

# Tussen rationele afweging en interactie

## Ledenbinding en het opzeggen van het vakbondslidmaatschap

Vakbonden hebben in de regel te maken met een ledenbestand dat slechts in beperkte mate aan bondsactiviteiten deelneemt en dat een groot verloop kent. In vakbondskringen wordt meer dan eens geopperd dat een sterkere binding van de leden aan de vakbond dé oplossing zou zijn voor deze problemen. De invloed van binding op het opzeggen van het lidmaatschap is echter nauwelijks onderzocht. Dit is opmerkelijk, omdat uit onderzoek naar het verloop in arbeidsorganisaties blijkt dat de binding aan de organisatie een van de belangrijkste voorspellers is van het vertrek uit de organisatie (Porter, Steers, Mowday en Boulain, 1974). Er zijn twee aanwijsbare oorzaken voor het gebrek aan dergelijk onderzoek. Ten eerste heeft men in het verleden vele invullingen gegeven aan het begrip binding, waardoor conclusies nauwelijks te trekken zijn (Klandermans, 1986). Ten tweede komt het begrip binding niet voor in de gangbare theorieën over vakbondsdeelname of wordt het als een apart concept naast de gangbare theorieën gezien (Van der Veen en Klandermans, 1989).

In dit artikel zal eerst aandacht worden besteed aan het concept ledenbinding, de plaatsing van ledenbinding binnen de huidige theorieën over vakbondsdeelname en de factoren die van invloed zijn op ledenbinding. Daarna zullen hypothesen en een model, waarin de relatie tussen relevante variabelen, ledenbinding en het opzeggen van het lidmaatschap worden vastgelegd, geformuleerd en getoetst worden.

### Het begrip ledenbinding

Gordon, Philpot, Burt, Thompson en Spiller (1980) ontwikkelden als eersten een systematische schaal voor binding aan de vakbond. Zij baseren zich op het eerder ontwikkelde concept van binding aan de organisatie (organizational commitment) en het onderzoek dat hiernaar verricht is door sociologen en organisatie-psychologen in de jaren zeventig.

De definitie van binding aan de organisatie (Porter en Smith, 1970) bestaat uit verschillende elementen: de sterke wens om deel uit te blijven maken van een organisatie, de bereidheid om een grote mate van inspanning te leveren voor de organisatie en een sterk geloof in en een grote acceptatie van de waarden en doelen van de organisatie.

Gordon e.a. veronderstellen dat binding aan de vakbond eveneens uit verschillende dimensies

bestaat. In hun onderzoek tonen zij het bestaan van vier verschillende dimensies aan:

- trots, loyaliteit en erkenning van de voordelen van het lidmaatschap (Loyalty);
- bereidheid om zich voor de bond in te zetten (Willingness to Work for the Union);
- veantwoording nemen voor bepaalde vakbondsangelegenheden (Responsibility to the Union);
- ideologische verbondenheid (Belief in Unionism).

Bij replicatie-onderzoeken in de VS (Ladd, Gordon, Beauvais en Morgan, 1982) en Nederland (Klandermans, in druk) blijken problemen te ontstaan bij de interpretatie van de vierde dimensie 'Belief in Unionism'. In de Nederlandse replicatie wordt deze dimensie naar analogie van Morrow (1983) geïnterpreteerd als 'Work Commitment' of preciezer 'the extent to which commitment to one's work outbalances commitment to the union'. Tevens leveren de items van de derde dimensie 'Responsibility to the Union' in de Nederlandse re-

\* Drs. A.L.M. van Teeffelen en dr. P.G. Klandermans zijn beide werkzaam bij de vakgroep Sociale Psychologie van de Vrije Universiteit te Amsterdam

plicatie problemen op. De problemen worden toegeschreven aan de verschillen in de Amerikaanse en Nederlandse vakbondssituatie. Slechts een van de drie elementen die Gordon e.a. (1980) voor operationalisatie gebruiken is van toepassing voor Nederlandse vakbonden.

Vooralsnog kan aangenomen worden dat het meetinstrument van Gordon e.a. voor de dimensies 'Loyalty' en 'Willingness to Work for the Union' in de Nederlandse situatie bruikbaar is.

### Ledenbinding geplaatst binnen bestaande theorieën

Binnen de theoretische benaderingen die in onderzoek naar vakbondsdeelname gehanteerd worden (Klandermans, 1986) valt het begrip ledenbinding op het eerste gezicht binnen de zgn. interactionistische theorieën. Daarin wordt deelname aan vakbondsactiviteiten verklaard door deelname aan netwerken of groepen waarin mensen zich bevinden. Men kan denken aan de bedrijfscultuur, die pro- of antivakbond kan zijn en de houding van collega's, vrienden en familie ten opzichte van een vakbond. Verder is het contact tussen de vakbondsleden onderling en tussen de vakbond en haar leden van groot belang.

Het sterke verband dat Gordon e.a. (1980) vinden tussen ledenbinding en socialisatie-invloeden van referentiegroepen in de werksituatie wijst op dit interactionistisch kader.

Aan de andere kant constateert Gordon (1980, blz. 494): 'To begin with, unions' most obvious characteristic, namely, the benefits they provide their members, emerges as the most important base for commitment'. Uitgaande van deze redenering wordt de basis voor ledenbinding gevormd door de voordelen van het vakbondslidmaatschap. We komen dan op het gebied van de rationele-keuze-theorieën. Deze verklaren vakbondsdeelname door de afweging van individuele doelen, de haalbaarheid van het doel, de middelen en de kosten en baten die aan deelname zijn verbonden. Helemaal passend is de rationele-keuze-theorie echter niet, want elementen als trots, loyaliteit en ideologische verbondenheid van het begrip binding wijzen meer op een emotionele betrokkenheid dan op een rationele afweging.

Van der Veen en Klandermans (1989) zien ledenbinding als een op zichzelf staand concept. Op grond van drie vakbondsonderzoeken trekken zij de volgende conclusie: 'The concept of commitment can be used as a complement to the cost/benefit theory. When little or no integration has

been achieved the cost/benefit theory offers an adequate explanation for exit. When commitment has developed, the decision to withdraw from the union involves more than a calculation of costs and benefits' (blz. 18).

Hun conclusie geeft aan dat er een relatie is tussen ledenbinding en rationele-keuze-theorieën. Bij geen of een lage ledenbinding zijn kosten/baten-afwegingen de achterliggende verklaring voor het opzeggen, bij een eenmaal ontwikkelde ledenbinding zijn er naast kosten/baten-overwegingen nog andere variabelen in het spel. Deze conclusie laat ruimte voor koppeling van het concept van ledenbinding met interactionistische theorieën.

In de gangbare theorieën over vakbondsdeelname is het bergip ledenbinding dus niet eenduidig te plaatsen. Ledenbinding kan als verbindende schakel worden opgevat tussen de rationele-keuze- en de interactionistische theorieën. Er is dan sprake van een versterking van binding zowel door interactie van leden onderling (en hun directe omgeving) of tussen de leden en de vakbond als door de verwachte opbrengsten van het lidmaatschap en de haalbaarheid van de doelen die de vakbond zich stelt.

### Factoren van invloed op ledenbinding

Om de determinanten uit de rationele-keuze- en de interactionistische theorieën die van invloed zijn op de ledenbinding te bepalen, wordt het traject van lid worden tot het opzeggen van het lidmaatschap bekeken aan de hand van eerder onderzoek.

Mensen moeten eerst lid worden van een vakbond om binding met die vakbond te ontwikkelen. De waarde-verwachtingstheorie gaat er van uit dat de richting en de kans op bepaald gedrag 'berekend' kunnen worden uit de afwegingen die mensen maken (Fishbein en Azjen, 1975). Rationele afwegingen van voor- en nadelen spelen een rol bij het toetreden tot een vakbond. Afgaande op Van de Vall (1963) zijn instrumentele motieven (belangenbehartiging) en ideële motieven (politieke en/of levensbeschouwelijke zaken) van belang. Uit de waarde-verwachtingstheorie is afleidbaar dat niet alleen het motief van belang is, maar ook de invloed die leden toekennen aan de vakbond om die (doel)motieven te verwezenlijken. Rekenkundig wordt dit weergegeven door vermenigvuldiging van het motief en de aan de vakbond toegekende invloed om het motief te verwezenlijken. Bij het beëindigen van het lidmaatschap, waarbij

de binding met de vakbond wordt verbroken, spelen rationele afwegingen eveneens een rol. Van der Veen (1985) vindt in haar onderzoek onder ex-leden van de Horecabond FNV dat de ene helft van de leden is opgestapt omdat de opbrengsten van het lidmaatschap niet opwegen tegen de kosten. Voor de andere helft van de leden speelt naast de kosten/baten-balans nog een andere determinant een rol, nl. een negatieve houding ten opzichte van het beleid van de bond.

Gordon e.a. (1980) richten zich met name op socialisatie binnen de vakbond, als interactionistische variabele. Het contact tussen vakbond en leden en de mate waarin leden actief zijn voor of binnen de bond zijn dan van belang. Ledenbinding en ledenactiviteit zijn in het onderzoek van Gordon e.a. (1980) sterk met elkaar verbonden. Wij menen dat er een wederzijdse beïnvloeding plaats vindt tussen binding en activiteit binnen de vakbond. Leden die zich sterker verbonden voelen met de vakbond zullen zich actiever voor en binnen de bond inzetten dan leden met een minder sterke binding, maar omgekeers geldt dat, naarmate leden binnen de bond actiever worden of meer in contact staan met de bond, zij een sterkere binding zullen ontwikkelen. Dit kan bijvoorbeeld komen door een versterkt inzicht dat de vakbond zich inzet voor de individuele, collectieve of ideële opbrengsten die het lid verwacht. Zo kunnen rationele-keuze-variabelen van invloed zijn op interactionistische variabelen.

Naast socialisatie door de vakbond behoort het aantal mensen dat in familie en vriendenkring en op de werkplek lid van de bond is tot de interactionistische variabelen. De sociale context waarin vakbondsleden zich bevinden blijkt van belang te zijn voor participatie (Batstone e.a., 1977; Van Vliet, 1979; Nicholson e.a., 1981; Teulings, 1981). Recent onderzoek van De Witte (1988) toont de essentiële rol van ouders en vriendenkring bij het wel of niet toetreden van jongeren tot een vakbond.

Tevens kan er sprake zijn van sociale druk (Van der Vall, 1963) die voorkomt dat leden hun lidmaatschap opzeggen. Ook hier is de richting van de causaliteit een vraag. Het is zeer wel denkbaar dat mensen met een sterke binding andere mensen opzoeken in de kring van collega's, vrienden of kennissen dan leden met een zwakke binding.

Er zijn aanwijzingen dat er een relatie betaamt tussen interactionistische en rationele-keuze-variabe-

len. Uit de verschillende onderzoeken (zie Klantdemans, 1986) is bekend dat kaderleden en leden aan verschillende zaken belang hechten. Er is hier sprake van een kwalitatief verschil in waardering van rationele-keuze-variabelen tussen leden en kaderleden, waarbij leden meer belang hechten aan loon en arbeidsvoorwaarden en kaderleden meer belang hechten aan ideële overwegingen.

### **Formulering van hypotheses en het model**

Op grond van het voorafgaande zijn de volgende hypotheses te formuleren, die in model 1 grafisch zijn weergegeven:

I. Rationele-keuze- en interactionistische variabelen beïnvloeden niet rechtstreeks, maar via hun uitwerking op de ledenbinding het opzeggen van het lidmaatschap.

II. Meer specifiek betekent dit:

a. sterkere individuele doelen om lid te zijn van een vakbond en een grotere inschatting van de invloed van een vakbond om de doelen te realiseren leiden tot een sterkere ledenbinding;

b. meer activiteiten van leden in of voor de bond, een sociaal netwerk waarin veel mensen lid zijn van een vakbond en sociale druk leiden tot een sterkere ledenbinding;

c. naarmate de ledenbinding groter is zullen leden minder overwegen het lidmaatschap op te zeggen.

III. Interactionistische variabelen en meer bijzonder ledenactiviteit staan in:

a. relatie tot rationele afwegingen in kwalitatieve zin. Meer specifiek zullen actieve en passieve leden zich van elkaar onderscheiden in de rationele gronden die hun binding met de vakbond bepalen;

b. een wederzijdse relatie tot ledenbinding.

IV. Een ongunstige afweging van kosten en baten doet binding afnemen. Hierdoor neemt ook de ledenactiviteit af, hetgeen de binding nog verder verzwakt. Aldus kan een neerwaartse spiraal van de ledenbinding op gang komen.

In dit artikel zal alleen toetsing plaatsvinden van de hypotheses I, II en IIIa. De hypotheses IIIb en IV zijn interessant omdat zij het model dynamisch maken, maar zij kunnen vanwege de eenmalige meting niet worden getoetst.

De dynamiek van het model bestaat hieruit dat beleidsveranderingen, acties of de kwaliteit van de dienstverlening van een vakbond kunnen ver-



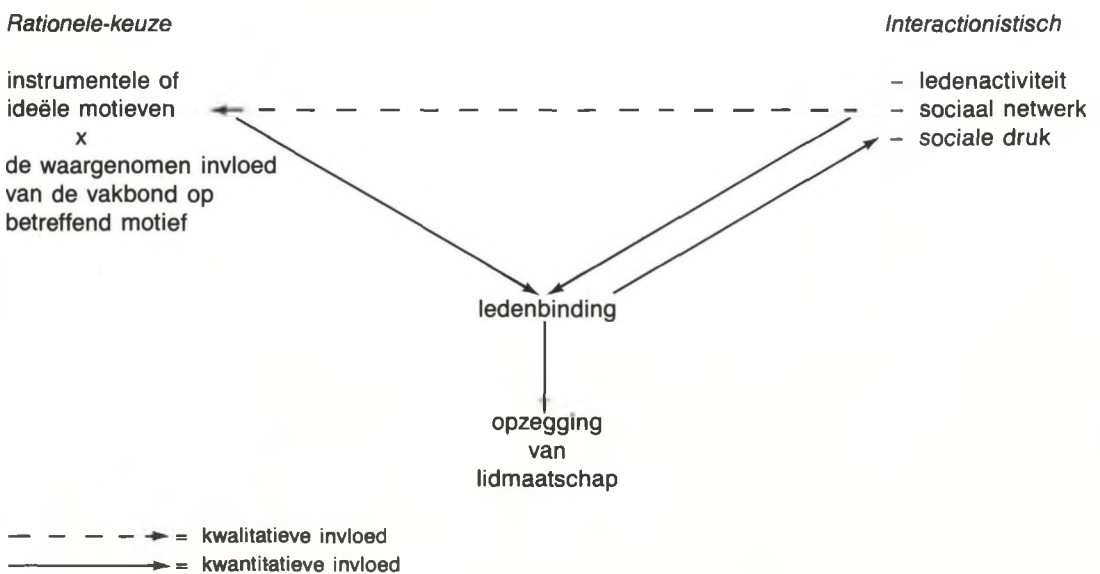
klaren waarom leden zich meer of minder actief voor de bond inzetten. Middels een rationele afweging kunnen leden er achter komen dat de vakbond zich sterk maakt voor hun belangen, wellicht sterker dan zij verwacht hadden. Uit het model blijkt dat de binding hierdoor wordt versterkt, hetgeen kan leiden tot een actievere inzet van leden voor de bond. Evenzo kunnen leden er achter komen dat de bond zich minder voor hun belangen inzet dan zij verwacht hadden. In dat geval zullen zij zich minder sterk inzetten voor en binnen de bond.

De versterkende werking die ledenbinding en ledenactiviteit op elkaar hebben kan zorgen voor een sterke toe- of afname van de binding met de bond als gevolg van rationele afwegingen. Het verklaart waarom leden actief kunnen worden binnen de bond of uiteindelijk uittreden ondanks hun aanvankelijk sterke binding met de bond. Interessant in dit verband zijn de door Hirschman (1970) geformuleerde 'exit-option' en 'voice-option'. Hirschman gaat er van uit dat de loyale leden, ofwel leden met een hoge binding, bij ontevredenheid over de vakbond kiezen voor het kenbaar maken van hun bezwaren (voice-option). Minder loyale leden, ofwel leden met een lage ledenbinding, kiezen daarentegen eerder voor het opzeggen van het lidmaatschap als vorm van protest (exit-option)

Ons model sluit uitstekend aan bij Hirschmans veronderstellingen. Leden met een hoge binding zullen bij een ongunstige rationele afweging een deel van de binding verliezen, maar dit hoeft niet direct opzeggen tot gevolg te hebben. Bij de voice-optie is het aardige dat leden door activiteiten te ondernemen (bezwaren maken of de discussie binnen de bond aangaan) hun binding met de bond weer op peil kunnen brengen. Leden met een lage binding zullen bij een ongunstige kosten/baten-afweging snel de resterende binding met de bond verliezen en dus opzeggen.

Bewust kiezen wij in het model niet voor een wederzijdse relatie tussen de rationele-keuze-variabelen en ledenbinding. Wij denken dat de relatie tussen ledenbinding en motieven om lid te blijven en de invloed die men aan een vakbond toeschrijft wegvalt tegen veel invloedrijkere factoren van andere aard. Zo is voor de hand liggend en aantoonbaar (Van Teeffelen, 1988) dat de invloed die men aan de bond toekent in relatie staat tot de mate waarin leden geïnformeerd zijn over hetgeen een vakbond doet en bereikt en de mate waarin een vakbond op de werkvloer aanwezig is. Verder blijkt leeftijd in relatie te staan tot het belang dat de leden van de onderzochte vakbond aan de ideale motieven hechten.

**Model 1. Het opzeggen van het lidmaatschap gerelateerd aan de rationele-keuze theorie, de interactionistische theorie en ledenbinding.**



## Methodie

De tot hiertoe ontwikkelde gedachtingang is getoetst aan de hand van een onderzoek onder de leden van de CFO, de CNV-bond voor Overheid, Gezondheidszorg, Welzijn en Sociale Werkvoorziening. Deze vakbond is met zijn 81.000 leden de grootste die is aangesloten bij het CNV.

## Steekproef

Er is een gestratificeerde steekproef van 1290 leden getroffen (1,6% van het ledenbestand). De stratificering verliep naar sexe en naar sector waarin de leden werkzaam zijn. Bewust werd het aantal vrouwen in de steekproef oververtegenwoordigd vanwege de signalering uit voorgaande onderzoeken (Koldenhof, 1986; PCO, 1987; Van der Veen, 1985) dat vrouwen minder deelnemen aan vakbondsonderzoek dan mannen. De stratificering van de sectoren waarin de leden werkzaam zijn hing samen met de specifieke vragen die de CFO had ten aanzien van bepaalde ledengroepen. De leden kregen eind november 1987 een uitgebreide vragenlijst toegestuurd, die zij per post konden retourneren. Het respons-percentage was 49% (n=625). In vergelijking tot andere post-enquêtes bij CNV-bonden (Koldenhof, 1986; PCO, 1987; Van der Veen, 1988) is dit een bevredigende respons.

Ondanks de gestratificeerde trekking bleken de leden die de vragenlijst retourneerden een goede afspiegeling te zijn van het ledenbestand. Weging gaf geen verandering in de resultaten te zien. De demografische gegevens van de steekproef en het ledenbestand van de CFO waren nagenoeg gelijk (Van Teeffelen, 1988).

Uit een gelijktijdig gehouden onderzoek onder CNV-leden (Van der Veen, 1988) naar de oorzaken van non-respons kwamen twee clusters naar voren:

- weinig interesse voor zaken die de vakbond aangaan;
- niet in de omstandigheden verkeren (door huiselijke of persoonlijke omstandigheden of ouderdom) om deel te nemen aan het onderzoek.

Met name de eerste oorzaak kan een vertekening geven in de weergave van de ledenbinding van de CFO-leden. Het zou kunnen dat deelnemers aan het onderzoek een sterkere ledenbinding hebben dan weigeraars, waardoor er weinig spreiding is op de variabele ledenbinding. De schaal voor ledenbinding blijkt echter voldoende te spreiden. De grootste categorie leden ervaart een matige

binding (49%), gevolgd door de categorie leden die aangeeft wel degelijk binding (35%) met de CFO te ervaren. Het percentage leden dat aangeeft een zwakke of een sterke binding te hebben met de vakbond is gering (resp. 11% en 5%).

## Operationalisatie

### Ledenactiviteit

Ledenactiviteit is door vier items geoperationaliseerd te weten:

- het aantal ledenvergaderingen dat leden in 1987 hebben bijgewoond (meerdere 17%, een 17%, geen enkele 66%);
- het aantal keer dat de leden aan ledenwerving hebben gedaan in 1987 (meerdere keren 31%, eenmaal 20%, geen enkele keer 49%);
- of leden nog op andere wijze hebben deelgenomen aan andere vakbondsactiviteit in 1987 zoals bijv. congressen en scholing (ja 10%, nee 90%);
- of men ten tijde van het onderzoek een functie binnen of namens de bond bekleedde (ja 13%, nee 87%).

Er werd een nieuwe variabele geconstrueerd voor ledenactiviteit die bestond uit de som van de eerste drie items. De maximale score op deze nieuwe variabele is vijf punten, waarbij deze maximale score aangeeft dat leden geheel passief zijn. Hoe lager de score des te actiever zijn de leden.

De leden zijn gesplitst in actieve leden en niet-actieve leden volgens de onderstaande procedure. Actieve leden (n=148 ofwel 24%) zijn leden die minder dan twee punten scoorden of leden die kaderlid zijn. Passieve leden (n=465 ofwel 76%) zijn leden die geen kaderlid zijn en die twee of meer punten scoorden.

### Motieven om lid te zijn en invloed die men aan de bond toeschrijft

Er is gevraagd naar het belang dat leden toeschrijven aan twee soorten motieven om lid te zijn van de vakbond, te weten instrumentele en ideële motieven.

We maakten onderscheid tussen vier instrumentele motieven: hulp bij vragen en/of problemen op het werk (individuele belangenbehartiging), materiële en rechtspositionele belangen (collectieve belangenbehartiging), aandacht voor beroepsinhoudelijke zaken en het uitoefenen van invloed op de werkplek. Daarnaast onderscheidden we twee ideële motieven: opkomen voor zwakken in de sa-

menleving en uiting geven aan levensbeschouwelijke of politieke opvattingen.

De leden konden op een vijfpuntsschaal aangeven (sterk, redelijk, enigszins, niet zo, helemaal niet) hoe belangrijk deze motieven voor hen zijn.

Door de leden werden de volgende motieven als belangrijkste reden om lid te zijn aangegeven:

1. de collectieve belangenbehartiging (35%)
2. de individuele belangenbehartiging (21%)
3. opkomen voor zwakken in de samenleving (14%)
4. uiting geven aan levensbeschouwing/politieke opvatting (12%)
5. invloed uitoefenen op de werkplek (5%)
6. beroepsinhoudelijke zaken (4%)

We gingen na hoeveel invloed leden toekennen aan de vakbond op het instrumentele vlak (invloed op conflicten tussen individuele werknemer en werkgever, invloed op onderhandelingen over inkomen en rechtspositie, de mate van aandacht voor beroepsinhoudelijke aspecten en de invloed op de werkplek) en het ideële vlak (opkomen voor zwakken, invloed op de politiek). Er werd ook hier gebruik gemaakt van een vijfpuntsschaal (van veel invloed tot geen invloed).

De CFO-leden schrijven de vakbond de meeste invloed toe bij het opkomen voor zwakke groepen in de samenleving. Daarna volgen de invloed op de individuele belangenbehartiging, de collectieve belangenbehartiging, invloed op de werkplek en aandacht voor beroepsinhoudelijke zaken. Het minst invloed schrijft men de CFO toe op de politiek.

Vervolgens zijn de bij elkaar horende motief- en invloedssitems analoog aan de waarde-verwachtingstheorie met elkaar vermenigvuldigd.

#### *Sociaal netwerk*

Als indicatie voor het sociale netwerk is gevraagd hoeveel mensen (de meeste, de helft, een paar, een enkeling, geen, weet niet) in de omgeving lid zijn van een vakbond in hun werkkring, in de vrienden- en kennissenkring en onder familieleden.

Van deze drie categorieën is men van collega's het best op de hoogte wie vakbondslid is en kent men het grootste aantal leden. In de vriendenkring is men het slechtst op de hoogte wie vakbondslid is, maar er is geen verschil in vriendenkring en familie in het aantal vakbondsleden dat men kent.

#### *Sociale druk*

Sociale druk werd door drie items geoperationaaliseerd:

- collega's deden mij het belang van het lidmaatschap inzien;
- vrienden deden mij het belang van het lidmaatschap inzien;
- ik ben opgegroeid in een omgeving en/of familie waar de vakbond een belangrijke plaats innam.

#### *Ledenbinding*

Ledenbinding is geoperationaaliseerd door vijf items uit Gordons Loyalty-dimensie te vertalen (Gordon e.a., 1980). De eerste drie items zijn geselecteerd op grond van een goede onderlinge homogeniteit ( $\alpha = .70$ ) in het onderzoek van Van Vuuren e.a. (1988). De overige twee items werden geselecteerd op grond van hun hoge lading op de dimensie Loyalty in de Nederlandse replicatie van Klandermans (in druk).

De vijf items zijn:

- Ik heb weinig binding met de CFO;
- Ik beveel de CFO aan bij mijn vrienden en kennissen als een goede organisatie waarvan je lid moet zijn;
- Leden hebben weinig voordeel van de contributie die zij betalen;
- De geschiedenis van de CFO is een goed voorbeeld van wat met toewijding te bereiken is;
- Mijn ideeën en de ideeën van de CFO komen niet erg overeen.

Men kon scoren op een vijfpuntsschaal die liep van helemaal mee eens tot helemaal mee oneens. Over deze items werd een schaalwaarde berekend. Er waren minstens drie items vereist om een schaalwaarde te kunnen berekenen. De schaal kon de waarden aannemen van 1 t/m 5, waarbij een score van 1 een sterke ledenbinding en een score van 5 geen ledenbinding betekent. De schaal spreidt in voldoende mate (s.d. = .68) en is redelijk homogeen (Cronbach's alpha = .64). Opvallend is dat de betrouwbaarheid onder passieve leden (.77) aanmerkelijk hoger is dan onder actieve leden (.64).

#### *Opzeggen van het lidmaatschap*

Er is gevraagd hoe vaak men denkt aan het opzeggen van het lidmaatschap. Van de CFO-leden denkt 6% er regelmatig over om op te zeggen, 31% soms, 28% zelden en 35% nooit.

**Resultaten**

Volgens het model moet ledenbinding een sleutelrol spelen bij het opzeggen van het vakbondslidmaatschap. Tabel 1 geeft de correlaties weer van de rationele-keuze- en de interactionistische variabelen met ledenbinding en de mate waarin men aan opzeggen denkt.

Uit tabel 1 is op te maken dat de ledenbinding van alle variabelen het sterkst correleert met de mate waarin men overweegt op te zeggen. Dit betekent dat ledenbinding geschikt is om als belangrijkste voorspeller te dienen voor de gekozen opzegmaat. Voorts blijken de correlaties van de rationele-keuze-variabelen en de meeste interactionistische variabelen met ledenbinding hoger te zijn dan met de opzegmaat. Dit is een aanwijzing voor de indirecte invloed van de rationele-keuze- en de interactionistische variabelen op het opzeggen. De interactionistische variabelen 'sociale druk' en 'mate waarin men vakbondsleden kent' correleren onverwacht laag met ledenbinding en opzeggen. De operationalisatie van deze interactionistische

variabelen kan hieraan ten grondslag liggen. Zagen we de rationele-keuze-variabelen als een produkt tussen motief waarom men lid is en de invloed die men de vakbond toekent op dat betreffende gebied, bij sociaal netwerk is slechts gebruik gemaakt van het aantal mensen dat men kent onder collega's, vrienden en bekenden en familie. Er werd niet gevraagd naar het belang dat het sociaal netwerk aan de vakbond toekent en het belang dat de respondent hecht aan de mening van het sociale netwerk.

*Het model getoetst*

De gepresenteerde correlaties geven aanwijzingen, maar tonen op zichzelf nog niets aan. Een toets voor de correctheid van het ontwikkelde model is pad-analyse. Met pad-analyse kan worden bepaald of de rationele-keuze- en de interactionistische variabelen via ledenbinding of direct de opzegmaat verklaren. Tevens wordt duidelijk wat het percentage verklaarde variantie is van de criteriumvariabele.

In figuur 1 is aangegeven wat de uitkomsten zijn

**Tabel 1. Correlaties tussen de relevante variabelen met ledenbinding en de mate waarin men overweegt het vakbondslidmaatschap op te zeggen**

	<i>Leden- binding</i>	<i>Opzeggen</i>
<i>Rationele keuze</i>		
- individuele belangenbehartiging	.36***	-.27***
- collectieve belangenbehartiging	.48***	-.38***
- beroepsinhoudelijke zaken	.40***	-.33***
- invloed vakbond op eigen werkplek	.47***	-.27***
- opkomen voor sociaal zwakkeren	.40***	-.26***
- uiting geven aan levensbeschouwing of politieke richting	.38***	-.30***
<i>Ledenbinding</i>		
		-.44***
<i>Interactionistisch</i>		
- mate waarin leden actief zijn binnen of voor de bond	.43***	-.21***
- sociale druk door:		
collega's	.12**	-.13***
vrienden	.11**	-.11**
familie	.15***	-.09**
- mate waarin men vakbondsleden kent:		
onder collega's	.10**	-.08*
onder vrienden en kennissen	.19***	-.16***
binnen de familie	.18***	-.16***

\* =  $p \leq .05$

\*\* =  $p \leq .01$

\*\*\* =  $p \leq .001$



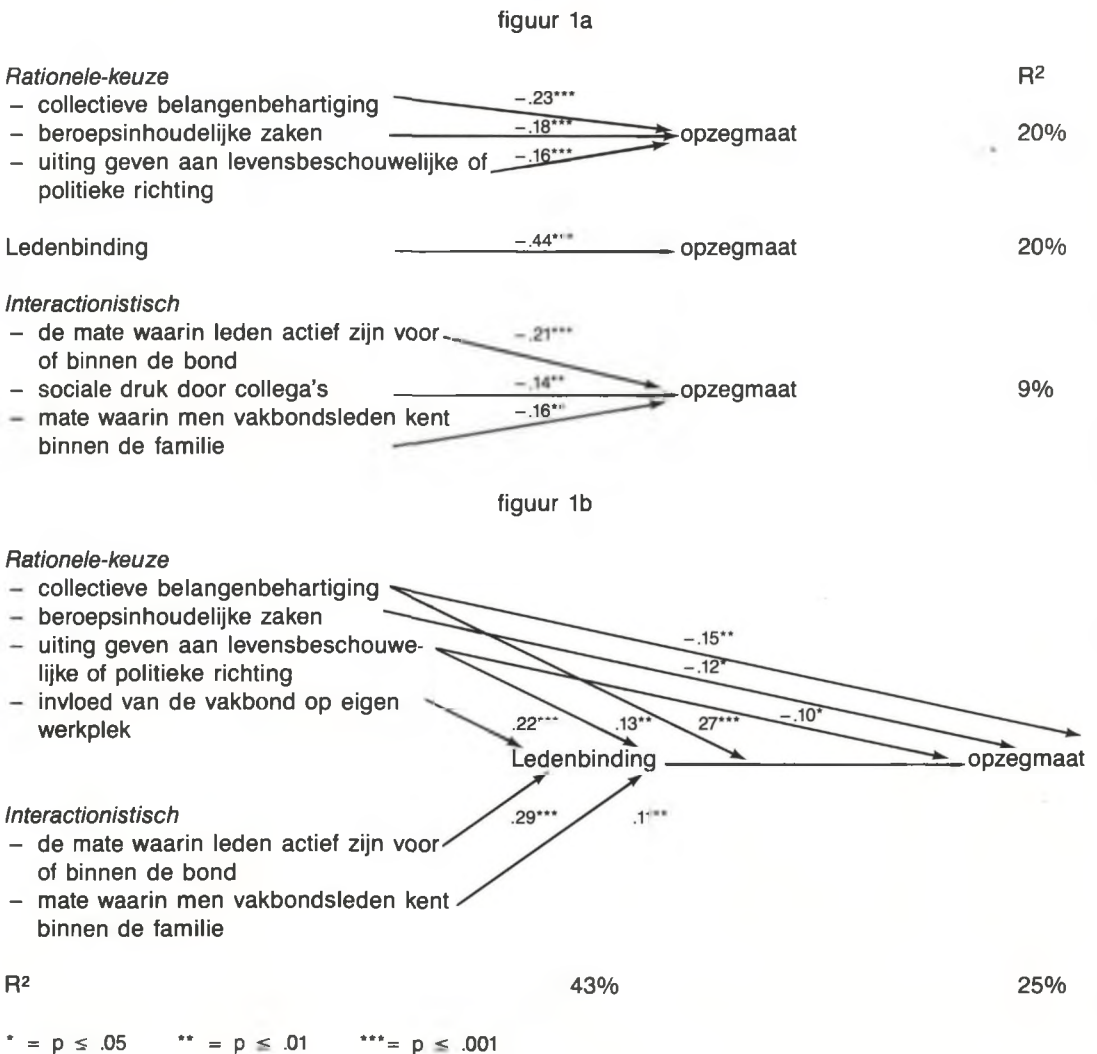
van de achtereenvolgende stappen om de beïnvloedingsrichting van de rationele-keuze en interactionistische variabelen na te gaan.

Wanneer de rationele-keuze- en de interactionistische variabelen geheel via ledenbinding het opzeggen beïnvloeden dan zullen zij in een regressievergelijking geen significante voorspeller zijn bij invoering van ledenbinding als eerste predictor. Uit figuur 1b is zichtbaar dat de directe invloed van de rationele-keuze-variabelen aanwezig blijft, maar tesamen met de pad-coëfficiënt van ledenbinding ten opzichte van figuur 1a daalt. Dit betekent dat de betreffende rationele-keuze-

variabelen deels via ledenbinding en deels direct invloed uitoefenen. Als we naar de padcoëfficiënten kijken, is zichtbaar dat ledenbinding verreweg de beste predictor is van de opzegmaat. Toevoeging van de directe invloed van de relationele-keuze-variabelen aan de ledenbinding verbetert de verklaarde variantie van de opzegmaat met 5% (zie % verklaarde variantie door ledenbinding in figuur 1a en % verklaarde variantie van opzegmaat figuur 1b).

De interactionistische variabelen vallen in het geheel weg als ledenbinding als eerste predictor wordt gevoerd. Een alternatieve verklaring voor het wegvallen van de interactionistische variabe-

**Figuur 1. Padanalyse van het behulp van stapsgewijze regressie-analyses.**





len is dat de rationele-keuze-variabelen die wel directe invloed op het opzeggen behouden, variantie voor interactionistische variabelen wegnemen. Bij weglating van de relationele variabelen uit de regressievergelijking blijken de interactionistische variabelen evenmin een significante bijdrage te leveren. De interactionistische variabelen beïnvloeden het opzeggen dus uitsluitend via ledenbinding.

Hypothese IIc (grotere ledenbinding leidt tot minder opzeggen) wordt bevestigd en hypothese I (rationele-keuze- en interactionistische variabelen beïnvloeden via ledenbinding het opzeggen) wordt grotendeels bevestigd, zij het dan dat de rationele-keuze-variabelen een directe, maar relatief geringe invloed behouden op de opzegmaat.

Nu evident is dat ledenbinding de voornaamste voorspeller is voor het opzeggen, is het van belang te achterhalen hoe ledenbinding wordt verklaard. In figuur 1b is zichtbaar dat zowel rationele-keuze-variabelen als interactionistische variabelen een groot deel van de ledenbinding verklaren ( $R^2 = 43\%$ ). De belangrijkste variabelen zijn de 'collectieve belangenbehartiging', de 'invloed op de werkplek' en de 'mate van ledenactiviteit'. De hypothesen IIa (sterkere motieven/waargenomen invloed van de bond leidt tot sterkere binding) en IIb (grotere ledenactiviteit, sociaal netwerk leidt tot sterkere binding) worden hiermee bevestigd.

#### Verschillen tussen actieve en passieve leden

Achten actieve en passieve leden zich nu op dezelfde rationele gronden gebonden aan een vak-

bond? Deze vraag is interessant als we terugkeren naar hypothese IIIa, waarin de verwachting wordt uitgesproken dat er kwalitatieve verschillen zijn in de rationele-keuze-variabelen tussen actieve en passieve leden.

De scheiding van actieve en passieve leden is gemaakt op grond van de variabele ledenactiviteit (zie operationalisatie). In tabel 2 zijn de beta-coëfficiënten weergegeven voor alle leden, voor actieve leden en voor passieve leden. De beta-coëfficiënten van alle leden wijken iets af van de pad-coëfficiënten in figuur 1b. Dit komt doordat de interactionistische variabelen in deze berekeningen niet werden ingevoerd als predictor en bij de padanalyse wel. De relatief kleine afwijkingen wijzen overigens op een vrij grote mate van onafhankelijkheid tussen de rationele-keuze- en interactionistische variabelen.

Om zowel passieve als actieve leden aan de vakbond te binden is de invloed van de vakbond op de werkplek van essentieel belang. Het belang van de invloed van de vakbond op de werkplek is bij actieve leden wel een sterkere voorspeller dan bij passieve leden.

Er zijn nog andere verschillen tussen actieve en passieve leden. De beroepsinhoudelijke zaken spelen voor de binding van actieve leden een belangrijke rol, terwijl die voor passieve leden niet van belang zijn. Voor de passieve leden geldt juist dat de collectieve belangenbehartiging van groot belang is voor hun binding met de bond.

Verder speelt bij de passieve leden de ideële overweging 'het uiting geven aan de levensbeschouwelijke en politieke richting' mee bij de verklaring

**Tabel 2. Stapsgewijs regressie-analyses met de rationele-keuze-variabelen als predictor en ledenbinding als criterium voor alle, actieve en passieve leden.**

	<i>Alle leden</i>	<i>Actieve leden</i>	<i>Passieve leden</i>
<i>Rationele-keuze</i>			
– individuele belangenbehartiging	–	–	–
– collectieve belangenbehartiging	.22***	–	.26***
– beroepsinhoudelijke zaken	.11*	.32***	–
– invloed vakbond op eigen werkplek	.23***	.35***	.23***
– opkomen voor sociaal zwakkeren	.12**	–	.12*
– uiting geven aan levensbeschouwing of politieke richting	.14**	–	.17**
R <sup>2</sup>	36%	27%	35%

\* =  $p \leq .05$     \*\* =  $p \leq .01$     \*\*\* =  $p \leq .001$

van binding. Bij actieve leden is deze niet van belang.

Het is duidelijk dat hetgeen passieve leden bindt nogal verschilt van hetgeen actieve leden bindt. Hypothese IIIa blijft daarmee overeind staan. De kwalitatieve verschillen die wij vinden sluiten aan bij uitkomsten uit eerdere onderzoeken (zie Klandermaans, 1986). Daaruit blijkt dat (passieve) leden meer belang hechten aan materiële zaken, zoals loon en andere arbeidsvoorwaarden, dan kaderleden (actieve leden). Kaderleden hechten meer belang aan immateriële zaken, zoals ideële en politieke zaken, dan leden. De belangrijke rol in ons onderzoek van de collectieve belangenbehartiging voor passieve leden en de beroepsinhoudelijke zaken voor de actieve leden voor de ledenbinding valt binnen het kader van eerdere onderzoeksresultaten. Het belang dat passieve leden in ons onderzoek hechten aan ideële overwegingen is echter tegengesteld aan eerdere bevindingen. De verklaring voor deze onverwachte uitkomst hangt o.i. samen met de leeftijdsopbouw van de steekproef (en het ledenbestand van de CFO) en de mate waarin ideële opvattingen samenhangen met leeftijd. In ons onderzoek was 36% van de leden ouder dan 51 jaar. Vergelijken we dit met onderzoek van Nicholson e.a. (1981), een van de onderzoekers die Klandermaans (1986) noemt, waar 14% van de leden ouder dan 51 jaar is, dan is dit extreem hoog. Het blijkt (Van Teeffelen, 1988) dat naarmate de leeftijd van CFO-leden toeneemt de ideële motieven en de identiteit van de vakbond belangrijker worden.

### Conclusies en discussie

Dit artikel is een poging om ledenbinding te plaatsen in de bestaande theorieën over vakbondsdeelname. Op grond van de begripsvaliditeit van ledenbinding plaatsten we het tussen rationale afwegingen van leden enerzijds en interactie van leden met de vakbond en belangrijke personen in hun omgeving anderzijds. Vervolgens zijn we aan de hand van eerdere onderzoeksresultaten nagegaan in welke omstandigheden rationale afwegingen en interactie-variabelen van belang zijn voor ledenbinding en het opzeggen van het lidmaatschap.

Om vakbondsdeelname te kunnen voorspellen hebben we een criterium gekozen: de mate waarin leden overwegen het vakbondslidmaatschap op te zeggen. Om dit criterium te voorspellen ontwikkelden wij een model waarin ledenbinding de kernvariabele is. Volgens het model beïnvloeden de rationale afwegingen en de interactie van leden

met de vakbond en belangrijke anderen de ledenbinding en alleen ledenbinding heeft direct invloed op het opzeggen.

Toetsing van het model met behulp van data uit een ledenonderzoek bij de CFO toont aan dat het model grotendeels voldoet. De mate van ledenactiviteit en de rationale afwegingen verklaren beide de ledenbinding, die op zijn beurt verklaart in welke mate leden het opzeggen overwegen (hypothese I). De richting van de hypothesen lijkt overeen te komen met de toetsing van de data. Een gunstiger rationale afweging, van met name de collectieve belangenbehartiging en de invloed van de vakbond op de werkplek, leidt tot een sterkere binding (hypothese IIa). Een grotere activiteit van leden binnen of voor de bond leidt tot een sterkere binding (hypothese IIb). En een sterkere ledenbinding leidt tot minder snel opzeggen (hypothese IIc).

Daar waar de toetsing van de data niet geheel overeenkomt met het ontwikkelde model gaat het om een aanvulling van hypothese I. Wij gingen bij hypothese I uit van een indirecte relatie tussen rationale afwegingen en opzeggingen. Het blijkt echter dat rationale afwegingen deels een directe relatie hebben met opzeggen. Het belang van deze directe relatie is echter ondergeschikt aan de relatie tussen ledenbinding en opzeggen. Met de herformulering van hypothese I dat rationale afwegingen goddeels via ledenbinding het opzeggen verklaren doen wij recht aan de data zonder het model los te laten.

Tevens hebben wij gekeken of voor actieve en passieve leden andere rationale afwegingen van belang zijn voor hun binding (hypothese IIIa). Wij vonden meer verschillen dan overeenkomsten tussen actieve en passieve leden, die bovendien merendeels kwalitatief van aard zijn. Dit bewijst overigens nog niet dat deze verschillen veroorzaakt worden door het actief worden van passieve leden of het passief worden van actieve leden. Daarvoor zijn meerdere metingen noodzakelijk. De kwalitatieve verschillen die wij vinden sluiten aan bij uitkomsten uit eerdere onderzoeken. Alleen het belang dat passieve leden in ons onderzoek hechten aan ideële overwegingen in relatie tot hun binding is tegengesteld aan eerdere bevindingen. De verklaring voor deze onverwachte uitkomst is terug te voeren op het relatief hoge percentage oudere leden in de steekproef (en het ledenbestand van de CFO) en het relatief grote belang dat oudere leden hechten aan ideële overwegingen in vergelijking tot jongere leden.

Wij hebben een dynamisch model opgesteld om het opzeggen te verklaren. Deze dynamiek is op theoretische gronden aangebracht en berust met name op de wederzijdse beïnvloeding van ledenbinding en ledenactiviteit. Hierdoor kunnen veranderingen in de rationele afwegingen een sterke invloed uitoefenen op de ledenbinding. Het model stelt ons in staat te verklaren waarom actieve leden passief worden of de bond verlaten. Ook kan verklaard worden waarom passieve leden toch een sterke band met de bond kunnen ontwikkelen of zelfs besluiten actief te worden binnen de bond. Verder kan het model verklaren waarom bij ontevredenheid loyale leden kiezen voor de 'voice-option' (lid blijven maar de bezwaren kenbaar maken) en minder loyale leden voor de 'exit-option' (uit protest het lidmaatschap opzeggen) van Hirschman (1970).

De ruime verklaringsmogelijkheden die het model biedt, weergegeven in de hypothesen IIIa, IIIb en IV, konden maar ten dele of geheel niet worden getoetst.

Longitudinaal onderzoek kan inzicht verschaffen in de vraag of de drie vooronderstellingen van het model correct zijn. Verandert de aard van rationele afwegingen als passieve leden actief worden of vice versa (hypothese IIIa)? Is er inderdaad een wederzijdse beïnvloeding tussen ledenactiviteit en ledenbinding aanwezig (hypothesen IIIb en IV)? En klopt de aanname dat ledenbinding een verwaarloosbare invloed op de rationele keuzes heeft in vergelijking tot andere (externe) factoren? Er zijn verschillende voorspellingen uit het model af te leiden die in vervolgonderzoek te toetsen zijn. Ons model voorspelt een vertraging of voorkoming van het opzeggen als leden gestimuleerd worden hun ongenoegens ten aanzien van de bond kenbaar te maken (de voice-option van Hirschman). Een klachtennummer bij vakbonden zou mensen met een lage binding kunnen bewegen hun kritiek kenbaar te maken (toename ledenactiviteit), waardoor opzeggen voorkomen kan worden. Het opzegrisico zal bij deze leden echter altijd hoger blijven dan bij leden met een hoge binding.

Verder kunnen we ons voorstellen dat een verandering van sociale omgeving, bijvoorbeeld door verandering van baan, van invloed kan zijn op de binding met de bond. Wij vinden echter geen of heel weinig invloed van collega's, vrienden en familie op de ledenbinding. Dit wijten we aan een onvoldoende zorgvuldige operationalisatie van de variabelen voor sociale druk en het sociale netwerk.

Wij begonnen dit artikel met de constatering dat in vakbondskringen wordt geopperd dat een sterke ledenbinding leidt tot grotere ledenactiviteit en minder opzeggingen. Op theoretische gronden nemen wij aan dat ledenbinding en ledenactiviteit elkaar over en weer versterken. Wel blijkt dat naarmate leden zich sterker gebonden voelen aan een vakbond, zij minder overwegen het lidmaatschap op te zeggen. Bovendien blijkt ledenbinding de belangrijkste voorspeller te zijn van de mate waarin leden overwegen op te zeggen.

Gegeven de door ons en andere onderzoekers gevonden verschillen tussen actieve en passieve leden, zullen vakbonden ernstig rekening moeten houden met de mogelijkheid dat signalen die kaderleden afgeven (actieve leden) geen correct beeld geven van hetgeen (passieve) leden aan de bond bindt. De 5%-acties van de verpleegkundigen, die in de eerste helft van 1989 plaatsvonden, zijn hier een goede illustratie van. De VVIO, een actiegroep bestaande uit verpleegkundigen, pikte de ontevredenheid over de collectieve belangenbehartiging van de werkvloer op en wist deze georganiseerd naar buiten te brengen. De inzet en actiebereidheid van verpleegkundigen voor hun collectieve belangenbehartiging verrasten de bonden compleet. De verklaring voor deze pijnlijke verrassing van de reguliere bonden ligt volledig in het verschijnsel dat zij van hun actieve leden niet de ontevredenheid hadden opgepikt over de collectieve belangenbehartiging, maar de interesse voor beroepsinhoudelijke zaken.

#### Literatuur

- Batstone, E., I. Boraston en S. Frenkel (1977), *The social organization of strikes*, Blackwell, Oxford.
- Fishbein, M., en I. Azjen, *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*, Don Mills, Addison-Wesley.
- Gordon, M.E., J.W. Philpot, R.E. Burt, C.A. Thompson en W.E. Spiller (1980), 'Commitment to the union: Development of a measure and an examination of its correlates', *Journal of Applied Psychology*, 65, blz. 479-499.
- Hirschman, A.O. (1970), *Exit, voice and loyalty: Responses to decline in firm, organisations and states*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Klandermans, P.G. (1986), 'Participatie in de vakbond: Overzicht van theorie en onderzoek', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 2, 4, blz. 14-29.
- Klandermans, P.G. (1986), 'Commitment to the union: A replication and some tests in a Dutch context', *Journal of Applied Psychology*, in druk.
- Koldenhof, R. (1986), *Lezersonderzoek KS*, Katholiek Onderwijs Vakorganisatie, Rijswijk.
- Ladd, R.T., M.E. Gordon, L.L. Beauvais en R.L. Mor-

- gan (1982), 'Union commitment: Replication and extension', *Journal of Applied Psychology*, 67, blz. 640-644.
- Morrow, P.C., (1983), 'Concept redundancy in organisational research: The call of word commitment', *Academy of Management Review*, 8, blz. 486-500.
  - Nicholson, N., G. Ursell en P. Blyton (1981), *The dynamics of white collar unionism: a study of local union participation*, Academic Press, London.
  - PCO (1987), *Lezersonderzoek PCO-Magazine*, Protestants Christelijk Onderwijsvakbond, Den Haag.
  - Porter, L.W. en F.J. Smith (1970), *The etiology of organizational commitment: A longitudinal study of the initial stages of employee-organisation reactions*, Unpublished manuscript, Graduate School of Administration, University of California at Irvine.
  - Porter, L.W., R.M. Steers, R.T. Mowday en P.V. Boulian (1974), 'Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians', *Journal of Applied Psychology*, 59, blz. 603-609.
  - Teeffelen, A.L.M. van (1988), *Eindrapportage CFO-ledenonderzoek*, CFO/Vakgroep Sociale Psychologie van de Vrije Universiteit, Den Haag/Amsterdam.
  - Teulings, A.W.M. (1981), *Ondernemingsraadpolitiek in Nederland; een onderzoek naar de omgang met macht en conflict door de ondernemingsraad*, Van Gennep, Amsterdam.
  - Vall, M. van de (1963), *De vakbeweging in een welvaartaarstaat*, Boom, Meppel.
  - Veen, G. van der (1985), *Leden winnen en leden binden: Een onderzoek naar de mogelijkheden voor een vakbond om leden te binden en het ledenverloop te verlagen*, doctoraalscriptie, Vakgroep Sociale Psychologie, Vrije Universiteit, Amsterdam.
  - Veen, G. van der (1988), *CNV-leden over acties*, CNV, Utrecht.
  - Veen, G. van der, en P.G. Klandermans (1989), 'Exit-behavior in social movement organisations', in: P.G. Klandermans (e.d.), *Organizing for change: Social movement organizations across cultures*, JAI Press, Greenwich, Conn.
  - Vliet, G.E. van (1979), *Bedrijvenwerk als vorm van belangenbehartiging*, Samson, Alphen aan de Rijn.
  - Vuuren, T. van, J. van Gastel, B. Klandermans (1988), *Eindrapport voor de industriebond FNV; onderzoek naar reacties van werknemers op onzekerheid over de arbeidsplaats*, Sectie Sociale Psychologie, Vrije Universiteit.
  - Witte, H. de (1988), 'Waarom worden jongeren lid van een vakbond?', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 4, 3, blz. 18-34.