

Arbeidsplaatsonzekerheid, vakbondsparticipatie en vakbondsdienstverlening

In dit artikel worden twee studies onder vakbondsleden gepresenteerd die ingaan op de rol die vakbonden voor hun leden spelen en zouden kunnen spelen in het omgaan met gevoelens van arbeidsplaatsonzekerheid. In de eerste studie worden de relaties tussen arbeidsplaatsonzekerheid en verschillende vormen van vakbondsparticipatie onderzocht. De resultaten van deze studie laten zien dat arbeidsplaatsonzekerheid gerelateerd is aan enkele specifieke vormen van interactie tussen leden en hun vakbond en participatie in (activiteiten van) de vakbond. De tweede studie gaat in op het verband tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de behoefte aan informatie en advies over de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en de behoefte aan dienstverlening door de vakbond. Naarmate de arbeidsplaatsonzekerheid groter is, rapporteren leden een grotere behoefte aan informatie en loopbaanbegeleiding. Vrijwel alle leden geven aan er prijs op te stellen als hun vakbond dergelijke vormen van dienstverlening zou gaan aanbieden.

Inleiding

Arbeidsplaatsonzekerheid, dat wil zeggen onzekerheid van werknemers over mogelijke veranderingen in hun werk of aanstelling, wordt doorgaans beschouwd als een zeer stressvolle ervaring voor werknemers (Hartley, Jacobson, Klandermans & Van Vuuren, 1991). Veel van het onderzoek naar arbeidsplaatsonzekerheid heeft zich dan ook gericht op de (negatieve) consequenties van arbeidsplaatsonzekerheid en op de manier, waarop werknemers omgaan met deze bron van stress in hun werkzame leven. Het huidige onderzoek richt zich op de rol die vakbonden (kunnen) spelen voor leden die geconfronteerd worden met onzekerheid over hun arbeidsplaats. Allereerst wordt nagegaan in hoeverre vakbondsleden die arbeidsplaatsonzekerheid ervaren op een andere manier participeren in hun vakbond dan leden die geen gevoelens van onzekerheid over hun arbeidsplaats hebben. Ten tweede wordt bekeken of het aanbieden van informatie en dienstverlening door de

vakbond voor leden functioneel is om ervaren arbeidsplaatsonzekerheid het hoofd te bieden.

In zeer algemene zin kan een stressvolle gebeurtenis worden gedefinieerd als een situatie, waarin een individu een gebrek aan beheersbaarheid van of controle over zijn of haar omgeving ervaart. Rothbaum, Weisz en Snyder (1982) onderscheiden twee manieren, waarop mensen op een tekort aan beheersbaarheid kunnen reageren: in eerste instantie zullen mensen trachten de oorzaak van de verminderde beheersbaarheid weg te nemen ('primary control'). Als dat als onmogelijk wordt ervaren of onmogelijk blijkt, wordt gepoogd de beheersbaarheid te herstellen door aanpassing aan de (veranderde) omgeving ('secondary control'). Averill (1973) maakt een vergelijkbaar onderscheid en noemt deze tweede vorm van herstel van beheersbaarheid 'cognitive control'. Lukt het niet om op een van beide manieren de beheersbaarheid te herstellen dan kan dit (op termijn) ernstige negatieve consequenties hebben voor het welzijn van mensen (in de litera-

* De auteur is werkzaam bij de afdeling Sociale Psychologie van de Vrije Universiteit, Amsterdam

tuur ook wel bekend als 'learned helplessness'). In een werksituatie zal vooral de tweede vorm van herstel van beheersbaarheid (dat wil zeggen aanpassing aan de veranderingen) van belang zijn omdat voor veel werknemers de mogelijkheden om het werk of de werkomgeving te beïnvloeden beperkt zijn (Greenberger & Strasser, 1986).

Dat arbeidsplaatsonzekerheid een belangrijke bron van stress is en negatieve gevolgen heeft komt duidelijk naar voren uit het onderzoek naar de consequenties van arbeidsplaatsonzekerheid. Ashford, Lee en Bobko (1989) onderzochten bijvoorbeeld de verbanden tussen arbeidsplaatsonzekerheid en lichamelijke klachten van werknemers, de intentie om een andere baan te zoeken, betrokkenheid bij de organisatie, vertrouwen in de organisatie, werktevredenheid en individuele werkprestaties. Zij vonden dat arbeidsplaatsonzekerheid samenhangt met een lagere betrokkenheid bij de organisatie, verminderd vertrouwen in de organisatie, lagere werktevredenheid en een sterkere intentie om de organisatie te verlaten. Geen verband tussen arbeidsplaatsonzekerheid en lichamelijke klachten, noch een verband tussen arbeidsplaatsonzekerheid en individuele werkprestaties kwam uit hun onderzoek naar voren. Vergelijkbare resultaten werden gevonden door Lim (1996). Zij vond positief significante verbanden tussen arbeidsplaatsonzekerheid en ontevredenheid over het werk, het actief op zoek zijn naar een andere baan, een weinig coöperatieve houding op het werk en een verminderd welbevinden. Ook uit onderzoek van Van Vuuren, Van Gastel en Klandermans (1988) bleek dat werknemers die zich onzeker voelden over hun arbeidsplaats minder tevreden waren met hun werk en een lager welbevinden rapporteerden dan werknemers die zich niet onzeker voelden over hun arbeidsplaats.

In onderzoek naar arbeidsplaatsonzekerheid is ook aandacht besteed aan de manier, waarop werknemers omgaan met deze bron van stress in hun werkzame leven en aan factoren die beschermen of bufferen tegen de negatieve gevolgen van arbeidsplaatsonzekerheid. Lim (1996) vond in haar onderzoek bewijs voor de gedachte dat steun van andere mensen op het werk (zoals van collega's en van een leidinggevende) en steun van anderen in de sociale omgeving buiten het werk (zoals van familie en van

vrienden) de relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de voor een individu negatieve uitkomsten kan modereren. Uit haar onderzoek blijkt dat steun van mensen op het werk helpt voorkomen dat arbeidsplaatsonzekerheid leidt tot ontevredenheid over het werk, het actief op zoek gaan naar ander werk en het vertonen van non-coöperatief gedrag op het werk. Daarnaast helpt steun ontvangen van familie en vrienden te voorkomen dat arbeidsplaatsonzekerheid negatieve gevolgen heeft voor het algemeen welbevinden. Kortom, steun van anderen kan mensen helpen de veranderingen in hun werkomgeving te accepteren en vergemakkelijkt aanpassing aan de veranderingen. De verwachting in het huidige onderzoek is dat ook vakbonden een rol kunnen spelen in dit proces. Door steun en informatie te bieden, vooral in perioden waarin leden (of werknemers) geconfronteerd worden met een reorganisatie of afslankoperatie in hun organisatie of bedrijf, kunnen vakbonden hun leden helpen om te gaan met onzekerheden op hun werk. De verwachting is dan ook dat de door leden ervaren steun van de vakbond negatief samenhangt met de mate van ervaren arbeidsplaatsonzekerheid.

Een ander perspectief op de manier waarop werknemers om gaan met arbeidsplaatsonzekerheid wordt aangereikt door Casey, Miller en Johnson (1997). Ook dit perspectief biedt aanknopingspunten voor de mogelijke betekenis van vakbonden voor werknemers die geconfronteerd worden met arbeidsplaatsonzekerheid. Casey et al. (1997) onderzochten het informatie zoekgedrag van werknemers voor en na een permanente afslanking van het personeel van een verzekeringsmaatschappij. In overeenstemming met de eerder gemaakte opmerkingen over het proces van 'secondary control' ofwel aanpassing aan een veranderde situatie, veronderstelden deze auteurs dat werknemers op een strategische manier informatie zouden zoeken om hun onzekerheid te verminderen. Zij verwachten en vonden dat minder openlijk informatie zoekgedrag, zoals observatie en het benaderen van buitenstaanders, toenam; en dat openlijk informatie zoekgedrag, zoals het benaderen van collega's of leidinggevenden afnam. Het zoeken van informatie bij derden zal vooral plaatsvinden wanneer informatie uit de eerste hand niet voorhanden is, wanneer de informatie vanuit de organisatie

onduidelijk is en wanneer interactie met informatiebronnen binnen het bedrijf ongemakkelijk of pijnlijk is (vgl. Weiss, Ilgen & Sharbaugh, 1982). Casey, et al. (1997) merken ook op dat het actief op zoek gaan naar informatie op zich al een manier is om met een onzekere situatie om te gaan, omdat dit een gevoel geeft van beheersing van de situatie (p. 757). Vakbonden zouden in dit verband kunnen fungeren als een betrouwbare bron van informatie waar leden naar toe kunnen stappen als ze worden geconfronteerd met onzekerheid over hun arbeidsplaats. Verwacht wordt dan ook dat naarmate de arbeidsplaatsonzekerheid groter is, vakbondsleden meer behoefte hebben aan informatie en dat vakbondsleden er prijs op stellen dat hun vakbond als bron van informatie en advies fungeert. Deze hypothesen zullen worden onderzocht in Studie 2.

In het onderzoek van Van Vuuren en collega's (bijv. Van Vuuren, Van Gastel & Klandermans, 1988; Van Vuuren, Klandermans, Jacobson & Hartley, 1991) is meer expliciet aandacht besteed aan de rol die vakbonden spelen in het omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid. Naast aandacht voor individuele reacties van werknemers op arbeidsplaatsonzekerheid wordt in dit onderzoek ook aandacht besteed aan collectieve reacties van werknemers op arbeidsplaatsonzekerheid. Van Vuuren et al. (1991) maken een onderscheid tussen drie typen reacties op arbeidsplaatsonzekerheid: 1) vermijding; 2) individuele actie en 3) collectieve actie. Zij stellen dat sommige mensen reageren op arbeidsplaatsonzekerheid door zich (geestelijk) terug te trekken uit hun werk, terwijl andere mensen de zekerheid over hun arbeidsplaats trachten te herstellen door ofwel individuele ofwel collectieve actie (Van Vuuren et al., 1991, p. 82). Onder vermijdingsgedrag verstaan zij het nemen van afstand van het werk en de situatie waarin het bedrijf verkeert. Individuele actie omvat het actief zoeken naar (informatie over) ander werk. Aan verschillende vormen van collectieve actie werd in hun onderzoek aandacht besteed: stemmen voor de ondernemingsraad, het lid zijn of willen worden van een vakbond, deelname aan activiteiten van de vakbond (zoals het bijwonen van vergaderingen van de vakbond), de houding tegenover zachte en harde vakbondsacties (respectievelijk bijvoorbeeld een protestvergadering en een bedrijfsbezetting) en de bereidheid om aan dergelijke

protestacties mee te doen (Van Vuuren, et al., 1988).

In hun onderzoek vonden Van Vuuren en collega's een positief verband tussen arbeidsplaatsonzekerheid en vermijdingsgedrag en tussen arbeidsplaatsonzekerheid en individuele activiteiten. Zij vonden geen verschillen tussen werknemers met een grote mate van arbeidsplaatsonzekerheid en werknemers zonder arbeidsplaatsonzekerheid wat betreft participatie in de vakbond en het al dan niet stemmen voor de ondernemingsraad. In één onderzoek vonden zij wel relaties tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de houding ten aanzien van door de vakbond georganiseerde protestacties en de bereidheid om aan dergelijke acties mee te doen (Van Vuuren, et al., 1991), terwijl deze verbanden in een ander onderzoek niet werden gevonden (Van Vuuren, et al., 1988). Over de invloed van arbeidsplaatsonzekerheid op daadwerkelijke deelname aan protestacties geeft hun onderzoek geen uitsluitsel doordat alleen de intentie tot participatie is vastgesteld. Vanuit de gedachte dat de meest voor de hand liggende reactie op een gebrek aan beheersbaarheid in de werkomgeving 'secondary control' is, dat wil zeggen aanpassing aan de veranderde omgeving, lijkt collectief protest echter geen voor de hand liggende reactie op arbeidsplaatsonzekerheid. Collectief protest kan namelijk worden gezien als een vorm van 'primary control', een manier om (gezamenlijk) de omgeving te beïnvloeden.

Bij het gegeven dat een relatie tussen arbeidsplaatsonzekerheid en vakbondsparticipatie afwezig bleek in het onderzoek van Van Vuuren en collega's kan een kanttekening worden geplaatst. In hun onderzoek werd vakbondsparticipatie geoperationaliseerd door een zestal vragen over deelname aan verschillende activiteiten van de vakbond te combineren in een schaal (bijvoorbeeld het bezoeken van een ledenvergadering van de bond). Daarmee worden jammer genoeg de verschillende vormen van participatie op een hoop gegooid. Uit onderzoek naar vakbondsparticipatie is bekend dat verschillende motieven en processen ten grondslag liggen aan verschillende vormen van participatie in een vakbond (McShane, 1986). Door verschillende vormen van participatie te combineren kunnen de relaties tussen ervaren arbeidsplaatsonzekerheid en de uiteenlopende manieren om te participeren derhalve zijn on-

derschat. In het huidige onderzoek zal dan ook worden gekeken naar de relaties tussen arbeidsplaatsonzekerheid en verschillende afzonderlijke vormen van vakbondsparticipatie (Studie 1). Bovendien zal niet slechts worden bekeken of arbeidsplaatsonzekerheid gerelateerd is aan vakbondsparticipatie, maar of arbeidsplaatsonzekerheid hierop van invloed is terwijl wordt gecontroleerd voor twee, uit de literatuur bekende, belangrijke voorspellers van vakbondsparticipatie: de mate van betrokkenheid bij de vakbond en de vanuit de vakbond ervaren steun.

Betrokkenheid bij de vakbond ('union commitment'), zo blijkt uit onderzoek, is een belangrijke determinant van (actieve) participatie van leden in (activiteiten van) hun vakbond. Een grotere mate van betrokkenheid hangt bijvoorbeeld positief samen met de intentie om lid te blijven, met het vrijwillig verrichten van functies binnen of namens de bond, met het bezoeken van bijeenkomsten en met deelname aan vakbondsacties en -activiteiten (zie Barling, Fullagar & Kelloway, 1992 voor een overzicht). De vanuit de vakbond ervaren steun en de betrokkenheid bij de vakbond zijn onderling gerelateerd. Deze link tussen betrokkenheid en ervaren steun wordt doorgaans uitgelegd vanuit een sociaal uitwisselingsperspectief. Het idee hierachter is dat iemands betrokkenheid bij een organisatie groter is naarmate de door het individu ervaren betrokkenheid vanuit de organisatie aan hem- of haarzelf ook groter is (ofwel wanneer er sprake is van een positieve uitwisselingsrelatie). Deze betrokkenheid vanuit de organisatie laat zich vertalen in de vanuit de organisatie ervaren steun (zie Eisenberger, Huntington, Hutchinson & Sowa, 1986). Deze gedachtengang is door Shore, Tetrick, Sinclair en Newton (1994) uitgewerkt voor de vakbondscontext. Betrokkenheid en ervaren steun zijn bepalend voor de relatie tussen individuele vakbondsleden en hun vakbond en voor de manier waarop vakbondsleden participeren in hun vakbond (zie ook Goslinga, 1996).

Kort samengevat gaan de twee studies die hier worden gepresenteerd in op de volgende twee algemene vragen: 1) zijn gevoelens van arbeidsplaatsonzekerheid gerelateerd aan (specifieke vormen van) participatie van leden in (activiteiten van) hun vakbond? en 2) is de behoefte aan ondersteuning en informatie groter

naarmate meer arbeidsplaatsonzekerheid wordt ervaren en stellen vakbondsleden er prijs op dat hun vakbond informatie en dienstverlening biedt?

Studie 1 Arbeidsplaatsonzekerheid en vakbondsparticipatie

Methode

Procedure en steekproef

De gegevens voor dit onderzoek werden verzameld in een ronde van een longitudinale telefonische survey onder leden van de grootste bij de vakcentrale CNV aangesloten vakbonden¹; het zogenaamde CNV-panel onderzoek. Sinds 1992 wordt twee keer per jaar een telefonisch onderzoek gehouden onder representatieve leden. Het CNV-panel wordt gefinancierd door de vakcentrale CNV en de aangesloten bonden en wordt uitgevoerd door de afdeling Sociale Psychologie van de Vrije Universiteit. De leden wordt gevraagd aan drie opeenvolgende ronden van het CNV-panel mee te werken. Iedere ronde van het CNV-panel doen er leden voor de eerste, tweede en derde keer mee. De leden krijgen vooraf een brief waarin het onderzoek wordt aangekondigd en wordt gevraagd om medewerking te verlenen. Voor het huidige onderzoek zijn gegevens gebruikt van de leden die voorjaar 1998 aan het CNV-panel meededen. De steekproef voor het onderzoek bestond uit 1.584 leden (per bond tussen de 150 en 200 leden). In totaal deden 830 leden aan het onderzoek mee, 347 leden konden in de periode van onderzoek niet worden bereikt en 407 leden weigerden aan het onderzoek mee te werken. De interviews duurden ongeveer 25 minuten en werden doordeweeks, in de avonden door getrainde interviewers afgenomen.

Respondenten

Teneinde de verbanden tussen en arbeidsplaatsonzekerheid en vakbondsparticipatie te analyseren, is de steekproef beperkt tot leden met betaald werk (N=658). Alle respondenten met ontbrekende waarnemingen op een of meer van de items werden uit de analyses geweerd, wat resulteerde in een uiteindelijke steekproef van 566 vakbondsleden met complete datasets (80% mannen en 20% vrouwen).

De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 42 jaar, variërend tussen 19 en 61 jaar. De gemiddelde lidmaatschapsduur van de vakbond was 13 jaar, variërend tussen nog geen jaar en 40 jaar. De meerderheid van de respondenten had een voltijd baan (86%), 14 % werkte parttime.

Meetinstrumenten

Arbeidsplaatsonzekerheid werd vastgesteld met drie items: 'Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?'; 'Hoe groot is de kans dat er in de nabije toekomst gedwongen ontslagen zullen vallen in uw bedrijf of organisatie?'; 'Hoe groot is de kans dat in de nabije toekomst uw functie zal veranderen door een reorganisatie?'. De antwoorden werden gescoord op vijf puntsschalen, lopend van (1) 'erg klein of niet bestaand' tot (5) 'erg groot'. Cronbach's alpha voor de drie items was .60.

Om de *betrokkenheid bij de vakbond* te meten werd de door Goslinga (1997) vertaalde en aangepaste versie van Meyer, Allen en Smith's (1993) operationalisatie van affectieve betrokkenheid bij de werkorganisatie gebruikt. De in het onderzoek gebruikte schaal bestond uit vier items. Antwoorden werden gescoord op vijf puntsschalen lopend van (1) 'helemaal mee oneens' tot (5) 'helemaal mee eens'. Betrouwbaarheidsanalyse van de schaal resulteerde in een Cronbach's alpha van .82 (bijvoorbeeld 'Ik heb echt het gevoel dat de problemen van mijn vakbond ook mijn problemen zijn' en 'Ik voel mij sterk verbonden met mijn vakbond').

De *ervaren steun* vanuit de vakbond is vastgesteld met vijf items. De items zijn gebaseerd op de schaal voor 'perceived union support' van Shore e.a. (1994) en werden vertaald en aangepast aan de Nederlandse situatie (bijvoorbeeld 'Ik kan altijd bij mijn vakbond terecht met vragen of problemen', 'Als ik een klacht heb vind ik weinig gehoor bij mijn vakbond'). Er werd geantwoord op vijf puntsschalen lopend van (1) *helemaal mee oneens* tot (5) *helemaal mee eens*. De items werden samengenomen, zodanig dat 1=weinig ervaren steun en 5=veel ervaren steun. Cronbach's alpha voor de vijf items is .68.

Vakbondsparticipatie. Respondenten is gevraagd aan te geven of ze in de zes maanden voorafgaand aan het onderzoek een vergadering van hun vakbond op de werkplek hadden bezocht of ze een vergadering van hun vak-

bondsafdeling hadden bezocht of ze hadden meegeholpen of deelgenomen aan door hun vakbond georganiseerde activiteiten in hun bedrijf of organisatie of ze hadden deelgenomen aan door hun vakbond georganiseerde protestacties of ze hun vakbond hadden benaderd met vragen of met een probleem en of ze door hun vakbond of de vakcentrale CNV juridisch waren bijgestaan. Iedere keer is deelname, participatie of contact gescoord als '2' en geen deelname, geen participatie of geen contact gescoord als '1'. Verder is nog vastgesteld of de respondenten vrijwillig in of namens hun vakbond actief zijn door een functie als kaderlid te vervullen (1 = nee, 2 = ja).

In aanvulling op de reeds genoemde *demografische kenmerken* zijn ook het opleidingsniveau (op een schaal van 1 tot 7) en het inkomensniveau (op een schaal van 1 tot 8) vastgesteld.

Resultaten

Allereerst zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en intercorrelaties van de onafhankelijke variabelen in het onderzoek berekend. Deze gegevens laten zien dat slechts een klein deel van de respondenten sterke gevoelens van arbeidsplaatsonzekerheid heeft ($M = 1.93$, $SD = .77$). Kijken we naar de afzonderlijke items uit de schaal voor arbeidsplaatsonzekerheid, dan blijkt dat slechts 2.8% van de respondenten aangeeft dat de kans dat zij in de nabije toekomst werkloos zullen worden groot of erg groot is, 11.3% geeft aan dat de kans dat er in hun bedrijf of organisatie ontslagen zullen vallen groot of erg groot is en 21.2% acht de kans dat hun baan in de nabije toekomst zal veranderen vanwege een reorganisatie groot of erg groot.

De vanuit de vakbond ervaren steun bleek significant samen te hangen met de betrokkenheid bij de vakbond ($r = .34$, $p < .001$). Arbeidsplaatsonzekerheid bleek niet met de vakbondsbetrokkenheid samen te hangen ($r = .02$, ns). Wel was het verband tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de vanuit de vakbond ervaren steun significant ($r = -.09$, $p < .05$). In overeenstemming met de eerder geformuleerde verwachting bleek dat naarmate de ervaren steun vanuit de vakbond groter was, de gerapporteerde arbeidsplaatsonzekerheid kleiner was.

Verschillen in vakbondsparticipatie

Een reeks logistische regressieanalyses is uitgevoerd om na te gaan in hoeverre de verschillende vormen van vakbondsparticipatie konden worden verklaard met de betrokkenheid bij de vakbond, de vanuit de vakbond ervaren steun en de ervaren arbeidsplaatsonzekerheid. In de analyses zijn ook steeds de variabelen leeftijd, opleiding, inkomen, sekse en werkstatus (vol-tijds vs. deeltijd) ingevoerd om te controleren voor mogelijke verschillen in vakbondsparticipatie op basis van deze persoons- en achtergrondkenmerken. De resultaten staan in Tabel 1. De regressiemodellen verklaarden tussen 10% en 31% van de variantie in de verschillende vormen van vakbondsparticipatie.

Een aantal van de persoons- en achtergrondkenmerken had een significant effect op de verschillende vormen van vakbondsparticipatie. Leeftijd droeg significant bij aan het verklaren van de verschillen in het bezoeken van een afdelingsvergadering van de bond, het bekleden van een kaderfunctie en het meedoen aan vakbondsactiviteiten op het werk. Naarmate men ouder was, was de kans dat men op deze manieren participeerde groter. Naarmate het opleidingsniveau hoger was, was vaker contact gezocht met de bond, had men vaker juridische hulp ontvangen, had men vaker deelgenomen aan vakbondsactiviteiten op het werk en had men vaker aan door de vakbond georganiseerde acties deelgenomen. Mannen bleken vaker dan vrouwen te hebben deelgenomen aan door de vakbond georganiseerde protestacties. De hoogte van het inkomen bleek een significante voorspeller van het feit of men al dan niet juridische hulp van de vakbond of vakcentrale had ontvangen; naarmate het inkomen hoger was, was men minder vaak juridisch door de vakbond bijgestaan.

Met uitzondering van het bijwonen van een vakbondsvergadering of bijeenkomst op het werk en deelname aan vakbondsactiviteiten op het werk, had de mate van betrokkenheid bij de vakbond een significant effect op de verschillende vormen van vakbondsparticipatie. Hoe sterker de betrokkenheid bij de vakbond, des te vaker was een bijeenkomst van de vakbondsafdeling bezocht, des te vaker bekleedde men een kaderfunctie in of namens de bond, des te vaker had men contact opgenomen met de vakbond, des te vaker had men deelgenomen aan door de vakbond georganiseerde pro-

testacties (als die waren georganiseerd) en des te vaker had men juridische bijstand van de vakbond of vakcentrale ontvangen.

De vanuit de vakbond ervaren steun droeg alleen bij aan het verklaren van de verschillen in deelname aan activiteiten van de bond op het werk. Naarmate de ervaren steun groter was, had men vaker aan dergelijke activiteiten deelgenomen.

Arbeidsplaatsonzekerheid bleek van invloed op zowel het al dan niet opnemen van contact met de vakbond als het hebben ontvangen van juridische bijstand van de bond. Een grotere mate van ervaren arbeidsplaatsonzekerheid ging gepaard met een frequenter opnemen van contact met de bond en met het vaker hebben ontvangen van juridische hulp. Daarnaast bleek ook dat naarmate de arbeidsplaatsonzekerheid groter was, men vaker een door de vakbond georganiseerde vergadering of bijeenkomst op het werk had bijgewoond.

Discussie Studie 1

Het belangrijkste doel van Studie 1 was na te gaan wat het verband is tussen arbeidsplaatsonzekerheid en verschillende vormen van vakbondsparticipatie. De resultaten van het survey-onderzoek onder leden van bij het CNV aangesloten vakbonden lieten zien dat arbeidsplaatsonzekerheid verband houdt met enkele specifieke vormen van participatie in de vakbond. Naarmate de ervaren arbeidsplaatsonzekerheid groter was, hadden vakbondsleden vaker contact opgenomen met hun vakbond, vaker juridische bijstand van hun vakbond ontvangen en vaker een door hun vakbond op het werk georganiseerde vergadering of bijeenkomst bijgewoond. Deze verbanden werden gevonden terwijl gecontroleerd was voor een vijftal persoons- en achtergrondkenmerken en voor twee uit de literatuur bekende belangrijke voorspellers van vakbondsparticipatie, namelijk betrokkenheid bij de vakbond en de vanuit de vakbond ervaren steun.

Er werd geen relatie gevonden tussen arbeidsplaatsonzekerheid en de andere vormen van vakbondsparticipatie opgenomen in het onderzoek. Als het gaat om participatie in de vakbondsorganisatie (het bezoeken van een vergadering of bijeenkomst van de vakbondsafdeling en het bekleden van een kaderfunctie in

Tabel 1 Resultaten van logistische regressieanalyses van verschillende vormen van vakbondsparticipatie

	<i>Bezoek van een vakbondsvergadering op het werk¹</i>		<i>Bezoek van een vergadering van de vakbondsafdeling</i>		<i>Bekleden van een kaderfunctie</i>		<i>Contact gezocht met de vakbond vanwege een vraag of probleem</i>	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>
Leeftijd (jong oud)	.02	.03	.06**	.02	.06**	.02	-.02	.01
Opleiding (laag hoog)	.10	.18	.02	.12	-.02	.12	.24**	.09
Inkomen (laag hoog)	-.15	.21	.15	.14	.24	.14	-.01	.10
Sekse (man/vrouw)	-.06	.90	.02	.52	.44	.50	-.43	.34
Werkstatus (voltijd/deeltijd)	-.93	.84	-.29	.60	.26	.55	.65	.38
Betrokkenheid	-.02	.27	.52**	.20	.95***	.20	.55***	.15
Ervaren steun	-.12	.40	.20	.34	.31	.35	.24	.23
Arbeidsplaatsonzekerheid	.61*	.31	-.04	.19	.08	.19	.32*	.13
Constante	.02	2.60	-7.85***	1.87	-11.41***	1.97	-4.92***	1.20
-2 log		136.118		309.559		297.324		551.791
Chi ²		8.057		33.191***		73.588***		38.225***
R ²		.10		.13		.23		.10

¹ alleen gevraagd in het * < .05, **p < .01, ***p < .001

Tabel 1 (vervolgd) Resultaten van logistische regressieanalyses van verschillende vormen van vakbondsparticipatie

	<i>Deelname aan vakbondsactiviteiten op het werk</i>		<i>Deelname aan protestacties georganiseerd door de vakbond²</i>		<i>Juridische hulp van de vakbond of vakcentrale ontvangen</i>	
	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>	<i>B</i>	<i>SE</i>
Leeftijd (jong oud)	.03*	.02	-.04	.04	.04	.03
Opleiding (laag hoog)	.34**	.11	1.08**	.35	.59**	.21
Inkomen (laag hoog)	-.10	.12	-.26-	.28	-.74**	.23
Sekse (man/vrouw)	-.87-	.46	2.98**	1.05	1.35	.86
Werkstatus (voltijd/deeltijd)	.17	.50	.58	.88	-1.14	.97
Betrokkenheid	.16	.18	1.01*	.48	.73*	.31
Betrokkenheid	.70*	.30	.06	.68	-.58	.46
Ervaren steun	.21	.16	.46	.40	.65*	.26
Arbeitsplaatsonzekerheid	-6.77***	1.57	3.38	3.11	-2.29	2.52
Constante						
-2 log	384.595		77.083		145.071	
Chi2	30.826***		19.199**		27.929***	
R ²	.10		.31		.18	

² alleen gevraagd in geval er protestacties waren georganiseerd N=76.

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

of namens de vakbond) speelt arbeidsplaatsonzekerheid geen rol. Ook het al dan niet deelnemen aan vakbondsactiviteiten op het werk en aan door de vakbond georganiseerde protestacties bleken niet te worden beïnvloed door onzekerheid over de arbeidsplaats.

De resultaten bevestigen andermaal dat betrokkenheid bij de vakbond een centrale factor is voor vakbondsparticipatie. De mate van betrokkenheid had een positief significante invloed op vijf van de zeven vormen van participatie opgenomen in het onderzoek. Uitzonderingen waren het bezoeken van een door de bond georganiseerde bijeenkomst of vergadering op het werk en deelname aan vakbondsactiviteiten op het werk. Daarin speelde de mate van betrokkenheid geen rol. Bekend is dat betrokkenheid belangrijker wordt naarmate de inspanning en tijdsinvestering die participatie vergt groter is. Deelname aan bijeenkomsten en activiteiten op het werk vereist aanmerkelijk minder inspanning en tijd dan bijvoorbeeld het bekleden van een functie als kaderlid of deelname aan protestacties (vgl. Klander-mans, 1996). Mogelijk ligt hierin een verklaring voor het feit dat juist bij deze twee vormen van participatie geen verband met betrokkenheid naar voren komt.

Arbeitsplaatsonzekerheid was niet gerelateerd aan de betrokkenheid bij de vakbond maar wel aan de vanuit de vakbond ervaren steun. Alhoewel de resultaten van het onderzoek correlatieel zijn en er derhalve geen uitspraken aan kunnen worden verbonden over de causale richting van de verbanden, lijkt het erop dat de vanuit de vakbond ervaren steun een bufferende werking kan hebben tegen het ervaren van arbeidsplaatsonzekerheid. Immers, naarmate de vanuit de vakbond ervaren steun groter is, is de ervaren arbeidsplaatsonzekerheid kleiner. De vanuit de vakbond ervaren steun was alleen van invloed op deelname aan vakbondsactiviteiten op het werk. De vrij sterke correlatie tussen betrokkenheid bij de vakbond en de ervaren steun kan er oorzaak van zijn dat niet meer significante verbanden tussen ervaren steun en participatie naar voren kwamen, omdat in de regressievergelijking betrokkenheid het effect van ervaren steun mogelijk overschaduwde. Dat juist bij een vorm van participatie waar betrokkenheid geen rol bleek te spelen wel een effect van ervaren steun optrad, ondersteunt deze gedachte.

Arbeitsplaatsonzekerheid komt in dit onderzoek niet naar voren als een krachtige voorspeller van uiteenlopende vormen van vakbondsparticipatie, maar wel als factor met een

unieke voorspellende waarde voor enkele specifieke vormen van contact en participatie. Ontvangen steun en informatie, zo werd uiteengezet in de introductie, zijn twee belangrijke factoren die kunnen bijdragen om ervaren arbeidsplaatsonzekerheid het hoofd te bieden. Arbeidsplaatsonzekerheid blijkt te leiden tot het zoeken van steun (contact opnemen met de bond met een vraag of probleem en voor juridische bijstand) en het zoeken van informatie (bezoeken van een vergadering op het werk). Wanneer het gaat om vormen van vakbondsparticipatie die niet direct op individueel niveau instrumenteel zijn voor het omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid, wordt dan ook geen effect van arbeidsplaatsonzekerheid gevonden.

Studie 2 Arbeidsplaatsonzekerheid en de behoefte aan informatie en vakbondsdienstverlening

Methode

Procedure en respondenten

De gegevens voor de tweede studie werden ook verzameld door middel van een telefonische survey. Dit onderzoek vond plaats onder leden van de CNV Bedrijvenbond, een van de vakbonden aangesloten bij de vakcentrale CNV. De CNV Bedrijvenbond vertegenwoordigt werknemers in de industrie, de voedingsindustrie en de vervoerssector. De oorspronkelijke steekproef bestond uit 750 leden. Iets meer dan de helft van de leden in de steekproef verleende medewerking aan het onderzoek (respons is 52%, $N = 393$). De steekproef werd ook hier beperkt tot de leden met betaald werk ($N = 372$). De uiteindelijke steekproef bestond voor 78% uit mannen en voor 22% uit vrouwen. De gemiddelde leeftijd was 41 jaar, variërend tussen 20 en 64 jaar.

Vragenlijst en operationalisaties

Naast de reeds genoemde demografische kenmerken van de leden zijn nog het opleidingsniveau (op een schaal van 1 tot 7) en het netto maandinkomen (op een schaal van 1 tot 8) vastgesteld. De overige variabelen werden vastgesteld op de volgende manier:

Arbeidsplaatsonzekerheid werd op dezelfde manier vastgesteld als in studie 1. Cronbach's

alpha in studie 2 was .69.

Met vijf items werd de *behoefte aan informatie* over de eigen mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt vastgesteld (bijvoorbeeld 'Zou u meer geïnformeerd willen worden over de vacatures bij u in de regio?' en 'Zou u meer geïnformeerd willen worden over de mogelijkheden die uw huidige kennis en vaardigheden u bieden op de arbeidsmarkt?'). Antwoorden werden gescoord op vijfpuntschalen, lopend van (1) 'beslist' tot (5) 'beslist wel'. Cronbach's alpha was .80. Er werd een schaal geconstrueerd gebaseerd op de ongewogen gemiddelden van de vijf items.

Met een item is de *behoefte aan loopbaanbegeleiding* vastgesteld: "Heeft u op dit moment behoefte aan loopbaanbegeleiding?" (1=nee, 2=ja).

Voorts is gevraagd of de respondenten het een goede zaak zouden vinden als enige vorm van *loopbaanbegeleiding door de vakbond* zou worden aangeboden aan de leden (1=nee, 2=ja).

Resultaten

Evenals in Studie 1 blijkt in Studie 2 dat een klein deel van de leden sterke gevoelens van arbeidsplaatsonzekerheid rapporteert ($M = 2.02$, $SD = .82$). In Studie 2 geeft 6.5% van de respondenten aan dat de kans dat zij in de nabije toekomst werkloos zullen worden groot of zeer groot is; 11.8% geeft te kennen dat de kans dat er in hun bedrijf of organisatie ontslagen zullen vallen groot of zeer groot is en 9.7% geeft aan dat de kans dat hun functie zal veranderen vanwege een reorganisatie groot of zeer groot is.

Om na te gaan wat het effect van ervaren arbeidsplaatsonzekerheid is op de behoefte aan informatie over mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt en op de behoefte aan loopbaanbegeleiding zijn regressieanalyses uitgevoerd. Het effect op de behoefte aan informatie is geanalyseerd door middel van multiële regressieanalyse, het effect op de behoefte aan loopbaanbegeleiding door middel van logistische regressieanalyse. In beide analyses is weer gecontroleerd voor een aantal persoons- en achtergrondkenmerken (leeftijd, opleidingsniveau, inkomen en sekse). De resultaten van beide analyses zijn weergegeven in Tabel 2.

In Tabel 2 is te zien dat slechts een klein deel van de verschillen in de behoefte aan informatie over de mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt wordt verklaard door de in de analyses ingevoerde predictor-variabelen ($R^2 = .06$). Leeftijd droeg significant bij aan het verklaren van de verschillen in informatiebehoefte; naarmate men jonger was, werd een grotere behoefte aan informatie gerapporteerd. Zoals verwacht bleek ook de mate van ervaren arbeidsplaatsonzekerheid significant bij te dragen aan het verklaren van de variantie in de behoefte aan informatie. Hoe groter de ervaren arbeidsplaatsonzekerheid, des te groter was de behoefte aan informatie over mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt.

De resultaten van de logistische regressie-analyse lieten geen significante verbanden tussen de in de analyse opgenomen persoons- en achtergrondkenmerken en de behoefte aan loopbaanbegeleiding zien. Arbeidsplaatsonzekerheid bleek wel een significante voorspeller van de behoefte aan loopbaanbegeleiding te zijn. Naarmate de ervaren arbeidsplaatsonzekerheid groter was, was ook de behoefte aan loopbaanbegeleiding groter.

Een overgrote meerderheid van de leden (93%) gaf te kennen het een goede zaak te vinden als hun vakbond enigerlei vorm van loopbaanbegeleiding zou gaan aanbieden aan de leden. De antwoorden op deze vraag bleken niet te verschillen tussen leden met een grote mate van arbeidsplaatsonzekerheid en leden zonder arbeidsplaatsonzekerheid.

Discussie Studie 2

Het doel van Studie 2 was na te gaan of vakbondsleden meer behoefte hebben aan informatie en advies over hun positie en mogelijkheden op de arbeidsmarkt naarmate ze zich minder zeker voelen over hun huidige arbeidsplaats. Een tweede doel van deze studie was te achterhalen in hoeverre leden er prijs op stellen dat dergelijke informatie en advies door hun vakbond wordt aangeboden. De resultaten bevestigden dat naarmate leden zich minder zeker voelen over hun arbeidsplaats, ze vaker (actief) op zoek zijn naar informatie. Ook de gerapporteerde behoefte aan loopbaanbegeleiding was groter naarmate meer onzekerheid over de arbeidsplaats werd ervaren. Dat wil zeggen, naarmate de arbeidsplaatsonzekerheid groter is, wordt een grotere behoefte aan informatie en een grotere behoefte aan loopbaanbegeleiding gerapporteerd.

Of informatie over de eigen kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt geruuststellend werkt en instrumenteel zal zijn in het omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid zal deels afhangen van iemands verwachtingen en toekomstperspectief. Toch kan het zoeken naar informatie op zich al een manier zijn om met een stressvolle of onzekere situatie om te gaan doordat dit gevoelens van beheersing van de situatie met zich meebrengt (Casey, et al., 1997). De behoefte aan informatie, zo bleek uit de resultaten, was groter onder jongere leden dan onder oudere leden. Wellicht dat hierin een ver-

Tabel 2 Resultaten van regressieanalyses van de behoefte aan informatie en loopbaanbegeleiding

	Behoefte aan informatie	Behoefte aan loopbaanbegeleiding	
	Beta	B	SE
Leeftijd (jong-oud)	-.21***	-.01	.02
Opleiding (laag-hoog)	-.02	.16	.11
Inkomen (laag-hoog)	-.04	-.06	.11
seks (man-vrouw)	-.06	.08	.42
Arbeidsplaatsonzekerheid	.11*	.37	.18
constante		.24*	1.32
F	4.30***	-2 log	282.369
d.f	5,357	Chi ² _n	4.344*
R ²	.06		

$p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

schil in verwachtingen over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt tussen oudere en jongere leden tot uitdrukking komt.

Vrijwel alle vakbondsleden in Studie 2, onafhankelijk van de mate van ervaren arbeidsplaatsonzekerheid, geven aan dat ze het op prijs zouden stellen wanneer hun vakbond loopbaanbegeleiding zou aanbieden aan de leden. Vakbonden zouden kunnen overwegen om dergelijke dienstverlening aan te bieden en zodoende leden te helpen onzekerheden op het werk het hoofd te bieden. De literatuur suggereert dat juist in perioden van onrust en spanningen in een organisatie (bijvoorbeeld in het geval van een reorganisatie) buitenstaanders een belangrijke bron van informatie kunnen worden. Dit, omdat in dergelijke situaties informatie uit de eerste hand (bijvoorbeeld van het management, collega's en leidinggevers) vaak niet voorhanden of onduidelijk is en de interactie met deze informatiebronnen onplezierig of ongemakkelijk kan zijn. De huidige resultaten ondersteunen de gedachte dat vakbonden voor leden als externe informatiebron van nut kunnen zijn in het omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid. De verzamelde gegevens laten echter onverlet hoe belangrijk vakbonden als bron van informatie zijn in vergelijking met andere informatieverstrekkers (binnen of buiten de organisatie), omdat over de behoefte aan informatie afkomstig van andere bronnen geen vragen zijn gesteld. Door in vervolgonderzoek (meer) vragen op te nemen over (de voorkeur voor) verschillende partijen als bronnen van informatie zou hierin meer inzicht kunnen worden verkregen.

Algemene discussie en conclusies

Het beeld dat naar voren komt uit de twee hier gepresenteerde studies is dat gevoelens van arbeidsplaatsonzekerheid vakbondsleden aanzetten tot specifieke vormen van contact en interactie met hun vakbond en dat arbeidsplaatsonzekerheid de behoefte aan informatie en dienstverlening vanuit de vakbond vergroot. Vakbondsleden die onzeker waren over hun arbeidsplaats hadden vaker contact opgenomen met hun vakbond en juridische hulp gekregen en hadden vaker een vakbondsbijeenkomst op het werk bezocht. Niet alle vormen van vakbondsparticipatie bleken echter gevoe-

lig voor de mate van ervaren arbeidsplaatsonzekerheid. Zo werd geen effect gevonden van arbeidsplaatsonzekerheid op het bezoeken van een vergadering van de vakbondsafdeling, op het bekleden van een functie als kaderlid, op het al dan niet deelnemen aan vakbondsactiviteiten op het werk en op deelname aan door de vakbond georganiseerde protestacties.

Evenals het onderzoek van Van Vuuren, et al. (1988) laten de uitkomsten zien dat individuele actie een meer voorkomende reactie is op arbeidsplaatsonzekerheid dan collectieve actie. Aanpassing aan en acceptatie van de veranderde situatie als manier om met onzekerheid om te gaan ligt in een werksituatie meer voor de hand dan pogingen om de situatie zelf te veranderen. Collectieve actie heeft doorgaans tot doel het veranderen van een situatie of het tegenhouden van verandering en zal daarmee niet in eerste instantie instrumenteel zijn om met onzekerheid of onvrede om te gaan. Voorgaand onderzoek liet al zien dat individuele actie, in de vorm van het inwinnen van informatie over ander werk en het actief zoeken naar een andere baan, wel functioneel is voor werknemers in het omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid (Ashford, et al., 1989; Lim, 1996). De resultaten van Studie 2 sluiten hier naadloos bij aan: vakbondsleden die zich onzeker voelden over hun arbeidsplaats rapporteerden een grotere behoefte aan informatie over de eigen kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en een grotere behoefte aan loopbaanbegeleiding. Een interessante aanvulling op voorgaand onderzoek is dat vakbonden een rol blijken te (kunnen) spelen in de individuele actie die vakbondsleden ondernemen in reactie op ervaren arbeidsplaatsonzekerheid. Vakbonden kunnen voor leden een betrouwbare externe informatiebron zijn die benaderd kan worden voor informatie en steun in een onzekere periode op het werk. Daarmee kunnen vakbonden een belangrijke rol spelen in het proces van aanpassing ('secondary control') voor leden die geconfronteerd worden met arbeidsplaatsonzekerheid. Dit suggereert dat het aanbieden van informatie over de kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt en het aanbieden van dienstverlening zoals loopbaanbegeleiding voor vakbonden een interessante weg kan zijn om in te slaan. Door verschillende Nederlandse vakbonden is of wordt dergelijke dienstverlening overigens al ontwikkeld. Daarbij moet wel worden opgemerkt dat slechts een

klein deel van de leden sterke gevoelens van arbeidsplaatsonzekerheid bleek te ervaren. Daaraan zou de conclusie kunnen worden verbonden dat het aanbieden van dienstverlening in de geschetste richting alleen voor een beperkte groep leden interessant is. Helaas zijn er geen gegevens voorhanden die uitsluitsel geven over de vraag of arbeidsplaatsonzekerheid meer of minder voorkomt onder vakbondsleden dan onder niet-leden. Bekend is dat in het ledenbestand van de Nederlandse vakbeweging zwakke groepen op de arbeidsmarkt, zoals nieuwkomers op de arbeidsmarkt, werknemers met een tijdelijk contract, seizoensarbeiders, etc., zijn ondervertegenwoordigd (zie bijvoorbeeld Goslinga & Klandermans, 1998). Het ligt voor de hand dat juist deze groepen werknemers bij tijd en wijle geconfronteerd worden met onzekerheid over de arbeidsplaats. Het aanbieden van dienstverlening die voor werknemers instrumenteel is voor het omgaan met arbeidsplaatsonzekerheid zou derhalve een middel kunnen zijn om het lidmaatschap van een vakbond aantrekkelijk te maken voor deze groepen werknemers.

Noten

- 1 Deze vakbonden zijn: de CFO, bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen; de ACP, politievakorganisatie; de ACOM, bond van militairen, de Marechausseevereniging; de KOV en de PCO, twee onderwijsvakbonden; de Hout- en Bouwbond CNV, bond voor de hout- en bouwsectoren; de CNV Bedrijvenbond, bond voor werknemers in industrie, voeding en vervoer en de Dienstenbond CNV, bond voor werknemers in de dienstensector.

Literatuur

Ashford, S.J., C. Lee & P. Bobko (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32, 803-829.

Averill, J.R. (1973) Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. *Psychological Bulletin*, 80, 286-303.

Barling, J., C. Fullagar & E.K. Kelloway (1992). *The union and it's members: A psychological approach*. New York: Oxford University Press.

Casey, M.K., V.D. Miller & J.R. Johnson (1997). Survivors' information seeking following a reduction in workforce. *Communication Research*, 24, 755-

781.

Eisenberger, R., R. Huntington, S. Hutchison & D. Sowa (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.

Goslinga, S. (1996). *Voor wat hoort wat: een ruitheoretische benadering van vakbondsbinding*. Paper gepresenteerd op het WESWA-congres, Utrecht.

Goslinga, S. (1997). Relatieve groeps-grootte, binding en ingroep favoritisme: een onderzoek onder vakbondsleden. In D. Daamen, A. Pruyn, W. Otten & R. Meertens (Red.). *Sociale Psychologie en haar toepassingen, deel XI*. (pp. 41-54). Delft: Eburon.

Goslinga, S. & B. Klandermans (1998). *Union membership in The Netherlands: Comparing the 'new' and traditional employee*. Paper gepresenteerd op het EZA/HIVA-congres 'Does class still unite?', Leuven, België.

Greenberger, D.B. & S. Strasser (1986) Development and application of a model of personal control in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 164-177.

Hartley, J., D. Jacobson, B. Klandermans & T. van Vuuren (1991). *Job insecurity: coping with jobs at risk*. London: Sage Publications.

Klandermans, B. (1996). Ideology and the social psychology of union participation. In P. Pasture, J. Verberckmoes & H. De Witte (Eds.). *The lost perspective?: Trade unions between ideology and social action in the New Europe, Vol. 2*, pp. 259-274.

Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and nonwork-based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.

McShane, S.L. (1986). The multidimensionality of union participation. *Journal of Occupational Psychology*, 59, 177-187.

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

Rothbaum, F., J.R. Weisz & S.S. Snyder (1982) Changing the world and changing the self: a two-process model of perceived control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 5-37.

Shore, L.M., L.E. Tetrick, R.R. Sinclair & L.A. Newton (1994). Validation of a measure of perceived union support. *Journal of Applied Psychology*, 79, 971-977.

Vuuren, T. van, B. Klandermans, D. Jacobson & J. Hartley (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 Publications (pp. 79-103).

Vuuren, C.V. van, J.H.M. van Gastel & P.G. Klandermans (1988). Banen in gevaar: de beleving van onzekerheid over de arbeidsplaats. *Gedrag en Organisatie*, 1, 14-29.

Weiss, H.M., D.R. Ilgen & M.E. Sharbaugh (1982). Effects of life and job stress on information search behaviors of organizational members. *Journal of Applied Psychology*, 67, 60-66.