

# Het effect van objectieve baanonzekerheid op subjectieve loopbaanwaarden gemodereerd door zelfvertrouwen.

---

Faculteit Sociale Wetenschappen

Psychologie, Universiteit Utrecht

Vakgroep Arbeid en Organisatie

Thesis begeleider: Dr. B.H.J. Schreurs (Bert)

Tweede lezer: Dr. I.H. van Emmerik (Hetty)

Student: S.A.E. Taalman (Sabine)

Studentnr.: 3056406

01-07-2009



## **Samenvatting**

Deze thesis bestudeert het effect van objectieve baanonzekerheid op subjectieve loopbaanwaarden gemodereerd door de persoonlijkheidstrekk zelfvertrouwen. Uit de database van assessment bureau Talent8 zijn, tussen 20 september 2004 en 6 januari 2009, 2.835 geanonimiseerde kandidaten gehaald van 16-62 jaar die een loopbaanwaarden- en persoonlijkheidsvragenlijst hebben ingevuld. De theoretische kaders zijn Self-Determination Theorie en plasticiteitshypothese. Uit de resultaten blijken loopbaanwaarden te scheiden in intrinsieke en extrinsieke waarden. Intrinsieke loopbaanwaarden zijn autonomie, groei, authenticiteit en variatie. Extrinsieke loopbaanwaarden zijn competitie, prestige en financieel motief. Opvallend is dat de waarde baanonzekerheid niet bij intrinsieke of extrinsieke waarden behoort. Verder is gebleken dat objectieve baanonzekerheid een positief effect heeft op financieel motief, intrinsieke loopbaanwaarden als geheel en autonomie, groei, authenticiteit en variatie. Dit verband is het sterkste voor de extrinsieke waarde financieel motief. Zelfvertrouwen blijkt alleen een marginaal modererend effect te hebben op de relatie van objectieve baanonzekerheid en de loopbaanwaarde autonomie.

## **Summary**

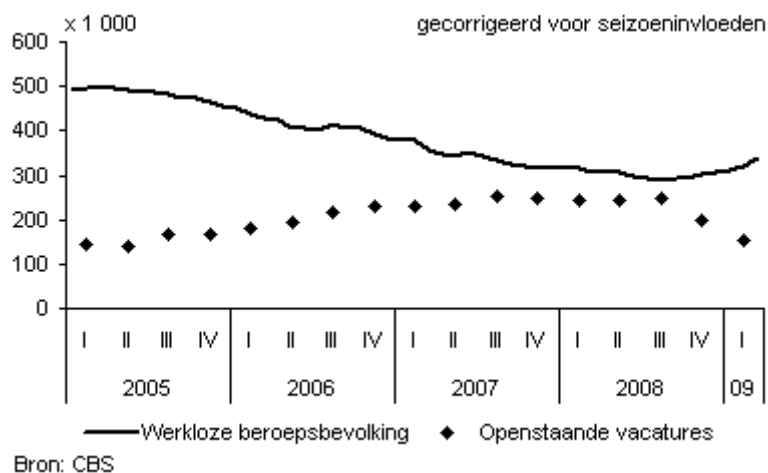
This thesis studies the effect of objective job insecurity on subjective career values moderated by the personality trait self-esteem. Between September 20<sup>th</sup> and January 6<sup>th</sup> 2009, 2.835 participants with an age of 16-62 were picked from the database of the assessment organization Talent8. The theoretical frameworks are Self-Determination Theory and plasticityhypotheses. It appears that career values can be separated in intrinsic and extrinsic values. Intrinsic career values are autonomy, growth, authenticity and variation. Extrinsic career values are competition, prestige and financial motive. Striking is that career value job security doesn't belong to intrinsic or extrinsic values. It appears that objective job insecurity has a positive effect on financial motive, intrinsic career values as one construct and autonomy, growth, authenticity and variation. The relationship is strongest for the extrinsic career value financial motive. Self-esteem only has an marginal moderating effect on the relationship between objective job insecurity and career value autonomy.

## Inleiding

### 1.1 De financiële crisis en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt

Er heerst al enige tijd onrust in de financiële wereld door de kredietcrisis. Ook in Nederland zijn nu de gevolgen van de recessie voor de arbeidsmarkt voelbaar. Individuele werknemers worden de dupe van noodzakelijke efficiency maatregelen van organisaties om zo het hoofd boven water te kunnen houden. Verkortingen van arbeidstijden, flexibeler inzetten van personeel en gedwongen ontslagen zijn in deze tijden berichten waar mensen dagelijks mee worden geconfronteerd en in de media de aandacht krijgen. De vraag is wat het effect is van deze ontwikkelingen in de arbeidsmarkt op werknemers en de waarden die ze nastreven in hun baan?

Volgens het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) is de impact van de kredietcrisis op de economie en de arbeidsmarkt lastig te voorspellen. Het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) meldt dat in het najaar van 2008 een einde is gekomen aan ruim drie jaar daling van de werkloosheid. Figuur 1 is een grafische weergave van de vacatures en werkloosheid van 2005 tot het eerste kwartaal van 2009 (CBS), waarin dit beeld duidelijk naar voren komt. De (voor seizoen gecorrigeerde) werkloosheid kwam in de periode oktober-december 2008 uit op 300.000 personen, 7.000 meer dan de vorige driemaandsperiode. In de periode februari-april 2009 bedroeg de werkloosheid gemiddeld 360.000 personen. Dat zijn 34.000 personen meer dan een jaar eerder. Na verwijdering van seizoeninvloeden kwam de werkloosheid uit op 338.000, 18.000 meer dan de voorgaande driemaandsperiode. De stijging van de werkloosheid is daarmee beduidend hoger dan in de voorgaande maanden.



Figuur 1. Vacatures en werkloosheidscijfers volgens het CBS.

De stijging kwam voornamelijk voor rekening van jongeren en 25-44 jarigen. De werkeloosheid onder 45-plussers is nagenoeg even groot als een jaar eerder (CBS). De werkeloosheid zal dit jaar volgens het Centraal Plan Bureau (CPB) oplopen naar 5.5 procent en in 2010 naar 8.75 procent van de beroepsbevolking. Dat betekent dat er dit jaar 425.000 mensen werkeloos zullen zijn en volgend jaar 675.000.

Tegelijkertijd is in enkele sectoren nog gebrek aan werknemers. Vooral vacatures in de bouw (58%) en industrie (48%) zijn moeilijk in te vullen, maar het aandeel moeilijk invulbare vacatures is in deze sectoren, in vergelijking met 2007, wel afgenomen. Het aandeel moeilijk vervulbare vacatures in de handel en horeca (35% in 2008) en de zakelijke dienstverlening (41% in 2008) neemt steeds verder toe (CWI). Deze ontwikkelingen doen een beroep op de flexibiliteit van de werknemers. Om de baan zekerheid te behouden moeten een aantal mensen worden omgeschoold naar banen in de sectoren waar vacatures moeilijk invulbaar zijn.

Baan zekerheid kan worden gezien als een objectieve (on)zekerheid over het hebben of bemachtigen van een baan gezien de feitelijke werkelijkheid. Voorbeelden van objectieve baanonzekerheid zijn de situatie in financiële markt, aantal plaatsen op de arbeidsmarkt, organisatiestabiliteit en de werkloosheidscijfers. Aan de andere kant heeft baan zekerheid een subjectief element. Het gaat erom hoe mensen een bepaalde werkelijkheid interpreteren. Zo zijn er zelfs in bedrijven waar weinig objectieve baanonzekerheid bestaat, een aantal werknemers die subjectieve baanonzekerheid ervaren (Van Vuuren, 1990).

Het hebben van een baan is erg belangrijk in de huidige maatschappij. Werk biedt niet alleen een inkomen, sociale netwerken, een kans op persoonlijke ontwikkeling en zekerheid, maar het verbetert ook binding en cohesie (Glastra, 2004). Een baan geeft structuur in het leven van mensen, is stimulerend en biedt gelegenheid tot ontplooiing (Gaillard, 2006). Mensen werken een groot deel van hun leven. Een snelle rekensom waarbij mensen 5 dagen in de week werken, leert dat het aantal werkdagen in een leven al snel richting de 10.000 gaat. Het is dan niet verwonderlijk dat werk een grote impact heeft op een mensenleven.

Er is al veel onderzoek gedaan en geschreven over de verschillende aspecten van werk. Zo zijn er o.a. artikelen en boeken geschreven over werk-stressmodellen (o.a. Demerouti et al., 2001a; Karasek & Theorell, 1990; Siegrist, 1996, 1998), bevlogenheid en burnout (o.a. Bakker, Emmerik, & Euwema, 2006; Csikszentmihalyi, 1999; Korunka, Kubicek, & Schaufeli, 2009), de impact van werk op gezondheid (o.a. Gaillard, 2006; Herbert & Cohen, 1993b; Kahn, 1981; Thorndike, 1914) de manieren waarop werk het beste ingericht kan worden (o.a. Hackman & Oldman, 1976, 1980) en over de werving en selectie van werknemers (o.a. Schreurs et al., 2005; Trank, Rynes & Bretz, 2002).

Al met al heeft werk dus een prominente rol in een mensenleven. Iedereen droomt er wel eens van hoe het zou zijn als er niet meer gewerkt zou moeten worden. Maar echt werkeloos zijn is toch een ander verhaal. Er is dan ook veel bekend over de impact van de subjectieve perceptie een baan te verliezen (o.a. Böckerman, 2004; De Witte, 2007; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Näswall, & De Witte, 2003; Roskies & Louis-Guerin, 1990).

Iedereen ervaart een bepaalde situatie anders. Persoonlijkheid is een belangrijke factor die bepaalt hoe mensen zich gedragen. Het is dan ook in verschillende onderzoeken aangetoond dat persoonlijkheid mede bepalend is voor het gedrag en attitudes van mensen op bepaalde situaties en feitelijke gebeurtenissen (o.a. Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roskies, Louis-Guerin, & Fournier, 1993).

Het doel van dit onderzoek is te onderzoeken wat de impact is van objectieve baanonzekerheid van individuele werknemers op subjectieve loopbaanwaarden die men nastreeft in een baan. Daarnaast wordt er onderzocht of de persoonlijkheidstrek zelfvertrouwen invloed heeft op het veronderstelde verband tussen objectieve baanonzekerheid en loopbaanwaarden. Zover mij bekend is, zijn er nog geen studies die dit hebben onderzocht. Deze studie wordt in het theoretische kader van de Self-Determination Theorie (SDT) en de plasticiteitshypothese van Brockner (1988) geplaatst. Hiermee wordt getracht een bijdrage te leveren aan de bestaande kennis binnen beide kaders en wordt er geprobeerd de bestaande theorieën te integreren in één model.

## *1.2 Self-Determination Theorie*

Self-Determination Theorie (SDT) gaat ervan uit dat individuen groeigeoriënteerde organismen zijn die actief interageren met hun omgeving (Ryan & Deci, 2000). Volgens de SDT is het vervullen van psychologische behoeften cruciaal voor iemand om psychisch optimaal te functioneren. SDT maakt onderscheid tussen drie psychologische basisbehoeften: behoefte aan autonomie, behoefte aan samenhangigheid en de behoefte aan bekwaamheid (Van den Broek et al., 2008). Deze drie behoeften kunnen worden vervuld door een brede variëteit aan gedragingen te vertonen, die kunnen verschillen tussen individuen en zich anders kunnen manifesteren in verschillende culturen. In ieder geval is het vervullen van de drie psychologische basisbehoeften essentieel voor een gezonde ontwikkeling en welzijn van alle individuen ongeacht de culturele achtergrond (Deci & Ryan, 2000).

Behoeft aan autonomie wordt gedefinieerd als een inherente wens om te handelen met een gevoel van vrije keuze en wil (Deci & Ryan, 2000). De behoefte aan samenhangigheid is geconceptualiseerd als de inherente tendens om zich verbonden te voelen aan anderen,

ofwel deel uit te maken van een groep, lief te hebben en zorg te dragen over anderen en verzorgd worden (Baumeister & Leary, 1995; Deci & Ryan, 2000). Als laatste wordt de behoefte aan bekwaamheid gezien als de wens zich capabel of kundig te voelen om de omgeving te beheersen en gewenste resultaten te behalen (Deci & Ryan, 2000; White, 1959).

Als een baan de drie basisbehoeften (autonomie, samenhangigheid en bekwaamheid) kan vervullen, dan zou volgens de SDT een persoon meer plezier uit de taken halen, grotere werksatisfactie en psychologisch aanpassingsvermogen hebben (Ilardi et al., 1993). Zoals al eerder is benoemd werken individuen niet alleen vanwege het salaris, maar biedt werk sociale netwerken, ruimte voor ontplooiing, zekerheid, binding en cohesie (Glastra, 2004; Gaillard, 2006). Daarnaast is aangetoond dat mogelijkheden om autonomie, bekwaamheid en samenhangigheid op het werk te ervaren, een interne locus van causaliteit voor gedrag stimuleert (deCharms, 1968) en zo een hoge graad van zelfstimulatie en binding kan vormen met het werk (Deci & Ryan, 1985).

### *1.3 Intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden*

In verscheidene onderzoeken worden loopbaanwaarden gedefinieerd als individuele werkgerelateerde voorkeuren (Caldwell, O'Reilly, & Morris, 1983; Glynn, 1998; Malka & Chatman, 2003). Ze worden gezien als normen waar vanuit een individu verschillende soorten gedrag kan beoordelen en kiezen (Becker & Mcklintock, 1967; Kluckhohn, 1952).

Loopbaanwaarden zijn meer algemeen en abstract ten opzichte van loopbaandoelen (Vansteenkiste et al., 2007). Loopbaandoelen refereren naar een specifiek object of eindpunt waarnaar gestreefd wordt (Oishi, Schimmack, Diener, & Suh, 1998; Schwartz, 1994), in tegenstelling tot loopbaanwaarden die de algemene voorkeuren van werknemers richting hun werk reflecteren. In overeenstemming met Vansteenkiste et al. (2007) worden loopbaandoelen gezien als expressies of manifestaties van, een hogere orde, loopbaanwaarden.

Loopbaanwaarden kunnen worden opgesplitst in intrinsieke en extrinsieke waarden. Intrinsieke loopbaanwaarden reflecteren de natuurlijke behoefte van werknemers om te actualiseren, ontwikkelen en groeien op de werkplek en om een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij. Extrinsieke loopbaanwaarden betreffen 'het traditionele' nastreven van succes door hoger op te komen in de organisatie hiërarchie om prestige, status en hoger inkomen te behalen (Watts, 1992).

In de SDT is het spel tussen intrinsiek en extrinsiek een belangrijk onderdeel van de theorie. Intrinsiek georiënteerde werknemers zouden vaker activiteiten ondernemen die

voldoening geven aan de psychologische basisbehoeften aan autonomie, competentie en samenhang (Deci & Ryan, 2000; Vansteenkiste, Lens, & Deci, 2006; Vansteenkiste et al., 2007). Binnen de SDT reflecteert het nastreven van financieel succes, macht en status een extrinsieke oriëntatie, omdat het belang van deze waarden voor het grootste gedeelte ligt binnen de geanticiperde persoonlijke waardering en zelfwaardering die behaald kunnen worden door deze te realiseren (Kasser & Ryan, 1993; Ryan & Deci, 2000).

Extrinsiek georiënteerde individuen hebben de neiging om materialistische ambities te veridealiseren (Kasser, 2002). Dit resulteert in ten minste twee negatieve gevolgen in termen van satisfactie van de drie basisbehoeften. Ten eerste meten deze individuen hun zelfwaarden af aan het behalen van extrinsieke loopbaanwaarden en ondermijnen daarmee hun gevoel van keuze en vrijheid om te werken. Ten tweede, vanwege het veridealiseren van extrinsieke loopbaanwaarden, ervaren extrinsiek georiënteerde werknemers een constant gevoel van discrepantie tussen hun ideale extrinsieke loopbaanwaarden (zoals een goedbetaalde baan, genereuze vakanties) en hun huidige status (Vansteenkiste, 2007).

Verder is in onderzoek naar voren gekomen dat in vergelijking van individuen met extrinsieke motivatie, mensen met een intrinsieke motivatie meer interesse, opwinding, en zekerheid ervaren, wat manifesteert in verhoogde prestaties, doorzettingsvermogen, creativiteit (Deci & Ryan, 1991; Sheldon, Ryan, Rawsthorne, & Ilardi, 1997) en verhoogde vitaliteit (Nix, Ryan, Manly, & Deci, 1999) en algemeen welzijn (Ryan, Deci, & Grolnick, 1995). Deze resultaten blijven zelfs overeind wanneer mensen hetzelfde niveau hebben van waargenomen bekwaamheid of self-efficacy voor een activiteit (Ryan & Deci, 2000).

Verscheidene onderzoeken hebben deze opsplitsing in intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden weten te bevestigen. Daarbij zijn intrinsieke waarden gericht op zelf-actualisatie en zelfexpressie tegenover extrinsieke loopbaanwaarden welke gericht zijn op zekerheid en materiële acquisitie (Akhtar, 2000; Cotton, Bynum, & Madhere, 1997; Hageström & Gamberale, 1995; Malka & Chatman, 2003; Schwartz, 1999).

Concluderend luiden de eerste hypothesen in deze thesis dan ook als volgt:

- H1. De loopbaanwaarden zijn te scheiden in 'intrinsieke' en 'extrinsieke' waarden.
- H1a. Onder extrinsieke waarden vallen: baanzekerheid, financieel motief, prestige en competitie.
- H1b. Onder intrinsieke waarden vallen: autonomie, groei, authenticiteit en variatie.

#### *1.4 Verband tussen objectieve baanonzekerheid en subjectieve loopbaanwaarden*

De rode draad in dit onderzoek is gericht op het veronderstelde effect van objectieve baanonzekerheid op subjectieve loopbaanwaarden. Zover mij bekend is, zijn er nog geen studies die dit hebben onderzocht. Daarentegen is het verband tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid in verscheidene onderzoeken al wel aangetoond.

Zo is in het onderzoek van Büssing (1999) de invloed van objectieve baanonzekerheid op subjectief ervaren baanonzekerheid onderzocht bij twee staalbedrijven met zekere en onzekere werkplekken. Bij het bedrijf met zekere werkplekken ondervond men minder baanonzekerheid dan bij het bedrijf met onzekere werkplekken.

Al eerder is dergelijk onderzoek verricht in drie Nederlandse bedrijven (Van Vuuren, 1990; Van Vuuren et al., 1991). Een bedrijf ging door een periode van toenemende bestaansonzekerheid, een ander bedrijf verwachtte serieuze inkrimping en het derde bedrijf ondervond vernieuwde stabiliteit na een periode van hoge onzekerheid. De gevoelens van baanonzekerheid reflecteerden de situatie in de bedrijven: van al hoog tot nog hoger in bedrijf 1; van een laag niveau van subjectieve baanonzekerheid naar een veel hoger niveau in bedrijf 2; en van een hoog niveau van subjectieve baanonzekerheid naar een veel lager niveau in bedrijf 3.

Het verband tussen objectieve en subjectieve baanonzekerheid wordt verder aangetoond door onderzoek van De Witte en Näswall (2003). Daaruit is gebleken dat tijdelijke werknemers meer baanonzekerheid ervaren dan werknemers met een permanent contract. Dit resultaat is gevonden in de landen België, Nederland, Italië en Zweden.

Tevens tonen Böckerman (2004), Postel-Vinay en Saint-Martin (2005), Clark en Postel-Vinay (2008) aan dat er een positieve relatie bestaat tussen subjectieve baanonzekerheid en Employment Protection Legislation. Clark en Postel-Vinay (2008) vinden zelfs een positief verband tussen lokale werkloosheidcijfers en de ervaren baanonzekerheid van werknemers met een permanente baan in de publieke sector. Wanneer de lokale werkloosheid hoog is, ervaren werknemers met een tijdelijke baan minder baanonzekerheid.

Uit onderzoek van De Witte en Vets (in press) lijkt subjectieve baanonzekerheid in tijden van hogere werkloosheid iets toe te nemen bij risicocategorieën, zoals de 30-39 jarigen en de werknemers uit de secundaire sector, al is de relatie niet sterk. Daarnaast blijkt subjectieve baanonzekerheid samen te gaan met een verlaging van de arbeidstevredenheid, en in lichte mate ook met wantrouwen ten opzichte van diverse Vlaamse instellingen. Wanneer



de werkloosheid stijgt, dan lijkt de samenhang met de arbeidstevredenheid iets af te nemen, terwijl deze met het wantrouwen in maatschappelijke instellingen juist iets toeneemt.

Uit de bovenstaande literatuur kan de conclusie worden getrokken dat er een verband bestaat tussen objectieve baanonzekerheid en subjectieve attitudes, percepties en individuele reacties. Omdat loopbaanwaarden subjectieve attitudes zijn, is de verwachting dat er een effect is van objectieve baanonzekerheid op individuele loopbaanwaarden.

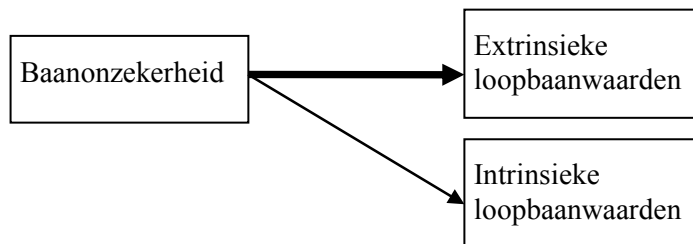
Volgens het Job Demands-Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001) bestaat ieder beroep enerzijds uit energiebronnen en anderzijds werkstressoren. Werkstressoren refereren naar de mate waarin de werkomgeving stimuli bevat die vragen om cognitieve, emotionele en/of fysieke inspanning. Hieronder vallen werklast, emotionele arbeid en fysieke uitputting zoals pesten, rolconflicten, rolambigüiteit en werk-thuis interferenties. Energiebronnen kunnen worden gebruikt om met stressvolle stimuli om te gaan. Voorbeelden van energiebronnen zijn sociale steun, zekerheid, autonomie en variatie in het werk (LeBlanc et al., 2008). In de huidige maatschappij is het hebben van een baan belangrijk om mee te draaien in de maatschappij. Het hebben van een baan kan in het kader van het JD-R model gezien worden als een energiebron, maar baanonzekerheid daarentegen als werkstressor.

Het hebben van een baan geeft de mogelijkheid om aan de drie psychologische basisbehoeften (autonomie, samenhang en bekwaamheid) te voldoen. Zoals eerder genoemd in deze studie, heeft onderzoek aangetoond dat mogelijkheden om autonomie, bekwaamheid en samenhang op het werk te ervaren, een interne locus van causaliteit voor gedrag stimuleert (deCharms, 1968). Er wordt daarom een positief effect verondersteld van objectieve baanonzekerheid op intrinsieke loopbaanwaarden.

Extrinsieke loopbaanwaarden zijn, zoals eerder genoemd, gericht op het hebben van zekerheid en materiële acquisitie. Het hebben van een baan kan gezien worden als een manier om hoger op te komen in de maatschappij en is dus een soort status symbool. Een veronderstelling is dat bij baanonzekerheid mensen meer extrinsieke loopbaanwaarden zullen nastreven, om de werkstressor weg te nemen en zekerheid te krijgen.

Zonder een baan is het in de huidige maatschappij moeilijker om de drie psychologische basisbehoeften te vervullen. De verwachting is daarom dat in tijden van baanonzekerheid individuen een sterkere waarde hechten aan extrinsieke loopbaanwaarden dan aan intrinsieke loopbaanwaarden. De tweede hypothese is dan ook als volgt en staat weergegeven als conceptueel model in figuur 2:

H2. Objectieve baanonzekerheid heeft een effect op subjectieve loopbaanwaarden, waarbij dit verband sterker is voor extrinsieke dan voor intrinsieke loopbaanwaarden.

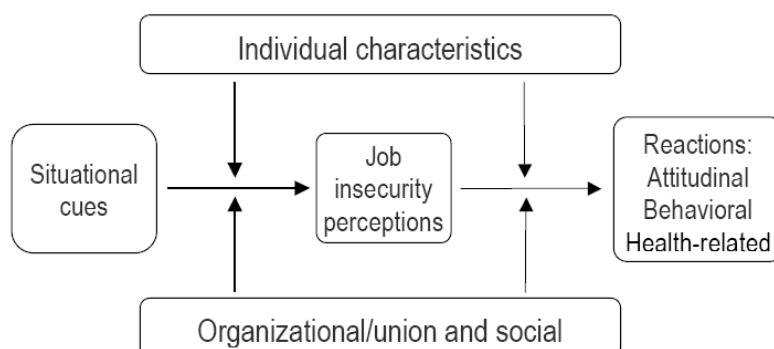


*Figuur 2.* Een conceptueel model van de veronderstelde verbanden in hypothese 2.

### *1.5 Modererende rol van zelfvertrouwen*

Het verband tussen objectieve baanonzekerheid en subjectieve baanonzekerheid is niet eenduidig. Zoals al eerder benoemd heeft baanonzekerheid volgens Van Vuuren (1990) ook een puur subjectief element; ook al is er geen baanonzekerheid dan voelen mensen zich toch onzeker. Onder die omstandigheden zijn persoonlijkheidsfactoren zoals zelfvertrouwen of pessimisme wat het onzekerheidsgevoel bepaalt.

Bevestigend is het onderzoek van Sverke, Hellgren en Näswall (2002). Volgens hen kan baanonzekerheid het beste beschreven worden in termen van objectieve (e.g. arbeidsmarkt karakteristieken, organisatie verandering) en individuele subjectieve karakteristieken (e.g. familie verantwoordelijkheid, employability). Figuur 3 is een schematische weergave van het veronderstelde model. Uit het model komt naar voren dat de relatie tussen de objectieve situatie en percepties van baanonzekerheid o.a. gemodereerd wordt door de individuele (en organisatie) karakteristieken.



*Figuur 3.* Een conceptueel model van baanonzekerheid, de antecedenten, consequenties, en moderatoren (Sverke, Hellgren, Näswall, 2002).

Van de persoonlijkheidsfactoren is zelfvertrouwen de meest onderzochte in arbeidsettings (o.a. Brockner, 1988; French & Caplan, 1972; Ganster & Schaubroeck, 1991; Kasl & Cobb, 1970; Kivimäki & Kalimo, 1996; Tharenou, 1979). Zelfvertrouwen kan worden gedefinieerd als de mate waarin iemand zichzelf dichtbij (of veraf) vindt staan van de persoon die iemand wel (of niet) zou willen zijn, met betrekking tot persoonskwaliteiten die iemand positief en negatief waardeert (Block & Robbins, 1993). Anders gezegd is zelfvertrouwen de mate waarin een persoon zichzelf capabel vindt, onderscheidend, waardevol, succesvol, en de mate waarin iemand een positieve of negatieve houding heeft over zichzelf (Kinnunen, Feldt, & Mauno, 2003; Kling et al. 1999; Rosenberg et al., 1995 in Kinnunen, 2003).

Volgens de plasticiteitshypothese van Brockner (1988) is het gedrag van individuen een met een laag zelfvertrouwen gevoeliger voor invloed van hun sociale omgeving, dan het gedrag van individuen met een hoog zelfvertrouwen. Zelfvertrouwen lijkt dus een modererend effect te hebben op de relatie tussen de sociale omgeving en individuele gedragingen, percepties en attitudes.

Brockner citeert drie theoretische redenen waarom individuen met een laag zelfvertrouwen gemakkelijker beïnvloedbaar, of meer plastisch, zijn dan individuen met een hoog zelfvertrouwen. Ten eerste zijn individuen met een laag zelfvertrouwen eerder onzeker over de juistheid van hun gedachten en acties en zullen daarom meer op sociale richtlijnen vertrouwen om hen te leiden (Festinger, 1957). Daarnaast hebben individuen met een laag zelfvertrouwen een grotere behoefte aan goedkeuring van anderen, dan individuen met een hoog zelfvertrouwen. Zo ondernemen zij 'self-presentation' strategieën zoals makkelijk overweg kunnen met, of beïnvloed worden door, de houdingen en gedragingen van anderen (Brockner, 1988). Tenslotte zijn individuen met een laag zelfvertrouwen gevoeliger voor negatieve feedback en geloven sneller dat deze feedback waar of kenmerkend is dan individuen met een hoog zelfvertrouwen.

Eden en Kinnar (1991) zetten in onderzoek uiteen hoe de plasticiteitshypothese in relatie tot een aantal organisatorische variabelen wordt ondersteund door wetenschappelijk onderzoek. Zo hebben Mosholder, Bedeian en Armenakis (1982) gevonden dat zelfvertrouwen de relatie modereert tussen peer-group interactie en prestatie; werknemers met een laag zelfvertrouwen presteerden beter wanneer de peer-group interactie hoog was, dan wanneer deze laag was. Terwijl bij werknemers met een hoog zelfvertrouwen de peer-group interactie niet gerelateerd was aan prestatie.

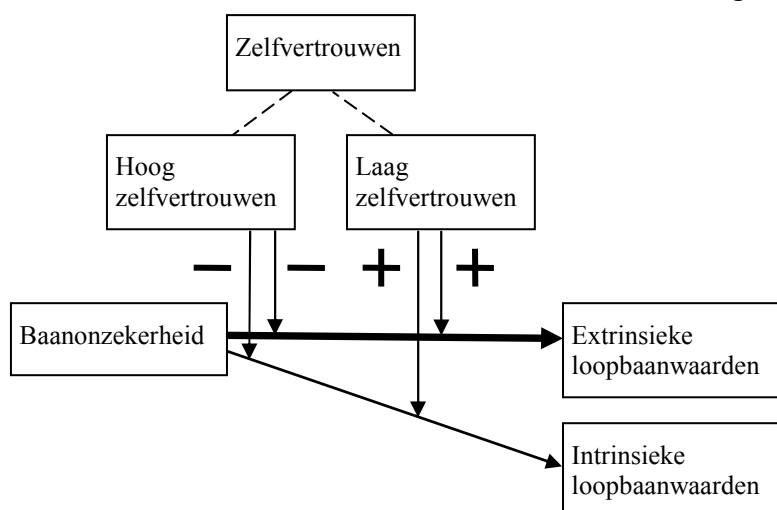
Andere onderzoeken waarbij de effecten van de onafhankelijke variabelen sterker waren voor individuen met een laag zelfvertrouwen, zijn de effecten van het ontslag van een

collega op eigen prestaties (Brockner, Davy, & Carter, 1985), rolambigüiteit en conflict op satisfactie en prestaties (Mossholder, Bedeian, & Armenakis, 1981), feedback op prestaties (Pond & Hay, 1987) en zelfvertrouwen training op werkeloosheid (Shamir, 1986). Meer recentere onderzoeken bevestigen eveneens de plasticiteit hypothese van Brockner (Gibson, 2001; Hui & Lee, 2000; Mäkikangas & Kinnunen, 2002; Pierce et al., 1993; Saks & Ashforth, 2000). Daarnaast is er evidentie dat het waarschijnlijker is dat persoonlijkheidsfactoren de werkervaringen bepalen dan vica versa (Judge et al., 1999; Seibert & Kreimer, 2001).

Eveneens blijkt zelfvertrouwen een modererend effect te hebben op het verband tussen subjectieve baanonzekerheid en een aantal afhankelijke variabelen (Eden & Aviram, 1990; Shamir, 1986). Brockner et al. (1993) hebben in hun onderzoek het modererende effect aangetoond van zelfvertrouwen in de relatie tussen de dreiging van toekomstig baanverlies en prestaties bij werknemers. In onderzoek van Hui en Lee (2000) is gevonden dat mensen met een laag organisatie-gebaseerd zelfvertrouwen hogere mate van intrinsieke motivatie ervaren bij hoge subjectieve baanonzekerheid, dan mensen met hoog zelfvertrouwen. De plasticiteit-hypothese zou dus volgens onderzoek gelden voor extrinsieke als intrinsieke waarden.

Op basis van de bovenstaande uiteengezette plasticiteit-hypothese en recent empirisch onderzoek, is de derde en laatste hypothese geformuleerd en in een conceptueel model weergegeven in figuur 4:

- H3. Zelfvertrouwen heeft een modererend effect op het verband tussen de objectieve baanonzekerheid (werkeloze beroepsbevolking) en subjectieve loopbaanwaarden, zodat het verband tussen baanonzekerheid en de intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden sterker is voor individuen met een laag zelfvertrouwen dan voor individuen met een hoog zelfvertrouwen.



*Figuur 4.* Een conceptueel model van de veronderstelde verbanden in hypothese 3.

## **Methoden**

### *2.1 Onderzoekspopulatie*

De onderzoekspopulatie bestaat uit geanonimiseerde kandidaten die een loopbaan- of selectieassessment hebben ondergaan bij het assessment bureau Talent8 te Breda tussen 20 september 2004 tot 6 januari 2009. Er is voor deze tijdsperiode gekozen enerzijds vanwege het feit dat de database van de organisatie Talent8 begint vanaf 20 september 2004 en anderzijds is de einddatum, 6 januari 2009, gekozen vanwege de duur van de stageperiode en er begonnen moest worden met de statistische analyses. Alleen respondenten die zowel een loopbaanwaarden vragenlijst als een persoonlijkheidsvragenlijst hebben ingevuld zijn meegenomen in het onderzoek.

In het onderzoek zijn in totaal 2.835 kandidaten opgenomen, waarvan 979 (34.5%) vrouwen en 1.856 (65.5%) mannen. De leeftijd van de kandidaten lag tussen de 16 jaar en 62 jaar. De gemiddelde leeftijd van de kandidaten was 36.52 jaar, met een standaardafwijking van 8.7 jaar. De verdeling tussen het aantal loopbaan- of selectieassessments is 1.608 (56.7%) loopbaanassessments en 1.227 selectieassessments (43.3 %). Verder heeft het merendeel van de kandidaten een HBO opleiding afgerond (73.7 %), gevolgd door een Universitaire opleiding (20.5%) en een MBO opleiding (4.4%). Alle demografische gegevens zijn normaal verdeeld. Van de populatie is bekend dat het merendeel een baan heeft en enkelen nog een opleiding aan het volgen zijn. De meeste kandidaten die op assessment komen bij Talent8 zijn sollicitanten die een vervolgstap in hun carrière willen zetten, werknemers die begeleiding willen in welke richting ze in hun carrière op willen omdat ze niet tevreden zijn met de huidige baan of enkele studenten die niet weten wat ze na hun studie willen doen. De precieze cijfers hierover zijn onbekend. Daarnaast is het onbekend welke functies de kandidaten uitvoeren.

### *2.2 Meetinstrumenten*

De meetinstrumenten die gebruikt zijn voor dit onderzoek zijn ontwikkeld en gevalideerd door de organisatie Talent8. Voor een overzicht van de items zie bijlage 1. Hieronder worden de verschillende onderzoeksvariabelen toegelicht.

*Intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden:* Intrinsieke loopbaanwaarden zijn gemeten met de schalen autonomie, groei, authenticiteit en variatie, terwijl extrinsieke loopbaanwaarden zijn gemeten aan de hand van de schalen competitie, prestige, baan zekerheid, en financieel motief. Deze schalen maken deel uit van de ‘Loopbaanwaarden vragenlijst’ van Talent8. De vragenlijst is ontwikkeld op basis van onderzoek van Schein

(1971, 1990), Evers (2001) en Schwartz (1992) waarbij ontleende items opnieuw werden geformuleerd en nieuwe items zijn geschreven. Alle items zijn gesteld in de derde persoon, onbepaalde wijs. De respondent dient bij elk item aan te geven in welke mate hij of zij het item belangrijk vindt voor zijn of haar loopbaan. De antwoordmogelijkheden zijn gescoord op een 5-punt Likertschaal. De antwoordcategorieën lopen van ‘teggengesteld aan wat respondent belangrijk vindt’ tot ‘zeer belangrijk’. Voor een overzicht van het aantal items en de interne consistentie van de schalen zie tabel 1.

*Autonomie:* De betekenis van de schaal autonomie is behoefte hebben aan zoveel mogelijk vrije armslag en vrijheidsgraden in het bepalen van werkwijzen, probleemaanpak, tempo en tijdsplanning. Werkverbanden en werkomgevingen prefereren met weinig dwang of verplichtingen tot afleggen van verantwoording. De schaal autonomie bestaat uit 9 items. Twee voorbeelditems zijn: “Een werkring waarin je vrij bent een taak op je eigen manier en volgens je eigen schema uit te voeren” en “Liever weggaan bij een organisatie dan een functie te accepteren waardoor je autonomie en vrijheid zouden verminderen.”. De interne consistentie van de schaal autonomie is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .84$ ).

*Groei:* De betekenis van de schaal groei is gemotiveerd worden door de mogelijkheid om te groeien in bekwaamheden. De mogelijkheid om opgedane kennis te kunnen toepassen belangrijk vinden. Zowel in de breedte als in de diepte verder willen ontwikkelen. De schaal bestaat uit 8 items. Twee voorbeelditems zijn: “Een werkomgeving die alles uit je haalt wat in je zit” en “Samenwerken met hoogopgeleide, getalenteerde mensen”. De interne consistentie van de schaal is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .79$ ).

*Authenticiteit:* De betekenis van de schaal is een loopbaan volgen in overeenstemming met je diepste waarden. Een loopbaan gebaseerd op wat je wezenlijk ligt en niet op wat anderen vinden. Zichzelf zijn in het werk en in de loopbaan, ongeacht wat anderen verwachten of eisen. In het werk niet anders voordoen dan je bent. Eigen roeping volgen. De schaal bestaat uit 11 items. Twee voorbeelditems zijn: “Jezelf zijn in je werk en je loopbaan, ongeacht wat anderen van je verwachten of eisen” en “Je in je werk niet anders voordoen dan je bent”. De interne consistentie van de schaal is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .78$ ).

*Variatie:* De betekenis van de schaal is oriëntatie op veel afwisseling in het werk, waarbij elke dag anders is en je niet van tevoren weet wat je op een bepaalde dag zult doen. Een werkomgeving prefereren die weinig eentonigheid kent. De schaal bestaat uit 11 items. Twee voorbeelditems zijn: “Je talenten gebruiken in verschillende werkgebieden” en “Werkzaamheden waarin je uiteenlopende taken uitvoert”. De interne consistentie van de schaal is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .86$ ).

*Competitie:* De betekenis van de schaal competitie is de beste willen zijn. Winnen of overtreffen van anderen. Situaties prefereren en opzoeken waarin je de competitie met anderen kunt aangaan. De schaal competitie bestaat uit 8 items. Twee voorbeelditems zijn: “Beter presteren dan anderen” en “Een betere beoordeling krijgen dan anderen”. De interne consistentie van de schaal competitie is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .88$ ).

*Prestige:* De betekenis van de schaal is het streven naar maatschappelijk aanzien door het werk of de functie die je bekleedt. Werkzaamheden willen vervullen waarmee respect wordt afgedwongen. Graag deel zijn van een organisatie die aanzien geniet. De schaal bestaat uit 10 items. Twee voorbeelditems zijn: “Door anderen benijd worden om de organisatie waar je deel van uit maakt” en “Werkzaamheden waardoor je vrienden trots op je zijn”. De interne consistentie van de schaal is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .88$ ).

*Baanzekerheid:* De betekenis van de schaal is gerichtheid zijn op baanzekerheid. Graag waarborgen hebben voor continuïteit en economische bestaanszekerheid. Vertrouwen kunnen stellen in de toekomst die een werkgever biedt. Garanties voor ‘baanzekerheid’. De schaal bestaat uit 7 items. Twee voorbeelditems zijn: “Een organisatie die stabiliteit verschaft op lange termijn” en “Een organisatie die zekerheid biedt door gegarandeerd werk”. De interne consistentie van de schaal is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .91$ ).

*Financieel motief:* De betekenis van de schaal is gevoeligheid voor financiële prikkels in de loopbaan. Veel geld verdienen. Rijk willen worden. De schaal bestaat uit 8 items. Twee voorbeelditems zijn: “Elke kans aangrijpen om meer geld te verdienen” en “Veel geld kunnen verdienen”. De interne consistentie van de schaal is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .92$ ).

*Zelfvertrouwen:* De betekenis van de schaal is gericht op de mate waarin een persoon zichzelf capabel vindt, onderscheidend, waardevol, succesvol, en de mate waarin iemand een positieve of negatieve houding heeft over zichzelf. Zelfvertrouwen wordt gemeten met behulp van een bestaande schaal uit een persoonlijkheidstest, namelijk de Big5 (H). Deze vragenlijst is ontwikkeld door Talent8 naar analogie van het vijfactoren model de Big Five (Bono & Judge, 2003; Costa & McCrae, 1992; Judge, Erez & Bono, 2002; O’Connor, 2002). De schaal zelfvertrouwen bestaat uit 16 items en is gebaseerd op de Neuroticisme factor uit de Big Five. De items zijn meestal gesteld in de eerste persoon, soms in de derde persoon onbepaalde wijs. Twee voorbeelditems zijn: “Het komt erop neer, dat je zelf de enige bent waarop je veilig kunt vertrouwen” en “Ik voel me soms zonder aanwijsbare reden ellendig”.

De antwoordmogelijkheden zijn gescoord op een 3-punt Likertschaal. De respondent moet aangeven of de bewering op hem of haar van toepassing is (= juist) of niet van toepassing is (= onjuist). Alleen als het onmogelijk lijkt te kiezen tussen ‘juist’ en ‘onjuist’

mag het vraagteken (?) als antwoord gegeven worden. Als een kandidaat ‘juist’ antwoordt wordt de score 2 toegekend, antwoord de kandidaat met ‘?’ dat wordt de score 1 toegekend en antwoordt de kandidaat met ‘onjuist’ dan wordt de score 0 toegekend. De interne consistentie van de schaal zelfvertrouwen is ruim voldoende gebleken ( $\alpha = .77$ ).

Tabel 1.

*Aantal items en de interne consistentie per schaal.*

| Schaal            | aantal items | interne consistentie ( $\alpha$ ) |
|-------------------|--------------|-----------------------------------|
| Autonomie         | 9            | .84                               |
| Competitie        | 8            | .88                               |
| Groei             | 8            | .79                               |
| Authenticiteit    | 11           | .78                               |
| Prestige          | 10           | .88                               |
| Zekerheid         | 7            | .91                               |
| Financieel motief | 8            | .92                               |
| Variatie          | 11           | .86                               |
| Zelfvertrouwen    | 16           | .77                               |

*Objectieve baanonzekerheid.* Als maatstaf voor objectieve baanonzekerheid zijn de cijfers van de werkeloze beroepsbevolking genomen en gekoppeld aan de periode waarin de kandidaten de vragenlijsten hebben ingevuld. Er is gebruik gemaakt van de database van het Centraal Bureau voor Statistiek (CBS) over de werkeloze beroepsbevolking in de periode van september 2004 tot januari 2009.

De werkloze beroepsbevolking volgens de officiële definitie bestaat uit alle personen van 15-64 jaar zonder werk (of met werk voor minder dan twaalf uur per week), die actief op zoek zijn naar betaald werk voor twaalf uur of meer per week en daarvoor beschikbaar zijn. Zoeken betekent dat men in de laatste vier weken activiteiten heeft ondernomen om een betaalde baan te vinden.

De cijfers over de werkloze beroepsbevolking zijn voornamelijk gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking, een steekproefonderzoek dat maandelijks onder dertigduizend mensen in Nederland wordt gehouden. Het beleid van het CBS is om iedere maand een driemaandsgemiddelde te publiceren. Zo is bijvoorbeeld het cijfer van april 2008 het driemaandsgemiddelde over de periode april 2008 - juni 2008. Deze wordt dan in juli 2008 gepubliceerd. Op de website van het CBS ([www.cbs.nl](http://www.cbs.nl)) staat meer informatie.



## Resultaten

In de correlatiematrix (tabel 2) staan de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van de loopbaanwaarden schalen en zelfvertrouwen. De demografische gegevens staan reeds beschreven in de methoden. Deze zijn niet meegenomen in de matrix, omdat de demografische gegevens op een ordinaal meetniveau zitten en de onderzoeksvariabelen op interval meetniveau. Uit de correlaties komt naar voren dat de loopbaanwaarden onderlinge samenhang vertonen. Opvallend is dat de waarde baan zekerheid geen verband vertoont met competitie, variatie en autonomie. Authenticiteit lijkt geen verband te hebben met competitie en prestige. Verder heeft groei een negatief verband met financieel motief. De persoonlijkheidstrekk zelfvertrouwen heeft alleen een positief verband met prestige.

Tabel 2.

*Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD) en correlaties van de onderzoeksvariabelen (N = 2.835).*

|                     | M     | SD   | 1      | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8    |
|---------------------|-------|------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 1.Financieel motief | 6.92  | 5.89 |        |       |       |       |       |       |       |      |
| 2.Competitie        | 10.44 | 6.64 | .54**  |       |       |       |       |       |       |      |
| 3.Prestige          | 9.85  | 5.95 | .55**  | .61** |       |       |       |       |       |      |
| 4.Variatie          | 21.70 | 4.77 | .12**  | .2**  | .16** |       |       |       |       |      |
| 5.Groei             | 23.66 | 4.11 | -.14** | .27** | .26** | .54** |       |       |       |      |
| 6.Autonomie         | 15.59 | 4.68 | .25**  | .23** | .18** | .49** | .25** |       |       |      |
| 7.Baan zekerheid    | 16.35 | 6.58 | .21**  | -.01  | .17** | -.03  | .07** | -.03  |       |      |
| 8.Authenticiteit    | 23.89 | 5.07 | -.02   | -.02  | .08** | .24** | .36*  | .31** | .29** |      |
| 9.Zelfvertrouwen    | 26.78 | 5.23 | .03    | .01   | .04*  | .01   | -.01  | .00   | -.02  | -.03 |

\*  $p < .05$

\*\*  $p < .01$

### 3.1 Factoranalyse intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden

Een tweede orde factoranalyse is uitgevoerd over de data om hypothesen 1, 1a en 1b te toetsen. De data zijn geanalyseerd door middel van een principale componenten analyse. Er is gekozen voor een promax rotatie, omdat de theoretische veronderstelling is dat de intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden met elkaar zullen correleren gezien ze beide het construct loopbaanwaarden meten. De verschillende indicatoren van de factorabiliteit waren goed. Er zijn drie componenten met een eigenwaarden groter dan 1.0 gevonden. In tabel 3 zijn de componenten en de variabelen die erop laden weergegeven. Samen zijn de componenten goed

voor 69% van de verklaarde variantie, waarvan 34% door component 1, 20% door component 2 en 15 % door component 3.

Het merendeel van de veronderstelde extrinsieke loopbaanwaarden (competitie, prestige en financieel motief) laden het hoogst op component 1. Het merendeel van de veronderstelde intrinsieke loopbaanwaarden (autonomie, groei en variatie) laden het hoogst op component 2. De waarden authenticiteit en baanzekerheid hebben beide de hoogste lading op component 3. Authenticiteit heeft daarna de hoogste lading op component 2.

Tabel 3.

*Factoranalyse loopbaanwaarden met eigenwaarde groter dan 1.*

| Schaal            | Component 1 | Component 2 | Component 3 |
|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| Financieel motief | <b>.83</b>  | -.03        | .12         |
| Competitie        | <b>.82</b>  | .15         | -.15        |
| Prestige          | <b>.82</b>  | .06         | .12         |
| Variatie          | .00         | <b>.86</b>  | -.15        |
| Groei             | .09         | <b>.72</b>  | .09         |
| Autonomie         | .11         | <b>.69</b>  | -.07        |
| Baanzekerheid     | .16         | -.23        | <b>.91</b>  |
| Authenticiteit    | -.21        | <b>.48</b>  | <b>.62</b>  |

Hypothese 1 ervan uit gaat dat loopbaanwaarden te splitsen zijn in twee componenten. Er is daarom gekozen een gedwongen promax factoranalyse uit te voeren waarbij de loopbaanwaarden worden ingedeeld in twee componenten. De extraction communality van de loopbaanwaarde baanzekerheid bleek onvoldoende sterk (.05). De twee componenten zijn samen goed voor 54% van de verklaarde variantie. In tabel 4 zijn de componenten en de variabelen die erop laden weergegeven. Alle veronderstelde extrinsieke loopbaanwaarden (competitie, prestige, baanzekerheid en financieel motief) laden het hoogst op component 1. Alle veronderstelde intrinsieke loopbaanwaarden (autonomie, groei, authenticiteit en variatie) laden het hoogst op component 2.

Na de factoranalyse zijn twee nieuwe schalen aangemaakt, namelijk intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden. Baanzekerheid wordt niet opgenomen als extrinsieke waarde. De Cronbach's alpha is voor de schaal intrinsieke loopbaanwaarden .69 en voor de schaal extrinsieke waarden .80.

Tabel 4.

*Factoranalyse loopbaanwaarden met 2 gedwongen factoren.*

| Schaal            | Component 1 | Component 2 |
|-------------------|-------------|-------------|
| Financieel motief | <b>.84</b>  | -.06        |
| Competitie        | <b>.84</b>  | .02         |
| Prestige          | <b>.84</b>  | .03         |
| Variatie          | .02         | <b>.77</b>  |
| Groei             | .11         | <b>.73</b>  |
| Authenticiteit    | -.21        | <b>.73</b>  |
| Autonomie         | .13         | <b>.63</b>  |
| Baanzekerheid     | .15         | .12         |

### *3.2 Multilevel analyse met zelfvertrouwen als continue variabele*

Het doel van dit onderzoek is om het effect van objectieve baanonzekerheid op individuele loopbaanwaarden en het eventuele modererende effect van de persoonlijkheidstrek zelfvertrouwen te onderzoeken. De individuele loopbaanwaarden en zelfvertrouwen zitten beide op het persoonsniveau. Objectieve baanonzekerheid is gemeten door cijfers over de werkeloze beroepsbevolking. Deze data zit op een ander hiërarchisch niveau dan de individuele loopbaanwaarden en zelfvertrouwen. Om de variantie van de afhankelijke variabelen op de verschillende levels te verklaren, is er gekozen een multilevel analyse uit te voeren in het programma SPSS 17.0. Een toelichting van deze methode staat in bijlage 2. Als eerste is er een multilevel analyse uitgevoerd met intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden als afhankelijke variabele. Vervolgens is er voor iedere loopbaanwaarde apart een multilevel analyse uitgevoerd.

De tweede hypothese is dat objectieve baanonzekerheid een effect heeft op subjectieve loopbaanwaarden (nulhypothese), waarbij dit verband sterker is voor extrinsieke dan voor intrinsieke loopbaanwaarden. De resultaten staan weergegeven in tabel 5. Daaruit is op te maken dat objectieve baanonzekerheid een positief effect heeft op intrinsieke loopbaanwaarden als geheel en op de waarden autonomie, groei, authenticiteit, financieel motief en variatie ( $p < .05$ ). Voor de loopbaanwaarden competitie en baanonzekerheid is er de foutmelding dat de uiteindelijke Hessian matrix niet positief gedefinieerd is, ondanks dat er aan alle convergentie criteria is voldaan. De validiteit van de resultaten kan niet gegarandeerd

worden. Dit komt omdat er te weinig variatie is aan scores voor loopbaanwaardes binnen de werkloosheidsgroepen. Deze analyse gaat te ver en convergeert dan niet.

Tabel 5.

*Multilevel analyse toetsen nulhypothese (M0) en level-1 predictor (M1) met zelfvertrouwen als continue variabele.*

| Analyse                     | Intercept 1<br>afh.variabelen | Intercept 2<br>zelfvertrouwen | Intercept<br>random part |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
|                             | <i>Coëfficiënt (SE)</i>       | <i>Coëfficiënt (SE)</i>       | $\sigma$                 |
| <b>M0: Intercept only</b>   |                               |                               |                          |
| Extrinsieke LW              | 9.08 (.13)*                   |                               | .22                      |
| Intrinsieke LW              | 21.09 (.09)*                  |                               | .18*                     |
| Financieel motief           | .87 (.02)*                    |                               | .01*                     |
| Competitie                  | 1.21 (.01)*                   |                               | -                        |
| Prestige                    | .98 (.01)*                    |                               | .00                      |
| Variatie                    | 1.96 (.01)*                   |                               | .00*                     |
| Groei                       | 2.17 (.01)*                   |                               | .00*                     |
| Authenticiteit              | 2.02 (.01)*                   |                               | .00*                     |
| Autonomie                   | 1.71 (.01)*                   |                               | .00*                     |
| Baanzekerheid               | 1.51 (.01)*                   |                               | -                        |
| <b>M1: + Zelfvertrouwen</b> |                               |                               |                          |
| Extrinsieke LW              | 8.20 (.44)*                   | .53 (.30)                     | .23                      |
| Intrinsieke LW              | 21.25 (.34)*                  | -.09 (.19)                    | .18*                     |
| Financieel motief           | .74 (.07)*                    | .07 (.04)                     | .01*                     |
| Competitie                  | 1.18 (.06)*                   | .02 (.04)                     | -                        |
| Prestige                    | .09 (.06)*                    | .07 (.03)*                    | .00                      |
| Variatie                    | 1.94 (.04)*                   | .01 (.02)                     | .00*                     |
| Groei                       | 2.17 (.04)*                   | .00 (.02)                     | .00*                     |
| Authenticiteit              | 2.07 (.04)*                   | -.04 (.02)                    | .00*                     |
| Autonomie                   | 1.70 (.05)*                   | .01(.03)                      | .00*                     |
| Baanzekerheid               | 1.55 (.07)*                   | -.03 (.04)                    | -                        |

\*  $p < .05$

Tabel 6 geeft het percentage verklaarde variantie weer van objectieve baanonzekerheid op de loopbaanwaarden schalen. Financieel motief blijkt de sterkste intraklasse correlatie coëfficiënt te hebben. Met dit resultaat lijkt de tweede hypothese deels bevestigd.

Tabel 6.

*Intraklasse correlatiecoëfficiënten ( $\rho$ ): percentage variantie van de loopbaanwaarden schalen wat door objectieve baanonzekerheid verklaard wordt.*

| Schaal                      | $\rho\%$ |
|-----------------------------|----------|
| Financieel motief           | 1.9      |
| Intrinsieke loopbaanwaarden | 1.6      |
| Groei                       | 1.6      |
| Autonomie                   | 1.5      |
| Authenticiteit              | 1.5      |
| Variatie                    | 1.2      |

Verder is geanalyseerd wat het directe effect is van werkeloosheid en zelfvertrouwen op de afhankelijke variabelen wanneer beide variabelen in de analyse zijn opgenomen (level-1 predictor). Hieruit blijkt dat zelfvertrouwen een direct positief effect heeft op prestige ( $p < .05$ ). Objectieve baanonzekerheid heeft een positief effect op intrinsieke loopbaanwaarden als geheel en op autonomie, groei, authenticiteit, financieel motief en variatie ( $p < .05$ ).

Om het eerste deel van de derde hypothese te toetsen, zelfvertrouwen heeft een modererend effect op het verband tussen de objectieve baanonzekerheid en subjectieve loopbaanwaarden, wordt er een crosslevel interactie term tussen zelfvertrouwen als continue variabele en baanonzekerheid toegevoegd aan de multilevel analyse. Voor alle schalen behalve groei verschijnt er de foutmelding dat de uiteindelijke Hessian matrix niet positief gedefinieerd is, ondanks dat er aan alle convergentie criteria is voldaan. De validiteit van de resultaten kan niet gegarandeerd worden. Voor het effect van zelfvertrouwen in de relatie tussen objectieve baanonzekerheid en groei zijn geen significante resultaten gevonden.

Er zijn twee groepen werkeloosheid waarin slechts 1 kandidaat is ingedeeld. Namelijk de groepen waar de werkeloosheid 341.000 en 495.000 bedraagt. Wanneer deze groepen worden uitgesloten van de analyse convergeert de multilevel methode voor geen enkele schaal. De verklaarde variantie van de crosslevel interactie term is te weinig en heeft geen verklarende kracht.

### 3.3 Multilevel analyse gecategoriseerde variabele zelfvertrouwen

De derde hypothese is dat zelfvertrouwen een modererend effect heeft op het verband tussen de objectieve baanonzekerheid en subjectieve loopbaanwaarden, zodat het verband tussen baanonzekerheid en de intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden sterker is voor individuen met een laag zelfvertrouwen dan voor individuen met hoog zelfvertrouwen. Om het tweede deel van deze hypothese te toetsen is zelfvertrouwen opgesplitst in twee gelijke groepen met gelijke percentielen gebaseerd op het aantal cases, namelijk hoog en laag zelfvertrouwen. De nulhypothese hoeft niet te worden herhaald, omdat het effect van objectieve baanonzekerheid op de loopbaanwaarden al in de eerder gerapporteerde resultaten is beschreven.

De resultaten van de level-1 predictor met zelfvertrouwen als gecategoriseerde variabele staan weergegeven in tabel 7. Zelfvertrouwen als gecategoriseerde variabele heeft een direct positief effect op extrinsieke loopbaanwaarden als geheel, prestige en financieel motief. Objectieve baanonzekerheid heeft een positief effect op intrinsieke loopbaanwaarden als geheel en op de waarden autonomie, groei, authenticiteit, financieel motief en variatie. Voor de loopbaanwaarden competitie en baanonzekerheid verschijnt wederom de foutmelding dat de uiteindelijke Hessian matrix niet positief gedefinieerd is.

Tabel 7.

*Multilevel analyse met zelfvertrouwen als gecategoriseerde variabele (M1).*

| Analyse                     | Intercept 1<br>afh.variabelen | Intercept 2<br>zelfvertrouwen | Intercept<br>random part |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------------|
|                             | <i>Coëfficiënt (SE)</i>       | <i>Coëfficiënt (SE)</i>       | $\sigma$                 |
| <b>M1: + Zelfvertrouwen</b> |                               |                               |                          |
| Extrinsieke LW              | 8.03 (.31)*                   | .55 (.20)*                    | .25                      |
| Intrinsieke LW              | 21.11 (.21)*                  | -.01 (.13)                    | .18*                     |
| Financieel motief           | .77 (.05)*                    | .07 (.03)*                    | .01*                     |
| Competitie                  | 1.16 (.04)*                   | .03 (.02)                     | -                        |
| Prestige                    | .09 (.04)*                    | .07 (.02)*                    | .00                      |
| Variatie                    | 1.93 (.03)*                   | .02 (.02)                     | .00*                     |
| Groei                       | 2.15 (.03)*                   | .01 (.01)                     | .01*                     |
| Authenticiteit              | 2.06 (.03)*                   | -.03 (.02)                    | .00*                     |
| Autonomie                   | 1.69 (.03)*                   | .02 (.02)                     | .00*                     |
| Baanonzekerheid             | 1.56 (.04)*                   | -.03 (.02)                    | -                        |

\*  $p < .05$

Wanneer de crosslevel interactie term, tussen baanonzekerheid en zelfvertrouwen als gecategoriseerde variabele, wordt toegevoegd voor het laatste deel van de multilevel analyse verschijnt er de foutmelding voor alle schalen dat de uiteindelijke Hessian matrix niet positief gedefinieerd is. Ook wanneer er gecontroleerd wordt voor groepen van werkeloosheid met te weinig kandidaten convergeert de methode niet.

### *3.4 Multiple regressie met General Linear Modeling (GLM)*

Vanwege de foutmeldingen in de berekeningen van de multilevel analyse is ervoor gekozen om aanvullend een andere methode te gebruiken om de hypothesen te toetsen. Met de multiple regressie via GLM wordt het effect van een categorische onafhankelijke variabele op een afhankelijke variabele getoetst waarbij er gecontroleerd wordt voor andere effecten op dit verband. Voor objectieve baanonzekerheid is daarom een nieuwe variabele aangemaakt via de ‘Visual binning’ optie in SPSS 17.0. Baanonzekerheid is opgesplitst in drie gelijke groepen met gelijke percentielen gebaseerd op het aantal cases, namelijk baanonzekerheid laag, midden en hoog.

Er is geen effect gevonden van objectieve baanonzekerheid op de afhankelijke variabelen wanneer er gecontroleerd wordt voor zelfvertrouwen als continue variabele. Er is dus geen effect gevonden voor extrinsieke loopbaanwaarden, intrinsieke loopbaanwaarden, autonomie, competitie, authenticiteit, prestige, baanonzekerheid, groei, variatie en financieel motief.

Zelfvertrouwen is daarna opgesplitst in twee gelijke groepen met gelijke percentielen gebaseerd op het aantal cases, namelijk hoog en laag zelfvertrouwen. Er is een positief effect gevonden voor het gecorrigeerde model voor de loopbaanwaarde autonomie ( $p < .05$ ), zie tabel 8. Daarbij is gevonden dat objectieve baanonzekerheid verdeeld in drie gelijke groepen een positief effect heeft op autonomie ( $p < .05$ ). De partial eta squared geeft aan dat de verklaarde variantie op de afhankelijke variabele autonomie van baanonzekerheid 0.3% is. Het effect van de gecategoriseerde persoonlijkheidstrekk zelfvertrouwen op autonomie is niet significant ( $p > .05$ ). Verder is er een marginaal effect gevonden voor de interactie tussen de gecategoriseerde baanonzekerheid en de gecategoriseerde persoonlijkheidstrekk zelfvertrouwen. De interactie is net niet significant ( $p = .08$ ).

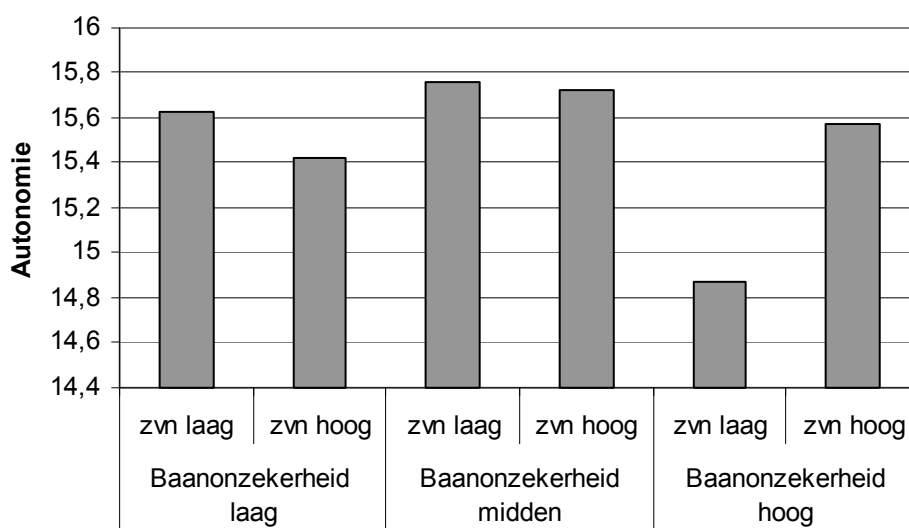
Tabel 8.

*Test between subjects; effect van de gecategoriseerde onafhankelijke variabelen, baanonzekerheid, zelfvertrouwen en de interactie variabele van baanonzekerheid en zelfvertrouwen, op afhankelijke variabele autonomie.*

| Source   | F              | Sign.      | Partial eta Squared |
|--|----------------|------------|---------------------|
| Corrected model  | <b>2.27</b>    | <b>.05</b> | <b>.004</b>         |
| Intercept  | <b>2995.92</b> | <b>.00</b> | <b>.515</b>         |
| Baanonzekerheid laag-midden-hoog                               | <b>3.97</b>    | <b>.02</b> | <b>.003</b>         |
| Zelfvertrouwen hoog-laag                                       | .71            | .40        | .000                |
| Baanonzekerheid laag-midden-hoog *<br>zelfvertrouwen hoog-laag | 2.55           | .08        | .002                |

In figuur 5 is het marginale interactie effect weergegeven. Uit de figuur blijkt dat men bij lage baanonzekerheid belang hecht aan autonomie. Maar wanneer baanonzekerheid hoog is vinden personen met een laag zelfvertrouwen de loopbaanwaarde autonomie onbelangrijk, terwijl autonomie voor personen met een hoog zelfvertrouwen minstens even belangrijk blijft.

Er is geen effect gevonden van objectieve baanonzekerheid op overige loopbaanwaarden wanneer er gecontroleerd wordt voor zelfvertrouwen als categorische variabele.



*Figuur 5. Gemiddelde scores op autonomie voor laag of hoog zelfvertrouwen (zvn) bij laag, midden, of hoge baanonzekerheid.*



## **Discussie**

De vraag waarmee deze studie begon was “wat is het effect van de huidige ontwikkelingen in de arbeidsmarkt op werknemers en de waarden die ze nastreven in hun baan?” In deze studie is dan ook onderzocht wat de impact is van de werkloosheidcijfers, en dus de objectieve baanonzekerheid van werknemers, op individuele loopbaanwaarden. Daarbij is gekeken wat het effect is van de persoonlijkheidstrek zelfvertrouwen in de relatie tussen objectieve baanonzekerheid en de loopbaanwaarden. De onderzoekspopulatie bestond uit 2.835 geanonimiseerde kandidaten die een loopbaan- of selectieassessment hebben ondergaan bij de organisatie Talent8 te Breda. Naar aanleiding van de onderzoeksvraag zijn er een drietal hypothesen opgesteld. De resultaten zullen aan de hand van de hypothesen worden besproken.

### *4.1 Intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden*

Uit de resultaten is naar voren gekomen dat de eerste hypothese, “de loopbaanwaarden zijn te scheiden in 'intrinsieke' en 'extrinsieke' waarden” bevestigd kan worden zoals in overeenstemming met bestaande literatuur. Zoals in de eerste hypothese verondersteld vallen autonomie, groei, authenticiteit en variatie onder intrinsieke waarden. Onder de extrinsieke loopbaanwaarden vallen competitie, prestige en financieel motief. Daarbij is het opvallend dat de waarde baanonzekerheid zich onderscheidt van de andere waarden en eigenlijk niet bij intrinsieke of extrinsieke waarden hoort. De ambiguïteit van baanonzekerheid wordt hiermee wel bevestigd. Dit resultaat is in overeenstemming met het Job Demands-Resources model, waarin baanonzekerheid kan worden gezien als energiebron en baanonzekerheid als werkstressor (Demerouti et al., 2001).

### *4.2 Objectieve baanonzekerheid en de invloed op subjectieve loopbaanwaarden*

De tweede hypothese luidde: “objectieve baanonzekerheid heeft een effect op subjectieve loopbaanwaarden, waarbij dit verband sterker is voor extrinsieke dan voor intrinsieke loopbaanwaarden”. Resultaten wijzen uit dat objectieve baanonzekerheid bij de extrinsieke loopbaanwaarden alleen een positief effect heeft op financieel motief. Verder is aangetoond dat objectieve baanonzekerheid een positief effect heeft op intrinsieke loopbaanwaarden als geheel en op de waarden autonomie, groei, authenticiteit en variatie. Het effect van objectieve baanonzekerheid op subjectieve loopbaanwaarden is sterker gebleken voor de extrinsieke waarde financieel motief. In het kader van de Self-Determination Theorie (SDT) kan dus voor een aantal loopbaanwaarden bevestigd worden dat individuen groeigeoriënteerde organismen zijn die actief interageren met hun omgeving (Ryan & Deci, 2000). Het hebben van een baan

is in het kader van de SDT waarschijnlijk een belangrijke factor die het mogelijk kan maken de drie psychologische behoeften te vervullen. Hypothese twee is hiermee deels bevestigd.

Aansluitend toont het huidige onderzoek aan dat in tijden van baanonzekerheid individuen een sterkere waarde hechten aan extrinsieke loopbaanwaarden en een minder sterke waarde hechten aan intrinsieke loopbaanwaarden. Dit zou kunnen betekenen dat het nastreven van extrinsieke loopbaanwaarden, ondanks dat dit kan resulteren in negatieve gevolgen in termen van satisfactie van de drie basisbehoeften (Vansteenkiste, 2007), in tijden van baanonzekerheid onmisbaar is om uiteindelijk de psychologische basisbehoeften te kunnen vervullen. Hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat de verklaarde variantie van het verband tussen objectieve baanonzekerheid en de loopbaanwaarden niet erg hoog is.

Opvallend is dat financieel motief de enige extrinsieke waarde is waar objectieve baanonzekerheid een effect op heeft. Een verklaring zou kunnen zijn dat in de huidige maatschappij geld noodzakelijk lijkt om te kunnen functioneren. Het hebben van geld zou dan een voorwaarde kunnen zijn om de psychologische basisbehoeften te kunnen vervullen.

Het zou interessant zijn om te onderzoeken of reeds gevonden effecten in eerdere studies van subjectieve baanonzekerheid op verschillende afhankelijke variabelen ook te herhalen zijn voor objectieve baanonzekerheid. De huidige onderzoeksopzet zou gebruikt kunnen worden, waarbij aanvullend mensen in een assessment setting gevraagd worden een vragenlijst in te vullen over hun subjectieve beleving van baanonzekerheid. Er zou dan bestudeerd kunnen worden of het effect van objectieve baanonzekerheid wellicht via subjectieve baanonzekerheid loopt.

#### *4.3 Het modererende effect van zelfvertrouwen*

In de derde hypothese werd verondersteld dat “zelfvertrouwen een modererend effect heeft op het verband tussen de objectieve baanonzekerheid en subjectieve loopbaanwaarden, zodat het verband tussen baanonzekerheid en de intrinsieke en extrinsieke loopbaanwaarden sterker is voor individuen met een laag zelfvertrouwen dan voor individuen met een hoog zelfvertrouwen”. In eerste instantie was het met de multilevel analyse niet mogelijk hier uitspraken over te doen. De methode convergeert niet in SPSS, omdat er weinig variantie voor loopbaanwaardescores is binnen de werkloosheidsgroepen. Het modelleren van random slopes heeft dan weinig zin, daar het geen verklarende kracht heeft.

Met behulp van General Linear Modeling is alsnog geprobeerd de effecten in kaart te brengen om meer duidelijkheid te verkrijgen. De verklaarde variantie van baanonzekerheid op

de afhankelijke variabele autonomie, wanneer er gecontroleerd wordt voor zelfvertrouwen als categorische variabele, is 0.3%.

Verder is een marginaal effect gevonden voor de interactie tussen de gecategoriseerde baanonzekerheid en de gecategoriseerde persoonlijkheidstrek zelfvertrouwen. Bij lage baanonzekerheid hechten personen met laag en hoog zelfvertrouwen belang aan autonomie. Maar wanneer baanonzekerheid hoog is vinden personen met een laag zelfvertrouwen de loopbaanwaarde autonomie onbelangrijk, terwijl autonomie voor personen met een hoog zelfvertrouwen minstens even belangrijk blijft. Mensen met verschillend zelfvertrouwen hebben dus andere reacties op de verschillende hoogte van baanonzekerheid.

Met deze bevindingen lijkt het alsof de plasticiteitshypothese van Brockner (1988) bevestigd kan worden. De resultaten zijn niet erg sterk, maar uit figuur 5 van de resultaten komt toch een sprekend beeld. De waarde die individuen met een laag zelfvertrouwen hechten aan autonomie is gevoeliger voor invloed van objectieve baanonzekerheid, dan de waarde die individuen met een hoog zelfvertrouwen aan autonomie hechten.

Een suggestie voor vervolgonderzoek is om andere onafhankelijke factoren mee te nemen in de studie, zoals de invloed van de sociale omgeving of de beurskoersen. Ook zou de invloed van persoonlijkheid als geheel onderzocht kunnen worden. Zelfvertrouwen is tenslotte maar een klein deel van persoonlijkheid en het is niet onwaarschijnlijk, gezien eerder onderzoek, dat persoonlijkheid een grote rol speelt in hoe mensen reageren op verschillende situaties. Persoonlijkheid is immers het product van genen en eerdere ervaringen.

Een ander opvallend resultaat is dat de categorische variabele zelfvertrouwen een directe relatie schijnt te hebben met financieel motief en prestige. De continue variabele zelfvertrouwen heeft blijkbaar alleen een direct verband met prestige. Interactie effecten tussen werkeloosheid, loopbaanwaarden en zelfvertrouwen zijn niet gevonden voor deze twee waarden. Waarschijnlijk bestaat er een wisselwerking tussen de waarden en zelfvertrouwen. Mensen krijgen wellicht meer zelfvertrouwen wanneer ze deze waarden nastreven en eraan kunnen voldoen. Wat ook zou kunnen is dat mensen met meer zelfvertrouwen hun psychologische basisbehoeften al meer hebben vervuld en dan meer extrinsieke waarden gaan nastreven. Vervolgonderzoek zou deze verbanden verder kunnen bestuderen.

#### *4.4 Beperkingen huidig onderzoek*

Er zijn een aantal beperkingen aan dit onderzoek. Ten eerste is het onbekend welke functie en werkzaamheden de kandidaten precies uitvoerden. Verder is er niet gecontroleerd voor de effecten van andere demografische gegevens zoals leeftijd, geslacht en opleiding. Eerder

onderzoek naar de effecten van demografische gegevens leverde wisselende resultaten op (o.a. Rowe & Snizek, 1995; Warr, 2008). De vraagstelling van deze studie was er niet op gericht hierop in te zoomen. Daarnaast is er geen onderscheid gemaakt tussen kandidaten die in de profit, overheid- of non profit sector werkten. Deze gegevens zijn in dit onderzoek onbekend. Het is niet onaannemelijk dat een groot deel van de kandidaten uit de overheidsector komen, omdat een groot aandeel van de klanten van Talent8 hierin werkzaam is. Hier moet gedacht worden aan gemeenten, politiekorpsen en de brandweer.

Daarnaast is het waarschijnlijk dat een groot deel van de kandidaten een baan heeft. Kandidaten die op assessment komen bij Talent8 doen dit omdat ze of een overstap willen naar een nieuwe baan, of om zichzelf een spiegel voor te houden welke richting ze op willen in hun carrière. Het zou kunnen zijn dat deze groep mensen minder beïnvloed wordt door de werkloosheidscijfers, omdat ze wellicht al een vaste aanstelling hebben.

De bovenstaande genoemde factoren zouden een reden kunnen zijn waarom de gevonden effecten in de huidige studie niet zo sterk zijn. Mensen die werkzaam zijn in de overheidsector zijn waarschijnlijk ook mensen die een sterkere behoefte hebben aan baanzekerheid, dan mensen die in de profit sector werken. Er zou in vervolgonderzoek geprobeerd moeten worden een gemêleerde onderzoekspopulatie te krijgen uit verschillende lagen van de samenleving.

Bovendien zou het kunnen dat mensen met een baan andere loopbaanwaarden nastreven dan mensen zonder een baan. In dit onderzoek is het niet mogelijk geweest hier een onderscheid in te maken. Vervolgstudies zouden dit kunnen onderzoeken. Hierdoor zou duidelijk naar voren kunnen komen welke behoeften verschillende doelgroepen hebben in hun loopbaan. Verder zouden effecten van antwoordtendensen (algehele neiging laag of hoog te antwoorden) in vervolgonderzoek kunnen worden uitgesloten door mensen met en zonder een baan de loopbaanwaarden te laten schikken op rangorde. Werkgevers en de overheid zouden met hun beleidsvoering vervolgens op de resultaten kunnen inspelen.

Een andere beperking is dat in de eerste instantie geen eenduidige uitspraken gedaan konden worden over de resultaten, omdat de derde stap van de multilevel analyse niet convergeerde in SPSS. Voor de GLM methode was het noodzakelijk werkloosheid op te delen in categorieën. Een nadeel hiervan is dat een deel van de informatie verloren gaat.

De laatste kanttekening bij deze studie is dat de vragenlijsten die in dit onderzoek zijn gebruikt eigendom zijn van Talent8. Om resultaten tussen bestaande studies en vervolgstudies te kunnen vergelijken zou het de voorkeur hebben om dezelfde vragenlijsten te gebruiken die reeds in de bestaande literatuur gebruikt worden.

#### 4.5 Concluderend

Al met al heeft dit onderzoek bijgedragen om bestaande theorieën in een ander daglicht te plaatsen en het buiten de box denken te stimuleren. Deze thesis heeft in ieder geval genoeg materiaal gegenereerd om vervolgstudies op te zetten en dieper in de materie te duiken. Echt harde uitspraken kunnen er niet gedaan worden in deze studie, maar het vinden van het verband tussen objectieve werkloosheid en loopbaanwaarden is stimulerend voor vervolgonderzoek. Voor de praktijk zullen antwoorden op vragen over welke behoeften werknemers hebben en wat voor impact de omgeving hierop heeft, helpen om beleidsplannen van werkgevers, vakbonden en de overheid beter te laten aansluiten bij werkelijke belangen van werknemers.

#### Referentielijst

- Akhtar, S. (2000). Influences of cultural origin and sex on work values. *Psychological Reports, 86*, 1037–1049.
- Bakker, A. B., Emmerik, H. & Euwema, M.C. (2006) Crossover of Burnout and Engagement in Work Teams. *Work and Occupations, 33*, 4, 464-489.
- Baumeister, R. & Leary, M. (1995). The need to belong. Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*, 497-529.
- Becker, G.M., & McClintock, G.G. (1967). 'Value: Behavioral decision theory', *Annual Review of Psychology, 18*, 239-286.
- Block, J., & Robbins, R.W. (1993). A longitudinal study of consistency and change in self-esteem from early adolescence to early adulthood. *Child Development, 64*, 909-923. In R.J. Larsen & D.M. Buss. *Personality Psychology, domains of knowledge about human nature* (2<sup>nd</sup> ed.). NY: McGraw-Hill.
- Böckerman, P. (2004). Perception of job instability in Europe, *Social Indicators Research, 67*, 283-314.
- Bono, J. E., & Judge, T. A. (2003). Core self-evaluations: a review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European journal of personality, 17*, 5-18.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brockner, J., Davy, J., & Carter, C. (1985). Layoffs, self-esteem, and survivor guilt: Motivational, affective, and attitudinal consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 36*, 229-244.
- Brockner, J., Grover, S., O'Malley, M., Reed, T.F., & Glynn, M.A. (1993). Threat of future

- layoffs, self-esteem, and survivors' reactions: evidence from the laboratory and the field. *Strategic Management Journal*, *14*, 153-166.
- Büssing, A. (1999). Can control at work and social support moderate psychological consequences of job security? Results from a quasi-experimental study in the steel industry. *European journal of work and organizational psychology*, *8* (2), 219-242.
- Caldwell, D. F., O'Reilly, C. A., & Morris, J. H. (1983). Responses to an organizational reward: A field test of the sufficiency of justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, *44*, 506–514.
- Centraal Bureau van de Statistiek; werkloosheidscijfers. (z.d.). Verkregen op 15 maart 2009, <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=70173ned&D1=0-1,9,11-16&D2=0&D3=0&D4=52-63,65-76,91-102,104-119&HDR+T,G2&STB=G1,G3&VW=T>.
- Centraal Plan Bureau (CPB). (z.d.). Verkregen op 20 mei 2009, <http://www.cpb.nl/nl/data/>.
- Centrum voor Werk en Inkomen. (z.d.). Verkregen op 20 mei 2009, [http://www.werk.nl/portal/page/portal/werk\\_nl/cwiencijfers](http://www.werk.nl/portal/page/portal/werk_nl/cwiencijfers).
- Clark, A., Postel-Vinay, F. (2009). Job security and job protection. *Oxford Economic Papers*, *61*, 207-239.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, *13*, 653–665.
- Cotton, L., Bynum, D. R., & Madhere, S. (1997). Socialization forces and the stability of work values from late adolescence to early adulthood. *Psychological Reports*, *80*, 115-124.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy. *American Psychologist*, *54*, 10, 821-827.
- deCharms, R. (1968). *Personal causation: the internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behaviour. *Psychological Inquiry*, *11*, 319-338.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. and Schaufeli, W.B. (2001a). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 499-512.
- De Witte, H. (2007). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *Journal of Industrial Psychology*, *31*, 1-6.

- De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'subjective' job insecurity: consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2) , 149-188.
- De Witte, H., Vets, C. (in press). Antecedenten en gevolgen van baanonzekerheid in Vlaanderen tussen 1996 en 2007.
- Eden, D., & Kinnar, J. (1991). Modeling Galatea: Boosting self-efficacy to increase volunteering. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 770-780.
- Evers, A. (2001). *Vragenlijst WerkWaarden*. PITS: Leiden.
- Festinger, L.A. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- French, J.R.P., & Caplan, R.D. (1972). Organization stress and strain. In A.J. Marrow (Ed.), *The failure of success*. New York: Amacom.
- Gaillard, A.W.K. (2006). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds.
- Ganster, D.C., & Shaubroeck, J. (1991). Role stress and worker health: an extension of the plasticity hypotheses of self-esteem. Special issue: Handbook on job stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 6, 1349-1360.
- Gibson, C.B. (2001). Me and Us: Differential Relationships among Goal-Setting Training, Efficacy and Effectiveness at the Individual and Team Level. *Journal of Organizational Behavior*, 22 (7), 789-808.
- Glastra, F. (2004). *Organisaties en diversiteit*. Naar een contextuele benadering van intercultureel management. Boom juridische uitgevers.
- Glynn, M. (1998). Situational and dispositional determinants of managers' satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 13, 193-209.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *The Academy of Management Review*, 9 (3), 438-448.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976) Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organisational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980) *Work Redesign*. MA: Addison-Wesley.
- Hageström, T., & Gamberale, F. (1995). Young people's work motivation and value orientation. *Journal of Adolescence*, 18, 475-490.
- Herbert, T.B., & Cohen S. 1993b. Stress and immunity in humans: a meta-analytic review. *Psychosomatic Medicine*, 55, 364-379.
- Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on

- organizational uncertainty: employee response relationships. *Journal of Management*, 2, 215-232.
- Ilardi, B., Leone, D., Kasser, T., & Ryan, R. (1993). Employee and supervisor ratings of motivation: Main effects and discrepancies associated with job satisfaction and adjustment in a factory setting. *Journal of Applied Social Psychology*, 23, 1789-1805.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2002). Are measures of self-esteem, neuroticism, locus of control, and generalized self-efficacy indicators of a common core construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., Thorensen, C. J., & Barrick, M. R. (1999). The Big Five personality traits and career success across the life span. *Personnel Psychology*, 52, 621–652.
- Kahn, R.L. (1981). *Work and health*. NY: Wiley.
- Karasek, R., & Theorall, T. (1990). *Healthy work; Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. NY: Basic Books.
- Kasl, S.V., & Cobb, S. (1970). Blood pressure changes in men undergoing job loss: a preliminary report. *Psychosomatic Medicine*, 32, 19-38.
- Kasser, T. (2002). *The value of materialism: A psychological inquiry*. Cambridge, MA: MIT Press.
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A dark side of the American dream: Correlates of financial success as a central life aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410–422.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S. (2003). Job insecurity and self-esteem: evidence from cross-lagged relations in a 1-year longitudinal sample. *Personality and Individual Difference*, 35, 617-632.
- Kivimäki, M., & Kalimo, R. (1996). Self-esteem and the occupational stress process: testing two alternative models in a sample of blue collar workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 187-196.
- Kling, K.C., Shibley Hyde, J., Showers, C.J., & Buswell, B.N. (1999). Gender differences in self-esteem: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 125, 470-500.
- Kluckhohn, C. (1952). Values and value orientations in the theory of action. In: T. Parsons & E. A. Shils (Eds.). *Towards a General Theory of Action*. Cambridge: Harvard University Press.
- Korunka, C., Kubicek, B. & Schaufeli, W.B. (2009). Work engagement and burnout: Testing



- the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, 4, 243-255.
- Le Blanc, P., De Jonge, J. de & Schaufeli, W.B. (2008). Job stress and occupational health. In: N. Chmiel (Ed.). *An introduction to work and organizational psychology* (2<sup>nd</sup> ed.). Malden, MA. USA: Blackwell Publishing.
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2003). Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. *Personality and Individual Difference*, 35, 537-557.
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). Intrinsic and extrinsic work orientations as moderators of the effect of annual income on subjective well-being: A longitudinal analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 737-746.
- Mossholder, K. W., Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1981). Role perceptions, satisfaction, and performance: Moderating effects of self-esteem and organizational level. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 224-234.
- Mossholder, K.W., Bedeian, A.G., & Armenakis, A.A. (1982). Group process-work outcome relationships: A note on the moderation impact of self-esteem. *Academy Of Management Journal*, 25, 575-585.
- Näswall, K., & DeWitte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24 (2), 189-215.
- O'Connor, B. P. (2002). A quantitative review of the comprehensiveness of the five-factor model in relation to popular personality inventories. *Human Performance*, 11, 245-269.
- Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E., & Suh, E. M. (1998). The measurement of values and individualism-collectivism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 1177-1189.
- Pierce, J. L., Garner, D.G., Dunham, R.B., Cummings, L.L. (1993). Moderation by Organization-Based Self-Esteem of Role Condition-Employee Response Relationships. *The Academy of Management Journal*, 36 (2), 271-288.
- Pond, S.B., Hay, M.S. (1987). *The impact of task preview information as a function of recipient self-efficacy*. Paper presented at the Second Annual Conference of the Society for Industrial/Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Postel-Vinay, F. Saint-Martin, A. (2005). Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi? *Economie et Statistique*, 372, 41-59.
- Rosenberg, M., Schoenbach, C., Schooler, C., & Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem

- and specific self-esteem: different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60, 141-156.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers. Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 345–359.
- Roskies, E., Louis-Guerin, C., & Fournier, C. (1993). Coping with job insecurity: How does personality make a difference. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 617-630.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L., (2000). The darker and brighter sides of human existence: Basic psychological needs as a unifying concept. *Psychological Inquiry*, 11, 319-338.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Saks, A.M., & Ashforth, B. E. (1993). The Role of Dispositions, Entry Stressors, and Behavioral Plasticity Theory in Predicting Newcomers' Adjustment to Work. *Journal of Organizational Behavior*, 21 (1), 43-62.
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organisation and the career: a conceptual scheme. *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 4, 401-426.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering your real values*. San Fransisco: Jossey-Bass / Pfeifer.
- Scheurs, B.H., Derous, E., DeWitte, K., Proost, K., Andriessen, M., & Glabeke, K. (2005). Attracting Potential Applicants to the Military: The Effects of Initial Face-to-Face Contacts. *Human Performance*, 18 (2), 105-122.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. P. Zanna (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology*, 25, 1-65. New York: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.
- Schwartz, S. H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 23-47.
- Seibert, S. E., & Kreimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 1-21.
- Shamir, B. (1986). Self-esteem and the psychological impact of unemployment. *Social Psychology Quarterly*, 49, 61-72.
- Siegrist, J., 1996. Adverse health effects of high-efforts/low reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J., 1998. Adverse health effects of effort – reward imbalance at work: theory,

- empirical support and implications for prevention. In: C.L. Cooper (Ed.). *Theories of Organizational Stress*. Oxford: Oxford University Press.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 242-264.
- Tharenou, P. (1979). Employee self-esteem: a review of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 15*, 316-346.
- Thorndike, E. L. (1914). *Educational psychology*. NY: Teachers College, Columbia University.
- Trank, C. Q., Rynes, S. L., & Bretz, R. D. (2002). Attracting applicants in the war for talent: Differences in work preferences among high achievers. *Journal of Business and Psychology, 17*, 331-345.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., & De Witte, H. (2008). Self-determination theory: A theoretical and empirical overview in occupational health psychology. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.). *Occupational health psychology: European perspectives on research, education, and practice* (3th ed.). Nottingham: Nottingham University Press.
- Vansteenkiste, M., Lens, W., & Deci, E. L. (2006). Intrinsic versus extrinsic goal-contents in self-determination theory: Another look at the quality of academic motivation. *Educational Psychologist, 41*, 19–31.
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C.P., Soenens, B., De Witte, H., Van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organization Psychology, 80*, 251-277.
- Van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd: Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam: VU-uitgeverij.
- Van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. van Vuuren, *Job insecurity: Coping with jobs at risk*. London: Sage.
- Warr, P. (2008). Work values: Some demographic and cultural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 81*, 751–775.
- Watts, G. A. (1992). Work values, attitudes, and motivations of women employed in administrative support occupations. *Journal of Career Development, 19*, 49-63.
- White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*, 279-333.

## **Bijlage 1. Items per schaal**

*De nummering van de items is zoals ze in het SPSS databestand staan.*

### **Autonomie**

1. Een werkring waarin je vrij bent een taak op je eigen manier en volgens je eigen schema uit te voeren.
29. Liever weggaan bij een organisatie dan een functie te accepteren waardoor je autonomie en vrijheid zouden verminderen.
54. Je eigen doelen stellen.
82. Een project uitvoeren met een grote mate van vrijheid.
96. Volledig vrij zijn in het bepalen van de eigen taken, werkwijze en procedures.
126. Liever een taak op je eigen manier doen, vrij van regels en beperkingen, dan de zekerheid van een reeds bestaande aanpak volgen.
139. De gelegenheid je eigen levensstijl te volgen en niet beperkt te worden door de regels van een organisatie.
151. Een loopbaan gericht op zoveel mogelijk persoonlijke autonomie en vrijheid.

### **Competitie**

3. Beter presteren dan anderen.
16. Een betere beoordeling krijgen dan anderen.
31. Een hoger niveau hebben dan anderen.
37. Excellent presteren.
56. De beste zijn.
112. Anderen overtreffen.
140. De overwinnaar zijn.

### **Groei**

5. Een werkomgeving die alles uit je haalt wat in je zit.
57. Samenwerken met hoogopgeleide, getalenteerde mensen.
73. Samenwerken met inspirerende, bevlogen mensen.
85. Samenwerken met mensen waar je veel van kunt leren.
120. Werk waarbij je verbetering ziet optreden in je prestaties.
164. Een werkomgeving waarin de ontplooiing van je capaciteiten wordt gestimuleerd.
170. Een werkomgeving waarin aandacht is voor het verbeteren van je vaardigheden.

174. Ontdekken wat je allemaal kan.

### **Authenticiteit**

- 20. Jezelf zijn in je werk en je loopbaan, ongeacht wat anderen van je verwachten of eisen.
- 34. Je in je werk niet anders voordoen dan je bent.
- 46. Werk dat goed aansluit bij jouw manier van leven.
- 58. Een loopbaan in overeenstemming met je diepste waarden.
- 74. Een loopbaan gebaseerd op wat je wezenlijk ligt en niet op wat anderen vinden.
- 100. In je loopbaan een rol spelen die helemaal bij je past.
- 115. In je loopbaan geen rol spelen die niet bij je past.
- 129. In je loopbaan dicht bij je sterke competenties blijven.
- 143. In je loopbaan doen wat je goed kunt.
- 154. In je loopbaan doen wat je van nature ligt.
- 165. Je roeping volgen.

### **Prestige**

- 10. Door anderen benijd worden om de organisatie waar je deel van uit maakt.
- 48. Werkzaamheden waardoor je vrienden trots op je zijn.
- 62. Een beroep van aanzien.
- 76. Maatschappelijk aanzien verwerven.
- 89. Iemand zijn met maatschappelijke status en aanzien.
- 103. Werk dat leidt tot aanzien bij anderen.
- 119. Werkzaamheden waarmee je respect afdwingt.
- 133. Door anderen benijd worden om je baan.
- 145. Deel zijn van een organisatie die aanzien geniet.
- 168. Relaties waar je wat aan hebt voor je loopbaan.

### **Zekerheid**

- 42. Een organisatie die stabiliteit verschaft op lange termijn.
- 53. Een organisatie die zekerheid biedt door gegarandeerd werk.
- 68. Een organisatie die zekerheid en stabiliteit geeft.
- 81. Een organisatie waar de kans op ontslag klein is.
- 95. Een vaste aanstelling.
- 109. Een werkkring die zekerheid biedt voor de toekomst.

169. Een verzorgde oude dag.

### **Financieel motief**

18. Elke kans aangrijpen om meer geld te verdienen.

33. Elke mogelijkheid grijpen om geld te verdienen.

45. Veel geld kunnen verdienen.

72. Een welgesteld persoon worden.

84. Rijk worden.

99. Ruimschoots beloond worden.

128. Rijkdom vergaren.

142. Een riant winstdelingsregeling.

### **Variatie**

28. Je talenten gebruiken in verschillende werkgebieden.

41. Werkzaamheden waarin je uiteenlopende taken uitvoert.

52. Werken in een snelle, dynamische werkomgeving.

67. Van tijd tot tijd van taken wisselen.

94. Een werkomgeving met een grote mate van afwisseling.

108. Een loopbaan met een maximale variëteit aan taakstellingen en werkzaamheden.

124. Veel afwisseling in je werk.

137. In je werk met verschillende onderwerpen te maken hebben.

150. Werk waarin elke dag anders is.

162. Werkzaamheden waarbij je niet van tevoren weet wat je op een bepaalde dag zult doen.

178. Aan een aantal opdrachten tegelijk werken.

### **Zelfvertrouwen**

1. Het komt erop neer, dat je zelf de enige bent waarop je veilig kunt vertrouwen.

2. Ik voel me soms zonder aanwijsbare reden ellendig.

3. Ik raak erg van streek als iemand kritiek op me heeft.

4. Ik kan de eigen aanpak loslaten als dat gevraagd wordt.

5. Ik sta 's morgens meestal fris en uitgerust op.

6. Ik raak gemakkelijk het overzicht over mijn werkzaamheden kwijt.

7. Mijn stemming gaat dikwijls op en neer.

8. Als anderen commentaar op mij geven, heb ik last van het gevoel dat mij de les wordt gelezen.
9. Als ik gespannen ben, kom ik meestal tot minder goede prestaties.
10. Er zijn veel dingen van mezelf die ik zou willen veranderen als ik dat kon.
11. Als ik iets zeg wordt er vaak niet naar mij geluisterd.
12. Er zijn dagen waarop alles mij tegen schijnt te zitten.
13. Ik kan mezelf moeilijk dwingen om te doen wat ik moet doen.
14. Ik heb 's morgens meestal een flinke tijd nodig om bij te komen.
15. Ik word gemakkelijk gekwetst in mijn gevoelens.
16. Ik verlang er wel eens naar alles in de steek te laten.

## **Bijlage 2. Toelichting procedure multilevel analyse**

In een multilevel analyse wordt er als eerste de nulhypothese getoetst (M0). Er wordt in dit onderzoek onderzocht of het effect van objectieve baanonzekerheid op de loopbaanwaarden gelijk is aan nul. Als dat zo is dan heeft objectieve baanonzekerheid geen effect op de loopbaanwaarden. Intercept 1 geeft de gemiddelde score en de standaard error (SE) van de loopbaanwaarden in de populatie weer. Het intercept bij de random parameters zegt iets over de variabiliteit in werkloosheid. Is deze significant dan heeft baanonzekerheid een effect op de loopbaanwaarden.

De intraklasse correlatiecoëfficiënten ( $\rho$ ) voor de significante effecten staat weergegeven in tabel 5. Deze bestaan uit:  $100 \times (\text{random intercept} / (\text{random intercept} + \text{residual}))$ . Dit geeft aan hoeveel clustering er is van de loopbaanwaardescores binnen de werkloosheidsgroepen. Ofwel hoe hoger dit cijfer, des te meer variantie van de loopbaanwaardescores op groepsniveau wordt verklaard.

Als tweede wordt in de multilevel analyse een level-1 predictor (zelfvertrouwen) toegevoegd als fixed effect (M1). Dit model voorspelt de afhankelijke variabelen (loopbaanwaarden) door de verklarende variabelen werkloosheid en zelfvertrouwen. Het directe effect van beide variabelen op de afhankelijke variabelen wordt hier dus mee gemeten. Intercept 2 geeft de gemiddelde score en de standaard error (SE) van de loopbaanwaarden weer wanneer er gecontroleerd wordt voor zelfvertrouwen. Hiermee wordt getoetst of zelfvertrouwen een direct effect heeft op de loopbaanwaarden. Het intercept bij de random parameters zegt wederom iets over de variabiliteit in werkloosheid, maar nu wordt er ook rekening wordt gehouden met zelfvertrouwen als onafhankelijke variabele.

Als derde stap wordt de level-1 predictor toegevoegd als random effect; een crosslevel interactie term van baanonzekerheid en zelfvertrouwen wordt toegevoegd. Nu wordt niet alleen getoetst of de loopbaanwaardescores gerelateerd zijn aan werkloosheid, maar ook of de relatie tussen werkloosheidsgroepen en de loopbaanwaardescores varieert met het niveau van zelfvertrouwen. De regressiecoëfficiënt tussen werkloosheid en de loopbaanwaardescores mag dan variëren over de niveaus van zelfvertrouwen. Ofwel hiermee wordt er onderzocht of het verband tussen de loopbaanwaardescores en objectieve baanonzekerheid gemodereerd wordt door de persoonlijkheidstrek zelfvertrouwen.