

Betrokkenheid, Werk-privé Verrijking en Verloopgeneigdheid: De Mediërende Rol van Werkvervreemding.

Erasmus Universiteit Rotterdam

Ivana Pilipović 330044

Werkgroep 6: Het Managen van
Professionals in de Publieke Sector

Dr. Lars G. Tummers

Donderdag 5 juli 2012

Woorden: 7.708



Inhoud

Samenvatting.....	4
1 Inleiding.....	5
1.1 Probleemstelling.....	6
1.2 Leeswijzer.....	6
2 Theoretisch Kader.....	7
2.1 Werkvervreemding.....	7
2.2 Zinloosheid.....	8
2.3 Affectieve Betrokkenheid.....	8
2.4 Werk-privé verrijking.....	9
2.5 Verloopgeneigdheid.....	9
2.6 Relaties en hypothesen.....	10
2.6.1 Relatie: Affectieve betrokkenheid, Zinloosheid en Werk-privé verrijking.....	10
2.6.2 Relatie: Affectieve betrokkenheid, Zinloosheid en Verloopgeneigdheid.....	11
2.7 Conclusie.....	12
3 Methoden.....	13
3.1 Casus.....	13
3.2 Steekproeftrekking en respons.....	13
3.3 Operationalisatie.....	14
3.4 Manier van data-analyse.....	15
3.5 Voorwaarden regressies.....	15
4 Resultaten.....	16
4.1 Beschrijvende statistiek.....	16
4.2 Resultaten regressies.....	18
5 Conclusie en discussie.....	22
Literatuur.....	25
Bijlage 1 - Tabel met gebruikte items.....	28

Samenvatting

Al sinds Karl Marx houden geleerden zich bezig met werkvervreemding en zijn er sindsdien talloze onderzoeken gedaan naar de oorzaken en effecten van werkvervreemding. Melvin Seeman heeft verheldering in het concept gebracht en vijf uitingen van werkvervreemding geïdentificeerd. Dit onderzoek richt zich op het mediërende effect van één van deze uitingen, zinloosheid, op de relaties tussen betrokkenheid en twee uitkomsten: werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid. Na een extensieve literatuurstudie zijn de genoemde relaties opgesteld en aan de hand van een padmodel getoetst. 791 zorgprofessionals hebben de vragenlijst ingevuld waarmee het gebruikte databestand is opgezet. Uit onze analyse is gebleken dat zinloosheid een mediërend effect heeft op de relatie tussen betrokkenheid en verloopgeneigdheid. Betrokkenheid zorgde voor een afname van zinloosheid, waarna zinloosheid tot een (sterkere) afname van verloopgeneigdheid leidde. Daarnaast is het belang van betrokkenheid als onafhankelijke variabele aan het licht gekomen. Zo had betrokkenheid een sterke directe invloed op zinloosheid, werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid.

1 Inleiding

Karl Marx sprak er in de negentiende eeuw al over, maar werkvervreemding is nog steeds een vooraanstaand begrip. De kern van arbeid is nu nog steeds hetzelfde als twee eeuwen geleden: voor je geld moet je werken. In die zin is vervreemding van werk ook niet veranderd. Volgens Marx is de kern van werkvervreemding dat het werk van een werknemer geen onderdeel meer is van hem of haar. (Shantz, Alfes en Truss, 2012:4). Het individu is dus de controle kwijt over het product dat wordt geleverd door zijn of haar werk (Sarros, Tanewski, Winter, Santora en Densten, 2002:287). Dit is volgens Marx allemaal een effect van kapitalisme. Arbeid wordt verkocht als een economisch goed, het is niet meer de moeite die een werknemer erin heeft gestoken. Het is simpelweg een product dat is geleverd en verkocht moet worden met zoveel mogelijk winst. Arbeid werkt in deze zin niet meer bevredigend, omdat de arbeider er alleen maar is om voor de kapitalisten te produceren. Deze onderdrukte arbeidersklasse zou uiteindelijk inzien hoe zij behandeld werden. Als reactie hier zouden ze in opstand komen en de macht overnemen (Shantz et al., 2012).

Nu is deze revolutionaire gedachte voor de meesten een beetje overdreven en is er ook toentertijd in Rusland geen revolutie ontstaan zoals Marx die in gedachten had (Shantz et al., 2012). Echter zien wij wel dat werknemers in een veel lichtere en meer georganiseerde vorm vechten om hun positie, hun rechten en hun ervaringen op de werkvloer. FNV is er met 19 vakbonden en 1,4 miljoen leden voor om de belangen te behartigen van werknemers (FNV, 2012). Werknemers proberen nu via een georganiseerde vorm met georganiseerde stakingen hun macht over zichzelf en hun werk terug te nemen, wanneer zij het fundamenteel oneens zijn met een ontwikkeling of regeling.

Relevantie

Dit “oude” concept van werkvervreemding is dus tegenwoordig nog steeds zeer relevant en houdt onderzoekers nog steeds bezig (Isralowitz, Reznik en Belhassen, 2012; Tummers en Den Dulk, 2011). Waar komt het vandaan? Wie wordt erdoor getroffen? Hoe wordt het opgelost? Wat voor effecten heeft het? Dit zijn slechts enkele vragen waar onderzoekers zich mee bezig houden en waar nog steeds geen eenduidig antwoord op is. Werkvervreemding is een multidimensionaal en complex concept, waarbij wetenschappers binnen verschillende disciplines het nog niet geheel met elkaar eens zijn wat de voornaamste oorzaken en effecten ervan zijn (Kanungo, 1982:1; Banai en Reisel, 2007:466; Isralowitz, Reznik en Belhassen, 2012). Het concept moet conceptueel helder worden, waarbij we moeten proberen tot simpele oplossingen, definities en onderzoeksstrategieën te komen. Dit zorgt voor helderheid rondom het concept. Door onderzoek te doen naar werkvervreemding kunnen we hier ook meer begrip voor creëren. Dit begrip vloeit voort uit het feit dat er meer kennis is over werkvervreemding, waar het vandaan komt en welk effect het heeft. Op deze manier kunnen organisaties vervolgens kijken hoe zij kunnen streven naar de vermindering van werkvervreemding bij werknemers en in het verlengde hiervan het verbeteren van de kwaliteit van de werkervaring van een individu (Kanungo, 1982:1).

In ons onderzoek zien we werkvervreemding als mediator van de relaties tussen betrokkenheid (als onafhankelijke variabele) en werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid (als afhankelijke variabelen).. Werkvervreemding is namelijk als mediator al eerder van belang gebleken (Sulu, Ceylan en Raynak, 2010; Tummers en Knies, forthcoming), echter nog niet in deze relaties waar we betrokkenheid als oorzaak zien. Vooral het feit dat wij betrokkenheid als oorzaak onderzoeken is belangrijk als wetenschappelijke vernieuwing. Wetenschappers onderzoeken betrokkenheid namelijk vaak als effect van werkvervreemding (Hirschfeld en Feild, 2000; Tummers en Den Dulk, 2011).

Verder is het ook van wetenschappelijk belang om verder onderzoek te doen naar de werk-privé verrijking. In het verleden zijn veel onderzoekers uitgegaan van het werk-privé conflict (Greenhaus en Beittel, 1985), echter is de kijk naar de werk-privé verrijking zeer in opkomst (Greenhaus en Powell, 2006). Dit onderzoek zal in navolging van die positieve trend ook licht werpen op de werk-privé verrijking en proberen meer inzicht te verschaffen in welke omstandigheden leiden tot een verbetering van de werk-privé verrijking.

Het tweede effect dat we onderzoeken is de verloopgeneigdheid: wanneer een werknemer zijn of haar vertrek bij een organisatie als een reële optie ziet (Fang, 2001:861). Dit is geen nieuw concept (Becker, 1960; Mowday, Porter en Steers, 1982), maar sinds de eeuwwisseling blazen onderzoekers het nieuw leven in (Bergiel, Nguyen, Clenney en Taylor, 2009; Fang, 2001). In navolging van deze trend gaan wij ook verder met het onderzoeken welke oorzaken er aan verloopgeneigdheid ten grondslag liggen.

1.1 Probleemstelling

De doelstelling van dit onderzoek is om het mediërende effect van werkvervreemding te onderzoeken, door middel van een kwantitatieve secundaire data-analyse. Waarbij een enquête is ingevuld door zorgprofessionals betreffende het SEO¹. Betrokkenheid krijgt hier de rol van oorzaak die mogelijk invloed heeft op de werk-privé verrijking en de verloopgeneigdheid. Bij dit onderzoek hebben wij de volgende hoofdvraag opgesteld: *In hoeverre wordt de relatie tussen affectieve betrokkenheid en de uitkomsten werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid beïnvloedt door de ervaren zjnloosheid?*

1.2 Leeswijzer

Als volgt behandelen we het theoretisch kader, waarin we de concepten toelichten en de hypothesen stellen. Hierna volgen de methoden, waarin we onder andere de steekproefpopulatie bespreken. De resultaten van onder andere de uitgevoerde regressies weergeven we hierna, waarbij we ook deze resultaten bespreken. Als laatste volgen de conclusie en de discussie.

¹ Het Structureel Echoscopisch Onderzoek wordt gebruikt om naar de ontwikkelingen van de organen van het kind te kijken. Hierbij is het hoofddoel om te onderzoeken over er eventueel sprake is van een open rug of open schedel. Ook kunnen andere afwijkingen worden gezien, de groei en de hoeveelheid vruchtwater (KNOV, 2009:7).

2 Theoretisch Kader

Dit hoofdstuk vormt het theoretische raamwerk voor het onderzoek. Allereerst besteden we hier aandacht aan de concepten werkvervreemding, betrokkenheid, werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid. Vervolgens leggen we de relaties tussen de concepten en stellen we de hypothesen vast. De hypothesen vormen samen uiteindelijk een padmodel.

2.1 Werkvervreemding

Bij een zoekopdracht naar ‘werkvervreemding’ (of: work alienation) is er één zaak die aan het licht komt: werkvervreemding is een onderwerp waar wetenschappers al lange tijd onderzoek naar doen en waar ook al lange tijd aandacht voor is. Zo zijn artikelen over werkvervreemding volgens Karl Marx, of verwijzingen hiernaar, geen zeldzaamheid (Shantz et al., 2012; Kanungo, 1982; Tummers en Den Dulk, 2011; Seeman, 1959). Echter is vervreemding een bestaand concept, voordat Marx het heeft gebruikt om de oorzaken van de problemen van de onderdrukte klasse te achterhalen.

Volgens Kanungo (1982:11) heeft George Hegel het concept vervreemding geanalyseerd en heeft hij gezorgd voor een intellectuele basis voor het begrijpen van het probleem ‘vervreemding’ in de moderne maatschappij. Volgens Hegel kunnen we het concept werkvervreemding op twee aparte manieren bespreken. Hegel gebruikte hier twee Duitse begrippen voor, namelijk *entausserung* en *entfremdung*. Met *entausserung* doelt Hegel op overgave en met *entfremdung* een staat van afscheiding. Hegel betreft vervreemding hier meer op het ‘gevoel’ van mensen: hoe voelen zij zich mentaal/spiritueel?

Wanneer Marx, geïnspireerd door Hegel en andere schrijvers over vervreemding, schreef over vervreemding ging het over de vervreemding van werk (Kanungo, 1982:12-13; Sarros et al., 2002:287). Hiermee komen wij een stuk dichterbij het concept werkvervreemding zoals wij dit gebruiken in dit onderzoek. Volgens Marx is het namelijk zo dat alle vormen van vervreemding hun oorsprong hebben in economische zaken, zoals betaald werk en de verdeling van arbeid (Shantz et al., 2012:4).

Met alleen Hegel en Marx wordt al duidelijk dat vervreemding een concept is dat in vele bochten gewrongen kan worden. Heeft vervreemding een relatie met iemands spirituele welzijn of is het werkgerelateerd? Maar dit zijn slechts twee denkers, anderen betrekken nog vele andere zaken bij het concept vervreemding: sociale differentiatie, afbraak van regulerende normen en dat het moeilijk is om ‘jezelf’ tot uiting te brengen in de hedendaagse massamaatschappij (Pearlin, 1962:314). In de loop van de tijd voelden onderzoekers uit de sociale hoek zich vrij om het concept vervreemding op hun eigen manier in hun eigen onderzoek in te vullen. Zodoende zijn er verschillende betekenissen van het concept in de omloop (Kanungo, 1982:24). Om helderheid in al deze verschillende betekenissen van vervreemding te brengen, identificeert Melvin Seeman vijf verschillende uitingen van vervreemding: machteloosheid, zinloosheid, normloosheid, isolement en zelfvervreemding (Pearlin, 1962:314; Seeman, 1959:783). Dit maakt het concept werkvervreemding tot een multidimensionaal concept (Kanungo, 1982:1). Machteloosheid en zinloosheid worden vaak gezien als de twee belangrijkste van werkvervreemding (Seeman, 1959:784-786). Echter is er geen theoretische structuur die de vijf uitingen aan elkaar koppelt en

ook is het niet gesteld dat de verschillende uitingen gezamenlijk aanwezig moeten zijn. Zodoende is het aan de onderzoekers zelf om uit te kiezen welke uitingen het beste bij hun onderzoek passen (Tummers en Den Dulk, 2011:5). In dit onderzoek leggen we de nadruk op de mediërende rol van zinloosheid: werknemers kunnen niet bevatten wat hun bijdrage is aan het grotere geheel, in dit geval een organisatie (Sarros et al., 2002:287). Gezien wij ons richten op affectieve betrokkenheid als oorzaak, is zinloosheid een goede keuze als mediator. Affectieve betrokkenheid gaat namelijk om het betrokken zijn bij de organisatie, oftewel er een daadwerkelijk onderdeel van zijn. Een werknemer identificeert zich met de organisatie en weet dus wat zijn of haar rol is binnen het grotere geheel (de organisatie) (Meyer en Allen, 1997). Verder is ook in ander onderzoek het belang van de rol van zinloosheid aangetoond (Tummers en Den Dulk, 2011; Tummers en Knies, forthcoming).

2.2 Zinloosheid

Volgens Seeman (1959:786) heeft deze uiting van werkvervreemding betrekking op in hoeverre een individu de omstandigheden en gebeurtenissen begrijpt waarbij hij of zij is betrokken. Zoals we hierboven al stelden: wanneer een werknemer zinloosheid ervaart, weet de werknemer niet wat zijn of haar rol is binnen het grotere geheel (Sarros et al., 2002:287). Voor een individu is het onduidelijk wat hij of zij moet geloven, doordat de minimale standaarden of eisen van een werknemer voor duidelijkheid niet worden gehaald. Deze tweede uiting van werkvervreemding wordt dus ervaren wanneer een werknemer merkt dat hij of zij niet in staat is om de uitkomsten van gedrag te bepalen (Seeman, 1959:786). Of hoe Kanungo (1982:26) het stelt, kan zinloosheid ontstaan wanneer werknemers niet begrijpen wat de verschillende en misschien complexe doelstellingen zijn van de organisatie waar zij werken en wat hun relatie is tot hun eigen werk.

Wanneer werknemers werkvervreemding ervaren, in dit geval zinloosheid, zijn ze minder gemotiveerd, neemt hun motivatie af, scheiden ze zich psychisch van hun werk af en verlagen ze hun participatie. Vervreemde werknemers kunnen hun belangrijkste behoeften en verwachtingen van werk niet bevredigen (Sulu et al., 2010:29; Banai, Reisel en Probst, 2004:377).

2.3 Affectieve Betrokkenheid

Sinds Mowday et al. (1982) voor het eerst een uitgebreide theorie rondom betrokkenheid² opstelden, is interesse naar betrokkenheid altijd aanwezig geweest (Meyer en Allen, 1997; Chiu en Francesco, 2003; Sulu et al., 2010). Deze interesse is er vooral door de relatie tussen betrokkenheid en verschillende elementen die van invloed zijn op de efficiëntie en effectiviteit van een organisatie (Beck en Wilson, 2000:115).

De betrokkenheid van een individu bij een organisatie is de relatieve sterkte van de identificatie met de organisatie en de mate van participatie binnen dezelfde organisatie (Mowday et al., 1982:27, in: Avolio, Zhu, Koh en Bhatia, 2004:925; Knippenberg en Sleebos, 2006:572). Dit houdt in dat er de

² In dit onderzoek gebruiken we de termen affectieve betrokkenheid en betrokkenheid door elkaar. Echter bedoelen we met beide termen 'affectieve betrokkenheid'.

werknemer zich identificeert met de doelen en waarden van een organisatie (Sulu et al., 2010:29; Buchanen, 1974:533). Een hoge betrokkenheid van de werknemer resulteert ook in positieve uitkomsten voor de werkgever. Zo vertonen werknemers minder afwezigheid, komen zij minder te laat, willen werknemers de organisatie minder snel verlaten en presteren zij beter (Beck en Wilson, 2000:115).

Specifieker gaat het in ons onderzoek om affectieve betrokkenheid: identificatie met, participatie in en emotionele hechting aan de organisatie (Meyer en Allen, 1997; Bergami en Bagozzi, 2000:560). Dit onderzoek gaat uit van affectieve betrokkenheid als een oorzaak, waarbij het gaat om betrokkenheid bij de organisatie. We kiezen voor affectieve betrokkenheid, omdat het hierbij gaat om wat de werknemer voelt en ervaart, net als dat een werknemer werkvervreemding voelt en ervaart (Hirschfeld en Feild, 2000:794). De idee is dat betrokkenheid toeneemt wanneer er positieve ervaringen zijn op het werk (Beck en Wilson, 2000:116).

2.4 Werk-privé verrijking

Het werk-privé conflict heeft veel aandacht gekregen (Fenner en Renn, 2009; Greenhaus en Beutell, 1985; Frone, Yardley en Markel, 1997), echter wint het onderzoek naar werk-privé verrijking inmiddels aan terrein (Tummers en Den Dulk, 2011; Greenhaus en Powell, 2006; Siu, Lu, Brough, Lu, Bakker, Kalliath, O'Driscoll, Phillips, Chen, Lo, Sit en Shi, 2010). Werk-privé verrijking bekijkt de relatie tussen werk en privé positief. De werk- en familierollen die werknemers vervullen, zijn een aanvulling op elkaar. De ene rol (werk) verbetert de prestatie in de andere rol (privé) en vice versa. Oftewel zoals Greenhaus en Powell (2006:72) dit stellen: het zijn bondgenoten, geen vijanden. Greenhaus en Powell (2006:73) definiëren werk-privé verrijking als de mate waarin ervaringen in de ene rol de kwaliteit van leven in de andere rol verbeteren. In navolging hiervan hebben ook Carlson, Kacmar, Wayne en Grzywacz (2006:133) over werk-privé verrijking gesproken, waarbij zij stelden dat de privérol profiteert van de werkkrol door instrumentele middelen, positieve gevoelens en psychologisch kapitaal die een werknemer verkrijgt door de betrokkenheid bij werk (Siu et al., 2010:471).

Binnen de werk-privé verrijking kunnen we twee soorten middelen op het werk onderscheiden die het privéleven verrijken. Ten eerste zijn er instrumentele middelen, bijvoorbeeld geld. Ten tweede zijn er psychologische beloningen, ofwel affectieve middelen. Dit zijn bijvoorbeeld positieve evaluaties over de werknemer (Greenhaus en Powell, 2006:80; Tummers en Den Dulk, 2011:7). Binnen dit onderzoek ligt de nadruk op het beschikbaar stellen van affectieve middelen. Het gaat hierbij namelijk om de idee dat wanneer organisaties affectieve middelen toepassen werknemers zich gewaardeerd en erkend voelen.

2.5 Verloopgeneigdheid

Het omgaan met de verloopgeneigdheid van werknemers is al jaren een belangrijk onderwerp voor organisaties. Verloop leidt ertoe dat een organisatie nieuwe mensen moet aannemen en trainen, wat tot extra kosten leidt (Sulu et al., 2010:33). Niet alleen zijn de financiële kosten van verloop hoog, wanneer werknemers simpelweg vertrekken zonder dat het management hierop anticipeert, kan dit ook de sociale

en communicatie structuren verstoren. Ook kunnen de cohesie tussen en betrokkenheid van degenen die blijven verminderen (Bergiel, Nguyen, Clenney en Taylor, 2009:205).

Er is nog geen eenduidig antwoord op de vraag wat de oorzaak van verlooptgeneidheid is. Het komt voort uit een combinatie van gebeurtenissen in de organisatie, werkomstandigheden en psychologische factoren die gezamenlijk het gedrag van de werknemer tegenover en binnen de organisatie bepalen. Maar wel staat vast dat werknemer die niet tevreden zijn over hun werk liever verwisselen van baan (Fang, 2001:860).

Er is echter wel een conceptueel verschil tussen verlooptgeneidheid en verloop. Het tweede gaat namelijk over een daadwerkelijk vertrek van een werknemer en is door Mobley (1982) al zeer vroeg gedefinieerd als het vertrek van een individu bij een organisatie, waarbij dit individu ook financiële middelen kreeg van deze organisatie. Bij verlooptgeneidheid gaat het juist over een bewuste en bedoelde bereidheid om de organisatie te verlaten (Tett en Meyer, 1993:262). Het individu heeft de organisatie dus nog niet werkelijk verlaten, maar ziet dit wel als een zeer reële optie (Fang, 2001:861). Volgens Chiu en Francesco (2003:285) kunnen we verlooptgeneidheid gebruiken omdat uit gedragstheorieën blijkt dat de intentie tot iets een goede indicator is van daadwerkelijk gedrag. Ook is er aangetoond dat de intentie om te vertrekken consistent correleert met daadwerkelijk vertrek.

2.6 Relaties en hypothesen

Aan de hand van de bovenstaande begrippen kunnen we nu de relaties en hypothesen opstellen. Dit gebeurt in het onderstaande.

2.6.1 Relatie: Affectieve betrokkenheid, Zinloosheid en Werk-privé verrijking

De eerste relatie waar we aandacht aan besteden is tussen affectieve betrokkenheid, zinloosheid (mediator) en werk-privé verrijking.

2.6.1.1 Betrokkenheid en Zinloosheid

De idee van affectieve betrokkenheid is dat het niet alleen gaat om het participeren in een organisatie maar dat er gevoelsmatig ook een betrokkenheid is, een 'emotionele hechting' zoals Meyer en Allen (1997) dat stellen. We hebben bij zinloosheid vastgesteld dat het gaat om in hoeverre een individu de omstandigheden en gebeurtenissen begrijpt waarbij hij of zij is betrokken. De werknemer voelt niet dat hij of zij onderdeel is van het grotere geheel (Seeman, 1959:786). Echter wanneer een werknemer affectief betrokken is bij een organisatie, zal dit gevoel van zinloosheid afnemen. De werknemer ervaart emotioneel een hechting met de organisatie, kan zich met de organisatie identificeren en participeert (Meyer en Allen, 1997). De werknemer voelt zich dus wel een onderdeel van het grotere geheel, doordat de werknemer zich met de organisatie kan identificeren. Dit leidt tot een afname van zinloosheid door het simpele feit dat hij of zij in dat geval niet ervaart zinloos te zijn in de organisatie, maar zich er juist een onderdeel van voelt

(Mohrman en Cohen, 1995). Wij gaan er daarom vanuit dat wanneer een werknemer zich meer betrokken voelt bij de organisatie hij minder last heeft van zinloosheid:

H1: Affectieve betrokkenheid bij de organisatie heeft een negatief effect op zinloosheid.

2.6.1.2 Betrokkenheid en Werk-privé verrijking

Volgens de theorie rondom werk-privé verrijking bereiken werknemers deze verrijking wanneer de werk- en de privérol elkaar aanvullen. Het gaat daarmee om de mate waarin ervaringen in de ene rol de kwaliteit van leven in de andere rol verbeteren (Greenhaus en Powell, 2006:73). Wanneer een werknemer betrokken is bij de organisatie weet de werknemer wat zijn of haar rol binnen deze organisatie is en kan de werknemer zich hiermee identificeren en emotioneel aan de organisatie hechten (Meyer en Allen, 1997). De werknemer vervult de werkrol dus op een positieve manier. Gezien de ervaringen in de werkrol de kwaliteit van leven in de privérol kunnen verbeteren, betekent het dat de werk-privé verrijking toeneemt. Hiermee komen wij tot de volgende hypothese:

H2: Affectieve betrokkenheid heeft een positief effect op de werk-privé verrijking.

2.6.1.3 Zinloosheid en Werk-privé verrijking

Wanneer werknemers minder zinloosheid ervaren, is er sprake van een toename van de werk-privé verrijking. In het geval van werk-privé verrijking beïnvloeden de werk- en de privérol elkaar positief (Greenhaus en Powell, 2006:72). Als deze werkrol een negatieve ervaring is, door een ervaren gevoel van zinloosheid, dan beïnvloedt dit werk-privé verrijking negatief. Zinloosheid is namelijk ook een negatieve ervaring van werk, wat inhoudt dat als een werknemer deze ervaart, de werk-privé verrijking afneemt. Wanneer deze werkrol echter positief is, doordat er geen of een afname van de ervaren zinloosheid is, heeft dit een positief effect op de privérol.

H3: Een afname van zinloosheid heeft een positief effect op de werk-privé verrijking.

2.6.2 Relatie: Affectieve betrokkenheid, Zinloosheid en Verloopgeneidheid

De tweede relatie waar we aandacht aan besteden is die tussen affectieve betrokkenheid, zinloosheid (mediator) en verloopgeneidheid. We besteden hier niet nogmaals aandacht aan de relatie tussen betrokkenheid en zinloosheid.

2.6.2.1 Betrokkenheid en verloopgeneidheid

Betrokken werknemers zijn trouw aan de organisatie, hebben het gevoel dat ze het moeten beschermen wanneer het bedreigd wordt en willen graag in dienst blijven, ook wanneer ze een ander aanbod krijgen. Werknemers die betrokken bij de organisatie zijn, willen juist niet weg (Fang, 2001:861). Zodoende is affectieve betrokkenheid negatief gerelateerd aan verloopgeneidheid. Wanneer er echter een afname is van betrokkenheid kan juist de verloopgeneidheid toenemen (Sulu et al., 2010:33). Het is dus zaak de betrokkenheid van werknemers niet uit het oog te verliezen.

H4: Affectieve betrokkenheid heeft een negatief effect op de verloopgeneidheid.

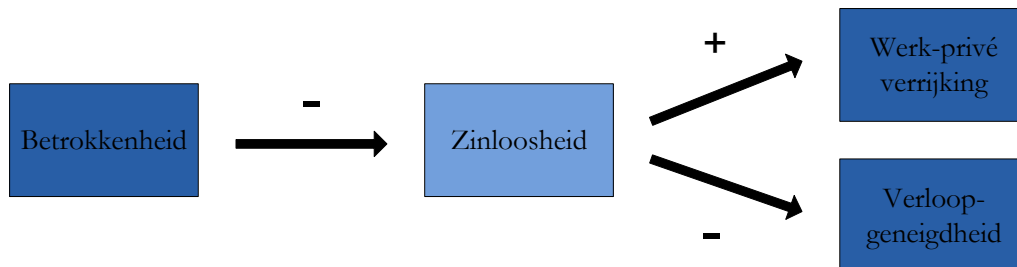
2.6.2.2 Zinloosheid en verloopgeneidheid

We hebben vastgesteld dat het onduidelijk is wat precies de oorzaken zijn verloopgeneidheid. Wel weten we dat hier een combinatie van verschillende factoren aan ten grondslag ligt: gebeurtenissen in de organisatie, werkomstandigheden en psychologische factoren (Fang, 2001:860). Bij zinloosheid weet een werknemer niet wat zijn of haar rol is binnen een groter geheel (Sarros et al., 2002:287). Hij of zij begrijpt dus de gebeurtenissen niet, kan zich niet vinden in de werkomstandigheden en kan zich psychologisch niet 'vinden' in de organisatie. Als deze ervaren zinloosheid afneemt, begrijpt de werknemer wel zijn of haar rol binnen het grotere geheel en heeft dus minder reden om te vertrekken.

H5: Een afname van zinloosheid leidt tot een afname van de verloopgeneidheid.

2.7 Conclusie

Nu we alle relaties en hypothesen hebben vastgesteld, kunnen we het padmodel opstellen. De idee van het padmodel is als volgt. Affectieve betrokkenheid bij de organisatie leidt tot een afname van zinloosheid. Zinloosheid is een negatieve ervaring die onder normale omstandigheden de werk-privé verrijking laat afnemen en de verloopgeneidheid laat toenemen. Echter zorgt een affectieve betrokkenheid bij de organisatie juist voor een afname van zinloosheid, waardoor de werk-privé verrijking ruimte krijgt om toe te nemen en de verloopgeneidheid afneemt. Het padmodel ziet er als volgt uit:



Figuur 1. Padmodel

3 Methoden

Dit hoofdstuk behandelt de methoden van het onderzoek. Hierbij bespreken wij de casus, geven we uitleg over de steekproeftrekking en de respons en voeren we de operationalisatie uit. Ook berekenen we de Cronbach's alpha voor de variabelen en behandelen we de manier van data-analyse. Als laatste bespreken we de voorwaarden waar de regressies aan moeten voldoen.

3.1 Casus

Binnen dit onderzoek staat het concept zinloosheid centraal, waaromheen we een padmodel hebben ontwikkeld. Om deze te toetsen, gebruiken we een vragenlijst die is ingevuld door zorgprofessionals (verloskundigen en echoscopisten) die te maken krijgen met het SEO. Het SEO is een echo die gebruikt wordt om naar de ontwikkeling van de organen van het kind te kijken (KNOV, 2009:7). Verloskundigen bieden hulp aan zwangere vrouwen tijdens en (kort) na hun bevalling en verzorgen ook de pasgeborene. De echoscopisten maken de zwangerschapsecho's.

3.2 Steekproeftrekking en respons

Er is een steekproef genomen van 1.278 zorgprofessionals, gebaseerd op de databases van de Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV) en Beroepsvereniging Echoscopisten Nederland (BEN). Aan deze organisaties en aan individuele werknemers is door middel van een e-mail en twee herinneringen gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Uiteindelijk hebben 791 personen de vragenlijst ingevuld, waardoor het respons neerkomt op 61% (Tummers en Den Dulk, 2011:7). Volgens het Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg (Nivel) (2010) is 98% van de werknemers binnen de onderzochte sector vrouw, wat overeen komt met de respondenten. Hierbij was 97,2% vrouw. Verder is de gemiddelde leeftijd volgens Nivel (2010) 37, wat ook vergelijkbaar is met de gemiddelde leeftijd van de respondenten, namelijk 40. Deze gelijkenissen tussen de populatie en de respondenten vergroten de externe validiteit van het onderzoek. Echter is de externe validiteit geen 100%, gezien het feit er ook sprake is van non-respons, waarbij niet zeker is of deze groep misschien wel geheel afwijkt van de populatie.

Er is om twee redenen gekozen voor een secundaire analyse van kwantitatieve gegevens. Allereerst is de tijd die vrij is gemaakt voor dit onderzoek redelijk kort. Het bestaande databestand dat ik gebruik is zeer gedetailleerd en nauwkeurig ingevuld en bewerkt, waardoor er meer tijd is voor de analyse ervan en het theoretisch kader dat eraan vooraf gaat. Ten tweede gaat het in dit onderzoek om het toetsen van causale relaties. Dit is zeer goed te doen aan de hand van een secundaire analyse van kwantitatieve gegevens.

3.3 Operationalisatie

Alle items³ waarmee de variabelen gemeten zijn, gebruiken een Likert schaal variërend van 'helemaal mee eens' tot en met 'helemaal mee oneens', mits anders aangegeven.

Zinloosheid

Zinloosheid heeft te maken met in hoeverre een individu in staat is om de uitkomsten van gedrag te bepalen. Voorbeelden van items gebruikt om dit concept te meten zijn: 'Soms begrijp ik niet volledig wat het doel is van mijn werk', 'Ik vraag me vaak af wat het belang is van mijn baan' en 'Mijn werk is erg belangrijk en waardevol'. Hier was de Cronbach's alpha 0,85. Zinloosheid is gemeten aan de hand van een schaal ontwikkeld door Mottaz (1981).

Affectieve betrokkenheid

Deze variabele heeft betrekking op de mate waarin de werknemer zich affectief betrokken voelt bij de organisatie. De items die we onder andere gebruikten, zijn: 'Ik zou graag de rest van mijn loopbaan in deze organisatie blijven werken' en 'Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen'. De Cronbach's alpha is in dit geval 0,86. Affectieve betrokkenheid is gemeten met een schaal opgesteld aan de hand van Meyer en Allen (1997).

Werk-privé verrijking

Dit concept bestaat uit twee soorten middelen en nemen wij in dit onderzoek de affectieve dimensie aan, die over een positieve emotionele staat spreekt, gemeten aan de hand van drie items (Carlson et al., 2006): Mijn betrokkenheid in mijn werk (1) Helpt mij om me persoonlijk voldaan te voelen en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn, (2) Geeft me een gevoel van prestatie en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn en (3) Geeft me een gevoel van succes en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn. De Cronbach's alpha was hier 0,74.

Verloopgeneigdheid

Verloopgeneigdheid meet in hoeverre de werknemer van plan is om de organisatie te verlaten. Dit meten we aan de hand van vijf items (Bozeman en Perrewé, 2001). Voorbeelden hiervan zijn: 'Ik ga waarschijnlijk op korte termijn op zoek naar een nieuwe baan' en 'Ik ben niet van plan om mijn baan op te zeggen'. De Cronbach's alpha was hier 0,89.

Controlevariabelen

Naast de genoemde variabelen nemen we in het onderzoek nog enkele controlevariabelen mee. Dit zijn de aspecten van het onderzoek die we constant willen houden en waarmee we controleren op verschillen die deze variabelen kunnen veroorzaken.

³ Voor een overzicht van alle gebruikte items zie bijlage 1.

In dit onderzoek gebruiken wij vaak toegepaste controlevariabelen: geslacht, leeftijd, wel of geen leidinggevende positie, wel of geen kinderen en het aantal contacturen (oftewel het aantal uren doorgebracht op het werk). We hebben gecontroleerd op het hebben van kinderen met het oog op de werk-privé verrijking. Hetzelfde geldt voor het aantal contacturen. Dit is namelijk een indicator die invloed heeft op de relatie tussen werk- en privéleven. Als het werk minder belangrijk is (weinig doorgebrachte uren), zal dit positief zijn voor de werk-privé verrijking (Tummers en Den Dulk, 2011; Carlson et al., 2006).

3.4 Manier van data-analyse

Dit onderzoek maakt gebruik van een padmodel. Allereerst toetsen we de relaties tussen de onafhankelijke variabelen en de mediator. Vervolgens toetsen we de relaties tussen de onafhankelijke variabelen en de afhankelijke variabele. Ten derde toetsen we de relatie tussen de mediator en de afhankelijke variabele. Als laatste toetsen we het padmodel aan de hand van de Sobel test. Hierbij moet het effect van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele afnemen of wegvallen wanneer we de mediator meenemen (Baron en Kenny, 1986). Om de voorwaarden van het padmodel te toetsen maken we gebruik van lineaire regressies.

Belangrijk in dit verhaal is dat stap vier van het padmodel stelt dat de invloed van betrokkenheid op de afhankelijke variabelen significant kleiner (partiële mediatie) of nul (volledige mediatie) wordt, wanneer we controleren op zinloosheid. Wanneer er geen volledige mediatie is, dus de invloed wordt geen nul, moeten we testen op partiële mediatie. Dit is waar we de Sobeltest voor gebruiken. Het mediërend effect wordt in dat geval verdeeld door zijn standaardafwijking. Dit resulteert in een Z-score. Wanneer deze score hoger is dan 1,96 spreken we over partiële mediatie (Tummers en Knies, forthcoming; Wood, Goodman en Beckmann, 2008).

3.5 Voorwaarden regressies

Om te toetsen of de afhankelijke variabelen correleren, testen we op multicollineariteit. Wanneer deze waarde niet boven de tien uitkomt en een gemiddelde bij één heeft, is aan deze voorwaarde voldaan. Met de Durbin-Watson toetsen we of opeenvolgende waarnemingen elkaar beïnvloeden. Wanneer er sprake is van een Durbin-Watson rond de twee (tussen één en drie) is aan deze voorwaarde voldaan. Influential cases zijn respondenten die de regressie sterk kunnen beïnvloeden (een zeer hoge of lage uitschieter). Bij een laag percentage uitschieters (twee maal de standaardafwijking) is aan deze voorwaarde voldaan. Hierbij is het ook belangrijk dat de Cook's Distance een gemiddelde heeft kleiner dan één. Met de homoscedasticiteit testen we of de variantie van de residuen onafhankelijk is van de waarde van de afhankelijke variabele. Als laatste testen we op normaliteit, waarbij we nagaan of de afhankelijke variabele normaal verdeeld is (Field, 2005; Pallant, 2007). De voorwaarden voor de regressies zijn behaald, dit staat beschreven onder de regressietabellen in hoofdstuk vier.

4 Resultaten

Dit hoofdstuk behandelt de resultaten van het uitgevoerde onderzoek. Hierbij weergeven we eerst de beschrijvende statistiek, waarna we de resultaten van de regressie bespreken.

4.1 Beschrijvende statistiek

Onderstaande tabel weergeeft de beschrijvende statistiek en de correlaties voor dit onderzoek.

	Gemiddelde	Standaard- deviatie	1	2	3	4	5	6	7	8	10
1.Geslacht	0,97	-	1								
2.Leeftijd	40	10,9	-,14**	1							
3.Kinderen (nee = ref. cat.)	0,64	-	-,02	,01	1						
4.Leidinggevende positie (geen = ref. cat.)	0,2	-	-,01	,08*	,02	1					
5.Contacturen	35,66	16,05	-,09	-,23**	,18**	,20**	1				
6.Betrokkenheid	7,27	1,39	-,05	-,03	-,07	,12**	,31**	1			
7.Zinloosheid	2,7	0,92	-,00	,15**	-,02	-,12**	-,15**	-,45**	1		
8.WPV	6,87	1,61	-0,04	-,06	,10*	,04	-,09	,22**	-,26**	1	
9.Verloopgeneigdheid	2,82	1,86	-,03	,02	,06	-,02	-,03	-,40**	,24**	-,20**	1

Belangrijk: * $p < 0,05$ en ** $p < 0,01$. De gemiddelden van de variabelen 6 tot en met 9 zijn aangepast naar een tienpuntsschaal om de interpretatie makkelijker te maken.

Tabel 1. De beschrijvende statistiek en correlaties voor de variabelen gebruikt in dit onderzoek.

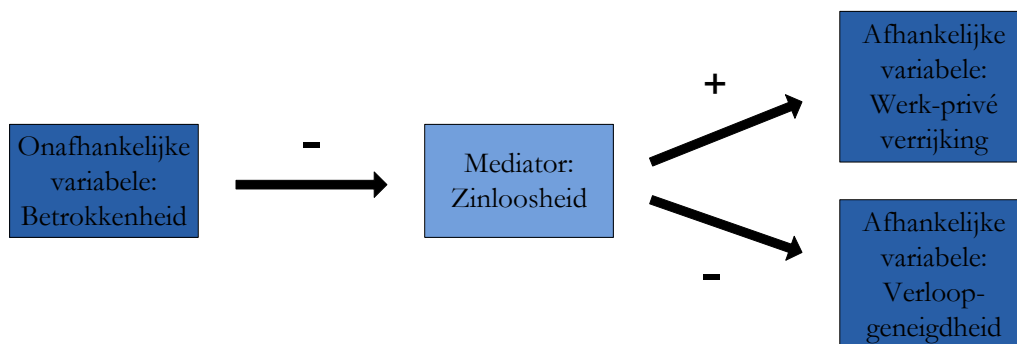
Om de interpretatie makkelijker te maken, gebruiken we een tienpuntsschaal. Hierdoor blijkt dat de gevonden mate van zinloosheid niet zeer hoog is onder de zorgprofessionals (2,7 en SD=0,92). Dit betekent dat zij dit niet in zeer hoge mate ervaren. Echter vinden we wel relatief hoge waarden bij de variabelen betrokkenheid (7,27 en SD=1,39) en werk-privé verrijking (6,87 en SD=1,61). De respondenten zijn dus redelijk betrokken bij de organisatie en ervaren een redelijk goede werk-privé verrijking. Verloopgeneigdheid heeft een lagere waarde (2,82 en SD=1,86).

Bovenstaande tabel maakt een aantal dingen duidelijk. Zo neemt zinloosheid bijvoorbeeld toe met de leeftijd ($r=,15$ en $p<0,01$). Ook blijkt dat het hebben van kinderen (64%) positief gerelateerd is aan de werk-privé verrijking. Belangrijker voor dit onderzoek is dat het volgens de bovenstaande correlatietabel zo is dat naarmate de betrokkenheid van een werknemer toeneemt zinloosheid afneemt ($r=-,12$ en $p<0,01$). Verder is betrokkenheid significant gerelateerd aan alle twee de afhankelijke variabelen. Betrokkenheid leidt tot een toename van de werk-privé verrijking ($r=,22$ en $p<0,01$) en een afname van de verloopgeneigdheid ($r=-,40$ en $p<0,01$).

Ook belangrijk is dat er een significante relatie bestaat tussen werk-privé verrijking en zinloosheid. Naarmate er meer werk-privé verrijking is, des te minder de ervaren zinloosheid is ($r=-,26$ en $p<0,01$). Omgekeerd betekent dit dat naarmate een werknemer minder last heeft van gevoelens van zinloosheid, des te hoger werk-privé verrijking is. Tussen verloopgeneigdheid en zinloosheid bestaat ook een significante relatie ($r=,24$ en $p<0,01$), waarbij een toename van zinloosheid zorgt voor een toename van de verloopgeneigdheid. Een afname van zinloosheid zorgt dus voor een afname van de verloopgeneigdheid.

4.2 Resultaten regressies

De analyse van het padmodel verloopt zoals in paragraaf 3.4 beschreven. Ter verduidelijking de onderstaande afbeelding:



Figuur 2. Stappen padmodel

In tabel twee staan de resultaten van de eerste drie stappen van het padmodel. We behandelen deze eerst, voordat we over het padmodel in zijn geheel over gaan. Deze stappen staan gelijk aan hypothesen die we hebben opgesteld. Hypothese één, tevens stap één van het padmodel, stelt dat affectieve betrokkenheid bij de organisatie leidt tot een afname van zinloosheid. Volgens de regressieanalyse klopt dit ($\beta=-,30$ en $p<0,01$). Ook is er hier sprake van een redelijk grote R-kwadraat: affectieve betrokkenheid verklaart 22% van zinloosheid. Hypothese één verwerpen we niet.

De tweede stap van het padmodel is een analyse van de onafhankelijke variabele naar de afhankelijke variabelen: werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid. Ook tussen betrokkenheid en de afhankelijke variabelen blijkt er een significant relatie te bestaan. Affectieve betrokkenheid zorgt voor een toename van de werk-privé verrijking ($\beta=,32$ en $p<0,01$) en een afname van de verloopgeneigdheid ($\beta=,58$ en $p<0,01$). Hiermee verwerpen we hypothese twee niet, die stelt dat een affectieve betrokkenheid bij de organisatie zorgt voor een toename van de werk-privé verrijking. Uit de R-kwadraat blijkt dat betrokkenheid de werk-privé verrijking voor (slechts) 8,5% verklaart. Ook hypothese vier verwerpen we niet, die stelt dat affectieve betrokkenheid bij de organisatie zorgt voor een afname van de verloopgeneigdheid. Hier is er sprake van een iets hogere R-kwadraat: 16,0%. Als we naar de richtingscoëfficiënten kijken van deze twee hypothesen zien we dat betrokkenheid wel een sterkere invloed heeft op de verloopgeneigdheid dan op de werk-privé verrijking. Echter is er bij beide sprake van een redelijk sterke invloed van de affectieve betrokkenheid.

Stap drie stelt dat er een relatie bestaat tussen de mediator en de afhankelijke variabelen. Hiervoor hebben wij twee regressies uitgevoerd. Uit de eerste regressie blijkt dat we hypothese drie niet verwerpen, er is een significante relatie tussen zinloosheid en de werk-privé verrijking ($\beta=-,46$ en $p<0,01$). Een toename van zinloosheid leidt tot een afname van de werk-privé verrijking. Een afname van zinloosheid leidt dus tot een toename van de werk-privé verrijking. Ook hypothese vijf verwerpen we niet. Er bestaat tussen zinloosheid en verloopgeneigdheid ook een significante relatie ($\beta=,49$ en $p<0,01$): een toename van zinloosheid leidt tot een toename van de verloopgeneigdheid. Andersom leidt een afname van zinloosheid dus ook tot een afname de verloopgeneigdheid. Wel is er in beide gevallen sprake van een redelijk lage R-kwadraat, respectievelijk 8,0% en 4,9%.

	Stap één padmodel	Stap twee padmodel	Stap twee padmodel		Stap drie padmodel	Stap drie padmodel
	Zinloosheid	WPV	Verloop- geneigdheid		WPV	Verloop- geneigdheid
Geslacht	-,009 (,968)	,243 (,582)	-,384 (,432)	Geslacht	,215 (,628)	-,324 (,533)
Leeftijd	,013** (,001)	-,014* (,046)	,004 (,565)	Leeftijd	-,007 (,293)	-,003 (,670)
Kinderen	-,093 (,240)	,302* (,047)	,168 (,315)	Kinderen	,274 (,105)	,243 (,174)
Leidinggevende	-,180 (,065)	,208 (,264)	,039 (,848)	Leidinggevende	,166 (,374)	,035 (,872)
Contacturen	,002 (,452)	-,019** (,000)	,013* (,017)	Contacturen	-,013** (,007)	,001 (,827)
Betrokkenheid	-,298** (,000)	,324** (,000)	-,576** (,000)	Zinloosheid	-,456** (,000)	,494** (,000)
Constant	4,399** (,000)	5,271** (,000)	6,616** (,000)	Constant	8,467** (,000)	1,737* (,026)
Adjusted R ²	0,220**	0,085**	0,160**	Adjusted R ²	0,080**	0,049**
F-toets	23,329**	8,230**	15,913**	F-toets	7,713**	5,070**

Belangrijk: * $p < 0,05$ en ** $p < 0,01$.

Criterium voor onafhankelijke residuen behaald (Durbin-Watson 2,1/1,7/1,8/1,7/1,7). Criterium van geen multicollineariteit behaald voor alle regressies (1,1/1,1/1,1/1,1/1,1). Exclusie van uitschieters was niet nodig (Casewise diagnostics gaf percentages van 1,1/4,0/2,9/4,0/3,2. Cook's distance gaf waarden van 0,002/0,002/0,002/0,002/0,002). Criteria voor homoscedasticiteit en normaliteit behaald voor alle regressies.

Tabel 2. Regressieresultaten.

Hiermee voldoen we aan de eerste drie stappen van Baron en Kenny (1986). Er is een significante relatie tussen de onafhankelijke variabele en de mediator en afhankelijke variabelen. Ook is er een significante relatie tussen de mediator en de afhankelijke variabelen. Voor stap vier richten we ons tot tabel drie. Deze hebben we uitgevoerd aan de hand van twee stappen. In model I zijn alleen de controle variabelen en de onafhankelijke variabele betrokkenheid opgenomen. In model II hebben we zinloosheid aan het model toegevoegd om te controleren op volledige of partiële mediatie. Aan de hand van dit model kunnen we ons padmodel toetsen.

Model I is in beide gevallen eigenlijk stap twee van Baron en Kenny (1986). De relaties tussen betrokkenheid en werk-privé verrijking ($\beta = -,32$ en $p < 0,01$) en betrokkenheid en verloopgeneigdheid ($\beta = ,58$ en $p < 0,01$) zijn significant. Bij een afname van de invloed van betrokkenheid op de afhankelijke variabelen (door te controleren op zinloosheid) spreken we van partiële mediatie. Dit is het geval bij de afhankelijke variabele werk-privé verrijking ($\beta = ,23$ en $p < 0,01$). De Sobeltest geeft in dit geval ook een Z-score van 5,02 ($p < 0,01$), dus groter dan 1,96. We kunnen concluderen dat zinloosheid een (partieel) mediërend effect heeft op de relatie tussen affectieve betrokkenheid en werk-privé verrijking.

In het geval van de relatie tussen betrokkenheid en verloopgeneigdheid is er ook sprake van een afname van de invloed van betrokkenheid op de verloopgeneigdheid wanneer we controleren op zinloosheid ($\beta = ,53$ en $p < 0,01$), echter is dit niet een hele grote afname. Wanneer we de Sobeltest in dit geval uitvoeren, leidt dit tot een Z-score van -0,53 ($p > 0,05$). Hier kunnen we concluderen dat er geen

sprake is van een mediërend effect van zinloosheid op de relatie tussen affectieve betrokkenheid en verloopgeneidheid.

	Werk-privé verrijking Model I	Werk-privé verrijking Model II	Verloopgeneidheid Model I	Verloopgeneidheid Model II
Geslacht	,243 (,582)	,240 (,582)	-,384 (,432)	-,382 (,433)
Leeftijd	-,014* (,046)	-,010 (,150)	,004 (,565)	,002 (,751)
Kinderen	,302* (,047)	,273 (,069)	,168 (,315)	,183 (,276)
Leidinggevende	,208 (,264)	,152 (,408)	,039 (,848)	,067 (,744)
Contacturen	-,019** (,000)	-,018** (,000)	,013* (,017)	,013* (,019)
Betrokkenheid	,324** (,000)	,233** (,000)	-,576** (,000)	-,530** (,000)
Zinloosheid	-	-,307** (,000)	-	,154 (,114)
Constant	5,271** (,000)	6,623** (,000)	6,616** (,000)	5,939** (,000)
Adjusted R ²	,085**	,107**	,160**	,162**
F-toets	8,230**	9,000	15,913**	14,042**
Sobel	5,02** (Partiële mediatie)		-0,53 (Geen mediatie)	

Belangrijk: *p<0,05 en **p<0,01.

Criterium voor onafhankelijke residuen behaald (Durbin-Watson 1,7/1,7/1,8/1,8). Criterium van geen multicollineariteit behaald voor alle regressies (1,1/1,4/1,1/1,4). Exclusie van uitschieters was niet nodig (Casewise diagnostics gaf percentages van 4,0/3,5/4,0/3,0. Cook's distance gaf waarden van 0,002/0,002/0,002/0,002). Criteria voor homoscedasticiteit en normaliteit behaald voor alle regressies.

Tabel 3. Regressieresultaten

5 Conclusie en discussie

De doelstelling van dit onderzoek is om het mediërende effect van werkvervreemding te onderzoeken. Hieraan hebben wij één oorzaak en twee effecten gekoppeld: betrokkenheid, werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid. Aan de hand van deze concepten hebben we een padmodel opgesteld. Naar aanleiding van de resultaten is het nu mogelijk om antwoord te geven op de hoofdvraag: *In hoeverre wordt de relatie tussen affectieve betrokkenheid en de uitkomsten werk-privé verrijking en verloopgeneigdheid beïnvloedt door de ervaren zinloosheid?*

De affectieve betrokkenheid houdt in dat de werknemer zich identificeert met, participeert in en emotioneel hecht aan de organisatie (Meyer en Allen, 1997; Bergami en Bagozzi, 2000: 560). Een werknemer is dus één met zijn organisatie, werkt er actief in mee en is voor zijn of haar gevoel ook een deel van deze organisatie. Uit onze regressies blijkt dat betrokkenheid invloed heeft op de overige concepten: het zorgt voor een afname van zinloosheid, een toename van de werk-privé verrijking en een afname van de verloopgeneigdheid. De invloed van betrokkenheid blijkt uit de resultaten zelfs redelijk sterk te zijn, het meeste nog in het geval van verloopgeneigdheid. Betrokkenheid is dus een variabele die belangrijk is om in toekomstig onderzoek als oorzaak te onderzoeken en niet alleen als mediator of effect (Sulu et al., 2010; Hirshfeld en Feild, 2000; Norris-Watts en Levy, 2004). Zeker in relatie tot werkvervreemding is hier niet veel onderzoek over. Zo hebben Sulu et al. (2010) wel onderzoek gedaan naar de mediërende rol van werkvervreemding maar is betrokkenheid een effect, geen oorzaak. Dit is redelijk nieuw terrein en is voor wetenschappers daarom interessant om verder te onderzoeken.

Maar niet alleen voor onderzoekers is betrokkenheid als oorzaak interessant, het is ook interessant voor organisaties en haar managers. Het feit dat een werknemer een affectieve betrokkenheid bij de organisatie voelt, leidt er in eerste instantie toe dat de ervaren zinloosheid afneemt. Een werknemer voelt zich dusdanig betrokken bij de organisatie, waardoor hij of zij wel weet wat zijn of haar rol is in het grotere geheel. Een werknemer die zich daadwerkelijk een onderdeel voelt van de organisatie vervult ook zijn of haar werkrol op een positieve manier. Deze positieve invulling van de werkrol heeft als bijwerking dat ook de privérol van werknemers positief wordt beïnvloedt. Met andere woorden, de werknemer wordt een beter familielid (Greenhaus en Powell, 2006:72). Daarnaast wil een betrokken werknemer de organisatie niet verlaten: uit de regressies blijkt er een afname van de verloopgeneigdheid te zijn. Dit is voor de organisatie zeer belangrijk wanneer zij geïnvesteerd heeft in een werknemer. Zo raakt de organisatie geen geld kwijt aan het aannemen en opnieuw trainen van een nieuwe werknemer. Ook blijft de sociale cultuur die al heerst in de organisatie intact (Bergiel et al., 2009:205; Sulu et al., 2010:33). Betrokkenheid heeft dus niet alleen buiten de organisatie effect (werk-privé verrijking), maar ook binnen de organisatie (verloopgeneigdheid).

Aandacht besteden aan de betrokkenheid van werknemers is een belangrijk punt voor organisaties en hun managers. Betrokken werknemers identificeren zich met de organisatie, participeren hierin en hechten zich er emotioneel aan. Aan dergelijke werknemers heeft een organisatie meer, dan aan

werknemers die door een lage betrokkenheid bij de organisatie misschien willen vertrekken of zich ongelukkig voelen en daardoor thuis ook ongelukkiger zijn.

Maar niet alleen betrokkenheid beïnvloedt de twee uitkomsten, ook zinloosheid heeft hier een sterke directe invloed op. Uit de resultaten blijkt dat wanneer een werknemer zinloosheid ervaart, dit leidt tot een afname van de werk-privé verrijking en een toename van de verloopgeneigdheid. Dit is niet een zeer onverwachte uitkomst. Zinloosheid is namelijk een negatieve ervaring, een werknemer begrijpt niet wat er om hem of haar heen gebeurt, begrijpt de doelstellingen van de organisatie niet en weet ook niet wat zijn of haar relatie tot het werk is. Dit onbegrip leidt tot een gevoel van zinloosheid (Kanungo, 1982:26; Seeman, 1959:786). Een werknemer vult in dit geval de werkrol negatief in, waar ook de privérol onder lijdt. Maar ook leidt het niet weten wat er om de werknemer heen gebeurt ertoe dat de werknemer niet meer in dienst wil blijven. Dit houdt in dat zinloosheid voor zowel wetenschappers als organisaties interessant is.

In de wetenschap is er al redelijk veel aandacht voor de oorzaken en effecten van werkvervreemding (Hirschfeld en Feil, 2000; Tummers en Den Dulk, 2011; Sarros et al., 2010). Dit onderzoek vult dit aan door betrokkenheid als oorzaak van werkvervreemding te onderzoeken en heeft bewezen dat dit een wezenlijke invloed heeft op de ervaren werkvervreemding. Het is nu zaak dit te vertalen naar een onderzoek of methode waar organisaties iets mee kunnen doen om de betrokkenheid en zinloosheid te verminderen en daarmee de uitkomsten positief te beïnvloeden. Hiervoor kunnen specifieke onderzoeken naar de oorzaken van betrokkenheid een basis vormen (Eby, Freeman, Rush en Lance, 1999; Beck en Wilson, 2000).

Dan komen we nu tot het mediërende effect van zinloosheid. Het padmodel stelt dat affectieve betrokkenheid leidt tot een afname van zinloosheid. Op zijn beurt leidt deze afgenomen zinloosheid tot een toename van de werk-privé verrijking en tot een afname van de verloopgeneigdheid. Alle losse regressies kloppen, waardoor we kunnen stellen dat de stappen afzonderlijk inderdaad zo verlopen. Tijdens het toetsen naar het mediërend effect van zinloosheid bleek echter dat dit alleen het geval was bij de uitkomst werk-privé verrijking. Zinloosheid heeft dus geen mediërend effect wanneer we letten op de relatie betrokkenheid, zinloosheid en verloopgeneigdheid.

Terug naar de eerste relatie, waarbij zinloosheid wel een mediërend effect heeft. Het blijkt dat zinloosheid als mediator inderdaad invloed heeft op de verdere toename van werk-privé verrijking. Wanneer een organisatie aandacht besteedt aan het vergroten van het gevoel van betrokkenheid bij werknemers leidt dit ertoe dat werknemers zich inderdaad kunnen identificeren binnen het grotere geheel en zichzelf dus niet als zinloos ervaren. Wat er uiteindelijk toe leidt dat werknemers deze werkrol positief invullen, wat op zijn beurt een positief effect heeft voor de privérol. Vandaar dat we uiteindelijk spreken van een werk-privé verrijking. Deze bevinding benadrukt het belang van zinloosheid, of eigenlijk het belang van de afname hiervan. Volgens Tummers en Knies (forthcoming) zien wetenschappers binnen HRM het belang van zinloosheid nog niet helemaal in. Ook in een ander onderzoek hebben Tummers en

Den Dulk (2011) de sterke effecten van zinloosheid op verschillende uitkomsten aangetoond. Verder onderzoek naar de rol van zinloosheid is daarom ook een goede keuze.

Echter zijn er ook beperkingen aan deze studie die wij kort moeten behandelen. Als eerst zou een kwalitatieve aanpak bij dit onderwerp zeer veel toevoegen. We hebben nu de eerste resultaten en kunnen onder andere stellen dat betrokkenheid een belangrijke oorzaak is en dat de mediërende rol van zinloosheid verder onderzoek waard is. Maar vragen, zoals waarom een werknemer zich niet betrokken voelt of hoe voor zijn of haar gevoel deze betrokkenheid toe zou kunnen nemen, kunnen wij niet beantwoorden omdat we deze met een vragenlijst niet kunnen stellen. Zodoende is kwalitatief onderzoek voor de diepgang een enorme aanvulling.

Ook is het feit dat de vragenlijst is uitgezet bij zorgprofessionals een lichte beperking. Dit leidt ertoe dat we werken binnen een bepaalde context, de zorgsector. De uitkomsten van dit onderzoek moeten we daarom ook binnen deze context interpreteren. Een oplossing hiervoor is om de vragenlijst binnen meerdere sectoren uit te zetten om de externe validiteit te verhogen. Deze beperking is al gedeeltelijk opgelost doordat de vragenlijst is uitgezet bij werknemers in verschillende functies en werkplaatsen.

Als laatste is er nog een kleine beperking vanwege het feit dat we voor dit onderzoek een bestaand databestand gebruikten. Het bestaande databestand richt zich wel op vervreemding, maar de vragenlijst omvat meer dan alleen de concepten die wij in ons stuk behandelen. Als de vragenlijst slechts de concepten behandelde die wij nodig hebben, had de vragenlijst meer vragen kunnen bevatten over deze concepten. Hierdoor hadden we de concepten iets specifiekere kunnen meten. Deze beperking kunnen we wel relativeren door het feit dat de vragen die betrekking hebben tot de gebruikte concepten zijn opgesteld aan de hand van artikelen die specifiek het betreffende concept behandelen. Hierdoor zijn de vragen gericht op een bepaald concept zo opgesteld dat ze het concept goed meten.

Al met al benadrukken onze resultaten het belang van betrokkenheid en de rol van zinloosheid. Beide concepten hebben een sterke invloed op de uitkomsten en verder is zinloosheid belangrijk als mediator wanneer het aankomt op de verloopteigendheid. Echter zijn dit slechts drie concepten van de oorzaken en effecten die wetenschappers kunnen onderzoeken met betrekking tot zinloosheid. Er zijn nog talloze oorzaken en effecten waar aandacht voor nodig is. Voor zowel onderzoekers als organisaties en managers in de praktijk zijn dit boeiende onderwerpen.

Literatuur

- Avolio, B.J., W. Zhu, W. Koh en P. Bhatia. (2004). Transformational leadership and organizational commitment: mediating role of psychological empowerment and moderating role of structural distance. *Journal of Organizational Behaviour*, 25, 951-968.
- Banai, M. en W.D. Reisel. (2007). The influence of supportive leadership and job characteristics on work alienation: A six-country investigation. *Journal of World Business*, 42, 463-476.
- Banai, M., W.D. Reisel en T.M. Probst. (2004). A managerial and personal control model: predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10, 375-392.
- Baron, R.M. en D.A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beck, K. en C. Wilson. (2000). Development of Affective Organizational Commitment: A Cross-Sequential Examination of Change with Tenure. *Journal of Vocational Behaviour*, 56(1), 114-136.
- Bergami, M. en R.P. Bagozzi. (2000). Self-categorization, affective commitment and group self-esteem as distinct aspects of social identity in the organization. *British Journal of Social Psychology*, 39(4), 555-577.
- Bergiel, E.B., V.Q. Nguyen, B.F. Clenney en G.S. Taylor. (2009). Human resource practices, job embeddedness and intention to quit. *Management Research News*, 32(3), 205-219.
- Bozeman, D. P. en P.L. Perrewé. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161-173.
- Buchanan II, B. (1974). Boulding Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 553-546.
- Carlson, D.S., K.M. Kacmar, J.H. Wayne en J.G. Grywacz. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behaviour*, 68(1), 131-164.
- Chiu, R.K. en A.M. Francesco. (2003). Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284-298.
- Dulk, L. den. en J. De Ruijter. (2008). Managing work-life policies: disruption versus dependency arguments. Explaining managerial attitudes towards employee utilization of work-life policies. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1222-1236
- Eby, L.T., D.M. Freeman, M.C. Rush en C.E. Lance. (1999). Motivational bases of affective organizational commitment: A partial test of an integrative theoretical model. *Journal of Occupational en Organizational Psychology*, 72(4), 463-483.
- Fang, Y. (2001). Turnover propensity and its causes among Singapore nurses: an empirical study. *The International Journal of Human Resource Management*, 12(5), 859-871.

- Federatie Nederlandse Vakbeweging. (2012). FNV. [<http://www.fnv.nl/>]. Gezien op 2-7-2012.
- Fenner, G.H. en R.W. Renn. (2009). Technology-assisted supplemental work and work-to-family conflict: The role of instrumentality beliefs, organizational expectations and time management. *Human Relations*, 63(1), 63-82.
- Field, A.P. (2005). *Discovering statistics using SPSS*: (2nd ed.). London: Sage.
- Frone, M. R., J.K. Yardley, en K.S. Markel. (1997). Developing and testing an integrative model of the work–family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145–167.
- Greenhaus, J. H. en N.J. Beutell. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76–88.
- Greenhaus, J.H. en G.N. Powell. (2006). When Work and Family are Allies: A Theory of Work-Family enrichment. *The Academy of Management Review*, 31(1), 72-92.
- Hirschfeld, R.R. en H.S. Feild. (2000). Work Centrality and Work Alienation: distinct aspect of a general commitment to work. *Journal of Organizational Behaviour*, 21(7), 789-800.
- Isralowitz, R., A. Reznik en Y. Belhassen. (2012). Work Alienation, Patterns of Substance Use and Country of Origin among Male Hospitality Workers in Israel. *International Journal of Mental Health and Addiction*, *Forthcoming*.
- Knippenberg, van. D. en E. Sleebos. (2006). Organizational identification versus organizational commitment: Self-definition, social exchange, and job attitudes. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 571-584.
- Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen. (2009). *Informatie of het Structureel Echoscopisch Onderzoek*. Uitgeverij RIVM
- Kanungo, R.N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York, Praeger Publishers.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mobley, W.H. (1982). Some Unanswered Questions in Turnover and Withdrawal Research. *Academy of Management Review*, 7(1), 111-116.
- Mohrman, S.A. en S.G. Cohen (1995). *When people get out of the box: new relationships, new systems*. In: The Changing Nature of Work. Jossey-Bass: San Francisco: 365-410.
- Mottaz, C. J. (1981). Some determinants of work alienation. *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg (Nivel). (2010). *Verloskundigenregistratie*. [<http://www.nivel.nl/beroepen-in-de-gezondheidszorg>]. Gezien op 23-5-2012.
- Norris-Watts, C. en P.E. Levy. (2004). The mediating role of affective commitment in the relation of the feedback environment to work outcomes. *Journal of Vocational Behaviour*, 65(3), 351-365.
- Mowday, R.T., L.W. Porter en R.M. Steers. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. New York, Academic Press.
- Pallent, J. (2007). *Spss Survival Manual*. Open University Press, Berkshire.
- Pearlin. L.I. (1962). Alienation from Work: A Study of Nursing Personnel. *American Sociological Review*, 27(3), 314-326.

- Sarros, J.C., G.A. Tanewski, R.P. Winter, J.C. Santora en I.L. Densten. (2002). Work Alienation and Organizational Leadership. *British Journal of Management*, 13, 285-304.
- Seeman, M. (1959). On the Meaning of Alienation. *American Sociological Association*, 24(6), 783-791.
- Shantz, A., K. Alfes en C. Truss. (2012). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first-century Practice. *International Journal of Human Resource Management*, *Forthcoming*.
- Shepard, J.M. (1977). Technology, Alienation and Job Satisfaction. *Annual Review of Sociology*, 3, 1-21.
- Siu, O., J. Lu, P. Brough, C. Lu, A.B. Bakker, T. Kalliath, M. O'Driscoll, D.R. Phillips, W. Chen, D. Lo, C. Sit en K. Shi. (2010). Role resources and work–family enrichment: The role of work engagement. *Journal of Vocational Behaviour*, 77(3), 470-480.
- Sulu, S., Ceylan, A. en R. Raynak. (2010). Work Alienation as a Mediator of the Relationship between Organizational Injustice and Organizational Commitment: Implications for Healthcare Professionals. *International Journal of Business and Management*, 5(8), 27-38.
- Thiel, van. S. (2007). *Bestuurskundig onderzoek: een methodologische inleiding*. Bussem, Coutinho.
- Tummers, L. G. en L. Den Dulk. (2011). Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and the family context. *NIG Annual Work Conference: Rotterdam*.
- Tummers, L.G. en E. Knies. (Forthcoming). Leadership and its effects: A public sector study on LMX, meaningfulness and outcomes inside and outside the work context. *In review at an International Journal*.
- Wood, R. E., Goodman, J. S., Beckmann, N., & Cook, A. (2008). Mediation testing in management research. *Organizational Research Methods*, 11(2), 270-295.

Bijlage 1 - Tabel met gebruikte items

Variabelen	Items
Zinloosheid	<ul style="list-style-type: none"> - Mijn werk draagt sterk bij aan het succes van de organisatie - Soms begrijp ik niet volledig wat het doel is van mijn werk - Mijn werk is erg belangrijk en waardevol - Ik vraag me vaak af wat het belang is van mijn baan - Ik heb vaak het gevoel dat mijn werk niet erg belangrijk is - Ik begrijp hoe mijn werk past bij het doel van deze organisatie - Ik begrijp hoe mijn werk past bij het werk dat mijn collega's doen - Mijn werk is waardevol voor de maatschappij
Betrokkenheid	<ul style="list-style-type: none"> - Ik zou graag de rest van mijn loopbaan in deze organisatie blijven werken - Ik vind het leuk om over deze organisatie te praten met mensen van buiten deze organisatie - Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen - Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie - Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie - Deze organisatie betekent veel voor mij - Ik voel me thuis in deze organisatie
Werk-privé verrijking	<p>Mijn betrokkenheid in mijn werk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Helpt mij om me persoonlijk voldaan te voelen en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn - Geeft me een gevoel van prestatie en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn - Geeft me een gevoel van succes en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn
Verloopgeneigdheid	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ga waarschijnlijk op korte termijn op zoek naar een nieuwe baan - Op dit moment ben ik actief aan het zoeken naar een andere baan in een andere organisatie - Ik ben niet van plan om mijn baan op te zeggen - Ik ga komend jaar niet actief op zoek ga naar een andere baan in een andere organisatie - Op dit moment denk ik niet aan het opzeggen van mijn baan