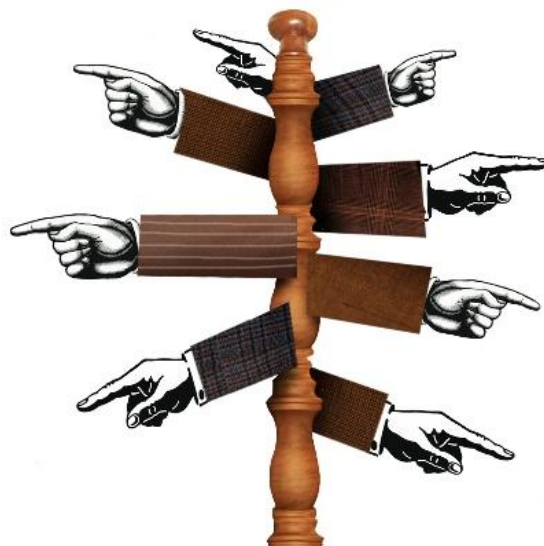


2012

Erasmus Universiteit Rotterdam

Rutger de Vlieger 334914



[STRESS EN ZINLOOSHEID: DE GEVOLGEN VOOR DE WERKNEMER EN DE ORGANISATIE]

Aantal woorden: 8681 || Datum: 05-07-2012 || Begeleider: Dr. L. G. Tummers

Inhoudsopgave

Samenvatting	5
1. Inleiding	6
1.1 Probleemstelling.....	7
1.2 Relevantie	7
1.3 Leeswijzer	7
2. Theoretisch kader	8
2.1 Concepten	8
2.1.1 Werkvervreemding.....	8
2.1.2 Zinloosheid.....	8
2.1.3 Werk stress	9
2.1.4 Betrokkenheid.....	9
2.1.5 Verloopgeneigdheid.....	10
2.1.6 Werk privé verrijking.....	10
2.2 Relaties	11
2.2.1 Werk stress en zinloosheid	11
2.2.2 Werk stress en verloopgeneigdheid	11
2.2.3 Werk stress en betrokkenheid	12
2.2.3 Stress en werk privé verrijking.....	12
2.3 Conclusie	12
3. Methoden	14
3.1 Casusbeschrijving.....	14
3.2 Steekproeftrekking en respons	14
3.3 Operationalisatie	14
3.4 Technieken.....	16
3.5 voorwaarden regressies.....	16
4. Resultaten.....	18
4.1 Beschrijvende statistiek en correlaties	18
4.2 Regressie.....	21
4.2.1 Stress naar zinloosheid	21
4.2.2 Van stress naar verloopgeneigdheid, betrokkenheid en WPV.....	21
4.2.3 Van zinloosheid naar verloopgeneigdheid, betrokkenheid en WPV	22
4.2.4 Effecten van de mediatie	23
5. Conclusie	25

5.1 Aanbevelingen.....	26
6. Discussie.....	26
Literatuur	27
Bijlage.....	29

Samenvatting

Iedereen weet intuïtief wat stress is en hoe het aanvoelt om stress te hebben. Niet iedereen weet dat stress heel belangrijk is voor ons. We hebben het namelijk nodig om goede prestaties te leveren. Maar stress eist zijn tol en als we teveel en of te lang stress hebben, dan gaat het mis, waardoor er perverse effecten ontstaan. In de huidige tijd is er echter vaak een constant toenemende druk bij werknemers om te presteren, waardoor stress blijft toenemen. Deze aanhoudende stress heeft zowel gevolgen voor de werknemer zelf als voor de hele organisatie. Dit onderzoek stelt stress en werkvervreemding als centrale punten om de gevolgen voor werknemers en de gehele organisatie in kaart te brengen.

Er is gebleken uit meerdere lineaire regressieanalyses (n=791) dat zowel werkstress als zinloosheid, een dimensie van werkvervreemding, veel invloed heeft op hoe werknemers denken over verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking. Zo leidt zinloosheid ertoe dat werknemers eerder van baan willen wisselen, minder betrokken zijn en minder verrijking in werk en privé hebben. Hetzelfde geldt voor werkstress met het verschil dat door stress werknemers juist meer betrokken zijn bij de organisatie.

1. Inleiding

Iedereen kent het gevoel van stress. Alleen niet iedereen weet precies wanneer we stress hebben. Zo is de meest positieve definitie van stress dat het ervoor zorgt dat het lichaam paraat is om snel te handelen in spannende situaties, zoals het afleggen van een examen of tijdens een voetbalwedstrijd. Het komt erop neer dat zodra een individu zich zorgen begint te maken het hormoon cortisol wordt aangemaakt. Deze geeft het lichaam de nodige spanningen die we intuïtief herkennen als stress. Als deze stress echter langer aan blijft houden, kan het problematisch worden en leiden tot burn outs en andere negatieve effecten. Deze chronische stress kan voorkomen op je werk, doordat je door teveel verwachtingen van je organisatie, teveel spanning opbouwt, die niet eenvoudig te verhelpen is. Deze spanning kan leiden tot burn outs, maar heeft ook andere gevolgen. Niet alleen voor de stressvolle werknemer zelf, maar ook voor de gehele organisatie (Gezondheidscentrum, 2012).

In dit onderzoek gaan we op zoek naar de gevolgen van stress op het werk. Hiervoor koppelen we stress aan werkvervreemding, omdat deze overeenkomstige aspecten hebben. De manifestatie van werkvervreemding bestaat al lange tijd en is bijvoorbeeld al terug te vinden in het scientific management van Frederick Taylor (2005). Vanuit de industriële revolutie ontstond er een schaalvergroting van de arbeidsomgeving, waardoor productie massaler is geworden. Hierdoor werd het beheersen van het productieproces en de netwerken steeds complexer. Daarom was het van belang dat werkprocessen efficiënter en gestandaardiseerd moesten zijn. Taylors' scientific management is hier een voorbeeld van. Namelijk de idee is dat alle werknemers in een productieproces een eigen handeling uitvoeren. Zo kunnen alle handelingen zo efficiënt mogelijk worden uitgevoerd. Het belangrijkste criteriapunt is dat hoe sneller de werknemer werkt des te beter. Dit heeft werkvervreemding tot gevolg, aangezien werknemers niet meer het hele proces mee maken van hun product en daarom eigenlijk niet weten waar ze mee bezig zijn. Het enige wat telt is de handelingssnelheid van de werknemers (Taylor, 2005:11). Werknemers hebben verder geen autonomie, invloed of in een andere vorm controle over hun eigen werk. Kort gezegd ondervinden zij het gevoel van werkvervreemding (Sarros, Tanewski, Winter, Santora en Densten, 2002:287).

Over de jaren heen zijn er veel oorzaken voor werkvervreemding gegeven (Kanungo, 1982:2). Dat stress kan leiden tot werkvervreemding is echter niet ter sprake gekomen. Terwijl dit juist goed mogelijk is, omdat stress het effect heeft om een wig te drijven tussen een individu en hetgeen waar de individu stress door krijgt (Schaufeli & Peeters, 2000:22). Werkgerelateerde stress houdt dus in dat een werknemer teveel spanning heeft door werk. Om te herstellen van de spanningen door stress, wil deze werknemer graag afstand nemen van zijn of haar werk. Een stressvolle werknemer wil juist wat minder betrokken zijn met het werk en wat minder zinvol zijn voor het werk, zodat de spanningen af kunnen nemen. De stressvolle werknemer wil misschien wel meer aandacht aan zijn of haar privé leven besteden, of nog drastischer, hij of zij wil niets meer te maken hebben met de organisatie waar hij of zij nu werkt.

Dit onderzoek bepaalt wat stress kan doen voor een werknemer en wat dit kan betekenen voor een organisatie.

1.1 Probleemstelling

De idee van het onderzoek is om de gevolgen van stress te bekijken. Er zijn drie gevolgen gekozen, die alle drie betrekking hebben op over hoe werknemers naar hun organisatie kijken, te weten verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking. Deze gevolgen bespreken we per stuk uitgebreid in het theoretisch kader. Verder gebruiken we als een soort van tweede stem een dimensie van het concept werkvervreemding om de gevolgen te verklaren, te weten zinloosheid. Dit gebeurt zowel op een directe manier als op een wijze dat werkvervreemding tussen stress en de drie gevolgen in staat. Zodoende proberen we op meerdere manieren de gevolgen van stress te verklaren en tevens de rol van werkvervreemding mee te nemen in het onderzoek. Zodoende komen we op de volgende vraag, die de leidraad voor de rest van het onderzoek is:

In hoeverre is werk stress een oorzaak van het gevoel van zinloosheid en heeft deze oorzaak invloed op betrokkenheid, verloopgeneigdheid en verrijking van werk en privé?

1.2 Relevantie

Aan dit onderzoek zit zowel een maatschappelijke als een wetenschappelijke relevantie. Op wetenschappelijke niveau is dit onderzoek interessant, omdat het concept werkvervreemding al sinds de tijd van Karl Marx en Max Weber voorkomt in de literatuur, maar dat er nog steeds geen eenduidige helderheid bestaat omtrent het begrip werkvervreemding (Kanungo, 1982:1). In dit onderzoek wordt er een poging gedaan om een nieuwe dimensie te geven aan de oorzaken van werkvervreemding.

Dit mogelijk nieuwe perspectief biedt kansen voor organisaties om anders om te gaan met stress. Hoewel individuen stress altijd proberen te voorkomen, en dit onderzoek dus niet nodig is om erop attent te maken dat stress voorkomen moet worden, is het onderzoek wel een reden om anders naar stress te kijken. Namelijk dat stress niet het gevolg is van lastige thema's als werkvervreemding, maar dat stress juist ervoor zorgt dat individuen in perverse situaties terechtkomen als werkvervreemding en burn outs (Schaufeli & Peeters, 2000:20).

Het onderzoek is ook nuttig voor bestuurders van organisaties, omdat de gevolgen van stress op het werk niet alleen gevolgen heeft voor werknemers zelf, maar ook voor de organisaties zelf. Door deze gevolgen in kaart te brengen, worden bestuurders zich meer bewust van de effecten van stress. Dit kan een goede impuls zijn om stress te voorkomen bij hun organisaties.

1.3 Leeswijzer

Dit onderzoek is opgebouwd uit een aantal delen. De inleiding en de probleemstelling zijn hierboven zojuist aan bod geweest. Hierop volgend komen in genoemde volgorde het theoretisch kader, de methodologie, de analyse, de conclusie en de discussie aan bod.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk geven we de concepten die in de hoofdvraag aan bod komen een theoretische fundering. Zodoende maken we het raamwerk, waarmee we uiteindelijk hypothesen kunnen vormen, die vervolgens de basis zijn voor de analyse.

2.1 Concepten

In deze paragraaf bespreken we beknopt alle concepten die gebruikt gaan worden in het onderzoek. Dit moet alvorens we de relaties kunnen maken, zodat we een helder theoretisch raamwerk hebben.

2.1.1 Werkvervreemding

Werkvervreemding is een concept, dat door Karl Marx al werd gebruikt, als één van de gevolgen van de onderdrukking van de lagere klasse (Seeman, 1959:783). In de moderne maatschappij is werkvervreemding nog steeds een nuttig onderwerp om te onderzoeken (Kanungo, 1982:1). Het geeft namelijk mogelijkheden om de kwaliteit te verbeteren van een individu en om de effectiviteit van een organisatie te verbeteren. Nu is er veel onderzoek gedaan naar het concept vervreemding, en zijn er veel pogingen gedaan om het concept te operationaliseren (Lawler & Hall 1970, Lodahl & Kejner 1965, Saleh & Hosek 1976, Seeman 1971, Vroom 1962). Uit deze pogingen kan opgemaakt worden dat er in verloop van tijd en verschil in cultuur het concept niet op een wetenschappelijk zinvolle manier wordt gehanteerd (Kanungo, 1982: 2). Dit geeft de mogelijkheid om het concept zelf in grote mate te interpreteren.

Daarvoor stellen we voor dit onderzoek een aantal punten vast, die kenmerkend zijn voor werkvervreemding. Zo interpreteren we werkvervreemding als een vorm van verwijdering tussen individu en werk, aangezien vervreemding kort gezegd betekent dat een iemand een bepaald object vreemd is. Deze interpretatie heeft een negatieve connotatie en wordt daarom snel in verband gebracht met soortgelijk gedrag (Kanungo, 1982:10). Een individu die vervreemd is van het werk, toont daarom vaak weerspannend, vermijdend, vijandelijk en soortgelijk gedrag richting de werkomgeving (Kanungo, 1982:10).

Melvin Seeman heeft echter vijf verschillende sociale uitingen ontworpen die kenmerkend zijn voor vervreemding. Deze vijf uitingen zijn als volgt powerlessness (machteloosheid), meaninglessness (zinloosheid), normlessness (normloosheid), isolation (isolatie) en self-estrangement (zelf vervreemding). Deze vijf uitingen van werkvervreemding zijn niet aan elkaar gekoppeld en hoeven niet allemaal aanwezig te zijn om werkvervreemding aan te kunnen tonen (Tummers & Den Dulk, 2011:5). Binnen dit onderzoek richten we ons op de uiting zinloosheid. Er zijn twee redenen waarom er is gekozen voor zinloosheid. De eerste reden is omdat juist zinloosheid het gevoel geeft dat werknemers geen bijdrage leveren aan het grotere geheel, terwijl dit voor een organisatie wel heel belangrijk is (Meyer en Allen, 1997). De tweede reden is dat stress en zinloosheid veel raakvlakken hebben, zoals dat beiden als gevolg kunnen hebben dat werknemers ontevreden zijn en beiden veroorzaken ze een kloof tussen de individu en de werkomgeving. Zodoende is zinloosheid te koppelen aan werkstress

2.1.2 Zinloosheid

Zinloosheid ontstaat doordat individuen niet meer concreet hun toegevoegde waarde herkennen. Organisaties zijn groter en complexer ingericht, waardoor een individu niet altijd meer begrijpt waar hij of zij nu precies mee bezig is en wat het nut hiervan is in het grotere geheel. Inzichten

voor specifieke doeleinden van handelen is vaak ook grotendeels voorbehouden aan het topmanagement (Berting, 2006:77). Het gevoel van zinloosheid komt dus voort uit onwetendheid of onbegrip, doordat individuen niet dichtbij genoeg de top besluitvorming zijn. Zinloosheid kan dus ontstaan wanneer werknemers niet begrijpen wat hun individuele doelstellingen belangrijk maakt ten opzichte van de rest van de organisatie, en of deze doelstellingen van de organisatie wel in relatie zijn met het individuele werk (Kanungo, 1982:26).

2.1.3 Werk stress

Werk stress kan worden gedefinieerd als een misfit tussen omgevingseisen en de capaciteit om hier aan te voldoen (Schaufeli & Peeters, 2000:20). Het opkomen van stress bij individuen kent drie uitingen. Een fysiologische uiting, een psychologische uiting en een uiting in gedrag. Onder de fysiologische vormen van stress vallen onder andere hartkloppingen en een hoge bloeddruk. Onder de psychologische uiting vallen zaken als ontevredenheid over het werk, angsten en burn outs. Gedragsuitingen bestaan met name uit zaken als afwezigheid op werk, van baan willen wisselen en een toename van alcoholgebruik (Schaufeli & Peeters, 2000:21). Werk stress is hiermee een subjectieve ervaring dat voortkomt uit de wisselwerking tussen de objectieve werkomgeving en de mate waarmee een werknemer hiermee om kan gaan (Schaufeli & Peeters, 2000:22).

Als stress zich aanhoudt, kan het leiden tot een burnout. De gevolgen hiervan zijn dat werknemers negatieve houding en negatief gedrag vertonen (Schaufeli & Peeters, 2000:21). Het effect van de aanhoudende stress is dat werknemers een eigen verdedigingsmechanisme opstellen om emotionele uitputting te voorkomen. De werknemer probeert zichzelf te beschermen tegen de stressvolle omgeving. Dit resulteert echter in het tegenovergestelde. Door een denkbeeldige muur om zichzelf heen te bouwen ter defensie van de werkomgeving, wordt het moeilijker om de doelen te behalen en in te zien wat het nut is van het werk. De wil en toewijding om te werken neemt af en samenwerking met collega's en leidinggevende wordt moeilijker (Schaufeli & Peeters, 2000:36). Het opstellen van de muur en het vaker afwezig zijn op werk zorgt ervoor dat het contact met collega's minder wordt. Door de afname van collegialiteit komt een werknemer steeds meer op een eiland te staan. Wat resulteert in meer stress en meer ontevredenheid (Schaufeli & Peeters, 2000:36).

Hierdoor kunnen individuen het idee krijgen dat het werk niet meer bij hun past (Schaufeli & Peeters, 2000:35). Hoewel dit idee niet altijd de waarheid hoeft te zijn, kan een langdurige burn out wel ertoe leiden dat de rol van een werknemer wordt vervangen, waardoor een individu zijn plek binnen de organisatie verliest (Schaufeli & Peeters, 2000:35). Zo kunnen bepaalde situaties rondom stress het gevoel van zinloosheid veroorzaken.

Stress speelt ook een belangrijke rol bij de motivatie en effectiviteit van werknemers. Uit onderzoek is gebleken dat chronische stress op de werkvloer kan leiden tot minder motivatie om te werken en tot een daling van de effectiviteit (Cherniss, 1980:50). Deze daling van effectiviteit bevestigt het gevoel van zinloosheid. Minder effectief zijn betekent namelijk dat een werknemer minder nuttig is. Het is daarom logisch dat een werknemer het gevoel van zinloosheid voelt.

2.1.4 Betrokkenheid

De mate van betrokkenheid van een individu bij een organisatie kunnen we definiëren als de mate van identificatie met de organisatie en de mate van participatie in de organisatie (Avolio et al,

2004:952). Dit betekent dat werknemers zich moeten vinden in de doelen en waarden van de organisatie en voldoende participeren, om betrokken te zijn bij de organisatie. Kort gezegd, moeten werknemers voldoende affectie hebben met de organisatie. Daarom spreken we hier ook wel van affectieve betrokkenheid. Dit betekent dat er een emotionele verbinding is tussen de werknemer en de organisatie (Meyer & Allen, 1997:16). Werknemers die langer bij een organisatie werken, zijn meer betrokken zijn en werknemers die zich erg betrokken voelen bij een organisatie, willen niet snel wisselen van organisatie.

2.1.5 Verloopgeneigdheid

In de afgelopen jaren zijn er veel onderzoeken geweest die de oorzaken van verloopgeneigdheid weergeven. Zo worden vertrouwen, baan tevredenheid, werk stress, toewijding aan de organisatie en werk sabotage gerelateerd aan verloopgeneigdheid (Sulu, Ceylan & Kaynak, 2010:26, Garden, 1989:325, Fang, 2001:867). Deze oorzaken kunnen echter ook gerelateerd worden aan de dimensies van werkvervreemding en aan stress (Sulu et al, 2010:28). Werkvervreemding als oorzaak zelf op verloopgeneigdheid van medewerkers is denkbaar, omdat werkvervreemding zorgt voor een scheiding tussen de werknemer en zijn werkplaats. Hierdoor ontstaat er minder betrokkenheid bij het werk en een tekort aan identificatie aan de organisatie (Sulu et al, 2010:29). Zodra er werkvervreemding bij werknemers optreedt, vermijden ze autonomie, verantwoordelijkheid en hogere status en houden ze zich bezig met niet werk gerelateerde zaken (Sulu et al, 2010:29). Volgens Sulu, Ceylan en Kaynak leidt dit tot een mindering van organisatietoewijding. Het kan echter evengoed een effect hebben op de verloopgeneigdheid van werknemers. Uit onderzoek is gebleken dat minder organisatietoewijding ertoe leidt dat werknemers eerder geneigd zijn een organisatie te verlaten (Bergiel, Nguyen, Clenney en Taylor, 2009:205). Dus als werkvervreemding leidt tot minder toewijding aan de organisatie, kan het ook zijn dat werkvervreemding ertoe kan leiden dat werknemers makkelijker geneigd zijn van baan te wisselen. Zodoende moet werkvervreemding een directe oorzaak zijn van de verloopgeneigdheid van werknemers. Stress kan echter evengoed een reden zijn voor werknemers om van baan te willen wisselen. Langdurige stress leidt ertoe dat werknemers oplossingen gaan zoeken, zoals stoppen met het werk of wisselen van werk (Fang, 2001:860, Schaufeli & Peeters, 2000:28).

2.1.6 Werk privé verrijking

Er ontstaat een verrijking als er een goede balans is tussen werk en privé. Tevredenheid in werk en tevredenheid in de privésfeer hebben positieve effecten op het geluk van een individu, op de tevredenheid van het leven en op de kwaliteit van het leven (Greenhaus, 2006:73). De werksfeer heeft positieve effecten op de privésfeer en omgekeerd. Zo zorgt een stabiele baan voor meer tevredenheid in de privésfeer bijvoorbeeld door zekerheid van inkomen. Hetzelfde geldt met als voorbeeld dat de sociale vaardigheden uit de privésfeer toegepast worden in de werkomgeving (Greenhaus, 2006:73). Een stabiele balans tussen werk en privé zorgt ervoor dat er een verrijking komt in zowel werk, als privé. De effecten van de balans zijn stimulerend op elkaar. De sociale vaardigheden die opgedaan zijn door de werknemers vanuit de privésfeer uiten zich weer op de werkvloer door meer tolerant en flexibel gedrag, zodat ze zich kunnen aanpassen aan de rol die van hen wordt verwacht (Greenhaus, 2006:73). Deze balans kan worden verstoord door verschillende aspecten van ontevredenheid (Greenhaus, 2006:74). Werkstress en het gevoel van zinloosheid vallen onder de categorie ontevredenheid. Zo brengen zij perverse effecten aan de werk privé verrijking door een negatievere werkomgeving te creëren.

2.2 Relaties

Deze paragraaf legt de relaties tussen de zojuist beschreven concepten. De relaties die zij met elkaar hebben worden verwoord in de hypothesen, die ook in deze paragraaf aan bod komen.

2.2.1 Werk stress en zinloosheid

Werk stress en zinloosheid hebben een gemeenschappelijk effect op werknemers. Namelijk dat beide ervoor zorgen dat er een kloof ontstaat tussen de werknemer en zijn of haar werk. Stress doet dit door het opzetten van een verdedigingsmechanisme voor alles wat gerelateerd is aan werk en zinloosheid doet dit door het ontnemen van het gevoel van waarde te zijn voor de organisatie. (Berting, 2006:75, Schaufeli & Peeters, 2000:22). Beiden voeden het gevoel van onzekerheid en nutteloosheid van de werknemer. Aangezien beide begrippen dezelfde effecten hebben, werken ze mogelijk ook versterkend voor elkaar. Door stress voelen werknemers zich direct minder betrokken bij de organisatie, waardoor het gevoel van zinloosheid toeneemt. Aangezien zinloosheid en werk stress de overeenkomst hebben dat ze beide een kloof maken tussen werknemer en zijn of haar werk en aangezien zinloosheid een direct gevolg van stress kan zijn, is het aanneembaar dat stress niet de directe oorzaak is voor de verdere gevolgen, maar dat juist zinloosheid de as is tussen de oorzaak stress en de mogelijke gevolgen. Zodoende nemen we mee dat werk stress niet perse directe effecten hoeft te hebben, maar dat deze ook indirect aanwezig kunnen zijn via zinloosheid. Dit brengt ons bij de eerste hypothesen.

Hypothese 1: Werknemers met stress op het werk erkennen ook het gevoel van zinloosheid.

Hypothese 2: Zinloosheid heeft een mediërende functie tussen werk stress en betrokkenheid, verlooptgeneigdheid en werk privé verrijking.

2.2.2 Werk stress en verlooptgeneigdheid

Werknemers die ontevreden zijn op hun werk kiezen er liever voor om een andere baan te zoeken (Fang, 2001:868). Stress kan een factor zijn die ontevredenheid in de hand speelt. Waardoor we kunnen stellen dat stress een direct effect heeft op verlooptgeneigdheid. Een aanhoudende stressvolle situatie op het werk, kan ervoor zorgen dat werknemers gaan zoeken naar een permanente oplossing, zoals stoppen (Fang, 2001:860). Nu kan stress zowel een directe als indirecte oorzaak zijn van verlooptgeneigdheid. Met zinloosheid als tussenkomst kan werk stress hetzelfde effect hebben. Zinloosheid kan echter evengoed direct tot ontevredenheid leiden bij werknemers. En ontevreden werknemers gaan liever zoeken naar een nieuwe baan (Fang, 2001:868). Werknemers die zich langdurig zinloos voelen op hun werk en geen betekenis meer kunnen vinden in hun eigen werk, ambiëren een zinvollere baan. Daarom neigen zij een andere baan te zoeken, die zinvoller is, of te stoppen met werken, om zo op een andere manier een zinvoller leven te krijgen.

Werkstress kan dus zowel direct als indirect de oorzaak zijn van meer verlooptgeneigdheid. Hiervoor stellen we de volgende twee hypothesen op:

Hypothese 3: Stressvolle werknemers zijn meer geneigd om van baan te wisselen of te stoppen met hun werk.

Hypothese 4: Werknemers die zich zinloos voelen, neigen eerder om van baan te wisselen of te stoppen met hun werk.

2.2.3 Werk stress en betrokkenheid

Werknemers die te kampen hebben met stress, hebben meer moeite met samenwerking op de werkvloer (Schaufeli & Peeters, 2001:36). Slechte werkrelaties zorgen ervoor dat de betrokkenheid van werknemers ook afneemt (Vakola & Nikolaou, 2005:160). Uit onderzoek is ook gebleken dat werknemers met stress ook minder moeite hebben met organisatieveranderingen met als reden dat het hen niet uitmaakt hoe de organisatie eruitziet (Vakola & Nikolaou, 2005:161). Deze werknemers hebben minder affectie met de inrichting van de organisatie en met de collega's. De stress zorgt dus voor slechte werkrelaties en minder betrokkenheid als gevolg.

Het gevoel van zinloosheid levert ook minder betrokkenheid op, omdat het gevoel van zinloosheid deels zijn oorsprong vindt in de mate van betrokkenheid (Seeman, 1959:786). Een werknemer met het gevoel van zinloosheid voelt zich dus minder betrokken bij de organisatie. Door de kloof tussen de organisatie en de werknemer die zinloosheid teweeg brengt, hecht de werknemer minder waarde aan de organisatie en is dus minder affectief betrokken met de organisatie. Zodoende kan stress indirect ook effect hebben op de affectieve betrokkenheid met zinloosheid als mediator.

Hypothese5: Stressvolle werknemers zijn minder betrokken met de organisatie.

Hypothese 6: Werknemers die zich zinloos voelen, zijn minder betrokken bij de organisatie.

2.2.3 Stress en werk privé verrijking

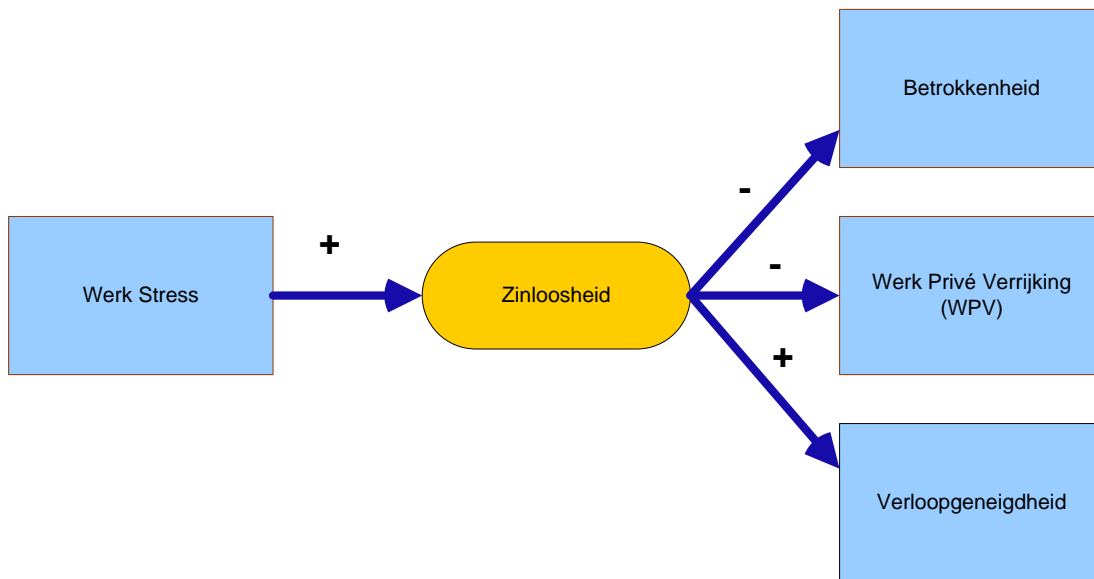
Tevredenheid in het privé leven en tevredenheid op de werkvloer hebben positieve effecten op elkaar (Greenhaus, 2006:73). Andersom kan een ontevreden sfeer op het werk ervoor zorgen dat het privé leven van een werknemer ook minder aangenaam wordt. Aldus is de verrijking van werk en privé te beïnvloeden door de mate van (on)tevredenheid van werknemers. Stress kan een goede reden zijn om ontevreden te zijn op het werk (Fang, 2001: 868). Zodoende heeft werk stress een negatief effect op de verrijking van werk en privé, doordat er ontevredenheid ontstaat op de werkvloer. Een andere vorm van ontevredenheid op het werk kan ontstaan doordat werknemers zich nutteloos voelen. Zodoende stellen we dat zowel werk stress als zinloosheid beiden een vorm van ontevredenheid zijn voor werknemers, waardoor er een negatief verband is tussen deze en de verrijking van werk en privé (Fang, 2001:868).

Hypothese 7: Stressvolle werknemers hebben minder verrijking in hun werk en privé.

Hypothese 8: Werknemers die zich zinloos voelen, hebben minder verrijking in werk en privé..

2.3 Conclusie

Met het uiteenzetten van ons theoretisch raamwerk hebben we een goede stap gezet voor het onderzoek. De concepten die worden gebruikt zijn in perspectief gezet en gerelateerd aan elkaar. Zo ontstaat er een padmodel met werk stress als onafhankelijke variabele en betrokkenheid, verloopgeneigdheid en werk privé verrijking als afhankelijke variabelen. Hierbij komt zinloosheid als mediator tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Afbeelding 1 geeft het model visueel weer.



Afbeelding 1 conceptueel model

3. Methoden

De laatste stap die we moeten zetten voor het starten van de analyse is het operationaliseren van het onderzoek door de concepten meetbaar te maken en te verantwoorden. In dit hoofdstuk bespreken we eerst kort de casus van waar de dataverzameling heeft plaatsgevonden. Als tweede onderdeel van dit hoofdstuk komen de steekproeftrekking en de respons aan bod. Als derde gaan we de concepten die in het vorige hoofdstuk aan bod zijn gekomen operationaliseren. Als vierde en laatste gaan we de methoden en technieken behandelen, die we gaan gebruiken bij het analyseren van de data.

3.1 Casusbeschrijving

In dit onderzoek staat stress op het werk centraal. De bedoeling is om de gevolgen van stress in kaart te brengen. Hierbij nemen we echter ook een dimensie van werkvervreemding, namelijk zinloosheid, mee als mediator van stress en als alternatieve oorzaak. De toetsing van dit onderzoek wordt gedaan aan de hand van een vragenlijst, ingevuld door verloskundigen en echoscopisten. Het centrale thema van de vragenlijst is het Structureel Echoscopistisch Onderzoek (SEO) beleid. Het SEO is een echo die wordt gebruikt om de ontwikkeling van de organen van een foetus te bekijken (KNOV, 2009). Dit onderzoek richt zich echter niet op dit beleid, maar wel op de aspecten die op de werkvloer plaatsvinden, die ook zijn meegenomen in de vragenlijst.

3.2 Steekproeftrekking en respons

Voor dit onderzoek gebruiken we een secundair data bestand. Deze data komt uit een steekproef van 1278 zorgprofessionals, die gebaseerd is op de databases van de Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen (KNOV) en de Beroepsvereniging Echoscopisten Nederland (BEN). Deze organisaties en aan werknemers zelf is gevraagd om de vragenlijst in te vullen. Dit is gedaan door middel van een e-mail en twee herinneringen. Dit heeft geresulteerd in een response van 791 personen, waarmee we uitkomen dat 61% van de steekproef de vragenlijst heeft ingevuld (Tummers en Den Dulk, 2011:7). Het Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg heeft vastgelegd dat 98% van de werknemers binnen de sector van onderzoek vrouw is (Nivel, 2010). Dit is overeenkomstig met de respons, aangezien deze 97,2% is. Ook de gemiddelde leeftijd is vergelijkbaar, want de gemiddelde leeftijd volgens het instituut is 37, en die van het databestand is gemiddeld 40. Hiermee tonen we aan dat de gelijkenis tussen de populatie en de respons hoog is. Een beperking hierop is echter dat de non-response aanzienlijk aanwezig is, waardoor er misschien toch een lichte afwijking had kunnen ontstaan, als de steekproef met een hoger percentage was geslaagd.

De reden waarom er is gekozen voor een secundaire analyse met kwantitatieve gegevens, is dat het databestand beschikt over de nodige informatie die nodig is voor dit onderzoek. Hierom is het simpelweg niet nodig om een nieuwe vragenlijst uit te zetten. De schalen die gemaakt zijn in het bestand sluiten grotendeels aan op de concepten die in dit onderzoek aan bod komen.

3.3 Operationalisatie

Er is nu al een aantal concepten langsgelopen in het theoretisch kader die aan bod zullen komen in dit onderzoek, te weten werkstress, zinloosheid, verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking. Deze variabelen moeten allen meetbaar worden gemaakt voor het vervolg van

het onderzoek. Allereerst kunnen we vaststellen dat alle gekozen variabelen zijn ingedeeld volgens de vijf punten Likert schaal, variërend van “sterk mee eens” tot “helemaal niet mee eens”, mits anders aangegeven.

Werkvervreemding; Zinloosheid

Zinloosheid wordt gemeten aan de hand van een schaal van Mottaz (1981). Voorbeelden van items om zinloosheid te meten zijn: “Soms weet ik niet precies wat de bedoeling is van wat ik aan het doen ben”, “Ik vraag me vaak af wat het nut van mijn werk is” en “Mijn werk is erg belangrijk en de moeite waard”. De Cronbach’s alfa is ruim voldoende met 0,85.

Werk stress

De werk stress wordt veroorzaakt door een bepaalde psychische toestand van de werknemers ontstaan door teveel werkdruk. De schaal van werk stress is ontwikkeld door Parker & Decotiis. (1983). Vragen waarmee de werk stress wordt bepaald zijn bijvoorbeeld “Door mijn werk houd ik te weinig tijd over voor andere activiteiten buiten het werk” en “Ik heb het gevoel dat ik nooit een vrije dag heb”. De Cronbach’s alfa is 0,86.

Verloopgeneigdheid

De verloopgeneigdheid beschouwt in hoeverre werknemers zijn geneigd te willen veranderen van baan. Een aantal vragen die bij deze schaal zit, is bijvoorbeeld “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 schaal is ontworpen door Bozeman en Perrewé (2001). De Cronbach’s alfa is goed met 0,89.

Affectieve betrokkenheid

De variabele affectieve betrokkenheid gaat over de mate waarin de werknemers zich betrokken voelen bij de organisatie. Deze schaal is gebaseerd op vragen zoals “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 schaal is opgesteld aan de hand van Meyer en Allen (1997). De Cronbach’s alfa van de schaal is 0,86.

Werk privé verrijking

Werk privé verrijking wordt gezien als een positief emotioneel effect tussen werksfeer en privésfeer. Dit wordt gemeten aan de hand van drie vragen (Carlson et al, 2006). De items zijn: “Mijn betrokkenheid in mijn werk 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” en “geeft me een gevoel van succes en dit helpt me om een beter gezins-/ huishoudlid te zijn”. De Cronbach’s alfa is goed met 0,91.

Controlevariabelen

In de analyse wordt buiten de bovengenoemde variabelen om ook aantal controlevariabelen meegenomen. Deze worden toegevoegd om de constantheid van bevindingen in de gaten te blijven houden. Zodoende kunnen ook de verschillen van de variabelen beter aangetoond worden.

We gebruiken de volgende controlevariabelen: geslacht, leeftijd, wel of geen leidinggevende, en opleidingsniveau.

3.4 Technieken

Voor dit onderzoek worden er meerdere lineaire regressieanalyses uitgevoerd. Met deze analyses is het mogelijk om een padanalyse te maken. Dit doen we aan de hand van Baron en Kenny (1986), die vier stappen hebben ontwikkeld om een padmodel te analyseren. De eerste stap is om te testen op de invloed van de onafhankelijke variabele naar de mediator. De tweede stap is om de invloed te testen van de onafhankelijke variabele op de afhankelijke variabele. De derde stap is om te testen of de mediator invloed heeft op de afhankelijke variabele. De laatste stap is het testen van de effecten van de mediator, om te kijken of er sprake is van volledige- of partiële mediatie.

3.5 voorwaarden regressies

De lineaire regressies moeten aan een aantal voorwaarden voldoen. Deze voorwaarden bespreken we kort in deze paragraaf. Ook bespreken we de gevonden resultaten die per regressie gevonden zijn en in hoeverre deze voldoen aan de voorwaarden.

Aan elke hypothese kleeft een regressieanalyse, waardoor we voor dit onderzoek dus zes regressieanalyses hebben. Elke analyse dient aan de voorwaarden te voldoen. In Tabel 1 staan alle resultaten schematisch weergegeven van alle negen lineaire regressieanalyses.

Analyse	Durbin Watson	Multicolli neariteit	Influential cases	Cook's distance	Normale verdeling	Homoscedasticiteit
1. Stress naar zinloosheid	1,895	1,043	3,29%	0,0017	Ja	Ja
2. Stress naar verloopgeneigdheid	1,81	1,018	2,78%	0,0028	Ja	Ja
3. Zinloosheid naar verloopgeneigdheid	1,63	1,044	3,91%	0,0016	Ja	Ja
4. Stress en zinloosheid d naar verloopgeneigdheid	1,671	1,044	4,17%	0,0017	Ja	Ja
5. Stress naar betrokkenheid	1,73	1,119	2,65%	0,0027	Ja	Ja
6. Zinloosheid naar betrokkenheid	1,681	1,044	4,67%	0,0016	Ja	Ja
7. Stress en zinloosheid naar betrokkenheid	1,732	1,045	4,05%	0,0016	Ja	Ja
8. Stress naar WPV	1,797	1,042	5,18%	0,0016	Ja	Ja
9. Zinloosheid naar WPV	1,712	1,043	6,19%	0,0016	Ja	Ja

10. Stress en zinloosheid naar WPV	1,805	1,043	5,06%	0,0016	Ja	Ja
------------------------------------	-------	-------	-------	--------	----	----

Tabel 1 voorwaarden voor regressieanalyses

Met de Durbin-Watson toetsen we of opeenvolgende waarnemingen elkaar kunnen beïnvloeden. Een Durbin Watson tussen de 1 en 3, betekent dat dit niet het geval is. Het toetsen op multicollineariteit is nodig om te testen of de afhankelijke variabelen met elkaar correleren. Om aan deze voorwaarde te voldoen moet deze niet boven de tien uitkomen en een gemiddelde van één hebben. De influential cases zijn de respondenten die een regressie in hoge mate kunnen beïnvloeden, doordat ze uitschieters zijn. Dit percentage mag dus niet te hoog zijn, anders is de regressie analyse teveel beïnvloed door hen. De homoscedasticiteit toetsen we of de variantie van de residuen onafhankelijk is van de waarde van de afhankelijke variabele. De laatste voorwaarde is dat de afhankelijke variabele normaal verdeeld is (Field, 2005:170).

Tabel 1 laat zien dat er aan de zojuist gestelde voorwaarden kan worden voldaan. Zo liggen alle Durbin Watson tussen de 1 en 3, zijn de gegevens van multicollineariteit niet boven de 10 en juist wel dichtbij 1, ligt het hoogste percentage van cases die buiten de verwachte uitkomsten vallen op 6,19%, zijn alle Cook's distance onder de 0 en zijn de regressies allemaal normaal verdeeld en homoscedast, hoewel de normale verdeling niet perfect normaal verdeeld was, was de afwijking aanzienlijk klein, dat we kunnen stellen dat er aan de voorwaarde is voldaan. Verder zijn de influential cases van 6,19% ook niet gewenst, maar ook nog net acceptabel.

4. Resultaten

In dit hoofdstuk gaan we de resultaten behandelen en toetsen we de hypothesen. Eerst behandelen we de beschrijvende statistiek en vervolgens de regressie.

4.1 Beschrijvende statistiek en correlaties

Tabel 2 en 3 geven ons de eerste kennis die we opdoen van de schalen. Tabel 2 geeft alle gemiddelde scores en hun standaarddeviaties, terwijl tabel 3 laat zien in hoeverre de schalen met elkaar correleren. We kunnen nu de eerste opvallendheden alvast noteren om daarna verder te gaan met de lineaire regressieanalyses.

Het eerste dat opvalt is dat stress en zinloosheid geen significante correlatie met elkaar hebben. Dit betekent dat stress en het gevoel van zinloosheid niet in relatie staan met elkaar. Stress als oorzaak van zinloosheid is daarom onwaarschijnlijk. Werkstress heeft echter wel significante relaties met verloopgeneigdheid en betrokkenheid. De significante relaties gelden ook tussen zinloosheid, betrokkenheid en verloopgeneigdheid.

Uit de cijfers van tabel 3 kunnen we opmaken, dat bij een toename van werkstress er meer betrokkenheid en verloopgeneigdheid optreedt. Wat in kan houden dat meer werk stress ervoor zorgt dat werknemers zich meer betrokken voelen, maar ook eerder de neiging hebben om van baan te willen wisselen. Verder heeft werkstress een negatief effect op werk privé verrijking, wat inhoudt dat werkstress ervoor zorgt dat werknemers minder werk privé verrijking ervaren.

Bij de relatie tussen zinloosheid en betrokkenheid zit een negatief verband. Wat inhoudt dat het gevoel van zinloosheid ervoor zorgt dat medewerkers zich minder betrokken voelen bij hun organisatie. Verder geldt dat meer zinloosheid ook tot gevolg kan hebben dat werknemers eerder van baan willen wisselen.

Variabele	Gemiddelde	Standaard deviatie
-----------	------------	--------------------

1. Geslacht	0,97	0,165
2. Geboortejaar	40,1	10,9
3. Opleidingsniveau	4,14	10,917
4. Leidinggevende (Geen= ref. cat.)	0,2	0,397
5. Werk stress	4,736	1,572
6. Zinloosheid	2,698	0,92
7. Betrokkenheid	7,266	1,863
8. Verloopgeneigdheid	2,824	1,863
9. WPV	6,8718	1,609

NB. De variabelen 5 tot en met 9 zijn omgezet naar 10 puntsschaal.

Tabel 2 Beschrijvende statistiek

Variabelen	Geslacht	Leeftijd	Opleidingsniveau	Leidinggevende (Geen = ref. cat.)	Zinloosheid	Werkstress	Verloopgeneigdheid	Betrokkenheid	WPV
Geslacht	1								
Leeftijd	-0,143**	1							
Opleidingsniveau	0,018	,071*	1						
Leidinggevende (Geen = ref. cat.)	-0,014	,082*	0,07	1					
Zinloosheid	-0,003	0,148**	-0,02	-,115**	1				
Werkstress	-0,019	-0,124**	0,007	0,152**	0,014	1			
Verloopgeneigdheid	-0,029	0,019	0,066	-0,018	0,237**	0,148**	1		
Betrokkenheid	-0,047	-0,031	0,002	0,122**	0,131**	0,450**	-0,395**	1	
WPV	0,040	-0,058	0,018	0,042	-0,306**	-0,256**	-0,197**	0,223**	1

** . Correlatie is significant bij $p < 0.01$ (2-tailed).

* . Correlatie is significant bij $p < 0.05$ (2-tailed).

Tabel 3 Correlaties

4.2 Regressie

In deze paragraaf zetten we de uitkomsten van de lineaire regressies uiteen. De volgorde van regressies gaat volgens de stappen van Baron en Kenony (1986). Aan de hand van deze vier stappen is de paragraaf dan ook onderverdeeld in subparagrafen.

4.2.1 Stress naar zinloosheid

De eerste stap die we maken is om te kijken of werk stress van invloed is op zinloosheid. Bij deze eerste stap toetsen we ook meteen de eerste hypothese. De eerste hypothese is namelijk of werk stress ervoor zorgt dat werknemers het gevoel van zinloosheid sterker ervaren. Deze analyse is ook meteen de eerste toetsing of het mogelijk is of zinloosheid een mediërend effect heeft tussen werk stress en de afhankelijke variabelen. Zodoende is het dus ook de eerste toets voor de tweede hypothese, die gaat er namelijk vanuit dat zinloosheid een mediërend effect heeft tussen werk stress en de afhankelijke variabelen.

In tabel 4 staan de uitkomsten weergegeven. Uit deze analyse blijkt dat het verband tussen werk stress en zinloosheid niet significant is. Hiermee kunnen we vaststellen dat zinloosheid geen mediërend effect kan zijn van werk stress. Zodoende kunnen we de eerste hypothese verwerpen. Hierbij komt ook dat we de tweede hypothese kunnen uitsluiten, doordat er niet aan de voorwaarden van Baron en Kenny wordt voldaan. Dit betekent dat er geen mediërend effect zit van zinloosheid tussen werk stress en de afhankelijke variabelen.

Variabelen	Zinloosheid
Leeftijd	0,015** (0)
Geslacht	0,066 (0,781)
Opleidingsniveau	-0,041 (0,604)
Leidinggevende ja of nee	-0,325** (0)
Werk stress	0,044 (0,254)
Constant	2,151** (0)
Adjusted R2	0,044
F	6,095**
Sig	0

Tabel 4 Effecten van werk stress op zinloosheid

** . Correlatie is significant bij $p < 0.01$ (2-tailed).

* . Correlatie is significant bij $p < 0.05$ (2-tailed).

4.2.2 Van stress naar verloopgeneigdheid, betrokkenheid en WPV

De tweede stap die we maken is van de onafhankelijke variabele werkstress naar de afhankelijke variabelen verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking. Aan de hand van deze

analyses kunnen we zien of er directe verbanden zijn tussen werk stress en de afhankelijke variabelen. De derde, vijfde en zevende hypothese sluiten aan bij de analyses.

Stress naar verloopgeneigdheid

Bij de relatie tussen stress en verloopgeneigdheid gaan we ervan uit dat meer werkstress ervoor zorgt dat werknemers eerder van baan willen wisselen en dus een hogere verloopgeneigdheid hebben, zoals in de derde hypothese staat omschreven.

De relatie tussen stress en verloopgeneigdheid heeft zoals verwacht een positief effect ($\beta=0,19$ en $p<0,01$). Dit betekent dat werknemers die stress op de werkvloer ervaren, eerder toegeven aan het willen stoppen met hun baan of willen veranderen van baan. De lineaire regressie analyse verklaart dit echter maar voor 3,6% (R-kwadraat = 0,036). De hypothese wordt dus niet verworpen.

Stress naar betrokkenheid

De vijfde hypothese die bij deze analyse aansluit, luidt dat meer werkstress ervoor zorgt dat werknemers zich minder betrokken voelen bij de organisatie. Uit de resultaten halen we echter een positief verband tussen stress en betrokkenheid ($\beta=0,1$ en $p<0,01$). Dit betekent dat werknemers die meer stress op het werk hebben zich ook meer betrokken voelen bij de organisatie. Dit is dus juist het tegenovergestelde dan is verwacht. De lineaire regressie is voor 3,0% verklarend (R-kwadraat=0,03). Omdat het verwachte resultaat precies tegenovergesteld is, verwerpen we de vijfde hypothese.

Stress naar Werk privé verrijking

De zevende hypothese sluit aan bij de analyse tussen stress en werk privé verrijking. Deze luidt namelijk dat werknemers met werk stress minder verrijking en werk en privé ondervinden. Deze hypothese wordt bevestigd met een negatief verband met een β van -0,339 ($p<0,01$). Dit betekent dat werknemers met stress minder werk privé verrijking ondervinden. De analyse is voor 11,3% verklarend (R-kwadraat=0,113). De zevende hypothese wordt niet verworpen.

4.2.3 Van zinloosheid naar verloopgeneigdheid, betrokkenheid en WPV

De volgende stap die we maken is om de directe effecten van zinloosheid naar verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking te maken. De resultaten hiervan zijn te zien in tabel 5. De analyses van deze paragraaf sluiten aan bij de vierde, zesde en achtste hypothese.

Zinloosheid naar verloopgeneigdheid

De vierde hypothese sluit aan bij deze analyse. Deze luidt namelijk dat een wanneer een werknemer meer het gevoel van zinloosheid kent, hij eerder geneigd is om van baan te willen wisselen. De cijfers ondersteunen deze hypothese met een redelijk goede β van 0,494 ($p<0,01$). Dit betekent dat het gevoel van zinloosheid een reden is voor werknemers om van baan te willen wisselen. De analyse is voor 6,1% verklarend. We verwerpen de vierde hypothese niet.

Zinloosheid naar betrokkenheid

De analyse tussen zinloosheid en betrokkenheid toetst de zesde hypothese, die er vanuit gaat dat Wanneer werknemers het gevoel van zinloosheid kennen, zij zich minder betrokken voelen bij de organisatie. De cijfers ondersteunen deze hypothese, want er is een hoog negatief verband tussen zinloosheid en betrokkenheid ($\beta=-0,67$ en $p<0,01$). Wat betekent dat zinloosheid er inderdaad voor zorgt dat werknemers zich minder betrokken voelen. Dit verband is ook voor 20,2% verklarend. Zodoende kunnen we de zesde hypothese niet verwerpen.

Zinloosheid naar werk privé verrijking

De achtste hypothese sluit aan bij de analyse tussen zinloosheid en werk privé verrijking. Deze gaat er namelijk vanuit dat wanneer werknemers het gevoel van zinloosheid hebben, zij minder verrijking ondervinden tussen werk en privé. We gaan hier dus uit van een negatief verband, die we ook terugvinden in de cijfers ($\beta=-0,431$ en $p<0,01$). Werknemers die zich zinloos voelen, hebben ook minder verrijking tussen werk en privé. Dit verband is voor 5,9% verklarend. De achtste hypothese wordt niet verworpen.

Analyses van zinloosheid naar de afhankelijke variabelen			
	Betrokkenheid	Verloopgeneidheid	Werk Prive verrijking
Leeftijd	0,002 (0,65)	-0,004 (0,559)	-0,004 (0,536)
Geslacht	-0,341 (0,293)	0,043 (0,928)	0,399 (0,332)
Opleidingsniveau	-0,076 (0,483)	0,429** (0,006)	0,053 (0,7)
Leidinggevende ja of nee	0,206 (0,086)	0,047 (0,789)	0,072 (0,639)
Zinloosheid	-0,67** (0)	0,494** (0)	-0,431** (0)
Constant	9,578** (0)	-0,181 (0,834)	7,554** (0)
Adjusted R2	0,202	0,061	0,059
F	35,172**	9,641**	9,297**
Sig	0	0	0

Tabel5 van Zinloosheid naar betrokkenheid, verloopgeneidheid en werk privé verrijking

** . Correlatie is significant bij $p< 0.01$ (2-tailed).

* . Correlatie is significant bij $p< 0.05$ (2-tailed).

4.2.4 Effecten van de mediatie

De laatste stap is om het verschil in effect te bekijken tussen de analyses waarbij zinloosheid niet wordt meegenomen en waarbij zinloosheid wel wordt meegenomen. Hoewel de tweede hypothese al bij de eerste stap is verworpen, en daarmee ook de vierde stap. Gebruiken we deze stap om het effect van zinloosheid te meten en om te verifiëren aan de hand van de Sobel test dat zinloosheid geen mediator is tussen werkstress en de afhankelijke variabelen. Verder kunnen we de analyses zonder zinloosheid en met zinloosheid naast elkaar leggen, zodat we het effect van zinloosheid kunnen zien. Dit is in tabel zes overzichtelijk weergegeven.

Variabelen	Verloopgeneigdheid		Betrokkenheid		Werk prive verrijking	
	Zonder zinloosheid	Met zinloosheid	Zonder zinloosheid	Met zinloosheid	Zonder zinloosheid	Met zinloosheid
Geslacht	0,118 (0,807)	0,089 (0,849)	-0,067 (0,847)	-0,309 (0,335)	0,273 (0,496)	0,299 (0,443)
Leeftijd	0,006 (0,333)	0 (0,95)	-0,006 (0,202)	0,004 (0,427)	-0,016** (0,004)	-0,01 (0,066)
Opleidingsniveau	0,418** (0,009)	0,437** (0,005)	-0,052 (0,668)	-0,83 (0,437)	0,074 (0,581)	0,057 (0,659)
Leidinggevende ja of nee	-0,277 (0,126)	-0,122 (0,491)	0,364** (0,007)	0,128 (0,292)	0,413** (0,006)	0,288 (0,052)
Werk stress	0,19** (0)	0,179** (0)	0,1** (0,004)	0,118** (0)	-0,339** (0)	-0,328** (0)
Zinloosheid	- -	0,474** (0)	- -	-0,689** (0)	- -	-0,406** (0)
Constant	-0,131 (0,884)	-1,156 (0,194)	7,241** (0)	9,029** (0)	8,459** (0)	9,336** (0)
Adjusted R2	0,036	0,089	0,03	0,233	0,113	0,156
F	4,918**	10,668**	4,133**	33,245**	16,68**	21,379**
Sig	0	0	0	0	0	0
Sobel	-	5,55**	-	-8,31**	-	-5,50**

Tabel 6 Effecten van werk stress op verloopgeneigdheid, betrokkenheid en WPV

** . Correlatie is significant bij $p < 0.01$ (2-tailed).

* . Correlatie is significant bij $p < 0.05$ (2-tailed).

Uit de tabel kunnen we lezen dat het effect van zinloosheid niet erg groot is tussen werk stress en de drie afhankelijke variabelen. Zo verandert de β van verloopgeneigdheid van 0,19 naar 0,179 ($p < 0,01$), van betrokkenheid van 0,1 naar 0,118 ($p < 0,01$) en van werk privé verrijking van -0,339 naar -0,328 ($p < 0,01$). Dat dit effect niet groot is, is logisch te verklaren omdat er geen verband is tussen werk stress en zinloosheid. Hierdoor kan zinloosheid niet het nodige effect meegeven als deze komt mediëren. Zinloosheid heeft dus geen mediërend effect op werkstress.

5. Conclusie

Nu de analyses zijn gedaan, kunnen we een aantal dingen concluderen. Deze conclusie bespreken we in dit hoofdstuk. Naast het bespreken doen we ook een aantal aanbevelingen.

In dit onderzoek zijn de overeenkomsten tussen werk stress en zinloosheid aan bod gekomen. Beiden kunnen ze ervoor zorgen dat werknemers ontevreden zijn over hun werk en dat werknemers een kloof ervaren tussen henzelf en de werkvloer. Bij stress gebeurt dit door een bepaalde psychologische toestand, waarbij een werknemer zichzelf verdedigt tegen het werk en bij zinloosheid is het de vervreemding door het gevoel te hebben niet meer nuttig te zijn op de werkvloer (Kanungo, 1982, Schaufeli & Peeters, 2001). Hoewel we dit verband in theorie kunnen maken, is er gebleken uit de resultaten dat dit niet het geval is. Werkstress en zinloosheid hebben namelijk geen verband met elkaar, waardoor we concluderen dat werkstress niet ten oorzaak ligt van het gevoel van zinloosheid. Hiermee is ook het opgestelde padmodel niet realiseerbaar. Zodoende zijn de hypothese één en twee meteen verworpen, aangezien voor deze de relatie tussen werk stress en zinloosheid nodig is.

Wat verder opvallend is, is dat zowel stress als zinloosheid beiden oorzaak zijn van verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking. Hierdoor kunnen we bedenken dat zinloosheid en werkstress beide apart veel invloed kunnen uitoefenen op de drie afhankelijke variabelen. Zo ontstaat er door beiden dat werknemers eerder neigen tot het zoeken van een andere baan, ofwel te stoppen met hun baan. Hiermee zijn de derde en vierde hypothese, die stelden dat werkstress en zinloosheid voor meer verloopgeneigdheid zorgden. Uit de cijfers blijkt dat zinloosheid de grootste invloed hierop speelt.

Bij betrokkenheid gingen we er vanuit dat er een negatief verband zou bestaan tussen zowel zinloosheid als werkstress. Dit gebaseerd op voorgaand onderzoek, waar stressfactoren voor een negatief verband met affectieve betrokkenheid zorgden (Vakola & Nikoleau, 2005:171). Zodoende zijn de geformuleerde hypotheses ook dat zowel zinloosheid als werk stress voor minder betrokkenheid zorgen. Uit de cijfers blijken dat zinloosheid inderdaad ervoor zorgt dat werknemers minder affectieve betrokkenheid tonen, terwijl dit bij werkstress niet het geval is. Werkstress levert juist een positief verband, wat inhoudt dat wanneer werknemers werkstress hebben, ze zich meer betrokken gaan voelen met de organisatie. Hoewel dit niet het verwachte resultaat is, is dit niet in zijn geheel onlogisch, aangezien de mentale inspanningen van een werknemer leiden tot stress. Een stressvolle werknemer is daarom wel intensief bezig met zijn baan, waardoor hij of zij zich ook meer betrokken gaat voelen bij de organisatie. Het blijft echter zo dat de hypothese, dat meer stress minder betrokkenheid levert, geen stand houdt, terwijl de hypothese dat zinloosheid voor minder betrokkenheid zorgt, niet verworpen wordt.

Bij werk privé verrijking verwachtten we ook een negatief verband tussen zowel zinloosheid als werkstress. De bijbehorende hypotheses stellen namelijk dat werkstress en zinloosheid beiden voor een mindere werk privé verrijking zorgen. Uit de cijfers blijkt dat we beide hypotheses kunnen aannemen. Sterker nog van de drie afhankelijke variabelen, is het meeste effect te vinden op werk privé verrijking. Hiermee kunnen we aannemen dat meer stress op het werk en zinloosheid inderdaad allebei een reden van ontevredenheid zijn, aangezien we werk privé verrijking kunnen meten aan in hoeverre werknemers tevreden zijn (Greenhaus, 2006:73).

Daarom wijzen de sterk negatieve verbanden met werk privé verrijking erop dat werknemers werkstress en zinloosheid als ongewenste factoren ervaart, wat betreft werk privé verrijking.

5.1 Aanbevelingen

De effecten van langdurige stress reiken verder en dieper dan alleen het krijgen van burn outs, zoals uit dit onderzoek is gebleken. Het is voor organisaties belangrijk om deze gevolgen in kaart te brengen en om hier iets tegen te doen. Buiten de onderzochte gevolgen om, zijn er waarschijnlijk veel meer effecten die stress opleveren met directe gevolgen ten nadele voor een organisatie. Er kan hierbij worden gedacht aan ziekteverzuim, efficiënt werken en sociale cohesie. Dit zijn allemaal aspecten die niet zijn meegenomen in dit onderzoek, maar die wel van belang zijn voor een organisatie en allemaal aspecten die negatief beïnvloed kunnen worden door stress op de werkvloer. Door de gevolgen in kaart te brengen, kan er doelbewuster omgegaan worden met deze gevolgen. Daarom is het organisaties aan te raden om een beeld te scheppen welke rol stress binnen hun organisatie speelt.

De relatie tussen stress op het werk en werkvervreemding moeten wetenschappelijk beter vastgelegd worden. Hoewel de resultaten uit dit onderzoek niet voldoende zijn gebleken, blijft het zo dat de achtergronden van werkstress en werkvervreemding overeenkomsten hebben, zoals ontevredenheid, ineffectiviteit en demotivatie. Daarom is het van belang dat de relatie tussen deze twee opnieuw wordt onderzocht.

6. Discussie

Met dit onderzoek is er een poging gedaan om werk stress als oorzaak te zien van zinloosheid, verloopgeneigdheid, betrokkenheid en werk privé verrijking. De resultaten vielen echter soms tegen. Zoals dat er geen verband is tussen zinloosheid en werkstress, terwijl dit volgens de theoretische logica juist erg dicht tegen elkaar aan ligt. De reden hiervoor valt over te twisten. De crux is waarschijnlijk dat de theoretische logica van de overeenkomsten tussen zinloosheid en werkstress niet overeenkomen met die van de vragenlijst. De definiëring van werkstress ligt in het theoretisch raamwerk veel dichter bij de essentie van stress. Namelijk door teveel spanning proberen deze te ontwijken. Wat inhoudt dat werknemers proberen werk te vermijden. Deze definitie van werk stress richt zich meer op de geestelijke toestand van stressvolle werknemers, zoals het gevoel zinloos te zijn dat ook is. Daartegenover is de vragenlijst over werkstress misschien niet geschikt genoeg om deze definitie van werkstress te houden. De vragen richten zich meer op tijdsindeling en werk privé gerelateerde zaken (zie bijlage 1). Dit standpunt wordt ook onderbouwd door de resultaten over werk privé verrijking. Stress en werk privé verrijking hebben namelijk een erg sterk verband met elkaar. Daarom is dit de meest plausibele verklaring waarom stress en zinloosheid geen verband hebben getoond in dit onderzoek, terwijl deze theoretisch gezien wel degelijk zichtbaar had moeten zijn.

Een andere beperking van het onderzoek is dat het gebruikte databestand specifiek is gericht op de zorgsector. In hoeverre de uitkomsten van het onderzoek generaliseerbaar zijn, is daarom sterk te betwijfelen, aangezien de zorgsector een vrij unieke branche is en dus moeilijk te vergelijken is met niet zorg organisaties.

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.

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.

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.

Berting, J. (2006). *De versplinterde samenleving*. Uitgeverij Eburon. Delft.

Blauner, R (1964). *Alienation and freedom: The factory worker and his industry*. Oxford, England, 150-153.

Bozeman, D. P., & Perrewé, P. L. (2001). The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationships. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161-173.

Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: Job stress in the human resources*. Thousand Oaks, CA. Sage.

Sulu, S., Ceylan, A., Kaynak, R. (2010). *Work alienation as a mediator of the relationship between organizational injustice and organizational commitment: Implications of healthcare professionals*. *International journal of business and management*. Volume 5, 27-38.

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.

Field, A. (2005). *Discovering statistics using SPSS*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Garden A. M. (1989). *Correlates of turnover propensity of software professionals in small high tech companies*. *R&D management* Volume 19 issue 4. 325-334.

Gezondheidscentrum. Stress en chronische stress
[<http://www.gezondheidsplein.nl/topic/3588/stress-wat-is-stress-alles-over-chronische-stress.html>]
01-07-2012

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.

Kanungo, R.N. (1982). *Work Alienation: An Integrative Approach*. New York, Praeger Publishers.

Kanungo, R.N. (1992). *Alienation and Empowerment: Some Ethical Imperatives in Business*. *Journal of Business Ethics*, 11, 413-422.

- Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen. (2009). *Informatie of het Structureel Echoscopisch Onderzoek*. Uitgeverij RIVM
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nederlands instituut voor onderzoek van de gezondheidszorg (Nivel). (2010). *Verloskundigenregistratie*. [<http://www.nivel.nl/beroepen-in-de-gezondheidszorg>]. 24-5-2012.
- 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.
- Schaufeli, W. B. & Peeters, M.C.W. (2000). *Job stress and burnout among correctional officers: A literature review*. *International journal of stress management*, volume 1, number 1, 19-48.
- Seeman, M. (1959). *On the Meaning of Alienation*. *American Sociological Association*, 24(6), 783-791.
- Taylor, F. W. (2005). *The principles of scientific management*. 1st World library. Fairfield.
- Tummers, L.G., Bekkers, V.J.J.M. & Steijn, A.J. (2009). Policy alienation of public professionals: Application in a New Public Management context. *Public Management Review*, 11(5), 685-706.
- Tummers, L.G., Dulk den, L. (2011). *Meaningful work for a meaningful life? Work alienation and its effects in the work and family context*. NIG conference 2011
- Vakola, M. & Nikolaou, I. (2005), "Attitudes towards organizational change: What is the role of employees' stress and commitment?", *Employee Relations*, Vol. 27 Iss: 2 pp. 160 - 174

Bijlage

De gebruikte schalen en de bijhorende vragen uit de vragenlijst.

Stress	<p>Ik heb teveel werk en te weinig tijd om het in te doen</p> <p>Door mijn werk houd ik weinig tijd over voor andere activiteiten buiten het werk</p> <p>Ik krijg vaak het gevoel dat ik getrouwd ben met de organisatie</p> <p>Als de telefoon overgaat als ik thuis ben, ben ik bang dat het werkgerelateerd is</p> <p>Ik heb het gevoel dat ik nooit een vrije dag heb</p> <p>Ik besteed zoveel tijd aan mijn werk dat ik door de bomen het bos niet meer zie</p>
Betrokkenheid	<p>Ik zou graag de rest van mijn loopbaan in deze organisatie blijven werken</p> <p>Ik vind het leuk om over deze organisatie te praten met mensen van buiten deze organisatie</p> <p>Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen</p> <p>Ik denk dat ik me aan een andere organisatie net zo makkelijk zou kunnen hechten als aan deze organisatie</p> <p>Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie</p> <p>Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie</p> <p>Deze organisatie betekent veel voor mij</p> <p>Ik voel me thuis in deze organisatie</p>
Verloopgeneigdheid	<p>Ik ga waarschijnlijk op korte termijn op zoek naar een nieuwe baan</p> <p>Op dit moment ben ik actief aan het zoeken naar een andere baan in een andere organisatie</p> <p>Ik ben niet van plan om mijn baan op te zeggen</p> <p>Ik ga komend jaar niet actief op zoek naar een andere baan in een andere organisatie</p>
Zinvolheid	<p>Mijn werk draagt sterk bij aan het succes van de organisatie</p> <p>Soms begrijp ik niet volledig wat het doel is van mijn werk</p> <p>Mijn werk is erg belangrijk en waardevol</p> <p>Ik vraag me vaak af wat het belang is van mijn baan</p> <p>Ik heb vaak het gevoel dat mijn werk niet erg belangrijk is</p> <p>Ik begrijp hoe mijn werk past bij het doel van deze organisatie</p> <p>Ik begrijp hoe mijn werk past bij het werk dat mijn collega's doen</p> <p>Mijn werk is waardevol voor de maatschappij</p>
Werk privé verrijking	<p>Mijn betrokkenheid in mijn werk...</p> <p>Helpt mij om me persoonlijk voldaan te voelen en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn</p> <p>Geeft me een gevoel van prestatie en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn</p> <p>Geeft me een gevoel van succes en dit helpt me om een beter gezins-/huishoudlid te zijn</p>