

2012

Beleidsvervreemding, bereidheid te implementeren en betrokkenheid

Een onderzoek naar de effecten van beleidsvervreemding onder echoscopisten en verloskundigen die werken met structureel echoscopistisch onderzoek



Auteur :Angelique Rijdsdijk
Studentnr. :331999
Opleiding :Bestuurskunde
Onderwerp :Bachelorscriptie
Datum :Juni 2012
Begeleider :Dr. L. Tummers

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1- Probleemstelling.....	4
1.1 Probleemanalyse en inleiding	4
1.2 Relevantie.....	4
1.3 Doelstelling	5
1.4 Vraagstelling.....	5
1.4 leeswijzer.....	6
Hoofdstuk 2- Theoretisch kader.....	7
2.1 Vervreemding.....	7
2.2 Beleidsvervreemding.....	7
2.3 Dimensies	8
2.3.1 Machteloosheid.....	8
2.3.2 Zinloosheid	9
2.4 Bereidheid om te implementeren.....	9
2.5 Betrokkenheid	11
2.6 Conceptueel model	12
Hoofdstuk 3- Methoden.....	13
3.1 Steekproef en deelnemers	14
3.2 Meetmethode	14
3.3 Data-verzameling en analyse	16
3.4 Voorwaarden voor regressies	16
3.6 betrouwbaarheid en validiteit.....	17
Hoofdstuk 4- Resultaten.....	18
4.1 Beschrijvende statistiek.....	18
4.2 Toetsende statistiek	21
4.3 Cross-validatie	24
Conclusie	27

Implicaties voor de wetenschap en praktijk.....	27
Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek.....	28
Literatuur.....	29
Bijlage	33

Samenvatting

Deze studie onderzoekt op kwantitatieve wijze het effect van beleidsvervreemding in een organisatie op de bereidheid om beleid te implementeren en de betrokkenheid bij een organisatie. Om dit probleem te analyseren, maken we gebruik van de theorie van Tummers (2012) over beleidsvervreemding die uitgaat van een vijftal dimensies: strategische machteloosheid, tactische machteloosheid, operationele machteloosheid, maatschappelijke zinloosheid en cliëntzinloosheid. In dit onderzoek wordt een cross-validatie gedaan van het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid beleid te implementeren. De resultaten bevatten enkele opmerkelijke verschillen vergeleken met het oorspronkelijke onderzoek in onder andere de gemiddelden en correlaties. Desalniettemin worden de resultaten uit eerder onderzoek gevalideerd. Aan de hand van een vragenlijst wordt aangetoond dat professionals die werken met het 'structureel echoscopistisch onderzoek (SEO) zich veelal niet met het door de overheid gevoerde beleid voor hun vakgebied kunnen identificeren. Gepercipieerde operationele machteloosheid, maatschappelijke zinloosheid en cliëntzinloosheid van beleid blijken belangrijke voorspellers van de bereidheid om beleid te implementeren. Tactische machteloosheid en cliëntzinloos voorspellen in een belangrijke mate de betrokkenheid bij de organisatie.

Trefwoorden: Beleidsvervreemding, machteloosheid, zinloosheid, bereidheid, betrokkenheid, professionals

Onderdeel	Aantal woorden
Samenvatting	174
Probleemstelling	1178
Theoretisch	2563
Methoden	1764
Resultaten	2033
Conclusies	864
Totaal	8576

Hoofdstuk 1- Probleemstelling

1.1 Probleemanalyse en inleiding

Leraren, artsen, psychologen en andere professionals hebben in een toenemende mate te maken met beleidsvervreemding (Tummers, 2012). Veelal wordt het nieuwe beleid dat zij moeten uitvoeren als zinloos ervaren voor zowel hun cliënten als voor de samenleving als geheel. Daarnaast ervaren veel professionals een gevoel van machteloosheid over de opgelegde regelgeving (Ibidem). Zij vinden dat ze geen invloed hebben op het beleid dat hen van hogerop is opgelegd. In eerder onderzoek is aangegeven dat beleidsvervreemding niet alleen leidt tot een gebrek aan identificatie met het beleid, maar ook dat dit een aantal negatieve effecten met zich mee brengt voor onder andere de bereidheid beleid te implementeren en de arbeidstevredenheid (Ibidem). Dit onderzoek bouwt hier op voort door met gebruikmaking van de theorie van beleidsvervreemding van Tummers (2012) de effecten ervan verder te analyseren. In dit onderzoek gaan we nader in op de effecten van beleidsvervreemding op de bereidheid beleid te implementeren en de betrokkenheid. Dit doen we aan de hand van (voornamelijk psychologie- en verandermanagement-) literatuur van onder andere Metselaar, Meyer en Allen, Oreg, Steers en Higgs en Rowland. Het beleid dat in dit onderzoek centraal staat is het beleid voor structureel echoscopistisch onderzoek (hierna: SEO-beleid). Het SEO – ook wel 20-weken echo genoemd – is vanaf 2007 opgenomen in het basispakket van de zorgverzekering en is een onderdeel van de Wet Bevolkingsonderzoek (WBO) (Ruiter, 2007). De invoering van dit beleid heeft tot een groot aantal veranderingen geleid in de standaard zwangerschapsbegeleiding in Nederland (Ibidem). Op basis van de resultaten van het echo-onderzoek kunnen ouders van hun (eventuele) toekomstige kind beslissen of zij eventueel een abortus willen. Dit zorgt voor veel angst bij de ouders aangezien er mogelijk gebreken kunnen worden aangetoond (Tummers, 2012:226). Er kan gesteld worden dat SEO een complex beleid is, en dat verloskundigen zelf ook eigen meningen hebben ten aanzien van dit beleid.

Het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid te implementeren is een cross-validatie. Hoewel het effect al eerder is onderzocht, zullen we in dit geval het effect toetsen op andere onderzoekseenheden. Op deze manier kunnen we zien of eerder onderzoek al dan niet gevalideerd kan worden. Bereidheid is een cruciaal aspect om veranderingen daadwerkelijk te implementeren. Wanneer professionals over het algemeen niet bereid zijn, zullen acties worden uitgesteld en blijft de status quo gehandhaafd (Zaltman en Duncan, 1977). Daarnaast wordt er gekeken naar het effect van beleidsvervreemding op de betrokkenheid bij de organisatie. Op deze manier wordt er meer inzicht verschaft in het effect van beleidsvervreemding (beleidsniveau) op het werkniveau. Tevens is het belangrijk om inzicht te krijgen in de betrokkenheid, aangezien dit een belangrijk deel van de organisatieprestaties bepaalt (Steijn en Groeneveld, 2009:180). Door een duidelijk beeld te krijgen van de effecten van beleidsvervreemding, kunnen beleidsmakers, managers en bestuurskundigen hier lessen uit leren.

1.2 Relevantie

Veel wetenschappers hebben geschreven over de druk waarmee publieke professionals te maken hebben in de dienstverlening (Noordegraaf 2007:763). Daarnaast is er een continue debat gaande over dit onderwerp. Dit heeft ermee te maken dat er in de huidige publieke sector veel verschillende krachten zijn die in strijd zijn met de waarden van de professionals. Een voorbeeld hiervan is 'new public management' (NPM) dat meer focust op zaken als output en prestaties (Hood, 1991:5)

Professionals hebben vaak moeite met deze verandering in waarden gedurende de uitvoering van beleid (Hood, 1991; Pollitt, 2003).

Hoewel er veel wetenschappers zijn geweest die over deze druk hebben geschreven, zijn er weinig theorieën die dit onderwerp analyseren. De studie van Tummers (2012) heeft een theorie ontwikkeld voor beleidsvervreemding, welke deze kwestie verder behandelt (Tummers, 2012). Deze theorie bestaat nog relatief kort, wat ons aanknopingspunten biedt om dit theoretisch construct verder te verfijnen. Daarnaast is beleidsvervreemding een erg complex concept. Over de effecten is nog weinig bekend. Zo dienen er meerdere effecten te worden onderzocht van beleidsvervreemding (Tummers, 2012:112). Ook worden de volgende suggesties voor toekomstig onderzoek gedaan: *“using an extended theoretical framework, the factors, the degree of policy alienation, and the effects could be studied more systematically, and in a quantifiable way, to explore the relative strengths of the various relationships”* (Ibidem). Deze studie tracht een bijdrage te leveren aan een deel van deze leegte. Naast het verder onderzoeken van de effecten van beleidsvervreemding bevat dit onderzoek ook een cross-validatie, waarbij het effect van beleidsvervreemding wordt getest op de bereidheid te implementeren. Hoewel dit al eerder is onderzocht, wordt het belang van cross-validatie nogmaals benadrukt in de studie van Tummers (2012:162 en 236): *“An area for further research would be to test the proposed model using other types of policies in a range of public domains”*.

Niet alleen vanuit wetenschappelijk oogpunt biedt de theorie over beleidsvervreemding veel nieuwe aanknopingspunten, maar ook maatschappelijk gezien is deze theorie en het in kaart brengen van de effecten ervan erg relevant. Het onderzoek is voornamelijk interessant voor beleidsmakers en managers. Ten eerste omdat dit onderzoek in kaart brengt wat de effecten zijn van het feit dat uitvoerders van een bepaald beleid zich niet met het betreffende beleid kunnen identificeren. Zo toont dit onderzoek aan wat het doet met de bereidheid om te implementeren en de betrokkenheid. Dit is erg belangrijk, omdat bereidheid van cruciaal belang is om weerstand te voorkomen en uiteindelijk echt te kunnen veranderen (Higgs en Rowland, 2005; Judson, 1991). Daarnaast is betrokkenheid belangrijk omdat dit inzicht geeft in de algehele prestaties van een organisatie (Steijn, Groeneveld, 2009:180). Ten tweede is het belangrijk voor beleidsmakers en managers om de effecten van beleidsvervreemding te weten om zo in de toekomst hierop in te kunnen spelen bij het schrijven van beleid. Op deze manier kunnen zij een situatie creëren die over het algemeen meer geaccepteerd worden door de professionals (Tummers, 2012:14). Ten slotte toont dit onderzoek aan welke dimensies van beleidsvervreemding ertoe leiden dat professionals minder bereid zijn te implementeren of betrokken zijn. Op basis hiervan kan daar in de toekomst rekening mee worden gehouden of eventueel acties worden ondernomen.

1.3 Doelstelling

Het beschrijven van de effecten van beleidsvervreemding op de bereidheid beleid te implementeren en betrokkenheid bij de organisatie en het doen van aanbevelingen hierover door middel van een kwantitatieve analyse van een vragenlijst.

1.4 Vraagstelling

Wat is het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid om beleid te implementeren en de betrokkenheid bij de organisatie van professionals die werken met het SEO-beleid?

Hieruit hebben is een aantal deelvragen geformuleerd welke de richting van het onderzoek verder concretiseren.

1. Wat is beleidsvervreemding en welke dimensies liggen hieraan ten grondslag?
2. Wat is het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid het beleid te implementeren?
3. Wat is het effect van beleidsvervreemding op de betrokkenheid bij de organisatie van de professional?

1.4 leeswijzer

De studie is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 2 worden de gebruikte theorieën behandeld. Daarbij gaan we dieper in op de dimensies van beleidsvervreemding en worden de concepten *bereidheid te implementeren* en *betrokkenheid bij de organisatie* verder toegelicht. Er volgen op basis van de veronderstelde relaties hypothesen en tevens worden deze relaties in een conceptueel model visueel weergegeven. In hoofdstuk 3 beschrijven we de methoden voor het onderzoek. Daarbij gaan we eerst in op de casus zelf en komen de steekproef, meetmethode en wijze van data-analyse aan bod. In hoofdstuk 4 worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Daarbij wordt ingegaan op de beschrijvende en toetsende statistiek. Tot slot worden conclusies, aanbevelingen en suggesties voor toekomstig onderzoek gepresenteerd (hoofdstuk 5).

Hoofdstuk 2- Theoretisch kader

Dit hoofdstuk richt zich op het conceptualiseren van het onderzoeksobject: beleidsvervreemding. Daarbij beschrijven we eerst de achtergrond van het vervreemdingsconcept. Daarna gaan we verder in op de dimensies van beleidsvervreemding. Ten slotte gaan we in op de effecten van beleidsvervreemding op de bereidheid beleid te implementeren en betrokkenheid bij de organisatie. Op basis van de theorie stellen we verschillende hypothesen op die gedurende het onderzoek getoetst worden. Ten slotte worden de veronderstelde relaties visueel weergegeven in een conceptueel model.

Het begrip beleidsvervreemding wordt aan de hand van bestaande literatuur over vervreemding van Marx (1961), Seeman (1959) en Blauner (1967) toegelicht. Al deze schrijvers hebben een eigen visie op het begrip vervreemding welke gebruikt worden om het concept beleidsvervreemding te introduceren en te definiëren.

2.1 Vervreemding

De oorsprong van het vervreemdingsconcept bevindt zich in het werk van Marx (1961), waarin hij ingaat op werkvervreemding. Marx richtte zich op de *objectieve* werkvervreemding: arbeiders voelen zich vervreemd wanneer zij de productiemiddelen of resulterende producten niet bezitten (Marx, 1961; Tummers, Bekkers, Steijn, 2009b:105). Volgens Marx treedt er werkvervreemding op als er een strijd is tussen de aard van het werk en de aard van de man. Het is een strijd waar het individu de controle over het product en het directe werkproces van zijn werk heeft verloren. Kort gezegd: het is de aard van het werk dat een gevoel van werkvervreemding genereert, en vooral een gebrek aan controle over werkactiviteiten. In tegenstelling tot Marx richtte recenter onderzoek zich op de *subjectieve* werkvervreemding: arbeiders zijn vervreemd wanneer ze dit zelf zo ervaren (Tummers, Bekkers, Steijn, 2009b:105). Er zijn door onderzoekers verschillende betekenissen gegeven aan subjectieve werkvervreemding. Seeman (1959) heeft geprobeerd de verschillende betekenissen te onderscheiden door vijf verschillende dimensies te identificeren: (1) machteloosheid, (2) betekenisloosheid, (3) normloosheid, (4) isolatie en (5) zelfvervreemding. Er bestaat geen theoretische structuur die deze vijf dimensies aan elkaar heeft gelinkt. Daarnaast is het niet vereist dat alle dimensies aanwezig zijn. Dit zorgt ervoor dat onderzoekers vrij zijn te kiezen welke van deze dimensies het best bij hun onderzoek past (Rayce, Holstein, & Kreiner, 2008). Dit onderzoek richt zich enkel op de dimensies machteloosheid en zinloosheid, omdat meerdere wetenschappers het belang van deze dimensies aantonen (Mottaz, 1981:516; Tummers, 2012). Tevens wordt er op deze manier voortgebouwd op eerder onderzoek dat is verricht naar beleidsvervreemding (Tummers, 2012).

Volgens Blauner (1967) is er sprake van machteloosheid wanneer werknemers het gevoel hebben dat ze weinig controle hebben over hun werkactiviteiten. Zinloosheid treedt op wanneer werknemers het gevoel hebben weinig bij te dragen aan het algehele productieproces en tevens niet de betekenis van hun rol in het productieproces zien.

2.2 Beleidsvervreemding

Dit onderzoek focust zich op *beleidsvervreemding* in plaats van *werkvervreemding*. Het is daarom belangrijk om de relatie tussen deze concepten te verduidelijken.

Overheidsbeleid verwijst naar de toewijzing van waarden voor de samenleving als geheel, in een situatie van structurele schaarste, door bijvoorbeeld het ontbreken van financiële of natuurlijke

hulpbronnen (Easton, 1965). Als gevolg hiervan ontstaat er een proces waarbij waarden tegen elkaar worden afgewogen, bijvoorbeeld tussen efficiëntie en rechtvaardigheid. Dit is een reden waarom 'street-level bureaucrats' in staat zijn hun eigen oordelen te vellen in bepaalde situaties. Deze publieke professionals hebben ook te maken met professionele normen en waarden (Eraut, 1994). Dit onderzoek focust zich op de vervreemding die publieke professionals ervaren bij het implementeren van een beleid in een dergelijke situatie.

Beleidsvervreemding kan worden gedefinieerd als *"de algemene cognitieve staat van psychologische ontkoppeling met het beleidsprogramma"* (Tummers, Bekkers, Steijn, 2009:106). In deze studie gaat het specifiek om de publieke professional die het beleid uitvoert en die regelmatig direct contact heeft met klanten. Het *beleidsvervreemdingsconcept* verschilt op drie verschillende aspecten van *werkvervreemding*. Ten eerste wordt er bij beleidsvervreemding gekeken naar het beleid dat wordt geïmplementeerd, in plaats van naar het werk dat wordt gedaan. Ten tweede focust beleidsvervreemding zich op de publieke sector, terwijl het *werkvervreemdingsconcept* voornamelijk is ontwikkeld voor de private sector. Ten derde richt beleidsvervreemding zich op professionals in plaats van arbeiders (Tummers, 2012:219).

2.3 Dimensies

Nu er een definitie is gegeven aan het concept, wordt er nu verder gebouwd op de twee dimensies van Blauner (1967).

2.3.1 Machteloosheid

Machteloosheid wordt gedefinieerd als *"de verwachting of waarschijnlijkheid dat het gedrag van een individu niet de gebeurtenis, de uitkomsten of de versterkingen die hij zoekt, kan bepalen"* (Seeman, 1959:784). Er worden boven hun eigen individuele sfeer van de persoon beslissingen genomen waarop zij zelf geen invloed uit kunnen oefenen. Kort gezegd, machteloosheid is het gebrek aan controle van een persoon over gebeurtenissen in hun leven (Tummers, 2012:18).

Op het gebied van beleidsvorming en uitvoering verwijst machteloosheid naar de mate van invloed die publieke professionals hebben bij het vormen van het beleidsprogramma die zij zelf moeten implementeren (Tummers et al., 2009a:688). Deze invloed kan uitgeoefend worden op een strategisch, tactisch en operationeel niveau.

Strategische machteloosheid: Strategische machteloosheid kan omschreven worden als *"de mate van waargenomen invloed van de professional op de inhoud van het beleid"* (Tummers, 2012:19). Dit strategische niveau kan ook wel aangeduid worden als het politieke niveau. Het stijgt boven het niveau van het individu en de organisatie uit. Strategische machteloosheid kan zich bijvoorbeeld voordoen als er beleid wordt gemaakt op politiek niveau zonder (voldoende) inbreng van professionals of professionele verenigingen.

Tactische machteloosheid: Tactische machteloosheid kan omschreven worden als *"de mate van waargenomen invloed van de professional op de manier waarop beleid wordt geïmplementeerd binnen hun eigen organisatie"* (Ibidem). Wanneer er sprake is van tactische machteloosheid dan hebben de professionals weinig invloed op de uitwerking van het beleidsprogramma binnen hun organisatie. Zij worden in dit geval dus niet gevraagd door hun managers om hen te adviseren over implementatie van het beleid. Er is in dit geval dus geen invloed op de implementatie.

Operationele machteloosheid: Operationele machteloosheid kan omschreven worden als *“de mate van invloed die de professional waarneemt op het directe werkproces”* (Ibidem). Het betreft in dit geval de keuzevrijheid op individueel niveau. Dit heeft vooral betrekking op de discretie die de professional heeft om beleid te implementeren. Een voorbeeld hiervan is de ervaren vrijheid op het gebied van keuzes omtrent soort, kwaliteit en kwantiteit van sancties en beloningen bij het uitvoeren van beleid (Tummers, 2012:19). Wanneer er sprake is van operationele machteloosheid dan hebben professionals weinig discretionaire ruimte of autonomie. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen wanneer een nieuw beleid weinig vrijheid geeft aan professionals die het implementeren.

2.3.2 Zinloosheid

Zinloosheid wordt gedefinieerd als *“het onvermogen om de relatie te bevatten van iemand zijn eigen bijdrage aan een groter doel”* (Sarros et al., 2002:304). Als er wordt gesproken over zinloosheid wordt er vaak gerefereerd naar de mate van begrip ten opzichte van de gebeurtenissen waaraan men blootgesteld wordt (Blauner, 1964:786). Op het gebied van beleidsontwikkeling en implementatie verwijst zinloosheid naar de perceptie van de professional over de bijdrage die het beleid geeft aan een groter doel.

Net zoals machteloosheid kan ook zinloosheid voorkomen in verschillende vormen, namelijk; (1) maatschappelijke zinloosheid en (2) cliëntzinloosheid (Tummers, 2012:19).

Maatschappelijke zinloosheid: Maatschappelijke zinloosheid kan omschreven worden als *“de perceptie van de professional aangaande het gebrek aan waarde van het beleid ten opzichte van sociaal relevante doelen”* (Ibidem). Professionals kunnen bijvoorbeeld veel maatschappelijke zinloosheid ervaren als zij een beleid moeten uitvoeren waarbij zij niet het gevoel hebben dat het en bijdrage levert aan de samenleving als geheel of wanneer zij vinden dat het beleid geen rekening houdt met specifieke maatschappelijke problemen (Van Thiel en Leeuw, 2002). Dit kan zich bijvoorbeeld voor doen wanneer de organisatie regels ontwerpt die gericht zijn op de outputdoeleinden of efficiëntie in plaats van op de samenleving als geheel. In een dergelijke situatie wordt het beleidsprogramma als minder zinvol ervaren.

Cliëntzinloosheid: Cliëntzinloosheid kan omschreven worden als *“de perceptie van de professional over het gebrek aan toegevoegde waarde voor zijn eigen cliënten bij het uitvoeren van het beleid”* (Tummers, 2012:19). Het richt zich vooral op het niveau van concrete en individuele cases. De vraag of zij het gevoel hebben dat ze de burgers echt kunnen helpen speelt hierin een belangrijke rol. Als dat niet het geval is zullen zij meer zinloosheid ervaren (Ibidem).

2.4 Bereidheid om te implementeren

Dit deel van de studie bevat een cross-validatie aangezien het effect van beleidsvervreemding al eerder is getest op de bereidheid beleid te implementeren (Tummers, 2012). In dit geval testen we echter de hypothesen op andere onderzoekseenheden.

In de veranderliteratuur zijn er twee benaderingen die iets zeggen over veranderingsprocessen, namelijk; (1) de geplande en- (2) de emergente veranderingsbenadering. Hoewel beide benaderingen erg van elkaar verschillen, benadrukken ze beiden het aspect bereidheid om te veranderen (Tummers, 2012:145). Wij definiëren bereidheid als: *“een positieve gedragsintentie ten aanzien van de implementatie van wijzigingen in de organisatiestructuur, werk of administratief proces, wat resulteert in inspanningen van medewerkers van de organisatie om het veranderproces te steunen en*

te verbeteren” (Metselaar, 1997:34). Armenakis, Harris en Mossholder (1993) hebben een model ontwikkeld waarin wordt aangegeven dat bereidheid de meest belangrijke factor is die de steun voor een verandering bepaald. Daarnaast stellen zij dat bereidheid de voorloper is van weerstand. Als medewerkers niet bereid zijn tot verandering, ontstaat er weerstand (Lewin, 1945; Prochaska, Redding, en Evers, 1997). Weerstand is het gedrag dat leidt tot het behouden van de status quo en het tegengaan van wijzigingen (Duncan, 1977). De afwezigheid van de bereidheid om te veranderen heeft dus negatieve gevolgen voor de organisatie. De beoogde veranderingen kunnen door een gebrek aan medewerking leiden tot het uitstellen van acties. Kortom: bereidheid is noodzakelijk om verandering daadwerkelijk te implementeren (Higgs en Rowland, 2005; Judson, 1991)

Weerstand van professionals tegen verandering kan gezien worden als een reactie op een door hen gepercipieerde bedreiging. Bijvoorbeeld wanneer een nieuw beleid conflicteert met professionele waarden of rechten. Deze negatieve evaluaties leiden vaak tot weerstand waardoor professionals tegen het beleid zijn (Kiefer, 2005). Daarnaast wordt er veelal gezegd dat professionals niet tegen veranderingen op zich zijn, maar op de verwachte bedreiging of verstoring van de huidige situatie (Kiefer, 2005; Oreg:2006:73).

Participatie en invloed op de besluitvorming van beleid zijn belangrijke factoren die bereidheid positief beïnvloeden en weerstand verminderen (Lines, 2004:193). Deze bevindingen sluiten goed aan bij het aspect machteloosheid van beleidsvervreemding.

Wanneer professionals geen mogelijkheden hebben om te participeren in de besluitvorming en daardoor ook geen invloed kunnen uitoefenen op het te vormen beleid (strategische machteloosheid), dan zijn zij minder bereid om het beleid te implementeren. Daarnaast kan dit ook worden toegepast op tactisch niveau. Hier verwachten wij dat wanneer professionals niet kunnen participeren in de besluitvorming op organisatieniveau en daardoor dus ook geen invloed kunnen uitoefenen, zij minder bereid zijn het beleid te implementeren. Zowel bij strategische als bij tactische machteloosheid kan de ervaren invloed direct (professional zit in een raad/groep die meebeslist over het beleid) als indirect (professionele (vakbonds-)organisaties) zijn (Tummers, 2012:150).

Ten slotte verwachten we dat wanneer professionals op individueel niveau geen autonomie ervaren, zij minder bereid zijn het beleid te implementeren. Wanneer besluitvorming over een bepaald beleid boven het niveau van de professional wordt genomen, hebben zij zelf weinig invloed en bewegingsvrijheid in de manier van het implementeren van het beleid. Dit is vaak in strijd met de kenmerken van de professional, die vaak een hoge mate van autonomie hebben over hun werk en over hun omgaan met klanten (Caluwé en Vermaak, 2006:28). Tevens heeft eerder onderzoek aangetoond dat autonomie een van de belangrijkste aspecten is van bereidheid te veranderen (Oreg, 2006:97). Derhalve verwachten wij daarom dat operationele machteloosheid een negatieve invloed heeft op de bereidheid het beleid te implementeren.

H1: Strategische machteloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid om het beleid te implementeren.

H2: Tactische machteloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid het beleid te implementeren.

H3: Operationele machteloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid het beleid te implementeren.

We gaan nu in op de relatie tussen zinloosheid en de bereidheid om te veranderen. Wanneer medewerkers het eens zijn dat een verandering goede en noodzakelijke doelen heeft, zullen zij de verandering sneller steunen (Higgs and Rowland, 2005:127; Tummers, 2012:151). Daarnaast zijn er veel wetenschappers die ingaan op het belang van het aantonen van de noodzakelijkheid van de verandering (Fernandez en Rainey, 2006:169). Zodoende verwachten wij dat het duidelijk communiceren van de bijdrage en doelen van beleid naar professionals de bereidheid tot implementeren zal vergroten.

Professionals zijn dus sneller bereid beleid te implementeren als zij achter de doelen staan. Dit kan toegepast worden op zowel maatschappelijke- als cliëntzinloosheid. Als de doelen van het nieuwe beleid conflicteren met de professionele waarden (bijvoorbeeld rechtvaardigheid en kwaliteit) en als professionals vinden dat deze doelen geen bijdrage leveren aan de maatschappij of aan hun cliënten, dan zijn zij minder snel bereid het beleid uit te voeren en zullen zij weerstand bieden.

H4: Clientzinloosheid heft een negatieve invloed op de bereidheid het beleid te implementeren

H5: maatschappelijke zinloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid het beleid te implementeren

2.5 Betrokkenheid

Houding en gedrag van werknemers zijn van cruciaal belang voor de organisatieprestaties. Om een nader licht te werpen op wat wij onder houding en gedrag verstaan is het belangrijk te kijken naar onderzoek met betrekking tot organisatiebetrokkenheid (Berting en de Sitter, 1971). Impliciet en expliciet wordt er daarbij vanuit gegaan dat meer betrokken werknemers meer gemotiveerd zijn en dat daardoor hun prestaties beter zullen zijn dan van degenen die minder betrokken zijn (Steijn en Groeneveld, 2009:180). Daarnaast heeft betrokkenheid een negatief effect op afwezigheid en ontslag (Cotton & Tuttle, 1986). Het is daarom voor organisaties dan ook erg belangrijk om te weten wat het effect van beleidsvervreemding is op de betrokkenheid. Om voorspellingen te kunnen doen, moet eerst nader gekeken worden naar het concept betrokkenheid en de aspecten waaruit het bestaat.

Betrokkenheid kan gedefinieerd worden als *“de emotionele en intellectuele betrokkenheid bij de organisatie”* (Richman, 2006). Betrokkenheid kan gekarakteriseerd worden op basis van drie factoren: (1) een sterk geloof in de doelen en waarden van de organisatie, (2) de bereidheid om inspanning te leveren ten behoeve van de organisatie en (3) een sterk verlangen onderdeel van de organisatie te blijven (Mowday & Steers, 1979). Sheldon (1971) geeft aan dat betrokkenheid ontstaat *“als de identiteit van de persoon is gelinkt aan de organisatie”* en *“als de doelen van de organisatie en de medewerker gelijk zijn aan elkaar”*.

Steers (1979) gaat in op de relatie tussen het vervreemdingsconcept en betrokkenheid en vindt een negatieve relatie. Er zijn cognitieve, emotionele en fysieke aspecten van de concept vervreemding en gebrek aan betrokkenheid. die aan elkaar gelijk zijn (Steers, 1979). Als werknemers zich vervreemd voelen, zou dit dus automatisch betekenen dat zij zich ook minder betrokken voelen bij de organisatie (Ibidem). Er wordt gesteld dat vervreemding een negatieve relatie heeft met betrokkenheid. Dat is, omdat individuen zich meer betrokken voelen bij de organisatie als zij zich kunnen identificeren met het werk dat zij uitvoeren (Ronald et al., 1988:379). In dit onderzoek kijken we naar het effect van vervreemding op de mate waarin professionals zich met het beleid kunnen

identificeren. Op deze manier trachten we het effect van beleidsvervreemding (beleidsniveau) te onderzoeken op het werkniveau (organisatiebetrokkenheid).

Ten eerste beschrijven we de relatie tussen machteloosheid en betrokkenheid. Participatie is een belangrijk aspect om betrokken te zijn bij de organisatie (Steers, 1979). Op deze manier ben je namelijk op de hoogte van het beleid en kun je daar zelf ook daadwerkelijk invloed op uitoefenen. Zowel buiten de organisatie op strategisch niveau als op het niveau van de organisatie zelf, tactisch niveau, is het belangrijk dat professionals kunnen participeren bij het schrijven van beleid en daar ook invloed op kunnen uitoefenen. Wanneer publieke professionals weinig invloed hebben op het beleid zowel buiten de organisatie als op organisatieniveau, zullen ze minder betrokken zijn zijn.

Operationele machteloosheid wordt bepaald door de mate van discretie of autonomie (Noordegraaf en Steijn, 2012). Als het beleid vanaf bovenaf wordt geformuleerd en de professionals vinden dat zij zelf te weinig beleidsvrijheid hebben om hun eigen afwegingen te maken in dat beleid, leidt dat tot minder betrokkenheid.

H6: Strategische machteloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid.

H7: Tactische machteloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid.

H8: Operationele machteloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid.

Kahn (1990) heeft een model ontwikkeld dat aantoont dat er een relatie is tussen betrokkenheid en zinloosheid, veiligheid en beschikbaarheid (Saks, 2006:602). Tevens hebben Maslach et al (2001:416) vanuit de burnout literatuur een verband tussen zinloosheid en betrokkenheid beschreven. Zij stellen dat wanneer er sprake is van burnout er erosie is van betrokkenheid, waarbij belangrijk, zinvol en uitdagend werk verandert in onplezierig, zinloos en niet uitdagend werk. Dit sluit goed aan bij het aspect zinloosheid van beleidsvervreemding die ervan uitgaat dat professionals zich meer vervreemd voelen als zij het beleid als zinloos ervaren voor hun cliënten of voor de samenleving als geheel. Wij stellen dat hoe meer publieke professionals de uitvoering van het beleid als zinloos ervaren, des te minder zij betrokken zijn met de organisatie.

H9: Cliëntzinloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid.

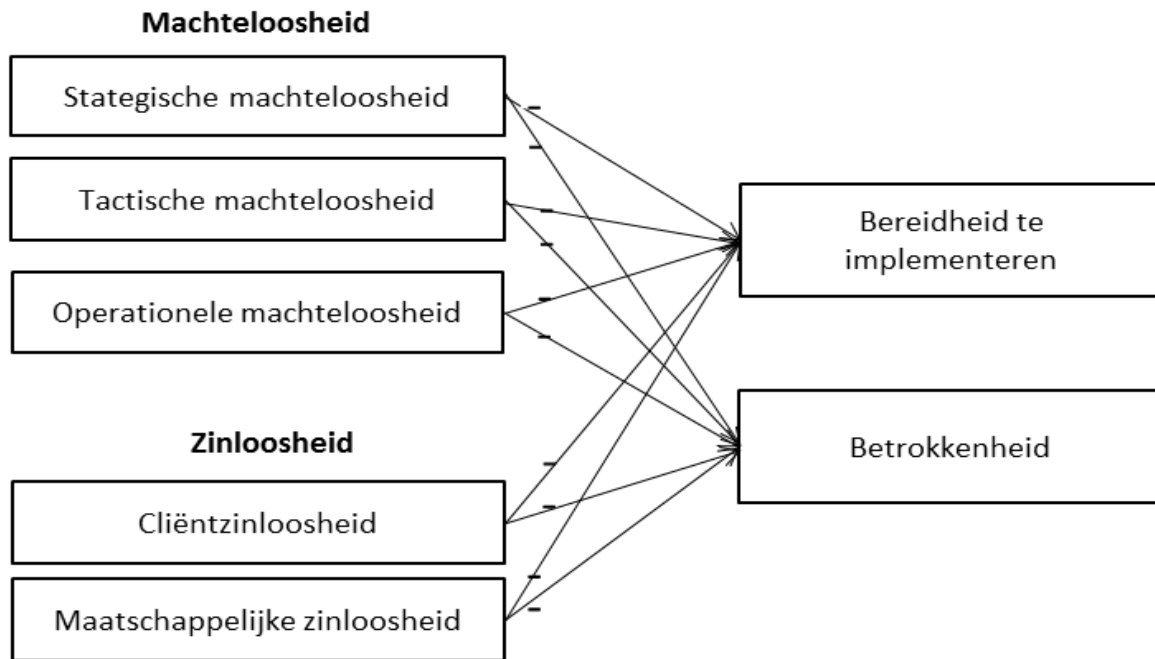
H10: Maatschappelijke zinloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid.

2.6 Conceptueel model

Hieronder (figuur 1) geven wij het conceptueel model visueel weer. Het model bestaat uit 7 onderzoeksvariabelen. De controlevariabelen zijn niet in het model opgenomen, echter worden deze wel meegenomen gedurende de analyse zodat de onafhankelijke variabelen gecontroleerd worden.

Onafhankelijke variabelen

Afhankelijke variabelen



Figuur 1: conceptueel model

Hoofdstuk 3- Methoden

In dit hoofdstuk behandelen we de methodologie van deze studie. Daarin beschrijven we waar het onderzoek wordt uitgevoerd. Ten eerste worden de steekproef en de deelnemers besproken. Daarin maken we een vergelijking van de in deze studie onderzochte deelnemers (echoscopisten en verloskundigen) met de algehele populatie van deze beroepen. Op basis daarvan kunnen we zien in hoeverre onze steekproef representatief is voor de populatie. Ten tweede komt de meetmethode aan bod, waarin de variabelen worden geoperationaliseerd. Ten slotte geven we een beschrijving van de wijze van data-analyse.

3.1 Steekproef en deelnemers

Om dit onderzoek uit te kunnen voeren is gebruik gemaakt van een bestaand databestand gebaseerd op de 20-weken echo vragenlijst die is uitgezet onder echoscopisten en verloskundigen. In de vragenlijst is gevraagd naar de ervaringen van verloskundigen en echoscopisten met structureel echoscopistisch onderzoek (SEO) en met andere onderdelen van hun werk. De vragenlijst was uitgezet in februari 2011 en is gebruikt voor eerder onderzoek door Tummers (2012).

De dataverzameling heeft plaatsgevonden met gebruikmaking van databases van de 'Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen' (KNOV) en de 'Beroepsvereniging Echoscopisten Nederland' (BEN). Een steekproef is genomen van in totaal 1.278 verloskundigen. Door middel van een online vragenlijst is getracht kwantitatieve gegevens te verschaffen. Voorafgaand aan de vragenlijst is aan elke respondent direct of indirect via de leidinggevende een introductiemail gestuurd en twee herinneringsmails. Uiteindelijk hebben 791 mensen gereageerd, wat neerkomt op een respons van 61%. Er is tevens een non-respons check uitgevoerd, waarin is gevraagd naar de achterliggende reden voor het niet invullen van de vragenlijst. Hieruit kan geconcludeerd worden dat die niet samenhangt met potentiële biases, maar met de werkdruk, het feit dat ze meerdere vragenlijsten moesten invullen of omdat ze niet in het proces zaten wat wij onderzoeken (Tummers, 2012:227). Van alle 786 valide respondenten was 97.2% vrouw en 2.8% man. Dit is een groot verschil met de Nederlandse bevolking (CBS, 2012). De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 40 jaar, wat iets ouder is dan het gemiddelde van 37 onder de verloskundigen (Nivel, 2010). De leeftijd/vrouw combinatie is wel gemiddeld voor de algehele populatie van verloskundigen (Tummers, 2012:227).

3.2 Meetmethode

Met gebruikmaking van theorieën over beleidsvervreemding, bereidheid beleid te implementeren en betrokkenheid worden er in het theoretisch kader zeven variabelen onderscheiden, te weten: strategische machteloosheid, tactische machteloosheid, operationele machteloosheid, maatschappelijke zinloosheid, cliëntzinloosheid, bereidheid beleid te implementeren en betrokkenheid. Om te weten hoe we deze variabelen in het onderzoek gaan meten worden deze variabelen geoperationaliseerd. Dit wordt gedaan door per variabele de antwoordcategorieën, de gevalideerde schaal en voorbeelditems te beschrijven. Tevens wordt per variabele de Cronbach Alpha vermeld.

Machteloosheid: Ten eerste meten wij strategische machteloosheid door te vragen naar de invloed van de publieke professional op de beleidsvorming op landelijk en politiek niveau. Dit wordt gedaan aan de hand van 6 items. Voorbeelditems zijn onder andere: *“Op landelijk niveau konden de zorgprofessionals meebeslissen hoe de SEO-regelgeving werd opgezet”* en *“Wij als zorgprofessionals*

stonden compleet machteloos bij de invoering van de SEO-regelgeving". Tactische machteloosheid, meten wij door te vragen naar de invloed van de publieke professional op de beleidsvorming binnen hun eigen organisatie. Dit wordt gedaan aan de hand van 6 items. Voorbeelditems zijn onder andere: *"In mijn organisatie konden vooral zorgprofessionals bepalen hoe de SEO-regelgeving werd uitgewerkt"* en *"Bij de invoering van de SEO-regelgeving werd er in mijn organisatie helemaal niet naar de zorgprofessionals geluisterd"*. Operationele machteloosheid, meten wij door te vragen naar de mate van persoonlijke invloed bij de uitvoering van beleid. We kijken dus naar de mate van discretionaire ruimte. Dit wordt gedaan aan de hand van 7 items. Voorbeelditems zijn onder andere: *"Bij het werken met SEO kan ik goed aansluiten op de behoeften van de cliënt"* en *"Werken met SEO voelt als een harnas waarin ik me niet goed kan bewegen"*. Alle items waren stellingen die beoordeeld zijn op een 5-puntsschaal (zeer mee oneens - mee oneens - neutraal - mee eens - zeer mee eens). De respondenten hadden ook de mogelijkheid om antwoord te geven met 'niet van toepassing'. De 5-puntsschaal is in het hoofdstuk resultaten omgeschaald naar een 10-puntsschaal, zodat de resultaten beter te interpreteren zijn. De Cronbach Alpha van de drie variabelen strategische/- tactische/- en operationele machteloosheid zijn respectievelijk 0.83, 0.88, 0.63.

Zinloosheid: Maatschappelijke zinloosheid is onder te verdelen in cliëntzinloosheid en maatschappelijke zinloosheid. Maatschappelijke zinloosheid is gemeten door te vragen naar drie verschillende doelen die het SEO-beleid kan dienen, namelijk: (1) inzicht geven in de mogelijke afwijkingen van het kind, (2) inzicht geven in verwijsmogelijkheden voor behandeling en (3) mogelijkheid tot zwangerschapsafbreking tot 24 weken. Ieder doel wordt gemeten aan de hand van 6 items. De totale maatschappelijke zinloosheid bestaat dus uit 18 items. Voorbeeld items per doel zijn onder andere: *"Ik vind dat het huidige SEO nu al leidt tot meer inzicht in mogelijke afwijkingen bij het kind"* en *"Het SEO zorgt volgens mij voor meer inzicht in behandelmogelijkheden tijdens de zwangerschap"* en *"Ik denk dat het SEO op korte termijn (binnen 2 jaar) leidt tot meer zwangerschapsafbrekingen, door het opsporen van ernstige afwijkingen"*. Cliëntzinloosheid meten wij door te vragen naar de mate waarin SEO een toegevoegde waarde heeft voor de cliënten. Dit wordt gedaan aan de hand van 5 items. Voorbeelditems zijn onder andere: *"Het SEO is bevorderlijk voor het welzijn van mijn cliënten (kind en ouders)"* en *"De invoering van het SEO zorgt ervoor dat ik cliënten efficiënter kan helpen dan hiervoor"*. Ook hier zijn alle items stellingen die beoordeeld zijn op een 5-puntsschaal (zeer mee oneens - mee oneens - neutraal - mee eens - zeer mee eens). Deze schaal is tevens omgezet in een 10-puntsschaal in de resultaten. De respondenten hadden ook de mogelijkheid om antwoord te geven met 'niet van toepassing'. De Cronbachs Alpha van maatschappelijke/-en cliëntzinloosheid zijn respectievelijk 0.85 en 0.84.

Bereidheid te implementeren: Bereidheid te implementeren wordt gemeten door te vragen naar de mate van steun die de professional geeft aan het nieuwe SEO-beleid. Dit wordt gedaan aan de hand van 5 items, die zijn gebaseerd op het DINAMO-model van Metselaar en een goede betrouwbaarheid heeft aangetoond (1997). Voorbeelditems zijn onder andere: *"Ik maak tijd vrij om het SEO uit te voeren"* en *"Ik doe moeite om tot een goede uitvoering van het SEO te komen"*. De items waren stellingen die beoordeeld zijn op een 5-puntsschaal (is omgezet naar 10-puntsschaal in de resultaten). De respondenten hadden ook de mogelijkheid om antwoord te geven met 'niet van toepassing'. De Cronbach Alpha is .71.

Betrokkenheid: Betrokkenheid wordt gemeten door te vragen naar de mate waarin de professional zich betrokken voelt tot de organisatie. De vragen zijn gebaseerd op de vragenlijst van Van Meyer en

Allen (1993). Dit wordt gedaan aan de hand van 8 items. Voorbeelditems zijn onder andere: *'Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen'* en *'Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie'*. De items waren stellingen die beoordeeld zijn op een 5-puntsschaal (omgezet naar 10-puntsschaal in de resultaten) De respondenten hadden ook de mogelijkheid om antwoord te geven met 'niet van toepassing'. De Cronbach Alpha is 0.85.

3.3 Data-verzameling en analyse

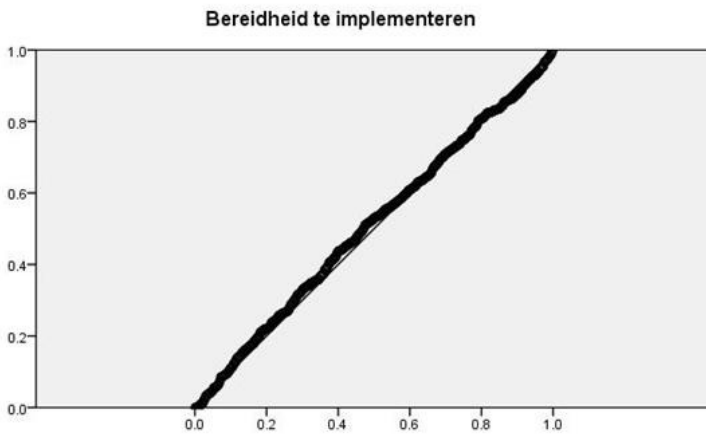
Zoals eerder is beschreven maken wij in dit onderzoek gebruik van een bestaand databestand. Dit bestand is gebaseerd op de 20-weken echo vragenlijst die is uitgezet in 2011 onder Nederlandse echoscopisten en verloskundigen. Dit materiaal is reeds voor een ander doel verzameld, maar kan worden (her)gebruikt voor nieuw onderzoek (Van Thiel, 2007:117).

Om alle statistische gegevens te kunnen analyseren is gebruik gemaakt van het statistische programma SPSS 16.0. Daarin worden de effecten van beleidsvervreemding onderzocht op de bereidheid te implementeren en de betrokkenheid. Deze causale relaties worden getoetst aan de hand van twee hiërarchische regressieanalyses, waarin we kijken of er een voorspellend verband is tussen meerdere onafhankelijke variabelen en een afhankelijke variabele. Tevens wordt er op basis van deze analyse aangetoond of het een negatief of positief verband is.

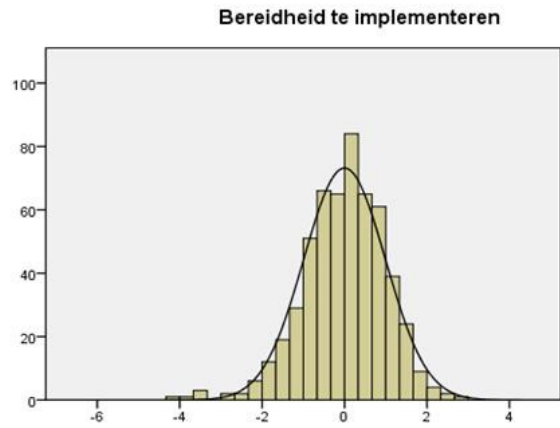
Het gedeelte cross-validatie van de afhankelijke variabele bereidheid te veranderen is, net zoals in het oorspronkelijke onderzoek, getoetst aan de hand van een hiërarchische regressieanalyse. Bij deze regressie worden de onafhankelijke variabelen in een bepaalde volgorde toegevoegd (Bercken en Voeten, 2004:43). Daarbij kan steeds gezien worden wat iedere onafhankelijke variabele toevoegt in het verklaren van de afhankelijke variabele. Ook Betrokkenheid is aan de hand van een hiërarchische regressie getoetst, waarin in het laatste (meest uitgebreide) model alle variabelen zijn opgenomen.

3.4 Voorwaarden voor regressies

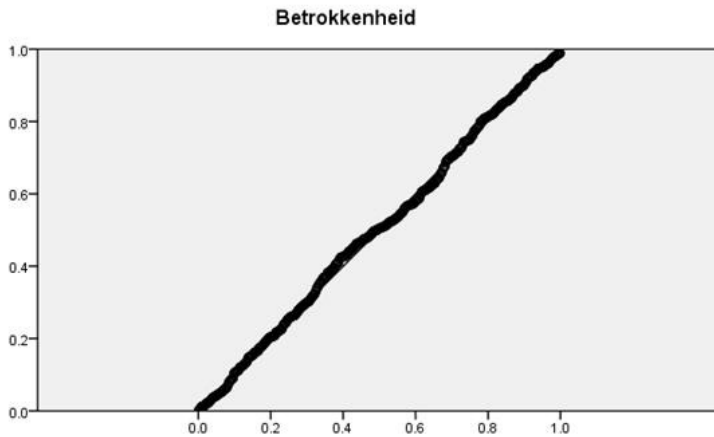
Voordat de analyses uitgevoerd kunnen worden, moet er eerst gekeken worden op de gebruikte variabelen aan de gestelde voorwaarden voor een regressie voldoen. Ten eerste is er gekeken naar multicollineariteit, die voldoet aan de voorwaarde (Field, 2005:175). De variatie inflatie factor (VIF-waarden) van de onafhankelijke variabelen en controlevariabelen liggen tussen de 2.289 en 1.013. Om te kijken of alle residuen onafhankelijk zijn, is er een Durbin-Watson test uitgevoerd. Deze scores zijn voor de variabelen bereidheid te implementeren en betrokkenheid respectievelijk: 1.880 en 1.590. Aan de voorwaarde is hiermee voldaan (Field, 2005:170). Slechts een klein percentage (<5%) hebben een standaard residu van $|2|$. Het voldoet daarmee aan de maximale waarde van 5% (Field, 2012). Er is dus geen sprake van uitschieters die de regressie sterk beïnvloeden. Vervolgens is er gecontroleerd of er cases zijn met uitzonderlijke waarden aan de hand van Cook's distance. Deze zijn kleiner dan 1 (0.056/ 0.059). Vervolgens is gekeken of de afhankelijke variabelen normaal verdeeld zijn. Onderstaande histogrammen tonen aan dat dit het geval is (grafiek 2 en 4). Ten slotte is er gekeken of er sprake is van homoscedasticiteit. Daarvoor weergegeven wij hieronder een P-P plot per afhankelijke variabele (Grafiek 1 en 3).



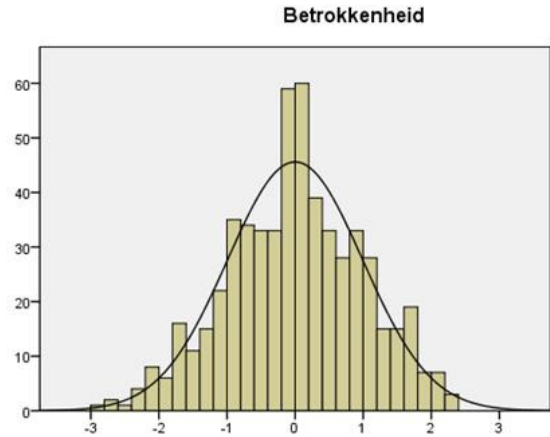
Grafiek 1: bereidheid te implementeren



Grafiek 2: bereidheid te implementeren



Grafiek 3: Betrokkenheid



Grafiek 4: Betrokkenheid

3.6 betrouwbaarheid en validiteit

Doordat wij gebruik maken van kwantitatief onderzoek is vooral de externe validiteit goed gewaarborgd. Dit komt doordat er veel onderzoekseenheden zijn onderzocht wat de generaliseerbaarheid ten goede komt (Van Thiel 2007:93). Ook de interne validiteit is goed gewaarborgd. Zo is de vragenlijst gebruikt voor eerder onderzoek, wat betekent dat hij al eerder is getest op de bruikbaarheid en nauwkeurigheid. Tevens zijn de alle items in de vragenlijst, zoals bereidheid te implementeren en betrokkenheid, gebaseerd op eerder gevalideerde schalen uit ander onderzoek (Tummers, 2012:301). Ten slotte is er nog een extra maatregel ondernomen om de interne validiteit te waarborgen, namelijk het opnemen van controlevariabelen in de regressieanalyse. Op deze manier wordt er extra gecontroleerd op mogelijk storende variabelen. Dit zorgt ervoor dat ook de interne validiteit van dit onderzoek gewaarborgd is.

Er zijn ook een aantal storingsbronnen voor de betrouwbaarheid van dit onderzoek. Ten eerste heeft dat te maken met antwoordtendenties. Respondenten kunnen bijvoorbeeld altijd instemmen, of het er mee oneens zijn, of juist extreme antwoorden kiezen (Van Thiel, 2007:94). Daarnaast biedt dit onderzoek weinig inzicht in de context van de onderzoekssituatie, waardoor onderzoeksresultaten misschien anders geïnterpreteerd worden. Dit kan voorkomen worden door bijvoorbeeld triangulatie toe te passen op onderzoeksmethoden (Ibidem:59). Een interview zou bijvoorbeeld wel dieper inzicht kunnen geven in de context.

Hoofdstuk 4- Resultaten

Om een beeld te krijgen van de variabelen van dit onderzoek, presenteren we in dit hoofdstuk de beschrijvende statistiek en de correlaties van de centrale- en controlevariabelen. Daarna volgt een uiteenzetting van de resultaten van de regressieanalyses die zijn uitgevoerd. Op basis hiervan kunnen we zien of de correlaties uit de correlatietabel na de controle in de regressies nog stand houden. Tevens wordt aangegeven welke hypothesen worden aangenomen of verworpen. Ten slotte gaan we in op het aspect cross-validatie, waarin een vergelijking wordt gemaakt met het oorspronkelijke onderzoek.

4.1 Beschrijvende statistiek

Tabel 2 (blz 20) geeft de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de centrale variabelen van dit onderzoek weer. Tevens zijn hierin de controle variabelen opgenomen zoals geslacht, leeftijd, opleiding en positie als leidinggevende.

Wat betreft de gemiddelde scores zijn de volgende zaken af te lezen. Van de onderzochte populatie is 97% vrouw (0=man, 1=vrouw) met een gemiddelde leeftijd van 40 jaar. Daarnaast kan afgelezen worden dat 20% van de onderzochte respondenten een leidinggevende functie heeft. (0= geen leidinggevende, 1=leidinggevende). Voor opleiding geldt een gemiddelde van 4.14. Omdat dit lastig te interpreteren is weergeeft onderstaande tabel (tabel 1) de absolute en procentuele verdeling van het opleidingsniveau. Hieruit is af te lezen dat de respondenten over het algemeen hoog zijn opgeleid. 87.9% heeft een HBO-opleiding gehad, 8.2% WO en 3.2% heeft van post academisch onderwijs genoten. Slechts een heel klein deel van de respondenten heeft genoten van middelbaar beroepsonderwijs of enkel middelbare school.

Tabel 1: Absolute en procentuele verdeling opleidingsniveau

	Frequentie (absoluut)	Procentueel
Middelbare school	1	0.1%
Middelbaar beroepsonderwijs	4	0.5%
Hoger beroepsonderwijs (HBO)	695	87.9%
Academisch onderwijs (WO)	65	8.2%
Postacademisch onderwijs (o.a. specialisatie of promotie)	25	3.2%

De onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabelen zijn gemeten op een 10puntsschaal. Het gemiddelde van bereidheid te implementeren en betrokkenheid zijn respectievelijk 6.16 en 7.26. Dit is redelijk hoog, wat betekent dat de respondenten *gemiddeld* genomen wel bereid zijn het beleid te implementeren en ook betrokken zijn bij de organisatie. Wat betreft de onafhankelijke variabelen, zijn de gemiddelden lager. De gemiddelden van strategische, tactische en operationele machteloosheid zijn respectievelijk: 5.44, 4.71 en 4.75. Dit is redelijk laag, wat erop duidt dat er over het algemeen onder de respondenten niet veel machteloosheid wordt ervaren. Ditzelfde geldt voor de gemiddelden van maatschappelijke en cliëntzinloosheid. Deze gemiddelde zijn 3.79 en 4.88. Hieruit kan opgemaakt worden dat over het algemeen ook weinig zinloosheid wordt ervaren. Vooral de maatschappelijke zinloosheid wordt door weinig respondenten ervaren.

Naast de gemiddelden worden ook de correlaties weergegeven. Er zijn geen correlatiecoëfficiënten boven de 0.8, wat betekent dat er geen onafhankelijke variabelen hetzelfde meten. Er is dus geen

multicollineariteit (De Vocht, 2008:199). Voor dit onderzoek houdt dat in dat gebruikte variabelen niet dezelfde concepten meten.

Hoewel de gemiddelden van de onafhankelijke variabelen redelijk laag zijn, zegt dit niets over de veronderstelde verbanden. In de correlatiematrix worden namelijk wel significante verbanden tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen weergegeven. Zowel tactische/-operationele machteloosheid en maatschappelijke/-cliëntzinloosheid hebben een significant negatieve correlatie met de afhankelijke variabele bereidheid te implementeren. Ook worden er veel negatief significante verbanden weergegeven tussen de onafhankelijke variabelen en betrokkenheid zoals in de hypothesen zijn gesteld. Of de verbanden ook stand houden na de controle, blijkt uit de regressieanalyses die in de volgende paragraaf aan bod komen.

Tabel 2: Gemiddelden (M), Standaard deviaties (SD) en correlaties (N=791)

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Geslacht	0.97	0.165	-										
2. Leeftijd	40.10	10.917	-.143**	-									
3. Opleiding	4.14	0.447	.018	.071*	-								
4. Leidinggevende functie	0.20	0.397	-.014	.082*	.070	-							
5. Bereidheid te implementeren	6.16	1.644	-.023	.157**	.029	.012	-						
6. Betrokkenheid	7.26	1.388	-.047	-.031	.002	.122**	-.022	-					
7. Strategische machteloosheid	5.44	1.166	-.082*	-.026	-.009	.006	-.062	-.009	-				
8. Tactische machteloosheid	4.71	1.571	-.034	-.001	.024	-.073	-.082*	-.153**	.242**	-			
9. Operationele machteloosheid	4.75	1.212	.007	-.043	.021	-.057	-.243**	-.010	.043	.262**	-		
10. Maatschappelijke zinloosheid	3.79	0.921	.004	.071	.071	-.013	-.209**	-.093*	.047	-.014	.094*	-	
11. Cliëntzinloosheid	4.88	1.396	.093*	-.116**	.033	.020	-.373**	-.085*	.086*	.015	.206**	.388**	-

Correlaties van de gebruikte variabelen: *P<0.05, **P<0.01

4.2 Toetsende statistiek

Alle hypothesen zoals deze in het conceptueel model zijn weergegeven worden in deze paragraaf getoetst door middel van twee hiërarchische regressies. Één regressieanalyse met 'bereidheid om te implementeren' als afhankelijke variabelen en één met 'betrokkenheid' als afhankelijke variabele. De resultaten van beiden regressies zijn te vinden in tabel 3 en 4. Beiden regressies zijn onderverdeeld in een aantal modellen. In model 1 zijn enkel de controlevariabelen opgenomen. In de andere modellen zijn strategische machteloosheid (model 2), tactische machteloosheid (model 3), operationele machteloosheid (model 4), maatschappelijke zinloosheid (model 5) en cliëntzinloosheid (model 6) opgenomen. In model 6 worden dus alle onafhankelijke variabelen meegenomen inclusief de controlevariabelen.

In de correlatietabel werden significante correlaties weergegeven voor 'leeftijd' op 'bereidheid te implementeren' en 'leidinggevende' en 'betrokkenheid'. Het is dus belangrijk dat er op deze effect wordt gecontroleerd. Tevens is het van belang om de controlevariabelen geslacht, leeftijd en opleiding en het al dan niet vervullen van een leidinggevende functie worden meegenomen, omdat er dan gecontroleerd wordt op demografische kenmerken. Het zou namelijk kunnen dat jongeren misschien eerder bereid zijn te veranderen dan ouderen. Om dit effect uit te sluiten zijn dus ook demografische controlevariabelen opgenomen.

Hypothese 1: Strategische machteloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid om het beleid te implementeren.

Als we kijken naar de strategische machteloosheid, kan op basis van tabel 3 (blz 25) aangetoond worden dat er geen significant verband is tussen strategische machteloosheid en bereidheid te implementeren. Zowel model 2 ($\beta = -.05$, ns^1) waarin enkel strategische machteloosheid wordt opgenomen naast de controlevariabelen als in model 6 ($\beta = -.002$, ns) tonen aan dat de relatie niet significant is. Tevens wordt er in model 6 voor alle onafhankelijke variabelen gecontroleerd, wat zorgt voor een stijging in de verklarende kracht van het model. De hypothese wordt hiermee verworpen.

Hypothese 2: Tactische machteloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid het beleid te implementeren.

Uit de tabel is ook geen significante relatie af te lezen voor tactische machteloosheid en bereidheid te implementeren. Ook hier geven zowel model 3 ($\beta = -.07$, ns) als model 6 ($\beta = -.02$, ns) aan dat de relatie niet significant is. De hypothese wordt hiermee verworpen.

Hypothese 3: Operationele machteloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid het beleid te implementeren.

Er is op basis van de regressieanalyse wel een significant negatief verband tussen operationele machteloosheid en bereidheid te implementeren. Dit betekent dat wanneer de respondenten operationele machteloosheid ervaren, zij minder snel bereid zijn het beleid te implementeren. Zowel model 4 ($\beta = -.215$, $.000^{**}$) als model 6 ($\beta = -.136$, $.001^{**}$) geven een significantie aan van $P < 0.01$, wat betekent dat de hypothesen aangenomen wordt met een betrouwbaarheidsinterval van 99%. Beiden

¹ Ns= Niet significant

modellen geven een sterke bèta aan hoewel deze in model 6 wat minder sterk is. Hypothese 3 kan op basis van deze gegevens worden aangenomen.

Hypothese 4: Maatschappelijke zinloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid te implementeren

De tabel toont ook een significante negatieve relatie aan tussen maatschappelijk zinloosheid en bereidheid te implementeren. Zowel model 5 ($\beta = -.215, .000^{**}$) als model 6 ($\beta = -.092, .038^*$) tonen aan dat maatschappelijke zinloosheid van significante invloed is. Dit betekent dus dat wanneer de respondenten maatschappelijke zinloosheid ervaren zij minder snel bereid is het beleid te implementeren. Hoewel beide modellen een significante invloed toekennen aan cliëntzinloosheid op bereidheid te implementeren, wint model 6 het in verklarende kracht (stijging R^2 met 7% en $.000$ significantie in de F-toets). Wel is er in model 6 een lagere invloed van cliëntzinloosheid op bereidheid te implementeren (zie daling bèta's). Op basis van de gegevens kan de hypothesen worden aangenomen.

Hypothese 5: Cliëntzinloosheid heeft een negatieve invloed op de bereidheid te implementeren

Model 6 toont aan dat er, zoals verwacht, een negatieve significante relatie is ($\beta = -.304, 0.00^{**}$) tussen cliëntzinloosheid en de bereidheid te implementeren. Dit betekent dat wanneer de respondenten cliëntzinloosheid ervaren, zij minder bereid zijn het beleid te implementeren. Met een verklarende kracht van model 6 van 19%, wordt de hypothese aangenomen.

Hypothese 6: Strategische machteloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid

Om deze hypothese te toetsen is een tweede regressie uitgevoerd met als afhankelijke variabele betrokkenheid. De resultaten hiervan zijn te vinden in tabel 4 (blz 26). Zowel model 3 ($\beta = -.033, ns$) als model 6 ($\beta = .000, ns$) tonen aan dat er geen significante relatie is tussen strategische machteloosheid en betrokkenheid. De hypothese wordt hiermee verworpen.

Hypothese 7: Tactische machteloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid

De tabel toont aan dat er wel een significante negatieve relatie is tussen tactische machteloosheid en betrokkenheid. Zowel model 3 ($\beta = -.158, .000^{**}$) als model 6 ($\beta = -.159, .000^{**}$) tonen dit aan. Dit betekent dat wanneer de respondenten tactische machteloosheid ervaren, zij minder betrokken zijn bij de organisatie waarin zij werken. De verklarende kracht is ook in dit geval sterker in model 6 (5.4%). De hypothese wordt aangenomen.

Tabel 3: Regressieanalyse voor de variabelen die bereidheid te implementeren voorspellen

	Model 1 Inclusief controle variabelen	Model 2 Inclusief strategische machteloosheid	Model 3 Inclusief tactische machteloosheid	Model 4 Inclusief operationele machteloosheid	Model 5 Inclusief maatschappelijke zinloosheid	Model 6 Inclusief Cliëntzinloosheid
<u>Controlevariabelen</u>						
Geslacht	.878	.862	.618	.623	.889	.801
Leeftijd	.000**	.000**	.000**	.001**	.000**	.003**
Opleiding	.550	.693	.689	.702	.401	.387
Leidinggevende functie	.929	.994	.854	.498	.400	.579
<u>Machteloosheid</u>						
Strategische machteloosheid		.155	.459	.519	.787	.963
Tactische machteloosheid			.131	.848	.761	.570
Operationele machteloosheid				.000**	.000**	.001**
<u>Zinloosheid</u>						
Maatschappelijke zinloosheid					.000**	.038*
Cliëntzinloosheid						.000**
R ²	.024	.030	.034	.075	.119	.190
ΔR ²	-	.006	.004	.041	.044	.071
F	4.00	3.64	3.227	6.24	9.08	13.92

Significatie van de gebruikte variabelen *P<0.05, **P<0.001

Hypothese 8: Operationele machteloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid

Er wordt aangetoond dat er geen significante relatie is tussen operationele machteloosheid en betrokkenheid door model 3 ($\beta = 0.39$, *ns*) en model 6 ($\beta = .063$, *ns*). Wat opvalt is dat in beide modellen er een positieve bèta wordt aangegeven. Dat zou betekenen dat er een positieve relatie is. Echter kunnen we daar niet genoeg uitspraken over doen aangezien de relatie niet significant is. De hypothese wordt hiermee verworpen.

Hypothese 9: Maatschappelijke zinloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid

Er wordt geen een significante negatieve relatie aangetoond tussen maatschappelijke zinloosheid en betrokkenheid in deze steekproef. Het is wel opvallend dat model 5 hier wel een significante relatie aantoonde ($\beta = -.096$, $.022^*$). Echter wordt dit gecorrigeerd in model 6, waarin geldt $\beta = -.059$, *ns*. We kunnen hierdoor zien dat de variabele gecorrigeerd wordt in model 6. In dit geval moeten we dus zeggen dat de hypothese wordt verworpen.

Hypothese 10: Cliëntzinloosheid heeft een negatieve invloed op betrokkenheid

Er bestaat wel een significant negatieve relatie tussen cliëntzinloosheid en betrokkenheid ($\beta = -.094$, $.046^*$). Dit betekent dat wanneer de respondenten cliëntzinloosheid ervaren, zij minder betrokken zijn bij de organisatie waarin ze werken. Op basis van deze gegevens kan de hypothese worden aangenomen.

4.3 Cross-validatie

In deze paragraaf gaan we dieper in op het aspect cross-validatie van het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid te implementeren. We maken een vergelijking in de beschrijvende statistiek, correlaties en uiteindelijke verbanden tussen ons en het oorspronkelijke onderzoek (Tummers, 2012: hoofdstuk 6)

Tabel 4 (bijlage 1) geeft een schematisch overzicht van de gemiddelden en standaard deviaties van dit onderzoek (SEO-beleid) en het oorspronkelijke onderzoek (DBC-beleid). Beiden weergeven de variabelen op een 10puntsschaal.

Als we kijken naar de controlevariabelen zien we aantal kleine verschillen in de gemiddelden. Ten eerste ligt de leeftijd bij dit onderzoek iets lager (40 jaar) dan bij het oorspronkelijke onderzoek (47 jaar). Wat betreft de verdeling man/vrouw valt op dat ook bij de oorspronkelijke studie het overgrote deel vrouw is (71%). Het percentage leidinggevende is redelijk vergelijkbaar (20% en 27%). Wat betreft de standaard deviaties zijn er geen grote verschillen. Alleen bij het oorspronkelijke onderzoek is er een grotere spreiding van de variabele geslacht.

Als we kijken naar de onafhankelijke variabelen zien we veel grotere verschillen in de gemiddelden. Zo scoren professionals die werken het DBC-beleid op alle onafhankelijke variabelen aanzienlijk hoger. In het oorspronkelijke onderzoek wordt vooral veel cliëntzinloosheid ervaren (8.38) terwijl in ons onderzoek het gemiddelde redelijk laag is (4.88). Ook als we kijken naar de afhankelijke variabele 'bereidheid te implementeren' zien we dat deze bij het oorspronkelijke onderzoek aanzienlijk lager is (4.44) dan bij ons onderzoek (6.16). Als we kijken naar de standaard deviaties zijn we dat in ons onderzoek wat meer spreiding is in de antwoorden, dan bij het oorspronkelijke onderzoek. Er kan dus geconcludeerd worden dat professionals met het DBC-beleid gemiddeld meer machteloosheid en zinloosheid ervaren dan in ons onderzoek.

We kijken nu naar de verschillen en overeenkomsten in de correlaties (zie tabel 3, bijlagen). Hetgeen wat hier opvalt, is dat alle correlaties van de onafhankelijke variabelen met bereidheid te implementeren in dit onderzoek aanzienlijk lager zijn dan in het oorspronkelijke onderzoek. Tussen strategische machteloosheid en bereidheid te implementeren bestaat in dit onderzoek zelfs geen significante correlatie terwijl in het oorspronkelijke onderzoek alle correlaties tussen de onafhankelijke variabelen en bereidheid te implementeren significant zijn. Wel is te zien dat in beiden onderzoeken strategische machteloosheid de kleinste correlatie heeft gevolgd door tactische machteloosheid. Als we kijken naar de andere variabelen zien we dat in het oorspronkelijke onderzoek de correlatie van maatschappelijke zinloosheid met bereidheid het hoogst is, terwijl in dit onderzoek de grootste correlatie is tussen cliëntzinloosheid en bereidheid.

Hoewel er redelijke verschillen zitten in de grootte van de correlaties, die in dit onderzoek lager zijn, zijn wel in beide onderzoeken alle correlaties significant (op strategische machteloosheid na in dit onderzoek).

Als we kijken naar de resultaten uit de regressies, zien we veel overeenkomsten. Zo blijkt dat dezelfde onafhankelijke variabelen van significante invloed zijn op de bereidheid te implementeren, namelijk operationele machteloosheid, maatschappelijke/- en cliëntzinloosheid. Het oorspronkelijke onderzoek toont echter wel een significante invloed toe aan strategische/-en tactische machteloosheid in de modellen 2 en 3, terwijl dat in dit onderzoek niet het geval is. In beiden onderzoeken zijn deze variabelen in model 6, niet significant.

Als we kijken naar de bèta's zien we ook hier dat deze bij ons onderzoek een iets lager zijn dan bij het oorspronkelijke onderzoek. Dit betekent dus dat het relatieve belang van de onafhankelijke variabele in dit onderzoek lager is (Vocht, 2008:203)

Tabel 4: Regressieanalyse voor de variabelen die betrokkenheid voorspellen

	Model 1 Inclusief controle variabelen	Model 2 Inclusief strategische machteloosheid	Model 3 Inclusief tactische machteloosheid	Model 4 Inclusief operationele machteloosheid	Model 5 Inclusief maatschappelijke zinloosheid	Model 6 Inclusief Cliëntzinloosheid
<u>Controlevariabelen</u>						
Geslacht	.151	.066	.115	.111	.119	.284
Leeftijd	.166	.233	.583	.671	.788	.630
Opleiding	.870	.935	.783	.807	.696	.701
Leidinggevende functie	.001**	.003**	.011*	.009**	.012*	.013*
<u>Machteloosheid</u>						
Strategische machteloosheid		.395	.801	.745	.869	.985
Tactische machteloosheid			.000**	.000**	.000**	.000**
Operationele machteloosheid				.366	.230	.151
<u>Zinloosheid</u>						
Maatschappelijke zinloosheid					.022*	.200
Cliëntzinloosheid						.046*
R ²	.019	.019	.043	.045	.053	0.54
ΔR ²	-	.000	.002	.002	.008	.001
F	3.67	2.62	4.41	3.89	3.94	3.55

Significantie van de gebruikte variabelen *P <0.05 **P <0.01

Conclusie

Professionals ervaren steeds meer druk, door onder andere de invloed van NPM. Daardoor kunnen zij zich vaak niet meer met het beleid identificeren, en zijn zij niet bereid het beleid te implementeren. Het doel van dit onderzoek was het testen van de effecten van beleidsvervreemding op de bereidheid te implementeren en de betrokkenheid. De resultaten van dit onderzoek monden uit in een aantal conclusies, waarmee we een antwoord kunnen geven op de hoofdvraag:

“Wat is het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid om het beleid te implementeren en de betrokkenheid bij de organisatie?”

De resultaten hebben aangetoond dat beleidsvervreemding wel een effect heeft op de bereidheid te implementeren en de betrokkenheid. Niet alle dimensies van het beleidsvervreemdingsconcept speelde daarin een even grote rol.

We gaan eerst in op het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid te implementeren. Ten eerste blijkt dat operationele machteloosheid een sterke invloed heeft op de bereidheid te implementeren. Het gaat er voor professionals dan ook vaak om zelf te kunnen bepalen hoe zij hun vak uitoefenen (Caluwé en Vermaak, 2006:28). Doordat er een gebrek aan autonomie wordt ervaren onder de onderzochte professionals, heeft dit een negatief effect op de bereidheid het beleid ook daadwerkelijk te implementeren. Ten tweede wordt de bereidheid te implementeren voor een belangrijk deel bepaald door de mate waarin professionals het beleid als zinvol achter voor zowel de samenleving als voor hun cliënten. Vooral cliëntzinloosheid is een grote voorspeller. Professionals in dit onderzoek hechten dus vooral waarde aan de mate van zinvolheid, dan aan de mate waarin zij invloed kunnen uitoefenen op de besluitvorming.

Vooraf tactische machteloosheid heeft een belangrijke invloed op de organisatiebetrokkenheid. Professionals voelen zich minder betrokken bij de organisatie als zij niet betrokken worden in de besluitvorming op organisatieniveau. Daarnaast speelt cliëntzinloosheid ook een rol in het bepalen van de betrokkenheid. De professionals die de doelen van het beleid als zinloos ervaren voor hun cliënten, zijn minder betrokken bij de organisatie.

Implicaties voor de wetenschap en praktijk

In dit onderzoek zijn twee effecten onderzocht, waarvan het effect van beleidsvervreemding op de bereidheid te implementeren een cross-validatie is. Dit onderzoek toont aan dat er opmerkelijke verschillen zitten in de beschrijvende statistieken en correlaties. Echter tonen de resultaten in zowel dit onderzoek als in het oorspronkelijke onderzoek dezelfde onafhankelijke variabelen als significante voorspellende variabele aan. Hoewel de verbanden minder sterk zijn (kijkend naar de bèta's), draagt dit onderzoek wel bij aan de validatie van eerdere resultaten.

Daarnaast is het effect van beleidsvervreemding op de betrokkenheid nooit eerder onderzocht. Op deze manier biedt dit onderzoek een breder inzicht in de effecten van beleidsvervreemding.

De praktische waarde van dit onderzoek is vooral van toepassing op beleidsmakers en managers. Het is voor hen erg belangrijk dat zij rekening kunnen houden met de negatieve effecten zodat zij daar rekening mee kunnen houden en in de toekomst acties tegen kunnen nemen. Zo dienen zij te zorgen dat,

als er weerstand ontstaat, ze duidelijk maken wat het nut is van het beleid en de autonomie van de professional blijven waarborgen. Ook kunnen managers of beleidsmakers ervoor kiezen om professionals, of professionele organisaties, meer te betrekken bij de besluitvorming. Op deze manier zullen de professionals zich minder machteloos voelen.

Daarnaast is het voor managers vooral belangrijk dat hun werknemers goed presteren (Steijn en Groeneveld, 2009:180). Als gevolg van beleidsvervreemding kunnen werknemers zich minder betrokken voelen bij de organisatie. Het is dan vooral de zaak van managers, om de professionals meer invloed te geven op de besluitvorming binnen de organisatie. Tevens inzicht geven van het doel voor de cliënten is een belangrijk om de betrokkenheid te vergroten.

Ten slotte toont de cross-validatie aan dat gemiddeld genomen de professionals die werken met het SEO-beleid minder beleidsvervreemding ervaren dan professionals met het DBC-beleid. Dit is mogelijk te verklaren door het *soort* beleid. DBC-beleid is erg bekend, en zorgprofessionals kunnen op internetsites petitie's tekenen, wanneer zij het er niet mee eens zijn. Ook is er geprotesteerd tegen het beleid (Zorg Visie, 2008). Dit is niet gebeurd bij het SEO-beleid, wat mogelijk verklaard waarom daar gemiddeld genomen minder beleidsvervreemding wordt ervaren. Om hier concrete uitspraken over te doen, is meer onderzoek nodig. Echter is het wel aan te bevelen dat managers rekening houden met eventuele onrust die kunnen uitmonden in protesten, er bestaat dan een mogelijk een kans dat dit is veroorzaakt door de aspecten van beleidsvervreemding.

Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek

Zoals net is beschreven, is het verschil in gemiddelden tussen dit onderzoek en het oorspronkelijke *mogelijk* te verklaren door het soort beleid. Dit vormt de eerste beperking voor dit onderzoek. Om duidelijke conclusies te kunnen trekken, is het nodig meer inzicht te krijgen in de context van het beleid. Dit kan middels kwalitatief onderzoek. Op deze manier krijg je een dieper beeld van het soort beleid en van de respondenten. Ten tweede zou er een steekproef getrokken moeten worden, met respondenten die verschillende beroepen beoefenen en verschillende soorten beleid uitvoeren. Op deze manier zou je betere uitspraken kunnen doen en is de representativiteit van het onderzoek sterker.

Ten slotte schrijven veel wetenschappers niet alleen over het directe effect van machteloosheid en zinloosheid op de bereidheid te veranderen. Veelal wordt ook aangegeven dat betrokkenheid genereerd als een modererende variabele (Oreg, 2007:74). In toekomstig onderzoek zou er verder gekeken kunnen worden naar dit effect.

Literatuur

- Armenakis, A. A., Field, H. S., Harris, S. G., Holt, D. T. (2007). *Readiness for Organisational: The systematic development of a scale*. Auburn University. 232-255
- Bercken, J. H. L., & Voeten, M. J. M. (2004). *Regressieanalyse met SPSS: een handleiding voor lineaire regressieanalyse met SPSS*. Radboud Universiteit Nijmegen.
- Berting, J., & de Sitter, L. U. (1971). *Arbeidsstratificatie: theorie, methodiek, feiten*. Assen: Van Gorcum.
- Blauner, R. (1964). *Alienation and freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- CBS. (2012). *Bevolking: kerncijfers*. Den Haag
- Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006). *Leren Veranderen*. Deventer. Kluwer. Tweede editie
- Cotton, J. L., & Tuttle, J. M. (1986). Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research. *Academy of Management Review*, 11: 55-70
- Easton, D. (1965). *A system analysis of political life*. London: Wiley.
- Eraut, M. (1994). *Developing professional knowledge and competence*. London: Routledge
- Fernandez, S., Rainey, H. G. (2006). Managing Successful Organizational Change in the Public Sector: An Agenda for Research and Practice *Public Administration Review*, 66(2), 1-25
- Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE publications. London.
- Higgs, M., & Rowland, D. (2005). All changes great and small: Exploring approaches to change and its leadership, *Journal of Change Management*, 5 (2), 121-151
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Royal institute for public administration*.
- Judson, A. S. (1991). *Changing behavior in organization: Minimizing resistance to change*. Cambridge, MA: Basil Blackwell.
- Kahn, W.A. (1990), Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work, *Academy of Management Journal*, 33, 692-724
- Kiefer, T. (2005). Feeling bad: antecedents and consequences of negative emotions in ongoing change. *Journal of Organisational Behaviour*, 26, 875-897.
- Lewin, K. (1945). Conduct, knowledge, and acceptance of new values. In K. Lewin (Ed.), *Resolving*

social conflicts and field theory in social science. Washington, DC: American Psychological Association. 48-55

Lines, R. (2004): Influence of participation in strategic change: resistance, organizational commitment and change goal achievement, *Journal of Change Management*, 4 (3), 193-215

Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

Mottaz, C. J. (1981). *Some determinants of work alienation*. *Sociological Quarterly*, 22 (4), 515-529

Mowday, R. T., & Steers, R. m. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 224-247

Marx, K. (1961 [1844]). Alienated labor. In K. Marx (Ed.), *Economic and philosophic manuscripts of 1844*. Moscow: Foreign Languages Publishing House. 67-83

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annual reviews*. 52, 397-422.

Metselaar, E. E. (1997). *Assessing the willingness to change: Construction and validation of the DINAMO*. Doctoral dissertation, Free University of Amsterdam.

Noordegraaf, M. (2007). *From "Pure" to "Hybrid" Professionalism: Present-Day Professionalism in Ambiguous Public Domains*. In: *Administration & Society*, 39, 761-781.

Noordegraaf, M., & Steijn, A. J. (Eds.). (forthcoming 2012). *Professionals under pressure: Perspectives on professionals and professionalism*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Pollitt, C. (2003). *The essential public manager*. Maidenhead: Open University Press.

Prochaska, J. O., Redding, C. A., & Evers, K. (1997). The transtheoretical model of change. In K. Glanz, F. M. Lewis, & B. K. Rimer (Eds.), *Health behavior and health education: Theory, research, and practice*. San Francisco: Jossey-Bass. 60-84

Rayce, S. L. B., Holstein, B. E., & Kreiner, S. (2008). Aspects of alienation and symptom load among adolescents. *The European Journal of Public Health*, 19(1), 79-84.

Richman, A. (2006), *Everyone wants an engaged workforce how can you create it?* *Workspan*, 49, 36-9

Ronald, E. M., William, L.C., Alan, J. D., & Erich, A. J. (1988). Influence of formalization on the organizational commitment and work alienation of salespeople and industrial buyers. *Journal of marketing research*, 25 (4), 376-383.

Saks, A. M. (2006). "Antecedents and consequences of employee engagement", *Journal of Managerial Psychology*, 21, 600 – 619

Sarros, J. C., Tanewski, G. A., Winter, R. P., Santora, J. C., & Densten, I. L. (2002). Work alienation and organizational leadership. *British Journal of Management*, 13(4), 285-304.

Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation. *American Sociological Review*, 24(6), 783-791.

Shaul Oreg (2006): Personality, context, and resistance to organizational change, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15(1), 73-101

Sheldon. M. E. (1971). *Investments and involvements as mechanisms producing commitment to the organization*. *Administrative Science Quarterly*. 16, 142-150.

Steijn, B. en Groeneveld, S. (red.) (2010). *Strategisch HRM in de publieke sector*. Assen. Koninklijke Van Gorcum

Thiel, S. van, & Leeuw, F. L. (2002). The performance paradox in the public sector. *Public Performance and Management Review*, 25(3), 267-281.

Thiel, S. van, (2007). *Bestuurskundig onderzoek: een methodologische inleiding*. Bussum, Coutinho

Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M. & Steijn, A.J. (2009a). Policy alienation of public professionals: Application in a New Public Management context. *Public Management Review*, 11(5), 685-706.

Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M. & Steijn, A.J. (2009b). *Beleidsvervreemding van publieke professionals: Theoretisch raamwerk en een casus over verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen*. *Beleid en Maatschappij*, 36(2), 104-116.

Tummers, L.G. (2011). Explaining the willingness of public professionals to implement new policies: A policy alienation framework. *International Review of Administrative Sciences*, 77(3), 555-581

Vocht, A. de.(2008). *Basishandboek SPSS 16*. Bijleveld uitgevers

Walinga, J. (2008). *Toward a theory of change readiness: The roles of appraisal, focus, and perceived control*, 1-29

Zaltman, G., & Duncan, R. (1977). *Strategies for Planned Change*. New York:Wiley

Sites:

Nivel. (2010). Verloeskundigenregistratie
[<http://www.nivel.nl/beroepenindezorg>]

Ruiter, A. E. P. (2007). Implementatie van structureel echoscopistisch onderzoek: samenwerking en kwaliteitsdenken. Universiteit Twente

[http://essay.utwente.nl/58027/1/scriptie_A_Ruiter.pdf]

ZorgVisie. (2008). Protest tegen dbc's- Loon zelfstandig psychiater omlaag. 38 (9).

[<http://archieff.zorgvisie.nl/zorgvisie/2008/09/01/nummer-9/Protest-tegen-dbc---Loon-zelfstandig-psychiater-omlaag.htm>]

Bijlage

Tabel 5: Vergelijking gemiddelden en standaarddeviaties tussen dit onderzoek (SEO- beleid) en het oorspronkelijke onderzoek (SBC- beleid)

Variabele	Gemiddelden (SEO)	Standaarddeviatie (SEO)	Gemiddelden (DBC)	Standaarddeviatie (DBC)
Geslacht	0.97	0.17	0.71	0.46
Leeftijd	40.10	10.92	47.97	10.89
Leidinggevende positie	0.20	0.40	0.27	0.45
Strategische machteloosheid	5.44	1.17	7.19	0.82
Tactische machteloosheid	4.71	1.57	6.85	0.78
Operationele machteloosheid	4.75	1.21	6.58	0.77
Maatschappelijke zinloosheid	3.79	0.92	7.39	0.72
Cliëntzinloosheid	4.88	1.40	8.38	0.71
Bereidheid te implementeren	6.16	1.64	4.44	0.81

Tabel 6: Vergelijking van de correlaties tussen dit onderzoek (SEO-beleid) en het oorspronkelijke onderzoek (DBC-beleid)

	Strategische machteloosheid	Tactische machteloosheid	Operationele machteloosheid	Maatschappelijke zinloosheid	Cliëntzinloosheid
Bereidheid te implementeren (SEO)	-.06	-.08*	.24**	-.21**	-.37**
Bereidheid te implementeren (DBC)	-.21**	-.25**	-.38**	-.59**	.52**