

Autonomie in het werk: hulpbron of bron van stress?

Een studie naar de relatie tussen autonomie, werkstress
en individuele verschillen

J.M. (Annemieke) Kreeft - 373046

Master Arbeid, Organisatie en Management

Faculteit der Sociale Wetenschappen

Begeleidend docent: Prof. dr. F. (Ferry) Koster

Beoordelaar: dr. F (Fabian) Dekker

15 maart 2015

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Inleiding	4
Probleemstelling	6
Doelstelling	6
Vraagstelling	7
Wetenschappelijke relevantie	7
Maatschappelijke relevantie	8
Theoretisch kader	8
Werkstress	8
Autonomie	10
De relatie tussen autonomie en werkstress	11
Autonomie als hulpbron	11
Autonomie als bron van stress	12
Autonomie, werkstress en individuele verschillen	13
Veranderingsgerichtheid	14
Hypothesen	16
Methoden	16
Dataset	16
Operationalisering	17
Controlevariabelen	19
Multi-level analyse	19
Analysestrategie	19

Resultaten	20
Beschrijvende resultaten	20
Resultaten autonomie, werkstress en veranderingsgerichtheid	21
Vormen van autonomie	22
Autonomie en veranderingsgerichtheid	23
Conclusie	23
Literatuur	25
Appendix A: Variabelen beschreven per land	31

Summary

Work autonomy is mostly associated with positive work outcomes such as job satisfaction, internal motivation and increased work performance. However, recent research shows that autonomy may also be related to negative outcomes such as work stress. This study examines whether work autonomy is positively or negatively correlated with work stress and attempts to explain earlier contradictory findings on this relation by investigating the change orientation of employees. This is done utilizing the Portrait Value Questionnaire (PVQ) of Schwartz as found in the European Social Survey (2010), focusing specifically on the openness to change. Results show that both work autonomy and openness to change are negatively related to work stress. But openness to change does not seem to affect the relationship between autonomy and work stress. The expectation that a change-orientation would strengthen a negative relationship between work autonomy and work stress could not be confirmed.

Keywords

Work stress, work autonomy, change orientation, Portrait Value Questionnaire

Inleiding

Autonomie in het werk krijgt vandaag de dag veel aandacht. Zo vraagt het 'Het Nieuwe Werken' bijvoorbeeld autonome, zelfsturende, dynamische en multi-inzetbare werknemers (Baane, Houtkamp & Knotter, 2010). Het Nieuwe Werken is een breed begrip en kan gezien worden als een visie om werk effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker. Die visie wordt gerealiseerd door de medewerker centraal te stellen en hem - binnen bepaalde grenzen - de ruimte en vrijheid te geven in het bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie hij werkt (Bijl, 2009).

Autonomie lijkt dus een steeds belangrijker kenmerk te worden van werk. Helemaal nieuw is de aandacht voor autonomie in het werk echter niet. Vanaf de jaren zestig is autonomie als belangrijke factor benoemd bij het motiveren van werknemers (Herzberg, 1968). Sindsdien is er veel onderzoek gedaan naar de effecten van autonomie op werkuitkomsten, waaronder arbeidstevredenheid, motivatie, werkinzet,

werkprestaties en werkstress (Hackman & Oldham, 1976, 2010; Karasek, 1979; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004).

In een aantal theoretische modellen is autonomie onder andere benoemd als een positief werkkenmerk, als energiebron in het werk of als een hulpbron bij hoge werkdruk. Deze onderzoeken laten zien dat autonomie positief samenhangt met arbeidstevredenheid en dat het leidt tot minder werkstress (Hackman & Oldham, 1976; Karasek, 1979; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

Maar niet alle onderzoeken tonen aan dat autonomie samengaat met bovengenoemde, positieve werkuitskomsten. In recent onderzoek veronderstelt Heesbeen (2013) eveneens dat autonomie in het werk leidt tot minder werkstress, maar zijn onderzoek toont juist aan dat autonomie samengaat met een toename in werkstress. Een mogelijke verklaring hiervoor is volgens Heesbeen dat het ervaren van autonomie in het werk leidt tot een grotere verantwoordelijkheid en daarmee tot het ervaren van meer werkstress.

De Franse filosoof Foucault (in Knights en Willmott, 2002, p 63) beschreef in 1982 al dat autonomie mensen op zichzelf terugwerpt en kan leiden tot een gevoel van sociale isolatie. Warr (2007) veronderstelt dat de verantwoordelijkheid en het gebrek aan structuur die autonomie met zich mee brengen op termijn zelfs schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid van de werknemer. Hackman en Oldham (1976, 2010) brachten autonomie al eerder in verband met een toename in verantwoordelijkheidsgevoel, maar zij vinden niet het bewijs dat dit negatieve gevolgen heeft voor de werknemer. Dit roept de vraag op waarom autonomie in het werk in sommige gevallen wél en in andere gevallen niet samengaat met het ervaren van werkstress. Daarom wordt in deze scriptie onderzocht of autonomie in het werk leidt tot meer of minder werkstress. Omdat diverse onderzoeken aantonen dat autonomie positiever wordt ervaren wanneer werknemers bijpassende persoonlijkheidskenmerken hebben en het vermogen hebben om met autonomie in het werk om te gaan (De Jonghe en Furda, 1995; Warr, 2007) wordt vervolgens onderzocht of de mate waarin werknemers open staan voor verandering de eerdere, tegenstrijdige onderzoeksuitkomsten kan verklaren.

Deze wijze van verklaren van de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress sluit aan bij eerder onderzoek, waaronder dat van Slijkhuis (2012). Zij gaat in haar proefschrift in op de tegenstrijdige resultaten die bekend zijn over de relatie tussen autonomie en intrinsieke motivatie. Uit haar studie blijkt dat autonomie in het werk niet in alle gevallen leidt tot intrinsiek gemotiveerde werknemers. Als verklaring

voor deze uitkomst noemt ze verschillen in de persoonlijke behoeften van werknemers. “Hoewel een meerderheid van de werknemers profiteert van Het Nieuw Werken, doen sommigen dat niet. Het is waarschijnlijk dat de hoge mate van vrijheid en autonomie die Het Nieuwe Werken met zich mee brengt ook zorgt voor enige ambiguïteit en onzekerheid” (Slijkhuis, 2012, p. 7).

In deze scriptie wordt, in lijn met eerder onderzoek (Hackman & Oldham, 1976, Schaufeli & Bakker, 2004, Slijkhuis 2012), getoetst of verschillen tussen werknemers een verklaring vormen voor het wisselende effect dat autonomie heeft op werkuitkomsten. Ervaren werknemers inderdaad minder werkstress wanneer zij over persoonskenmerken beschikken die aansluiten bij hun werksituatie? Eerder onderzoek toont aan dat er een verschil is in de mate waarin autonomie in het werk mensen motiveert (Hackman & Oldham, 1976; Slijkhuis, 2012). Met deze conclusie in gedachten is het denkbaar dat autonomie in het werk eveneens leidt tot verschillen in het ervaren van werkstress.

De specifieke vraag die in deze scriptie wordt beantwoord, is of de mate waarin werknemers openstaan voor verandering een verklaring vormt voor de tegenstrijdige resultaten die bekend zijn over de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress. Dit wordt gedaan aan de hand van het waardenmodel van Schwartz (2001). Schwartz heeft een waardenmodel ontwikkeld waarmee het mogelijk is om de mate van veranderingsgerichtheid vast te stellen. In het vervolg van dit schrijven wordt het waardenmodel besproken. De hypothesen, die eveneens in het vervolg worden genoemd en toegelicht, worden getoetst op basis van de European Social Survey 2010 (ESS, 2010). Deze dataset bevat gegevens die het mogelijk maken om de begrippen autonomie, werkstress en veranderingsgerichtheid te meten en met elkaar te verbinden.

Probleemstelling

Doelstelling

Dit onderzoek heeft twee doelstellingen. De eerste doelstelling is te achterhalen wat de relatie is tussen de ervaren autonomie in het werk en de ervaren werkstress. Is autonomie inderdaad een positief werkkenmerk, een hulpbron of energiebron zoals verschillende theoretische modellen tonen, of kan het ervaren van autonomie ook leiden tot negatieve werkuitkomsten, zoals werkstress? De tweede doelstelling

is te achterhalen of de mate waarin werknemers open staan voor verandering een verklaring is voor de gevolgen van autonomie in het werk.

Vraagstelling

Bij dit onderzoek is een vraagstelling geformuleerd die aansluit bij de doelstelling om de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress zowel te achterhalen als te verklaren. Deze vraagstelling is als volgt geformuleerd:

“Is de veranderingsgerichtheid van werknemers een verklaring voor de relatie tussen ervaren autonomie in het werk en ervaren werkstress?”

Wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek draagt op drie manieren bij aan bestaand onderzoek. Ten eerste geeft dit onderzoek inzicht in de relatie tussen autonomie als werkkenmerk en werkstress als werkuitkomst. Het onderzoek gaat daarmee in op de werking van autonomie en kan bestaande theoretische modellen op het gebied van taakontwerp (Hackman & Oldham, 1976; 2010; Karasek, 1979; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker; 2004) aanvullen en de resultaten daarvan aanscherpen.

Ten tweede draagt dit onderzoek bij aan het verklaren van tegenstrijdige onderzoeksuitkomsten met betrekking tot de relatie tussen autonomie en werkuitkomsten (Heesbeen, 2013; Slijkhuis, 2012). Dit wordt gedaan door in te gaan op de veranderingsgerichtheid van werknemers aan de hand van het waardenmodel van Schwartz (2001). Er zijn meerdere studies die persoonskenmerken opnemen, maar een verschil in veranderingsgerichtheid is, voor zover bekend, nog niet eerder op deze wijze toegepast om de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress te verklaren. Daarmee is dit onderzoek een aanvulling op eerder onderzoek, waaronder dat van Slijkhuis (2012). Zij betreft persoonlijke verschillen op de relatie tussen autonomie en motivatie.

De derde bijdrage heeft betrekking op de data die worden gebruikt. Bij de uitkomsten uit eerder aangehaalde onderzoeken hebben de data betrekking op een beperkte groep mensen (Slijkhuis, 2012) op een specifieke nationaliteit (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) of een select aantal beroepsgroepen (Karasek, 1979). De dataset die in dit onderzoek wordt gebruikt omvat een groot aantal respondenten uit zevenentwintig Europese landen waardoor uitspraken kunnen worden gegeneraliseerd.

Maatschappelijke relevantie

Het inzicht in de werking van autonomie is ook maatschappelijk relevant. “De kosten van psychosociale arbeidsbelasting zijn in Nederland op 4 miljard euro per jaar geschat. Een goed inzicht in de werkkenmerken die uitputting en daarmee samenhangend: arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en verloop, beïnvloeden, is daarmee zowel theoretisch als beleidsmatig relevant” (Van Ruysseveldt, Smulders en Taverniers, 2008, p 227.). Het feit dat niet iedereen baat heeft bij autonomie in het werk is in wetenschappelijk onderzoek onderbelicht (Slijkhuis, 2012). Dit onderzoek geeft inzicht in het effect dat autonomie in het werk heeft op verschillende typen individuen en geeft daarmee ook inzicht in de wijze waarop taken kunnen worden afgestemd op het individu. “Taken en functies zijn het resultaat van afspraken binnen een organisatie over hoe het werk verdeeld wordt. Dat zijn afspraken die door mensen zijn gemaakt, en dus ook door mensen te wijzigen” (Zijlstra, Mulders & Nijhuis, 2009, p 299).

Theoretisch kader

In dit theoretisch kader wordt achtereenvolgens ingegaan op de centrale begrippen in de probleemstelling, te weten: werkstress, autonomie, de positieve en negatieve effecten van autonomie en de rol van individuele verschillen bij de beleving van autonomie en werkstress. Tot slot gaat de studie aan de hand van het waardenmodel van Schwartz (2001) in op het begrip veranderingsgerichtheid.

Werkstress

“Werknemers in geïndustrialiseerde landen hebben in de afgelopen jaren in toenemende mate te maken met veranderingen in en rondom arbeid” (Schaufeli & Bakker, 2013, p 24.). Veranderingen zoals het intensiveren van arbeid, voortdurende organisatorische wijzigingen, nieuwe technologieën en hogere (mentale) werkbelasting zorgen ervoor dat de risico’s die verbonden zijn aan werk verschuiven van het fysieke naar het psychosociale vlak. Dit psychosociale vlak kan worden gezien als een combinatie van cognitieve, emotionele en sociale aspecten die invloed uitoefenen op de werknemer. Vooral het feit dat het werk veel van de cognitieve vermogens van de werknemer vraagt, zorgt ervoor dat het werk als intensief ervaren wordt. Er wordt van werknemers gevraagd dat ze zelfstandig kunnen opereren en bereid zijn verantwoordelijkheid te dragen. Tegelijkertijd worden er hoge eisen gesteld aan de professionaliteit en de kwaliteit van de dienstverlening (Zijlstra, Mulders & Nijhuis, 2009).

Een van de risico's die verbonden is aan de veranderingen rondom arbeid is werkstress. In het onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting speelt werkstress dan ook een belangrijke rol (Houtman, Smulders & van den Berg, 2006; Schaufeli & Bakker, 2013).

“Aangezien mensen een belangrijk deel van hun leven op hun werk doorbrengen, is het van groot belang om de oorzaken en gevolgen van werkstress in kaart te brengen. Dit is niet alleen belangrijk omdat stress nu eenmaal onaangenaam is, maar ook omdat langdurige werkstress de gezondheid kan beïnvloeden” (van Doornen, 2006, p 71). Werkstress leidt tot minder tevredenheid en betrokkenheid onder werknemers (Schaufeli & Bakker, 2013).

In de literatuur is weinig eenduidigheid over de vraag hoe werkstress precies gedefinieerd moet worden. Er worden verschillende termen gebruikt, zoals werklust (workload), werkeisen (job demands), werkdruk en werkstress. Werkeisen of een hoge werkdruk worden daarbij vaak benoemd als een stressor: een externe veroorzaker van werkstress (Karasek 1979; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Werkstress heeft stressoren op zowel organisatorisch als individueel niveau (Van Ruysseveldt, Cambré, Depicekre & Adiele, 2004; Thompson, 2011).

Er is ook een aantal werkgerelateerde, situationele factoren te noemen die samen hangen met werkstress, waaronder de hoogte van werklust, de mate van controle die de werknemer heeft, de mate van steun die de werknemer ontvangt, de mate waarin rolverwachtingen duidelijk zijn en de mate waarin organisatieveranderingen goed worden begeleid (Health and Safety Executive, z.d.).¹

Andere benaderingen richten zich op de gevolgen die op individueel niveau kenmerkend zouden zijn, zoals negatieve emoties of een verminderd concentratievermogen. Deze gevolgen zijn op individueel niveau onder te verdelen in fysiologische gevolgen, gevolgen voor (werk)prestaties, gevolgen voor sociale relaties en psychologische gevolgen (Buunk, Van der Pligt, Den Boer, 1991). Naast stressoren vanuit de omgeving kan werkstress dus ook als subjectieve beleving of als een meetbaar lichamelijk effect worden gezien (Van Doornen, 2006).

Ook wordt werkstress vaak in verband gebracht met een onbalans of discrepantie. Zo stellen Cranwell-ward en Abbey (2005) “Stress occurs when there is a perceived imbalance between pressure and coping resources for a particular situation” (p. 28). Ook de werkstressdefinitie van de Wereld Gezondheid

¹ De Health and Safety Executive is de Britse onafhankelijke instelling (regulator) ter bevordering van werkgerelateerde gezondheid, veiligheid en ziekte.

Organisatie sluit bij deze benadering aan: “Werkstress is de reactie die individuen vertonen wanneer ze worden geconfronteerd met werkeisen en werkdruk die niet overeenkomen met de kennis en vaardigheden die ze hebben en hun capaciteiten op de proef stellen” (Stavroula, Griffiths & Cox, 2003, p. 3). De Sitter (1994) definieert de discrepantie op organisatieniveau en stelt dat werkstress een reactie is op een situatie waarbij men in de uitvoering van het werk voortdurend geconfronteerd wordt met problemen, terwijl de organisatie van het werk niet de mogelijkheden verschaft om die problemen op te lossen. De beleving van werkstress door de werknemer wordt in deze scriptie in verband gebracht met de beleving van autonomie. Kan het ervaren van autonomie in het werk als een stressor worden gezien? En zo ja, in welk geval?

Autonomie

Het begrip autonomie is in verschillende onderzoeksdomeinen uitgediept waaronder leiderschap, organisatiecultuur, professionalisme en taakontwerp (Breugh, 1985). Taakontwerp richt zich op het vergroten van de motivatie van werknemers door functies op een juiste manier in te richten. Maar taakontwerp kan ook een middel zijn om rekening te houden met de specifieke mogelijkheden en beperkingen van bepaalde groepen (Zijlstra, Mulders & Nijhuis, 2009). Deze scriptie richt zich op de relatie tussen autonomie als werkkenmerk en stress als werkuitkomst en op de vraag of autonomie verschillend kan worden ervaren. Deze scriptie sluit daarmee het meest direct aan bij literatuur over taakontwerp.

Onderzoekers maken onderscheid tussen drie vormen van autonomie, te weten autonomie in het bepalen van de inhoud van het werk, autonomie in het uitvoeren van het werk en autonomie in het bepalen wanneer of waar het werk wordt uitgevoerd (Jin & Lee, 2012). Barrett (2004) vat het samen als autonomie op organisatie-, taak- en individueel niveau.

In Breugh's (1985) definitie van autonomie worden er eveneens duidelijk drie vormen van autonomie onderscheiden. Hij definieert autonomie als “de mate van controle of beslissingsruimte die de werknemer kan uitoefenen met betrekking tot werkmethoden (hoe), werkplanning (timing) en werkcriteria (wat)” (p. 556). Deze scriptie sluit het meeste aan bij de definitie van Breugh. Zowel de vrijheid in het ‘wat’, het ‘hoe’ als in de ‘timing’ zijn in deze scriptie ingesloten in de meting van het begrip autonomie. Daarnaast worden deze drie vormen van autonomie in deze scriptie apart onderscheiden in relatie tot werkstress om te onderzoeken of er verschil is in de mate waarin de drie vormen gerelateerd zijn

aan werkstress. Het maken van onderscheid of het aanbrengen van gradaties in de mate van autonomie is in lijn met eerdere studies (Zijlstra, Den Hoedt & De vries, 2000; Jin & Lee, 2012).

De relatie tussen autonomie en werkstress

In het vervolg van deze scriptie wordt aandacht besteed aan de relatie tussen het ervaren van autonomie in het werk en het ervaren van werkstress. Er wordt een aantal studies besproken die eerder zijn ingegaan op de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress. Eerst wordt ingegaan op de positieve gevolgen van autonomie in het werk (autonomie als hulpbron) en vervolgens op de mogelijke negatieve effecten van autonomie in het werk (autonomie als bron van stress).

Autonomie als hulpbron

Er zijn verschillende theoretische modellen over taakontwerp die autonomie als hulpbron opnemen en een relatie leggen met werkuitkomsten. In deze literatuur wordt autonomie gezien als een werkkenmerk met positieve gevolgen voor werknemers (Hackman & Oldham, 1976; 1980; Neuman, Edwards, & Raju, 1989; Parker & Wall, 1998;) of als een werkkenmerk dat de negatieve gevolgen van bepaalde andere werkkenmerken afzwakt (Karasek, 1979; Bakker, Demerouti, Taris, 2003; Alarcon, 2011).

Het Job Demand-Control model (JD-C model) van Karasek (1979) is een van de theoretische benaderingen die autonomie in verband brengt met het ervaren van minder werkstress. Dit model stelt dat werkomgevingen enerzijds worden gekenmerkt door werkeisen (job demands) en anderzijds door hulpbronnen (job resources). De combinatie van hoge werkeisen en afwezigheid van hulpbronnen zou leiden tot stress. Het ervaren van autonomie wordt in dit model als een hulpbron of buffer benoemd. Dit betekent dat het ervaren van autonomie ervoor kan zorgen dat werkstress vermindert. Een gebrek aan autonomie zou volgens dit model samengaan met meer werkstress. Waarom een gebrek aan autonomie samengaat met meer werkstress, wordt door Karasek niet toegelicht. “De aard van de interactie is vreemd genoeg nooit uitgewerkt” (De Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2006, p 34). In latere empirische onderzoeken is het interactie-effect dat Karasek veronderstelt niet gevonden (de Rijk, Le Blanc, Schaufeli & De Jonge, 1998; Le Blanc, De Jonge & Schaufeli, 2013).

Ook in het vergelijkbare, meer recente Job Demands-Resources model (JD-R model) is een onderscheid gemaakt tussen werkeisen en energiebronnen. Een energiebron is een aspect van het werk die

bijdraagt aan het realiseren van taakdoelstellingen; de negatieve gevolgen van werkeisen vermindert en de persoonlijke groei en ontwikkeling van de werknemer stimuleert (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Autonomie wordt in dit model benoemd als een werkgerelateerde energiebron die de relatie tussen werkdruk en werkstress verzwakt. In dezelfde lijn is aangetoond dat autonomie de effecten van een burn-out, zoals emotionele uitputting en verminderde bekwaamheid, afzwakt (Alcaron, 2011).

Autonomie als bron van stress

Hoewel autonomie in de meeste literatuur over taakontwerp als een positief werkkenmerk wordt belicht, zijn er in recente onderzoeken ook andere resultaten gevonden. Ruysseveldt (2006) toetst verschillende bekende modellen die de relatie tussen autonomie en werkstress belichten, waaronder het eerder genoemde model van Karasek (1979) en het model van Bakker, Demerouti en Euwema (2005). Hij concludeert dat zelfstandigheid in het werk weliswaar een significante, maar geen sterke voorspeller is voor het ervaren van minder werkstress.

Warr (2007) maakt een onderscheid tussen werkkenmerken die een constant positief effect hebben op werknemers, en werkkenmerken die aanvankelijk positief zijn, maar uiteindelijk schadelijk kunnen zijn voor werknemers. Te veel autonomie kan volgens Warr schadelijk zijn voor de gezondheid van de werknemer vanwege een gebrek aan structuur en een te grote mate van verantwoordelijkheid. Ook Slijkhuis (2012) toont in haar proefschrift aan dat het effect van autonomie op werkuitkomsten, zoals tevredenheid en werkinzet, niet zonder meer positief is, maar dat dit mede wordt bepaald door verschillen tussen individuen. Hierover volgt in de volgende paragraaf meer. In het recente onderzoek van Heesbeen (2013) wordt verondersteld dat autonomie samengaat met minder werkstress, maar zijn onderzoek toont juist aan dat autonomie samengaat met meer werkstress. Volgens Heesbeen is een mogelijke verklaring voor het gevonden verband tussen autonomie en werkstress de grotere verantwoordelijkheid waartoe het hebben van autonomie in het werk leidt.

Ook wordt in relatie tot werkstress onderscheid gemaakt tussen verschillende aspecten van autonomie, zoals controle over tijd of controle over de inhoud van het werk. Het aspect 'invloed op besluitvorming' zou specifiek samengaan met meer stress (Zijlstra, Den Hoedt en De Vries, 2000). Het aspect 'controle over tijd' is weinig onderzocht en levert gevarieerde resultaten op (Jin & Lee, 2012).

Autonomie, werkstress en individuele verschillen

Eerder onderzoek naar de relatie tussen autonomie en werkstress levert dus een tegenstrijdig beeld op. In onderzoeken die ingaan op de relatie tussen autonomie in het werk en werkuitkomsten is deze tegenstrijdigheid al verder uitgediept door in te gaan op verschillen in kenmerken en behoeften tussen werknemers. De meeste psychologische benaderingen veronderstellen namelijk dat menselijk gedrag het resultaat is van een interactie tussen persoon en omgeving (Schaufeli & Taris, 2013).

Verschillen in persoonlijke aanleg kunnen leiden tot een andere interpretatie van en een andere reactie op de omgeving (Swider & Zimmerman, 2010). Met andere woorden: de gevolgen van het ervaren van autonomie in het werk hangen mogelijk af van persoonlijke kenmerken, vermogens en behoeften van de werknemer. Kessels (2004) stelt zelfs dat het begrip autonomie niet alleen verwijst naar de ruimte om zelf richting te geven aan het werk, maar ook naar het vermogen om het werk daadwerkelijk zelf vorm te geven. Zo blijkt uit onderzoek van de Rijk, Le Blanc, Schaufeli en de Jonge (1998) dat het effect dat autonomie heeft op werkstress afhangt van de mate waarin werknemers op een actieve manier (active coping) met hun problemen omgaan. Alleen voor werknemers die op een actieve manier met problemen omgaan, is autonomie een hulpbron. Voor zogenaamde 'niet-actieven' leidt een hoge werkdruk altijd tot stress, ongeacht de hoeveelheid autonomie (Furda, 1995). In dezelfde lijn stellen Schaufeli en Bakker (2013) dat de mate waarin een persoon erin slaagt om werkdruk op te vangen mede wordt bepaald door het persoonlijke vermogen om met de stress om te gaan. Ook kan stress ontstaan doordat de persoonlijke voorkeuren niet overeenkomen met de eisen in het werk. Warr (2007) veronderstelt dat "werkkenmerken een sterker effect zullen hebben op het welbevinden van werknemers die een bijpassend persoonskenmerken bezitten" (Schaufeli & Taris, 2013, p34.). Zijn veronderstelling is later getoetst (Boer, De Jonge, Hamers, 2003) en laat zien dat de positieve relatie tussen autonomie en tevredenheid sterker is naarmate werknemers een grotere behoefte hebben aan autonomie.

Ook Hackman en Oldham (1976; 2010) gaan in een van hun eerste studies naar werkkenmerken al in op individuele verschillen. Individuele verschillen bepalen volgens hen hoe er op werkkenmerken wordt gereageerd. Dit verschil hebben zij uitgedrukt als "de mate waarin het individu positief reageert op mogelijkheden tot persoonlijke groei en ontwikkeling in het werk" (*Growth Need Strength, GNS*). Zij concluderen dat de positieve relatie tussen autonomie en intrinsieke motivatie sterker is voor personen met een hoog GNS. Autonomie zorgt volgens Hackman en Oldham voor een gevoel van persoonlijke

verantwoordelijkheid voor werkuitkomsten. Hoewel dit volgens de onderzoekers altijd een positief effect heeft op werkuitkomsten, concluderen zij dat dit door personen met een hoog GNS het sterkst wordt gewaardeerd.

Ook Slijkhuis (2012) gaat in haar proefschrift in op het effect van individuele verschillen op de relatie tussen autonomie en werkuitkomsten. Zij doet dit aan de hand van verschillen in de persoonlijke behoefte aan structuur (*Personal Need for Structure*, PNS). PNS kan worden gedefinieerd als “de behoefte aan duidelijkheid en afkeer van tegenstrijdigheid” (Neuberg, Newsom, 1993; Thompson, Naccarato, Parker, Moskowitz, 2001). De conclusies van Slijkhuis over het effect van persoonlijke verschillen wijken voor een deel af van andere onderzoeken. Autonomie heeft volgens haar alleen een positief effect op werkuitkomsten voor personen met een lage behoefte aan structuur. De neiging die personen met een hoge PNS hebben om hun omgeving te structureren en de wijze waarop zij informatie verwerken, zorgen er volgens Slijkhuis voor dat de positieve effecten van het werkkenmerk autonomie voor hen uitblijven.

Verschillen tussen individuen kunnen dus een rol spelen in de relatie tussen autonomie en werkstress. Deze verschillen in aanleg of voorkeur tussen mensen worden in eerdere onderzoeken wisselend benoemd. In deze studie wordt de veranderingsgerichtheid van werknemers belicht.

Veranderingsgerichtheid

Veranderingsgerichtheid kan worden gedefinieerd als een positieve houding jegens verandering en de bereidheid om veranderingen te steunen. Het tegenovergestelde van veranderingsgerichtheid is het hebben van een weerstand tegen verandering (Wanberg & Banas, 2000). De mate waarin respondenten open staan voor verandering wordt in deze scriptie in verband gebracht met relatie tussen ervaren autonomie in het werk en ervaren werkstress. Dit is in lijn met eerdere studies, waar verschillen in behoefte aan structuur en behoefte aan groei in verband zijn gebracht met autonomie en werkuitkomsten.

Het begrip veranderingsgerichtheid wordt in deze scriptie uitgewerkt aan de hand van de Portrait Value Questionnaire van Schwartz (2001), een survey waarin persoonlijke waarden zijn gemeten².

² De ESS is eerder gebruikt om de PVQ van Schwartz toe te passen (Verkasalo, Lönnqvist, Lipsanen & Helkama, 2001). De dimensie veranderingsgerichtheid versus conservatisme is in verband gebracht met onder andere geslacht, leeftijd, maar ook politieke voorkeur (rechts/links) en geloofsovertuiging. De PVQ is daarnaast eerder gebruikt om een relatie te leggen tussen persoonskenmerken en werkuitkomsten (Bruyninckx & Valkeneers, 2010).

Schwartz heeft dit concept in meerdere studies uitgediept. Hij is een van de eersten die het mogelijk maakt een relatie te leggen tussen persoonlijke waarden en de beleving van werkkenmerken.

Persoonlijke waarden of voorkeuren hebben invloed op de manier waarop een persoon een situatie interpreteert, het belang dat een persoon ergens aan hecht en de manier waarop een persoon zich in bepaalde omstandigheden gedraagt (Schwartz, 1996; 2001) Persoonlijke waarden worden door Schwartz omschreven als wensen of doelen, variërend in belang, die dienen als richtlijnen in het leven van mensen (Schwartz & Savig, 1995; Schwartz et al, 2001).

Schwartz komt in zijn studie tot tien universele waarden die menselijk gedrag sturen. Een aantal daarvan voegt hij samen en leiden tot het concept veranderingsgerichtheid. Veranderingsgerichtheid wordt onder andere gevormd door het belang dat men hecht aan keuzevrijheid, aan nieuwe ideeën, aan creativiteit en aan avontuur en spanning. Gelet op de uitkomsten van eerder onderzoek waar individuele verschillen een rol spelen (Hackman & Oldham 1976; Schaufeli & Bakker, 2004; Slijkhuis, 2012) is de verwachting dat de mate waarin werknemers openstaan voor verandering invloed heeft op de relatie tussen autonomie en werkstress. De verwachting is specifiek dat veranderingsgerichtheid de relatie tussen autonomie en werkstress afzwakt. “Voor personen met een grote openheid wordt verwacht dat ze een grotere intellectuele nieuwsgierigheid hebben en meer open staan voor hun omgeving. Vanwege deze houding wordt verwacht dat gedachten over toekomstige, onzekere werksituaties voor hen niet ongemakkelijk zijn. Integendeel, personen met een grote mate van openheid zullen dit juist als een kans zien” (Swider & Zimmerman, 2010, p 490.) Voor personen die niet veranderingsgericht zijn is de verwachting dat zij het werkkenmerk autonomie negatief beleven. De voorkeur voor verandering kan daarnaast worden gerelateerd aan de eerder besproken studies waarin de concepten GNS en PNS zijn uitgewerkt. Een overzicht van de items die worden gebruikt in deze studie en de eerder genoemde studies van Slijkhuis (2012) en Hackman en Oldham (1976) is weergegeven in tabel 1.

Tabel 1. Samenvatting van gebruikte items in PVQ (Naar Schwartz uit ESS, 2010), PNS (Neuberg & Newsom, 1993) GNS (Hackman & Oldham, 1976)

Veranderingsgerichtheid	Laag PNS	Hoog GNS
Keuzevrijheid	Spontaniteit	Innovatief en creatief werk
Avontuur en spanning	Onvoorspelbaarheid	Belangrijke beslissingen nemen
Nieuwe en andere dingen proberen	Geen kaders en regels	Verantwoordelijkheid naar prestatie
Nieuwe ideeën en creativiteit	Afwisseling	Zelfontplooiing
Bewondering	Ongestructureerde omgeving	Uitdagend werk
Goede tijd	Aanpassend / flexibel	Nieuwe kansen
Plezier en genot		

Hypothese

De bovenstaande uiteenzetting van de concepten werkstress, autonomie en de relaties hiertussen in eerder onderzoek leidt tot de volgende hypothese: *Naarmate werknemers veranderingsgerichter zijn, is er een sterker negatief verband tussen autonomie in het werk en werkstress.* Er is geen aanname gedaan over de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress omdat in hier in de literatuur geen eenduidigheid over bestaat.

Methoden

Dataset

De hypothesen zijn getoetst met behulp van kwantitatieve data uit de European Social Survey (ESS). De ESS is een grootschalig en cross-nationaal survey dat sinds 2001 iedere twee jaar wordt afgenomen in een groot aantal landen. Naast een aantal standaardvragen wordt per ronde een extra thema bevraagd. Het thema ‘familie, werk en welzijn’, dat in 2010 is uitgevraagd, biedt mogelijkheden tot het operationaliseren van de variabelen autonomie in het werk en werkstress. De items die ingaan op persoonlijke waarden zijn gebruikt om de variabele veranderingsgerichtheid te meten. De ESS 2010 bevat gegevens van respondenten uit 27 landen. In de geraadpleegde literatuur zijn geen duidelijke aanwijzingen gevonden voor het benadrukken van een specifiek land of een specifieke groep van landen. Daarom worden respondenten uit alle 27 landen meegenomen in de analyse. Het aantal respondenten na een selectie op

geldige waarden is 20447. Het aantal respondenten per land varieert van 403 (Litouwen) tot 1448 (Duitsland).

Operationalisering

Er volgt een toelichting op items die per variabele zijn gebruikt. Iedere variabele is gemeten aan de hand van meerdere vragen. Daarbij geldt voor alle variabelen dat de respondent ten minste 66% procent van de vragen heeft beantwoord om te worden meegenomen in de analyse.

Tabel 2. Betrouwbaarheidscoëfficiënten van de variabelen

Variabele	Aantal items	Cronbach's Alpha	Min aantal items beantwoord
Werkstress	4	0,75	3 (75%)
Autonomie in het werk	3	0,86	2 (66%)
Veranderingsgerichtheid	7	0,78	5 (71%)

Afhankelijke variabele: werkstress

Werkstress wordt gemeten aan de hand van 4 items uit de ESS 2010. De indicatoren meten respectievelijk hoe vaak de respondent: zich buiten werktijd druk maakt over werkproblemen; zich na het werk te moe voelt om te genieten van de dingen die hij thuis zou willen doen; zich door het werk verhinderd voelt om tijd te spenderen aan partner of familie; merkt dat zijn familieleden moeite hebben met de druk die wordt veroorzaakt door zijn werk. De antwoorden op de 4 vragen zijn gemeten op een schaal van 1 tot 5, waarbij 1 “nooit” en 5 “altijd” betekent. Bezorgdheid, vermoeidheid en tijdgebrek in relatie tot het werk worden beschouwd als indicatoren voor het ervaren van werkstress. Deze indicatoren sluiten ook aan bij eerder aangehaalde literatuur waarin werkstress als subjectieve beleving van sociale en fysiologische factoren wordt gezien (Buunk, Van der Pligt, Den Boer, 1991; Van Doornen 2006). De samenstelling van de variabele is betrouwbaar ($\alpha = 0,75$). De respondenten die minimaal 3 van de 4 items hebben ingevuld, zijn meegenomen in de analyse (75%).

Onafhankelijke variabele: autonomie in het werk

Autonomie in het werk wordt gemeten aan de hand van 3 items uit de ESS 2010. Deze items sluiten aan bij de eerder genoemde definitie van Breugh's (1985). De items meten respectievelijk of de respondent: mag beslissen hoe het werk georganiseerd wordt (hoe); invloed mag uitoefenen op beleidsbeslissingen (wat); het tempo van het werk mag bepalen (timing). Deze 3 items zijn gemeten op een schaal van 0 tot

10, waarbij 0 “ik had/heb geen invloed” en 10 “ik had/heb totale controle” betekent. Deze 3 items samen leveren een betrouwbare schaal op ($\alpha = 0,86$). De respondenten die minimaal 2 van de 3 items hebben ingevuld, zijn meegenomen in de analyse (66%).

Verklarende variabele: veranderingsgerichtheid

Veranderingsgerichtheid wordt in dit onderzoek uitgewerkt met behulp van 21 items uit de ESS 2010. Deze 21 items zijn te herleiden tot de Portrait Value Questionnaire van Schwartz (2001). Alle items zijn gemeten op een schaal van 1 t/m 6. Alle items zijn zo hergecodeerd dat 1 is “past helemaal niet bij mij” en 6 is “past helemaal niet bij mij”. De 21 items zijn te verdelen in 4 oriëntaties, waarvan type 1 – veranderingsgerichtheid - wordt gebruikt in deze scriptie. De andere 3 oriëntaties - conservatisme, egoïsme en altruïsme - vallen buiten de scope van deze studie en zijn in de analyses dan ook buiten beschouwing gelaten.

De variabele veranderingsgerichtheid is samengesteld met 7 van de 21 items uit de Portrait Value Questionnaire. Samen vormen deze items in het model van Schwartz de oriëntatie veranderingsgerichtheid. De samenhang van deze onderliggende items is gecontroleerd door middel van een betrouwbaarheidsanalyse. Alleen de respondenten die minimaal 5 van de 7 items (71%) hebben ingevuld, zijn meegenomen in de analyse. De score op de variabele is berekend door de gemiddelde score van ingevulde items te berekenen. Dit 7 items zijn: het belang van nieuwe ideeën en creativiteit; het belang van nieuwe en andere dingen uitproberen; het belang van avontuur en spanning; het belang van keuzevrijheid; *het belang van bewondering; het belang van een goede tijd; het belang van plezier en genot*. De cursief gedrukte items zijn items die horen bij de waarde ‘hedonisme’. In de theorie van Schwartz kunnen deze items zowel bij type 1 als type 4 horen. Het toevoegen van de items aan deze schaal levert echter een hogere betrouwbaarheid op. Daarom is ervoor gekozen deze items toe te voegen. De samenstelling van deze variabele is betrouwbaar ($\alpha = 0,78$).

Controlevariabelen

De relatie tussen autonomie, werkstress en veranderingsgerichtheid is gecontroleerd voor verschillende aspecten. Deze controlevariabelen zijn deels afgeleid van de studie van Houtman, Smulders & van den Berg (2006) waarin onderzoek wordt gedaan naar de oorzaken van werkstress. Er is gecontroleerd voor de invloed van geslacht (1=vrouw), leeftijd (gemeten in jaren en berekend a.d.h.v. geboortejaar), aantal jaren

gevolgd voltijdonderwijs, leidinggevende functie (1=ja), arbeidstijden (het aantal gewerkte uren per week exclusief overuren), afwijkende arbeidstijden (overwerken, 1=ja) vast contract (1= ja) en zorgtaken (1= ja).

Analysestrategie

Omdat de gegevens in de dataset betrekking hebben op respondenten afkomstig uit 27 verschillende landen, is niet zonder meer aan te nemen dat observaties binnen dezelfde landen onafhankelijk van elkaar zijn. Daarom is gebruik gemaakt van een multilevel analyse (Hox, 2002). Door middel van een multilevel analyse wordt rekening gehouden met het hiërarchische karakter van de data en wordt gecontroleerd voor de mogelijke afhankelijkheid van observaties in hetzelfde land.

De relatie tussen het ervaren van autonomie in het werk, werkstress en veranderingsgerichtheid is getoetst door meerdere analyses die zijn samengevoegd in tabel 3. Eerst is in een basismodel de directe relatie tussen autonomie in het werk en werkstress geschat. In model 2 worden hier de bovengenoemde controlevariabelen aan toegevoegd. Op deze manier wordt duidelijk of de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele in stand blijft wanneer rekening wordt gehouden met andere factoren. Vervolgens is de variabele veranderingsgerichtheid toegevoegd in model 3. Ten slotte is nagegaan of veranderingsgerichtheid interacteert met autonomie in het werk en werkstress. Deze interactievariabele is toegevoegd in model 4.

In tabel 4 is onderscheid gemaakt tussen de 3 vormen van autonomie, te weten het beïnvloeden van beleidsbeslissingen (wat), het organiseren van het werk (hoe) en het timen van het werk (timing). De 3 items die samen de autonomieschaal vormen zijn hiervoor apart gemeten in relatie tot werkstress. Zo kan worden geconcludeerd of er een verschil is in de mate waarin autonomie in inhoud, autonomie in organiseren en autonomie in timing invloed hebben op de ervaren werkstress. Ten slotte is ook de relatie tussen autonomie en veranderingsgerichtheid gemeten om te zien of er sprake is van multicollineariteit tussen de onafhankelijke variabelen. Hiermee wordt dus gecontroleerd of werknemers die veranderingsgericht zijn bij voorbaat meer autonomie ervaren in hun werk.

Bij ieder model is de verklaarde variantie (R^2) vermeld. Deze is berekend aan de hand van de verklaarde variantie van het voorgaande model.

Resultaten

Beschrijvende resultaten

Nadat in de vorige paragraaf de methoden en de selectie van onderzoekseenheden zijn toegelicht, worden in dit gedeelte de resultaten gepresenteerd. Als eerste zijn de variabelen autonomie, werkstress en veranderingsgerichtheid beschreven (tabel 3). Daarbij is een onderscheid gemaakt naar geslacht. Mannen ervaren gemiddeld iets meer autonomie dan vrouwen. Opvallend is dat de variabele autonomie een grote spreiding heeft. Dit is mogelijk te verklaren door de verschillende landen die zijn opgenomen in de dataset. In de Scandinavische landen is de ervaren autonomie gemiddeld het hoogste, met Denemarken als koploper (7,31). In Oekraïne is de ervaren autonomie het laagst (4,33). Vanwege dit soort mogelijke overeenkomsten in een variabele per land is bij de regressieanalyses zoals eerder vermeld gecontroleerd voor het land van herkomst. (Zie appendix A voor een uitwerking van de variabelen per land).

Tabel 3. Beschrijvende statistiek naar geslacht (Vrouw n = 10061 Man n = 10381 Missend = 5)

	Min	Max	M	SD	M vrouw	M man
Veranderingsgerichtheid	1,00	6,00	4,14	,792	4,10	4,18
Werkstress	1,00	5,00	2,40	,755	2,40	2,41
Autonomie in het werk	1,00	10,00	5,78	3,056	5,54	6,01

Resultaten autonomie, werkstress en veranderingsgerichtheid

In tabel 4 is de relatie tussen autonomie in het werk, werkstress en veranderingsgerichtheid weergegeven. In totaal zijn 4 modellen geschat. Model 1 laat de directe relatie tussen autonomie in het werk en werkstress zien. Dit model laat zien dat een toename in ervaren autonomie samen gaat met een lichte stijging in ervaren werkstress. Deze resultaten komen overeen met de resultaten van Heesbeen (2013) die eveneens een kleine toename in ervaren werkstress rapporteert. De verklaarde variantie van dit model is nihil (0,3%). Om de relatie tussen autonomie, werkstress en veranderingsgerichtheid nauwkeuriger te beschrijven, is gecontroleerd voor verschillende variabelen, waaronder geslacht, leeftijd, het aantal jaren onderwijs dat men volgde, het hebben van een leidinggevende functie, het aantal uren per week, afwijkende arbeidstijden (overwerk) en het hebben van zorgtaken. Deze variabelen zijn in model 2 t/m 4 toegevoegd. Een aantal controlevariabelen draagt significant bij aan het ervaren van werkstress, zoals geslacht,

leidinggeven, afwijkende arbeidstijden en zorgtaken. Uit de resultaten blijkt dat, wanneer voor verschillende factoren is gecontroleerd, autonomie samengaat met een lichte afname van werkstress. Een voorkeur voor verandering (model 3) zorgt eveneens voor afname in de ervaren werkstress. De interactie met autonomie is echter niet significant (model 4). De verklaarde variantie is toegenomen met het toevoegen van controlevariabelen (13,9 en 14, 1%).

Tabel 4. Multilevel analyse werkstress, autonomie en veranderingsgerichtheid (inclusief controlevariabelen)

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	(s.e.)	b	(s.e.)	b	(s.e.)	b	(s.e.)
Constante	2,407***	(,091)	1,577***	(,051)	1,590***	(,052)	1,589***	(,052)
Autonomie	,016***	(,008)	-,009***	(,002)	-,008**	(,002)	-,008**	(,002)
<i>Controlevariabelen</i>								
Vrouw			,086***	(,012)	,084***	(,012)	,084***	(,012)
Leeftijd			,000	(,001)	,000	(,001)	6,19E-06	(,001)
Jaren onderwijs			,010***	(,002)	,011***	(,002)	,011***	(,002)
Leidinggevend			,085***	(,013)	,086***	(,013)	,086***	(,013)
Arbeidsuren			,008***	(,001)	,008***	(,001)	,008***	(,001)
Vast contract			-,081	(,017)	-,026	(,018)	-,026	(,018)
Zorgtaken			,064***	(,018)	,086***	(,018)	,086***	(,018)
Afwijkende werktijden			,113***	(,003)	,112***	(,003)	,112***	(,003)
Veranderingsgerichtheid					-,032***	(,008)	-,030***	(,008)
Interactie veranderingsgerichtheid – autonomie							,003	(,002)
R ²	,003		,139		,139		,141	

Opmerkingen: werknemers n = 20447; landen n = 27; gecontroleerd voor landen, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Vormen van autonomie

In tabel 5 is de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress verder uitgediept door een onderscheid te maken tussen de 3 vormen van autonomie. De resultaten laten zien dat er een onderscheid is de vrijheid om beleid te beïnvloeden (wat), vrijheid in het organiseren van het werk (hoe) en vrijheid in het timen van het werk (timing). Alleen het uitoefenen van invloed op beleid (model 1) leidt tot een lichte toename in werkstress. Vrijheid in het organiseren van het werk en het timen van het werk (model 2 en 3) leiden juist tot minder stress. De analyse bevestigt dat veranderingsgerichtheid samengaat met minder stress. Maar ook hier is geen significante interactie tussen werkstress, vormen van autonomie, en veranderingsgerichtheid.

Tabel 5. Multilevel analyse werkstress en vormen van autonomie (inclusief controlevariabelen)

	Model 1 (wat)		Model 2 (hoe)		Model 3 (timing)	
	b	(s.e.)	b	(s.e.)	b	(s.e.)
Constante	1,649 ***	(,052)	1,587***	(,051)	1,580***	(,051)
Autonomie	,005**	(,002)	-,009**	(,002)	-,011***	(,002)
<i>Controlevariabelen</i>						
Vrouw	,082***	(,012)	,086***	(,012)	,084***	(,012)
Leeftijd	,000	(,001)	,000	(,001)	,000	(,001)
Jaren onderwijs	,009***	(,002)	,011***	(,002)	,011***	(,002)
Leidinggevend	,061***	(,013)	,087***	(,013)	,084***	(,013)
Vast contract	,031	(,018)	-,027	(,018)	-,025	(,018)
Arbeidsuren	,008***	(,002)	,008***	(,001)	,008***	(,001)
Afwijkende arbeidstijden	,111***	(,003)	,112***	(,003)	,113***	(,003)
Zorgtaken	,083***	(,018)	,086***	(,018)	,088***	(,018)
Veranderingsgerichtheid	-,033	(,008)	-,030	(,008)	-,031***	(,008)
Interactie veranderingsgerichtheid – autonomie	,004	(,002)	,002	(,002)	,001	(,002)
R ²	,141		,141		,141	

Opmerkingen: werknemers n = 20447; landen n = 27; gecontroleerd voor landen, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Autonomie en veranderingsgerichtheid

In tabel 6 is de relatie tussen veranderingsgerichtheid en de ervaren autonomie weergegeven. Autonomie is in dit model de afhankelijke variabele. Resultaten laten zien dat werknemers meer autonomie in het werk ervaren naarmate zij meer veranderingsgericht zijn. Er lijkt sprake te zijn van een selectie-effect waarbij veranderingsgerichte werknemers kiezen voor een functie die past bij hun voorkeur voor autonomie. De resultaten laten daarnaast zien dat leidinggevendend aanzienlijk meer autonomie ervaren. In totaal wordt door dit model 38,5% van de variatie in autonomie verklaard.

Tabel 6. Regressieanalyse autonomie en veranderingsgerichtheid

	b	(s.e.)
Constante	1,452***	(,226)
Veranderingsgerichtheid	,366***	(,024)
<i>Controlevariabelen</i>		
Vrouw	,091*	(,038)
Leeftijd	,018***	(,002)
Jaren onderwijs	,143***	(,005)
Leidinggevend	1,765***	(,004)
Vast contract	,337***	(,057)
Arbeidsuren	-,005*	(,002)
Afwijkende arbeidstijden	,076***	(,011)
Zorgtaken	,195***	(,059)
R ²	,385	

Opmerkingen: werknemers n = 20447; gecontroleerd voor landen

n = 27; *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

Conclusie

Het theoretisch kader van deze scriptie eindigde met de conclusie dat eerder onderzoek naar de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress tegenstrijdige resultaten oplevert. Daarom richtte deze studie zich op de vraag hoe autonomie in het werk en werkstress samenhangen en hoe eerdere, tegenstrijdige onderzoeksuitkomsten te verklaren zijn. Uit eerdere studies bleek dat het zinvol is om in het onderzoek

naar de relatie tussen autonomie en werkuitkomsten persoonlijke kenmerken van de werknemer te betrekken. In deze scriptie is daarom de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress verder uitgediept door de mate waarin werknemers openstaan voor verandering in te brengen. Veranderingsgerichtheid is in deze scriptie geoperationaliseerd met behulp van het waardenmodel van Schwartz.

De vraagstelling luidde: *“Is de veranderingsgerichtheid van werknemers een verklaring voor de relatie tussen ervaren autonomie in het werk en ervaren werkstress?”* Op basis van literatuur is bij deze vraagstelling de volgende hypothese opgesteld: *Naarmate werknemers veranderingsgerichter zijn, is er een sterker negatief verband tussen autonomie in het werk en werkstress.* Bij deze hypothese is geen aanname gedaan over de relatie tussen autonomie in het werk en werkstress omdat hier in de literatuur geen eenduidigheid over bestaat. De veronderstelling bij de hypothese was dat veranderingsgerichte werknemers meer behoefte hebben aan autonomie en er daarom positief op reageren. Literatuur wijst namelijk uit dat autonomie in het werk een positief effect heeft op werknemers wanneer die bijpassende persoonlijkheidskenmerken hebben (Hackman & Oldham, 1976; Slijkhuis, 2012; Warr, 2007; Boer, De Jonge, Hamers, 2003).

De resultaten laten in eerste instantie zien dat het ervaren van autonomie in het werk samengaat met een toename in de ervaren werkstress. Dit verband houdt echter geen stand wanneer rekening wordt gehouden met verschillende persoons- en werkkenmerken zoals geslacht, aantal jaren opleiding, het aantal arbeidsuren en het hebben van een leidinggevende functie. Wanneer voor deze factoren wordt gecontroleerd, gaat autonomie juist samen met een lichte daling van werkstress. In eerder aangehaalde onderzoeken hebben controlevariabelen, voor zover bekend, geen rol. Slijkhuis (2012), die concludeerde dat autonomie slechts voor bepaalde typen personen leidt tot positieve werkuitkomsten, maakt geen melding van het gebruik van controlevariabelen. Ook Heesbeen (2013), die tegen zijn verwachting vond dat autonomie leidt tot een toename in werkstress, controleert deze relatie niet. Hoewel in deze scriptie gebruik is gemaakt van dezelfde data als in de studie van Heesbeen, zijn de uitkomsten anders door het gebruik van controlevariabelen. Dit geeft aan dat controlevariabelen van groot belang zijn bij het vaststellen van de relatie tussen autonomie en werkuitkomsten. Er zijn meerdere factoren die werkstress kunnen beïnvloeden. De bevindingen van Heesbeen en Slijkhuis wijken mogelijk af van eerdere onderzoeken doordat geen gebruik is gemaakt van controlevariabelen.

Het positieve verband tussen autonomie en werkstress houdt ook geen stand wanneer onderscheid wordt gemaakt tussen drie vormen van autonomie, te weten: vrijheid in het beïnvloeden van beleid, vrijheid in het organiseren van het werk en vrijheid in het timen van het werk. Alleen het kunnen beïnvloeden van beleid gaat samen met het ervaren van meer werkstress. Vrijheid in het organiseren en het timen van het werk gaan juist samen met minder werkstress. Deze bevinding is in lijn met eerder genoemd onderzoek van Zijlstra, Den Hoedt en De Vries (2000). De bevinding doet daarnaast denken aan de veronderstelling van Heesbeen (2013). Hij stelt in zijn conclusie dat de toename in werkstress kan worden verklaard door de grotere verantwoordelijkheid waartoe autonomie leidt. Het is denkbaar dat specifiek het kunnen beïnvloeden van beleid samengaat met verantwoordelijkheid. Dit betekent mogelijk dat niet autonomie, maar verantwoordelijkheid in het werk als stressor moet worden gezien. Ook het hebben van leidinggevende taken en zorgtaken, waarmee verantwoordelijkheid gemoeid is, gaan samen met meer stress, zo blijkt uit deze scriptie.

Ten slotte: wat is de invloed van veranderingsgerichtheid op de relatie tussen ervaren autonomie in het werk en ervaren werkstress? Veranderingsgerichtheid gaat samen met het ervaren van minder werkstress, zo blijkt uit dit onderzoek. Hiermee wordt eerder onderzoek bevestigd (Swider & Zimmerman, 2010). De houding van veranderingsgerichten zorgt ervoor dat ze beter om kunnen gaan met bijvoorbeeld onzekere werksituaties. Ook blijkt dat veranderingsgerichtheid samenhangt met het ervaren van meer autonomie. Mogelijk kiezen werknemers voor een baan en werksituatie die past bij hun persoonlijke kenmerken of voorkeuren.

De interactie tussen veranderingsgerichtheid en autonomie in het werk is echter niet significant. Op basis van dit onderzoek is niet te concluderen dat veranderingsgerichte werknemers minder stress ervaren, dóórdát zij autonomie in het werk (positiever) beleven. De hypothese dat veranderingsgerichtheid een negatieve relatie tussen autonomie in het werk en werkstress versterkt, kan niet worden bevestigd.

Vervolgonderzoek is nodig om de relatie tussen autonomie in het werk, werkstress en persoonlijke voorkeuren op te helderen. Een interessante vraag is of autonomie in het werk altijd samengaat met verantwoordelijkheid, en of verantwoordelijkheid dan een mogelijke stressor is? In vervolgonderzoek kan daarnaast ingegaan worden op de verschillen tussen landen bij de beleving van autonomie en de precieze rol van controlevariabelen.

Literatuur

- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress, 23*, 244-263.
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior, 79*, 549-562.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 170-180.
- Barrett, R. (2004). Working at Webboyz: An Analysis of Control Over the Software Development Labour Process *Sociology, 38*, 777-794.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Ning, L. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review 38*, 132-153.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met het nieuwe werken*. Zeewolde: Par CC.
- Boer, F., De Jonge, J., & Hamers, J. (2003). De relatie van werkkenmerken en bijpassende persoonskenmerken met psychisch welbevinden. *Gedrag & Organisatie, 16*, 221-236.
- Breaugh, J. A. (1985) The measurement of work autonomy. *Human Relations, 38*, 551-570.
- Bruyninckx, D., & Valkeneers, G. (2010). Hoe persoonlijk zijn werkwaarden? Een exploratief onderzoek naar het verband tussen werkwaarden en persoonlijkheidsdimensies. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 20(2)*, 33-38.
- Buunk, A. P., van der Pligt, J., & den Boer, D. J. (1991). Sociale cognitie en stress. In N.K. de Vries, J. van der Pligt (Eds.) *Cognitieve Sociale Psychologie (p. 367-389)*. Meppel: Boom.
- Chawla, A., & Kelloway, E. K. (2004). Predicting openness and commitment to change. *Leadership & Organization Development Journal, 25(6)*, 485-498.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). *Organizational stress*. NY: Palgrave Macmillan.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry, 11*, 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology, 86*, 499-512.

- Doef van der M., & Maes, S. (1999). The job demand-control (-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & stress, 13*, 87-114.
- Doornen van, L. (2006). De psychofysiologie van werkstress. In *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 71-94). Bohn Stafleu van Loghum.
- Furda, J. (1995). *Werk, persoon en welzijn: Een toets van het JD-C model*. PhD thesis, Utrecht.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R., & Purdy, K. (1975). A new strategy for job enrichment. *California Management Review, 17*, 57-71.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance, 16*, 250-279.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison Wesley.
- Health and Safety Executive (z.d.). Management Standards for work related stress. Verkregen op 23 juli, 2014 van <http://www.hse.gov.uk/stress/standards/>
- Heesbeen, P. (2013). *Minder hard werken door autonomie: keuze of kenmerk? Scriptieonderzoek naar een agency-verklaring en een werkstressverklaring voor een negatief effect van autonomie op werkinzet*.
- Herzberg, F. (1968). One more time: how do you motivate employees? *Harvard Business Review 46(1)*, 53-62.
- Houtman, I., Smulders, P., & Van den Berg, R. (2006). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 22*, 7-21.
- Hox, J.J. (2002). *Multilevel Analysis: Techniques and Applications*. Mahway, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Jonge, de J., Le Blanc, P. & Schaufeli, W. B. (2006). Psychosociale werkstressmodellen. In W. B. Schaufeli & A. B. Bakker (Eds.), *De Psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 25-50). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 24*, 285-308.
- Kessels, J. W. M. (2004). De noodzaak om aantrekkelijk te zijn voor autonome professionals. *J. Methorst en P. van Wijngaarden (red.). De nieuwe professional: het belang van autonomie en persoonlijk ondernemerschap, HRD Thema, 41*, 9-13.

- Knights, D., & Willmott, H. (2002). Autonomy as utopia or dystopia. *The Sociological Review*, 50(S1), 59-81.
- Liu, Y., & Cohen, A. (2010). Values, commitment, and OCB among Chinese employees. *International Journal of Intercultural Relations*, 34, 493-506.
- Myung H. Jin, Mi Young Lee (2012). The effects of autonomy, experience, and person-organization fit on job satisfaction: The case of the public sector. Verkregen op 15 maart 2014, van <http://www.tijoss.com/6thVolume/Myung.pdf>
- Neuberg, S. L., & Newsom, J. T. (1993). Personal need for structure: Individual differences in the desire for simpler structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 113-131.
- Neuman, G., Edwards, J., & Raju, N. (1989). Organizational development intervention: A meta-analysis of their effect on satisfaction and other attitudes. *Personnel Psychology*, 42, 461-489.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of organizational behavior*, 31, 463-479.
- Parker, S. K., & Wall, T. D. (1998). Job and work design: Organizing work to promote wellbeing and effectiveness. San Francisco, CA: Sage.
- Rijk, A. E., Blanc, P. M. L., Schaufeli, W. B., & Jonge de, J. (1998). Active coping and need for control as moderators of the job demand–control model: Effects on burnout. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 71(1), 1-18.
- Ruyseveldt van, J., Cambre, B., Depickere, A., & Adiele, M. (2004). Door de bank genomen. Stress in de banksector. Verkregen op 7 februari 2014, van <http://dspace.ou.nl/handle/1820/2365>
- Ruyseveldt van, J. (2006). Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. Een toepassing van het JD-R model. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 22, 328-343.
- Ruyseveldt van, J., Smulders, P., & Taverniers, J. (2008). De invloed van werkeisen en hulpbronnen op uitputting en bevlogenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 24, 226-243.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2013). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

- Schaufeli, W., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, *26*, 182-204.
- Schwartz, S. H., & Sagiv, L. (1995). Identifying culture-specifics in the content and structure of values. *Journal of cross-cultural psychology*, *26*, 92-116.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehnami, A., Burgess, S., Harris, M., & Owens V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology* *32*, 519-542.
- Sitter, L.U. (1994). *Synergetisch produceren*. Human Resources Mobilisation in de productie: Een inleiding in structuurbouw. Assen: Van Gorcum & Comp.
- Slijkhuis, J. M. (2012). A structured approach to need for structure at work. Groningen: University Library.
- Stavroula, L, Griffiths, A., & Cox, T. (2003). *Work Organization & Stress. Systematic Problem Approaches for employers, managers and trade union representatives*. World Health Organization: Nottingham, UK.
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *76*, 487-506.
- Thompson, M. M., Naccarato, M. E., Parker, K. C. H., & Moskowitz, G. B. (2001). The personal need for structure and personal fear of invalidity measures: Historical perspectives, current applications, and future directions. In G. Moskowitz (Ed.), *Cognitive social psychology: The Princeton Symposium on the Legacy and Future of Social Cognition* (p. 19-39).
- Thompson, N. (2011). Workplace well-being: a psychosocial perspective. In I. Renzenbrink (Ed.), *Caregiver stress and staff support in illness, dying and bereavement* (p. 25-35). Oxford (NY): Oxford University Press.
- Verkasalo, M., Lönnqvist, J. E., Lipsanen, J., & Helkama, K. (2009). European norms and equations for a two dimensional presentation of values as measured with Schwartz's 21-item portrait values questionnaire. *European Journal of Social Psychology*, *39*, 780-792.
- Wanberg, C.R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to change in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, *85*, 132-42.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. London: Lawrence Erlbaum.

Zijlstra, F. R. H., Den Hoedt, M. C. J., & de Vries, R. E. (2000). Job Control, hoe meer, hoe beter? Een studie naar de relatie van job control met stress. *Gedrag en Organisatie*, 13, 1-12.

Zijlstra, F. R., Mulders, H. P., & Nijhuis, F. J. (2009). Speciale taken voor speciale groepen. *Tijdschrift voor bedrijfs- en verzekeringsgeneeskunde*, 17(7), 298-301.

Appendix A: Variabelen beschreven per land (n = 20447)

Land	Werkstress	Autonomie	Veranderingsgerichtheid
België	2,36	5,97	4,23
Bulgarije	2,44	4,93	4,29
Zwitserland	2,25	6,22	4,36
Cyprus	2,30	5,64	4,48
Tsjechië	2,68	4,49	4,05
Duitsland	2,44	6,12	4,09
Denemarken	2,30	7,31	4,15
Estland	2,50	5,69	4,00
Spanje	2,20	6,23	4,13
Finland	2,51	7,13	3,95
Frankrijk	2,38	6,00	4,00
Ver. Koninkrijk	2,40	6,02	4,16
Griekenland	2,64	5,74	4,50
Kroatië	2,55	4,36	3,84
Hongarije	2,33	4,55	4,54
Ierland	2,10	5,14	4,19
Israël	2,40	6,16	4,38
Litouwen	2,46	4,74	3,67
Nederland	2,27	6,70	4,29
Noorwegen	2,25	7,05	3,77
Polen	2,48	5,47	4,00
Portugal	2,10	5,33	4,10
Rusland	2,63	4,79	4,14
Zweden	2,40	7,04	4,02
Slovenië	2,30	5,39	4,56
Slowakije	2,64	4,67	3,96
Oekraïne	2,65	4,33	3,68