouden nemen, de negatieve consequenties van de stressor baanonzekerheid zouden kunnen afnemen. In lijn met aanbevelingen uit eerder onderzoek (zie e.g., Barling & Kelloway, 1996; Davy, Kinicki, & Scheck, 1991, Sverke et al., 2002) werd verwacht dat naarmate regelmogelijkheden zouden toenemen, de daling van organisatiebinding en arbeidstevredenheid als gevolg van baanonzekerheid kleiner zou zijn dan wanneer men weinig regelmogelijkheden zou ervaren. Eveneens werd verwacht dat naarmate regelmogelijkheden zouden toenemen de intentie om de organisatie vrijwillig te verlaten als gevolg van baanonzekerheid lager zou zijn. Uit de resultaten blijkt dat regelmogelijkheden alleen de daling in organisatiebinding buffert; hypothese 5a wordt aangenomen. Regelmogelijkheden heeft geen significant interactie-effect op de afhankelijke variabelen verloopintentie en arbeidstevredenheid; hypothesen 5b en 5c worden verworpen. Naarmate baanonzekerheid toeneemt hebben regelmogelijkheden geen buffereffect op de verloopintentie. Wanneer gecontroleerd op leeftijd blijkt regelmogelijkheden geen significant interactie-effect te hebben. Uit de bevindingen

van Cheng en Chan (2008) blijkt dat jongere werknemers eerder geneigd waren de organisatie te verlaten wanneer zij met baanonzekerheid geconfronteerd werden. Wellicht ervaren jongere werknemers een hogere mate van employability, waardoor zij hun kansen op de arbeidsmarkt hoger inschatten. Dit zou verklaren waarom een jongere werknemer niet in een onzekere en machteloze situatie blijft zitten. Het is echter de vraag in hoeverre de arbeidsmarkt zelf hier een rol in speelt. In een ruime arbeidsmarkt of in tijden van economische crisis zal dit wellicht anders uitpakken. Eveneens is het de vraag of er veranderingen in de relaties optreden wanneer er geen onderscheid wordt gemaakt in type contract. Een tijdelijk contract impliceert dat er een concreet einde aan het voortbestaan van de arbeidsovereenkomst zit; baanonzekerheid is in die zin gegarandeerd.

Het is de vraag in hoeverre controle op de uitvoering en inhoud van de arbeid voldoende is om controle uit te oefenen op het voortbestaan van de arbeid. In dit onderzoek zijn regelmogelijkheden geoperationaliseerd met als doel de controle op de uitvoering en inhoud van het werk te meten. Daarnaast vonden Barling en Kelloway (1996) dat regelmogelijkheden met name de negatieve fysiologische consequenties van baanonzekerheid bufferden, maar veel minder de psychologische consequenties. Onderzoek van Büssing (1999) vond dat met name regelmogelijkheden – en in mindere mate sociale steun - een sterk modererend effect had op de negatieve consequenties van baanonzekerheid. Dit resultaat wordt niet terug gevonden in dit onderzoek.

Hoewel de interactie-effecten zwakker uitvallen dan uit eerder onderzoek mag worden verwacht, zijn dergelijke zwakke interactie-effecten niet ongewoon bij moderator analyses. Deze zijn relatief conservatief en meten enkel de resterende variantie nadat is gecontroleerd op de veelal sterkere hoofdeffecten (Pierce, Gardner, Dunham & Cummings, 1993). Het is dus niet geheel verwonderlijk dat de interactie-effecten zwakker uitvallen. Daarnaast kunnen zwakkere effecten van wezenlijk belang zijn in de context van een goed geformuleerde theorie (Chaplin, 1991).

In dit onderzoek zijn de hypothesen gebaseerd op het theoretisch raamwerk van het Demand-control-support model. Hoewel het model veelvuldig is en wordt gebruikt is het niet vrij van kritiek (zie e.g., De Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers, 2003; De Jonge & Kompier, 1997). Een veelgenoemde kritiek op het Demand-Control-Support model is de assumptie van lineaire verbanden. Het model veronderstelt dat meer regelmogelijkheden en meer sociale steun een positief effect heeft op stress reacties. Meta-analyse van longitudinaal onderzoek naar het

Demand-Control-Support model laat zien dat de multiplicatieve interacties niet altijd worden bevestigd (De Lange et al., 2003). Onderzoek van Warr (1990) biedt een alternatieve verklaring en oppert de mogelijkheid van non-lineaire verbanden. Warr (1990, 1994) argumenteert dat er een optimum bestaat in de mate waarin regelmogelijkheden en sociale steun bijdragen aan het bufferen van stressreacties. Het Vitamine Model van Warr omschrijft in zijn model de analogie met vitamines. Zoals vitamine A en D bij te grote hoeveelheden een toxisch effect hebben op het menselijk lichaam, zo zouden bepaalde werkgerelateerde factoren eveneens een toxisch effect hebben op de psychologische gezondheid. (De Jonge & Schaufeli, 1998). Autonomie zou een U-vorm (of AD-patroon) volgen waarbij zowel kleine als grote hoeveelheden autonomie negatieve effecten zouden hebben. In relatie tot dit onderzoek is het interessant op te merken dat dit curvilineaire verband werd gevonden voor de relatie tussen regelmogelijkheden en arbeidstevredenheid (De Jonge & Kompier, 1997). Eveneens suggereerde Warr (1990,1994) dat voor sociale steun een optimum te gelden en het een non-lineair AD patroon zou volgen. Echter blijkt dat ook deze non-lineaire verbanden wisselen in sterkte, afhankelijk van de context waarbinnen wordt gemeten. Zo vonden De Jonge & Schaufeli (1998) een onverwacht sterke non-lineaire relatie tussen sociale steun en emotionele uitputting. Zij argumenteerden dat dit zou worden veroorzaakt door de hoge mate van groepscohesie in hun steekproef van verpleegsters. Eveneens schuilt er een risico in mogelijke emotionele besmetting. Emotionele besmetting vindt plaats wanneer stress wordt overgedragen van een werknemer naar zijn of haar collega's. Zo blijken psychologische stressreacties, zoals burnout, over te kunnen lopen naar partners en collega's (Westman & Bakker, 2008) en speelt sociale steun hier een mediërende rol (Westman, 2001). Zoals een Oudhollands gezegde gaat: "alles waar te voor staat, is niet goed voor een mens". Hoewel beide modellen hun toegevoegde waarden hebben, is er geenszins sprake van een universalistisch model.

### *Beperkingen*

Bij dit onderzoek moeten enkele kanttekeningen geplaatst worden. Allereerst is het cross-sectionele karakter van dit onderzoek een beperking. Dit maakt het lastig om causale conclusies te trekken. Wil men de gevonden effecten toetsen op causaliteit, dan is longitudinaal onderzoek vereist. Ten tweede bestaat er de mogelijkheid voor een *common method bias* (Campbell & Fiske, 1959). Om te voorkomen dat variantie in de gevonden relaties is toe te schrijven aan de invloed van het gebruikte instrument en diens meetmethode wordt het aanbevolen om meerdere databronnen te raadplegen. In dit onderzoek is slechts één bron (i.e., TNO

Arbeidssituatie Survey) gebruikt. De correlaties tussen de gemeten variabelen blijken echter gematigd, wat de mogelijkheid op deze methodologische vertekening verkleint.

### *Aanbevelingen*

Voor toekomstig onderzoek zou het interessant zijn aandacht te besteden aan het gezamenlijke effect van sociale steun en regelmogelijkheden. Één benadering van het Demand-Control-Support model is dat de stressreactie op de stressor verminderd kan worden door het vergroten van zowel de sociale steun als mede de regelmogelijkheden. Een tweede mogelijke uitkomst van een gezamenlijk interactie-effect van sociale steun en regelmogelijkheden kan gevonden worden in het licht van *career adaptability*. Vandaag de dag plaatsen organisaties steeds meer de verantwoordelijkheid voor persoonlijke ontwikkeling in de handen van werknemers. Sociale steun en regelmogelijkheden creëren de ruimte voor persoonlijke ontwikkeling. Volgens Ito en Brotheridge (2005) bestaat hierdoor de mogelijkheid de *career adaptability* te verhogen. Indien men echter onvoldoende aandacht voor de binding met de organisatie heeft, zou dit een verhoogde verloopintentie tot gevolg kunnen hebben. Het zou wellicht interessant zijn te onderzoeken in hoeverre er een mogelijk gezamenlijk effect van sociale steun en regelmogelijkheden bestaat en of organisatiebinding vervolgens als mediator kan worden aangeduid. Eveneens zou in navolging van Ito en Brotheridge (2005) vertrouwen mee worden genomen als mediator in onderzoek naar mogelijke factoren om verloopintentie te verlagen. Al met al kan geconcludeerd worden dat er nog altijd veel vragen rond baanonzekerheid en diens effecten bestaan. Om hier effectief op te kunnen reageren is toekomstig onderzoek wenselijk.

### *Conclusie*

Op de hoofdvraag of sociale steun en regelmogelijkheden de negatieve gevolgen van baanonzekerheid op verloopintentie, organisatiebinding en arbeidstevredenheid verminderen kan op basis van dit onderzoek in redelijke mate antwoord worden gegeven. Binnen het theoretische raamwerk van baanonzekerheid waarbij machteloosheid en oncontroleerbaarheid een prominente rol spelen was op basis van eerder onderzoek een sterke invloed van sociale steun en regelmogelijkheden verwacht. Echter was de context in dit onderzoek strikt; een steekproef van werknemers met een vast arbeidscontract in een goed economisch jaar. De omstandigheden waren zodanig dat weinig mensen zich door oncontroleerbare factoren (e.g., een economische crisis) zorgen moesten maken omtrent het voortbestaan van hun arbeid. Resumerend kan gesteld worden dat sociale steun en

regelmogelijkheden de ervaren baanonzekerheid verminderen en een positieve invloed op de organisatiebinding, verloopintentie en arbeidstevredenheid. Daarnaast laten deze variabelen enkele significante buffereffecten zien.

Naarmate baanonzekerheid toeneemt, nemen organisatiebinding en arbeidstevredenheid af en neemt de verloopintentie toe. Naarmate sociale steun en regelmogelijkheden toenemen, nemen baanonzekerheid en verloopintentie af en nemen organisatiebinding en arbeidstevredenheid toe. De daling in organisatiebinding en arbeidstevredenheid als gevolg van baanonzekerheid is minder wanneer werknemers meer sociale steun van collega's en/of leidinggevenden ervaren. Voor regelmogelijkheden geldt dat de daling in organisatiebinding, als gevolg van baanonzekerheid, minder is wanneer men meer regelmogelijkheden ervaart.

De belangrijkste praktische implicatie van dit onderzoek is dat wederom is bevestigd dat baanonzekerheid, zelfs onder gunstige omstandigheden, een grote invloed heeft op een aantal voor organisatie en werknemer essentiële factoren. Eveneens blijken sociale steun en regelmogelijkheden hier een direct en in een aantal gevallen interactief positief effect op te hebben. Het creëren van autonomie voor werknemers en het bevorderen van instrumentele en sociaal-emotionele steun heeft belang en dient serieus genomen te worden. Van leidinggevenden mag men zelfs verwachten dat zij sociale steun bieden waar nodig, dit is immers onderdeel van de functie. Sociale steun en regelmogelijkheden zijn factoren die voor een organisatie relatief eenvoudig te beïnvloeden zijn. Wanneer er sprake is van een economische crisis en men dagelijks geconfronteerd wordt met nieuwsberichten over massaontslagen, dan is het aannemelijk dat dit gevoelens van onzekerheid met zich meebrengt. Uit dit onderzoek mag blijken dat er twee relatief eenvoudig te beïnvloeden hulpbronnen zijn om met deze onzekerheid om te gaan en de negatieve consequenties van die onzekerheid te verminderen.

### **Referenties**

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousands Oaks, CA, US: Sage Publications.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational behavior*, 49, 252-76.
- Ameen, E. C., Jackson, C., & Strawser, J. R. (1995). An empirical investigation of the antecedents and consequences of job insecurity on the turnover

- intentions of academic accountants. *Issues in Accounting Education*, 10, 65–83.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, cause, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803–829.
- Barling, J., & Kelloway, E.K. (1996). Job Insecurity and Health: The Moderating Role of Workplace Control. *Stress Medicine*, 12, 253-259
- Baruch, Y. (2001). Employability: A substitute for loyalty? *Human Resource Development International*, 4(4), 543–566.
- Berntson, E., Sverke, M., & Marklund, S. (2006). Predicting perceived employability: Human capital or labour market opportunities? *Economic and Industrial Democracy*, 27(2), 223–244.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Brough, P. & Frame R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: The role of social support and police organizational variables. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 8-16
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate the psychological consequences of job insecurity? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 219-242.
- Casey, C. & Alach, P. (2004). 'Just a temp?' Women, temporary employment and lifestyle. *Work, Employment and Society*, 18(3), 459-480.
- Chaplin, W. F. (1991). The next generation of moderator research in personality psychology, *Journal of Personality*, 52, 143-178.
- Cheng, G.A.-L. & Chan, D.K.-S. (2008). Who Suffers More From Job Insecurity? A Meta Analytic Review. *Applied Psychology: an international*, 57 (2), 272–303
- Daniels, K., & Guppy, A. (1997). Stressors, Locus of Control, and Social Support as Consequences of Affective Psychological Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(2), 156-174
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 488–509.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79, 395–409.

- De Jonge, J. & Schaufeli, W.B. (1998). Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- De Jonge, J. & Kompier, M.A.J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4(4), 235-258.
- De Lange, A.H., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D. & Bongers, P.M. (2003). The very best of the millennium: longitudinal research and the Demand-Control-(Support) Model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 282-305.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155–177.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences, *South African Journal of Industrial Psychology*, 2005, 31 (4), 1-6.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P.D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42-51.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., Davis-LaMastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Fenlason, K.J. & Beehr, T.A. (1994). Social support and occupational stress: effects of talking to others. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 157-175.
- Finegold, D., Mohrman, S., & Spreitzer, G.M. (2002). Age effects on the predictors of technical workers' commitment and willingness to turnover. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 655–674.
- Fisher, C. D. (1985). Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of Management*, 11, 39-53.
- Fletcher, B.C. & Jones, F. (1993). A refutation of Karasek's Demand-Discretion Model of occupational stress with a range of dependant measures. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 319-330.
- Frazier, P.A., Tix, A.P. & Barron, K.E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134
- George, J.M., Jones, G.R. (1996). The Experience of Work and Turnover Intentions: Interactive Effects of Value Attainment, Job Satisfaction, and Positive Mood. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 318-325.

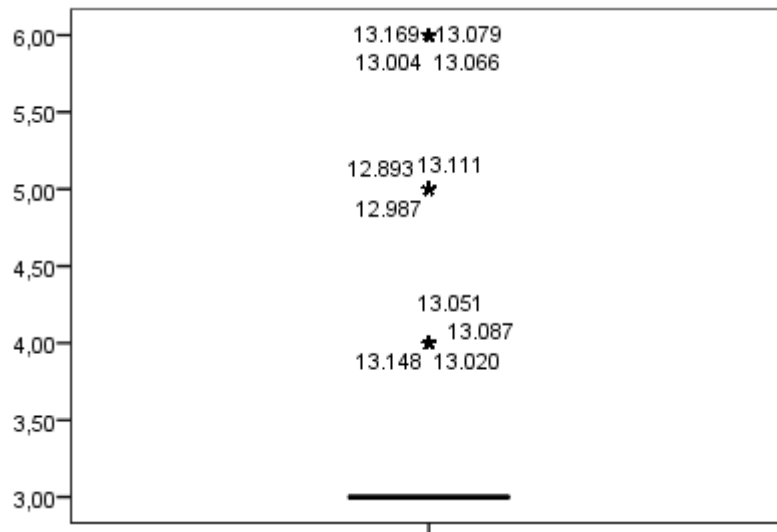
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179–195.
- Holahan, C.J. & Moos, R.H. (1987). Personal and conceptual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 946-955.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I. and Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355
- Kaufmann, G.M. & Beehr, T.A. (1986). Interactions between job stressors and social support: some counterintuitive results. *Journal in Applied Psychology*, 71, 522-526.
- Knoop, F. & Schouteten, R. (2006). Arbeidstevredenheid als maat voor kwaliteit van de arbeid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(4), 310-328.
- Klandermans, B., & Van Vuuren, T. (1999). Job insecurity: Introduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 145–153.
- Klein Hesselink, D.J., & van Vuuren, T. (1999). Job flexibility and job insecurity: The Dutch case. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 273–293.
- Lambert, E., & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: a test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34(1) 96-118.
- Lau, C-M., & Woodman, R.W. (1995). Understanding Organizational Change: A Schematic Perspective. *Academy of Management Journal*, 38(2), 537-554
- Lazarus, R.S. (1993). Coping Theory and Research: Past, Present, and Future. *Psychosomatic Medicine*, 55, 234-247
- Lim, V.K.G., (1996), Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49(2), 171 - 194.
- Lim, V.K.G., (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work and stress*, 11(3), 251 - 266.



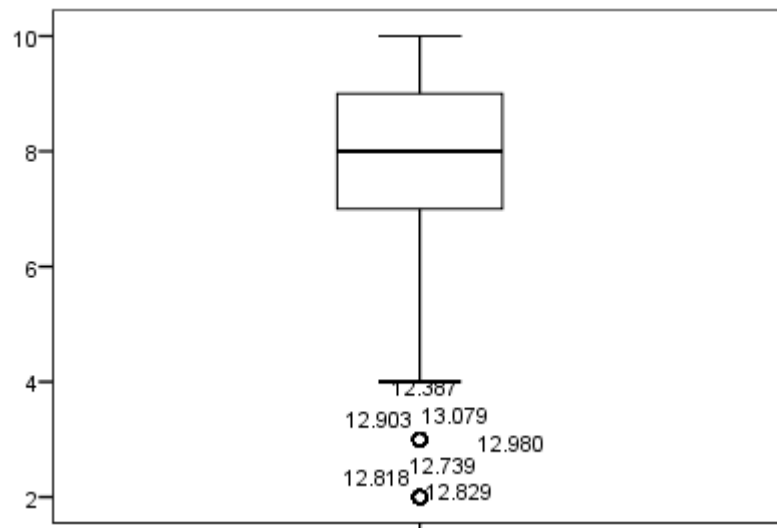
- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171 - 94
- Marcelissen, F. H. G., Winnubst, J. A. M., Buunk, B., & De Wolff, C. J. (1988). Social support and occupational stress: A causal analysis. *Social Science and Medicine*, 26, 365–373.
- Parker, S.K., Chmiel, N., & Wall, T. (1997). Work characteristics and employee well-being within a context of strategic downsizing. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3 (4), 289-303.
- Pearce, J.L. (1998). Job insecurity is important, but not for the reasons you might think: the example of contingent workers. In: Cooper, C.L. & Rousseau, D.M. *Trends in Organizational Behavior*, 5, chapter 2, New York: Wiley & Sons.
- Petterson, I.L., Arnetz, B.B., & Arnetz, J.E. (1995). Predictors of job satisfaction and job influence – results from the national sample of Swedish nurses. *Psychotherapy Psychosomatic*, 64, 9-19.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B. & Cummings, L. L. (1993). Moderation by organization-based self-esteem of role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36, 271-288.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support; A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* 87(4), 698–714
- Roozeboom, De Vroome, Smulders & van den Bossche, (2007). Trends in arbeid in Nederland tussen 2000 en 2004. TNO Kwaliteit van Leven.
- Schweiger, D., & DeNisi, A. (1991). Communication with employees following a merger: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- Semmer, N.K., Elfering, A., Jacobshagen, N., Perrot, T., Beehr, T.S., Boos, N. (2008). The emotional meaning of instrumental social support. *International Journal of Stress Management*, 15(3), 235-251
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F.J., Peiró, J.M., De Witte, H. (2008). Job Insecurity and Well-Being: Moderation by Employability. *In press*
- Solomon, Z., Mikulincer, M., & Avitzur, E. (1988). Coping, locus of control, and combat-related posttraumatic stress disorder: a prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 279-285.
- Somers, M.J. (2009). The combined influence of affective, continuance and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 75-81.

- Spector, P.E., (2006). *Industrial And Organizational Psychology: Theory and Practise*. US: John Wiley & Sons Inc.
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology: An International Review*, 51(1), 23–42.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264.
- Thoits, P.A. (1982). Conceptual, methodological and theoretical problems in studying social support as a buffer against life stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23, 145-149.
- Yousef, D.A. (1998). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors of Attitudes towards Organizational Change in a Non-Western Setting. *Personnel Review*, 29(5), 567-592.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Mensen in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij organisationele veranderingen*. Amsterdam: VU Uitgeverij.
- Vinokur-Kaplan, D., Jayaratne, S., & Chess, W. A. (1994). Job satisfaction and retention of social workers in public agencies, non-profit agencies and private practice. *Administration in Social Work*, 18, 93–121.
- Warr, P. B. (1990). Decision latitude, job demands and employee well-being. *Work and Stress*, 4(4), 285-294.
- Warr, P.B. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress*, 8(2), 84-97.
- Westman, M. (2001). Stress and strain crossover. *Human Relations*, 54, 717
- Westman, M. & Bakker, A.B. (2008). Crossover of burnout among health care professionals. In: Halbesleden, R.B.J. (ed). *Handbook of Stress and Burnout in Health Care* (chapter 9). Nova Science Publishers, Inc.
- Wills, T.A. & Shinar, O. (2000). Measuring perceived and received social support. In: Cohen, S., Underwood, L.G. & Gottlieb, H. *Social Support Measurement and Intervention: a guide for health and social scientists*. New York: Oxford University Press.
- Winnubst, J.A.M., & Schabracq, M.J. (1996). Social support, stress and organization: towards optimal matching. In: Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M & Cooper, C.L. (Eds), *Handbook of work and health psychology* (pp. 87–102). Chichester, UK: Wiley.

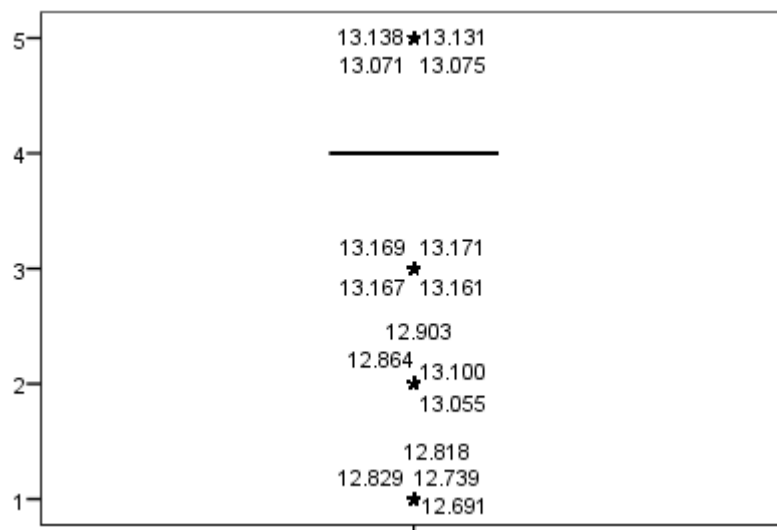
## Bijlagen



*Figuur 6: Boxplot baanonzekerheid.*



*Figuur 7: Boxplot organisatiebinding*



*Figuur 8: Boxplot arbeidstevredenheid*