

Werktevredenheid, werkprestatie en arbeidsovereenkomst: de modererende rol van inzetbaarheid.

Maarten Aukema

2023



Werktevredenheid, werkprestatie en arbeidsovereenkomst: de modererende rol van inzetbaarheid.

M.S. Aukema

S1059721

Master Bedrijfskunde

Radboud Management Academy (RMa)

Faculteit der Managementwetenschappen

Begeleider: Jeroen de Jong

Tweede lezer: Matthijs Moorkamp

Datum: 19/03/2023

Voorwoord

De keuze voor het volgen van een Masteropleiding naast mijn werk heb ik gemaakt om mijzelf te blijven uitdagen en ontwikkelen. Primair vanwege de focus op de socio-organisatorische kant van Bedrijfskunde, maar toch ook een beetje vanwege de ligging, heb ik gekozen voor een deeltijdmaster Bedrijfskunde aan de Radboud Management Academy.

Om en nabij drie jaar geleden zou de deeltijdmaster Bedrijfskunde aan de Radboud Management Academy van start gaan, ware het niet dat een toen onbekend virus roet in het eten gooide. Drie maanden later dan toch een voorzichtige digitale start van het collegejaar kunnen houden. Wat onwennig en vreemd begon, werd al snel oké en zelfs normaal, ook al ontbraken de sociale contacten.

Terugkijkend heeft deze periode veel nieuwe inzichten gegeven. Van kennis waardoor praktijkproblemen ineens logisch te verklaren zijn tot het begrijpen hoe je effectief mogelijk lerende en zelfredzame organisaties inricht, het is allemaal voorbijgekomen.

Veel dank gaat uit naar Jeroen de Jong die zich pragmatisch en meedenkend heeft opgesteld in mijn begeleiding en bovengemiddeld veel tijd heeft genomen om mij te begeleiden. Hij heeft mij telkens weer voorzien van de juiste richting met feedback en suggesties. Zonder hem zou het een stuk lastiger zijn geweest. Dank Jeroen!

Daarnaast een dankwoord aan Marleen Wierenga die mijn procesanalyses wist te koppelen aan een onderwerp. Helaas is dat onderzoek niet doorgegaan, maar het heeft mij wel verder geholpen in mijn studie.

Maarten Aukema

19 maart 2023

Inhoud

Conceptueel ontwerp.....	6
1.1 Onderzoekskader	6
1.2 Doelstelling	8
1.3 Onderzoeksmodel.....	8
1.4 Vraagstelling	9
1.5 Theoretische relevantie.....	10
1.6 Opbouw van het onderzoeksrapport	10
Conceptueel Model	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Globaal conceptueel model.....	11
2.3 Type arbeidsovereenkomst	12
2.4 Werktevredenheid.....	13
2.5 Werkprestatie.....	14
2.6 Inzetbaarheid	15
2.7 Definitief conceptueel model.....	18
Methodologische verantwoording	19
3.1 Inleiding	19
3.2 Onderzoeksstrategie	19
3.3 Dataverzameling en analyse	19
3.4 Operationaliseren dimensies.....	20
3.4.1 Werktevredenheid.....	20
3.4.2 Werkprestatie.....	21
3.4.3 Inzetbaarheid	21
3.5 Betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek	21
3.6 Ethische reflectie	22
Analyse en resultaten	23
4.1 Screening van de data.....	23
4.2 Beschrijving van de dataset	24
4.3 Correlaties	25
4.4 Hypothesetoetsing	26
4.5 Additionele analyses.....	28
Conclusies en aanbevelingen.....	30
5.1 Conclusie.....	30
5.2 Interpretatie en discussie	30
5.3 Beperkingen en suggesties.....	31
5.3.1 Validiteit van het onderzoek	31

5.3.2	Praktische implicaties	33
5.4	Algehele conclusie.....	33
	Literatuur.....	34
	Bijlagen.....	38
	Bijlage 1 - Vragenlijst	38
	Bijlage 2 - Output SPSS	45
	Descriptives.....	45
	Correlatie.....	46
	Regressieanalyse Werktevredenheid	47
	Regressieanalyse Werkprestatie	50
	Additionele regressieanalyse t.b.v. mediatie inzetbaarheid.....	53
	Additionele regressieanalyse t.b.v. mediatie inzetbaarheid.....	56

Conceptueel ontwerp

1.1 Onderzoekskader

Het aantal werknemers met tijdelijke contracten neemt wereldwijd toe. Al in 1993 schrijft Morrow dat in de Verenigde Staten de sector voor tijdelijke werkers tussen 1982 en 1992 met 250 procent is gegroeid, terwijl het totaal aantal banen met slechts 20 procent groeide (Morrow & McWhirter, 1993). Volgens het OECD was in Nederland het aantal tijdelijke werkers in 2021 27,4% van de totale beroepsbevolking, terwijl het in 2017 nog 21,7% was (OECD, 2022). Deze groei onderstreept het belang dat uitgezocht wordt hoe mate de van werktevredenheid en werkprestatie van tijdelijke werkers zo hoog mogelijk is. Uit eerdere onderzoeken weten we dat de baanonzekerheid die vaak gepaard gaat met tijdelijke contracten, een negatieve impact kan hebben op de werkprestaties en de werktevredenheid van werknemers (Cheng & Chan, 2008; Langerak et al., 2022; Sverke et al., 2019). Een andere negatieve impact op werknemers met tijdelijke contracten is dat er vaak minder in hen geïnvesteerd wordt om verbondenheid met een organisatie op lange termijn te vergroten (Amuedo-Dorantes, 2016; Zeytinoglu & Cooke, 2005). Ook hebben werknemers met tijdelijk contract vaak beperkte ondersteuning en autonomie in hun werkzaamheden, wat de psychosociale stress in arbeidsomstandigheden vergroot (Benavides et al., 2002; Goudswaard & Andries, 2002). Daarnaast lijken werknemers met een tijdelijk contract hun eigen inzetbaarheid (de individuele perceptie van beschikbare arbeidsmogelijkheid (De Cuyper & De Witte, 2011)) lager in te schatten ten opzichte van werknemers met een vast contract (Joosten, 2016). Ondanks deze negatieve gevolgen blijft het aandeel tijdelijke contracten wereldwijd toch stijgen (OECD 2019) en dat maakt het onderzoek naar de effecten van tijdelijke contracten en de gevolgen hiervan een belangrijk onderwerp voor verder onderzoek.

Eerder onderzoek toonde een negatieve associatie aan tussen een werknemersperceptie van inzetbaarheid en de werktevredenheid en werkprestaties voor werknemers met een tijdelijk contract, maar niet voor werknemers met een vast contract (De Cuyper et al., 2009; Philippaers et al., 2016). Echter, Hünefeld et al (2019) toonde in hun systematische literatuur review aan dat tijdelijke contracten niet consequent geassocieerd worden met een negatieve werktevredenheid en dat deze relatie beïnvloed wordt door onzekerheid van werk en arbeidsomstandigheden (Hünefeld et al., 2019). Beckmann et al (2007) stelde ook dat de relatie tussen werktevredenheid en het type arbeidscontract versterkt wordt door individuele factoren zoals bijvoorbeeld het hebben van een sterkere werkmotivatie ten opzichte van werknemers met een vast contract en contextuele factoren zoals wanneer het tijdelijke dienstverband iemand in staat heeft gesteld om los te komen van bijvoorbeeld een werkloosheid status (Beckmann et al., 2007). Ook werkprestaties worden zelden enkelvoudig verklaard door het type dienstverband (Anwar et al., 2011; Suprpto et al., 2016) en er zijn dus andere factoren die een rol spelen in de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie. Het is hierbij van belang om factoren te onderzoeken waarmee werknemers zélf hun beleving van baanonzekerheid en

arbeidsomstandigheden kunnen veranderen, zoals de perceptie van de eigen inzetbaarheid, de mate waarin een werknemer zich acht een andere of betere baan te vinden.

Een manier om inzetbaarheid van een werknemer te vergroten is door het volgen van trainingen en opleidingen. De Cuyper en de Witte (2011) lieten zien dat tijdelijke werknemers, in vergelijking met vaste werknemers, in sterkere mate bereid waren tot het volgen van een interne opleiding. Deze bevinding weerspiegeld volgens de auteurs de ‘stepping stone’ functie van tijdelijke arbeid. Tijdelijke werknemers tonen zich daarmee bereidwillig om hun kansen op een vast contract te vergroten en daarmee tevens hun interne inzetbaarheid, de mate waarin zij achten een andere of betere baan te vinden binnen hetzelfde bedrijf, binnen één bedrijf. De studie van de Cuyper en de Witte (2011) vond geen verschillen in bereidheid tussen tijdelijke en vaste medewerking met betrekking tot het volgen van opleidingen om hun externe inzetbaarheid te vergroten. Naast het onderscheid tussen interne en externe inzetbaarheid (binnen of buiten het huidige bedrijf) onderscheiden Cuyper en de Witte ook kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid: de mate waarin iemand acht een andere (kwantitatief) of betere (kwalitatief) baan te vinden bij een bedrijf (De Cuyper & De Witte, 2011).

Smits en de Vries (2019) vonden echter dat in Nederland, tijdelijke werknemers over het algemeen een lagere perceptie van hun eigen inzetbaarheid hebben dan werknemers met een vast dienstverband, en dat werknemers met een tijdelijk dienstverband met uitzicht op een vast dienstverband hun inzetbaarheid juist hoger schatten in dan vaste werknemers (Smits & Vries, 2019). Verschillende studies lieten al het belang van zelfredzaamheid zien voor de zelfperceptie van inzetbaarheid (Williams et al 2015) en een meta-analyse door Judge en Bono (2001) toonde een positieve relatie tussen zelfredzaamheid en werktevredenheid en werkprestaties (Judge & Bono, 2001; Williams et al., 2015). Deze positieve, directe relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie maakt het interessant om te toetsen of er ook een indirecte relatie bestaat om te zien in hoeverre inzetbaarheid de relatie beïnvloed. Echter is het onderzoek naar de modererende rol van inzetbaarheid op deze relaties nog schaars.

Explorerende studies naar de modererende rol van inzetbaarheid in de relatie tussen baanonzekerheid en werktevredenheid (Yeves et al 2019) en burnout (Aybas 2015) concludeerden dat een hogere mate van inzetbaarheid een belangrijk middel is voor het kunnen omgaan met negatieve effecten van instabiele arbeidsmarkten door als een ‘buffer mechanisme’ te fungeren (Aybas et al., 2015; Yeves et al., 2019). Wanneer er vanuit het perspectief van het Job Demands-Resources model (Demerouti et al 2001; Bakker et al 2004) gekeken wordt naar inzetbaarheid, kan er betoogt worden dat inzetbaarheid een resource is die een werknemer kan gebruiken. Volgens Schaufeli (2004) hebben resources een positieve invloed op het welbevinden van een werknemer, wat weer leidt tot positieve uitkomsten zoals prestatie en tevredenheid (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). Inzetbaarheid kan dus gezien kunnen worden als een persoonlijke hulpbron die werktevredenheid en werkprestaties van werknemers kan verhogen door de negatieve effecten die gepaard gaan met tijdelijke arbeidscontracten op te vangen en door coping-mogelijkheden van de werknemer te vergroten. Er kan vervolgens aan de

hand van het JDR model beredeneerd worden dat het hebben van een hoge mate van inzetbaarheid het verschil tussen het hebben van een vaste of tijdelijke aanstelling teniet doet. De werknemer verkeert immers in de veronderstelling dat hij bij het bedrijf zal blijven werken, wat op zichzelf al een positieve invloed heeft op de werkprestatie. Het is daarom van belang om de invloed van de perceptie van inzetbaarheid als modererende factor in de relatie tussen arbeidscontract type en werktevredenheid en werkprestaties verder te bestuderen.

1.2 Doelstelling

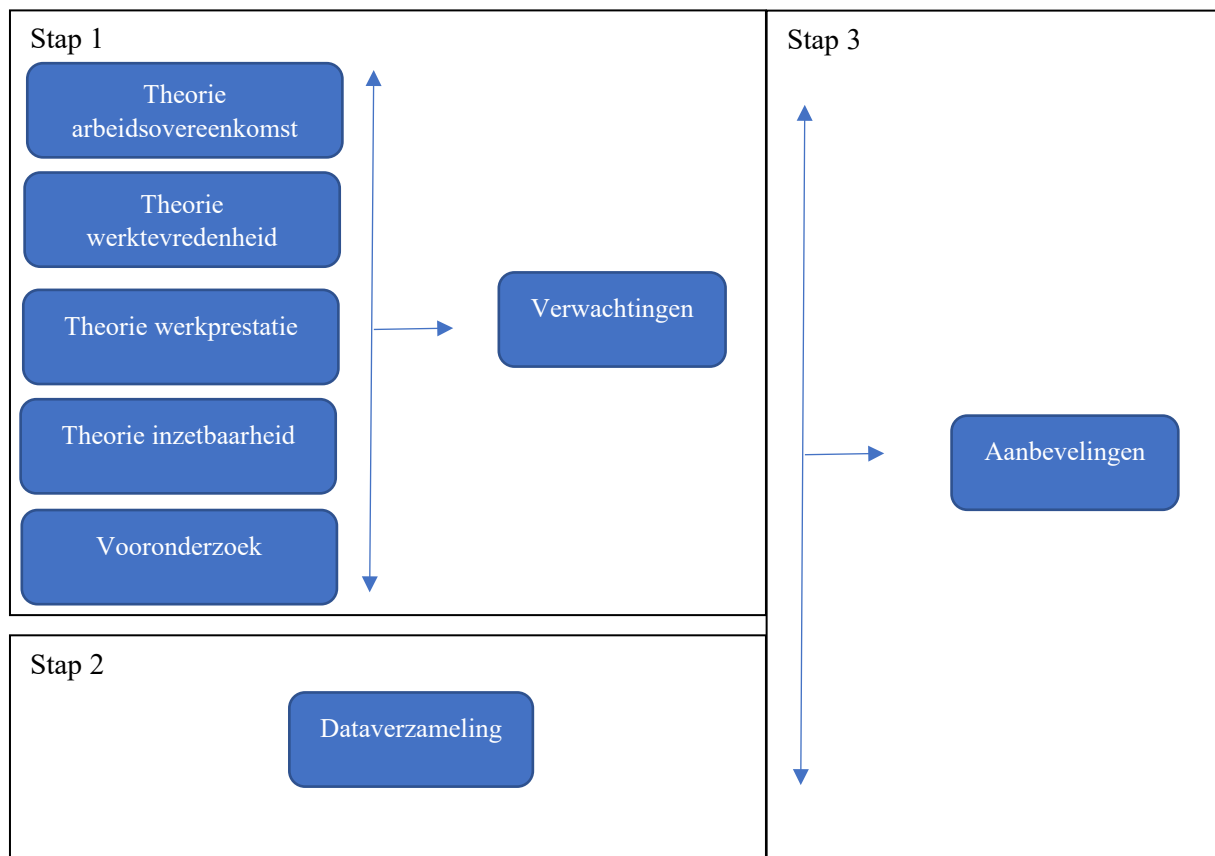
Het doel van dit onderzoek is het leveren van een bijdrage aan de wetenschap door te onderzoeken wat de invloed is van inzetbaarheid op de relatie tussen het type arbeidscontract en de werktevredenheid van werknemers en tussen het type arbeidscontract en de werkprestaties van werknemers.

1.3 Onderzoeksmodel

In het onderzoeksmodel wordt schematisch weergegeven welke stappen worden doorlopen in dit onderzoek. Het diagnostisch onderzoek is opgebouwd uit een drietal stappen:

- Stap 1 betreft het bestuderen van de theorie over inzetbaarheid, type arbeidsovereenkomst, werktevredenheid en werkprestaties.
- Stap 2 is het verzamelen van data ten behoeve van het onderzoek.
- Stap 3 is het analyseren van de verzamelde data en het toetsen van de hypothesen

Figuur 1: *Onderzoeksmodel*



1.4 Vraagstelling

In het onderzoeksmodel is weergegeven welke stappen gezet moeten worden om de doelstelling van het onderzoek te behalen. In deze paragraaf staat weergegeven welke kennis nodig is om de doelstelling te behalen.

Hoofdvraag:

Wat is de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en de ervaren werktevredenheid en werkprestatie van een werknemer?

Om tot een antwoord op de hoofdvraag te kunnen komen, moet eerst aantal theoretische, empirische en analytische (deel)vragen worden beantwoord.

Theoretische deelvragen:

- Wat wordt in de theorie verstaan onder type arbeidsovereenkomst?
- Wat wordt in de theorie verstaan onder werktevredenheid?
- Wat wordt in de theorie verstaan onder werkprestatie?
- Wat wordt in de theorie verstaan onder kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid?
- Wat is er bekend over de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst op de werktevredenheid en werkprestatie?

Empirische deelvragen:

- Wat is de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid?
- Wat is de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werkprestatie?
- Wat is het effect van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid?
- Wat is het effect van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werkprestatie?

Analytische deelvraag:

- Wat is de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de associatie tussen het type arbeidsovereenkomst en de ervaren werktevredenheid en werkprestatie van een werknemer?

1.5 Theoretische relevatie

Met het beantwoorden van de vragen in dit onderzoek wordt enerzijds een bijdrage geleverd aan het onderzoeksveld van vast en tijdelijk werk door te kijken naar het modererende effect van inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie. Het is aanvulling op het artikel van De Cuyper en De Jong uit 2008.

Anderzijds wordt een bijdrage geleverd aan de kennis die beschikbaar is over inzetbaarheid door specifiek te kijken naar kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid en de invloed daar van op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie. Dit onderzoek toetst de theorie zoals uitgelegd door De Cuyper en De Witte in 2011.

1.6 Opbouw van het onderzoeksrapport

Dit rapport is opgebouwd uit vijf hoofdstukken. Hoofdstuk 1 betreft de inleiding waarin het doel en het belang van het onderzoek is omschreven. Hoofdstuk 2 geeft een theoretische onderbouwing van het onderzoek. In hoofdstuk 3 wordt de methodologie beschreven, waarin de wijze van het uitvoeren van het onderzoek wordt uitgelegd. In hoofdstuk 4 worden de resultaten en analyses van het onderzoek gepresenteerd. Tot slot wordt in hoofdstuk 5 de conclusie gegeven met aan de hand daarvan aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

Conceptueel Model

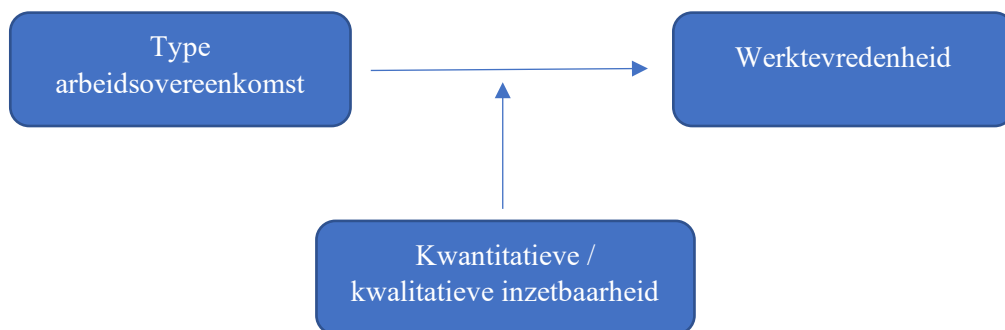
2.1 Inleiding

In hoofdstuk 1 is de doelstelling van dit onderzoek geformuleerd en is beschreven in welk onderzoekskader het onderzoek wordt uitgevoerd. Daarnaast zijn de hoofd- en deelvragen opgenomen waar dit onderzoek antwoord op zal geven. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de theoretische deelvragen.

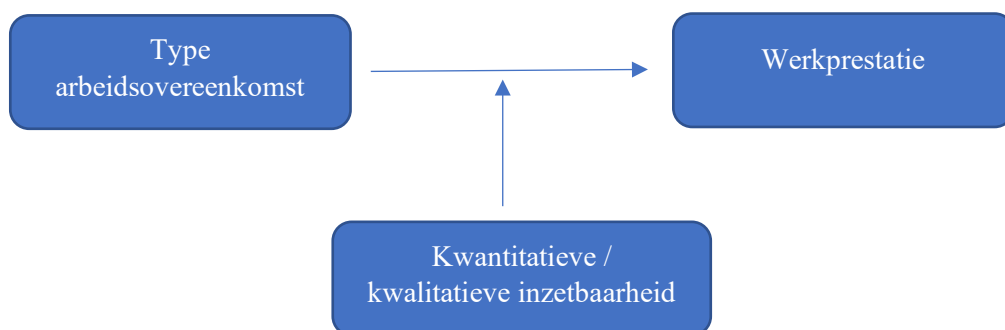
2.2 Globaal conceptueel model

Het globaal conceptueel model is opgesteld op basis van de in hoofdstuk 1 besproken onderdelen. Het model is een visuele weergave van de relatie tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabele. In dit onderzoek gaat het om hoe werktevredenheid en werkprestatie (afhankelijke variabelen) beïnvloed wordt door het type arbeidsovereenkomst (onafhankelijke variabele) en wat de modererende invloed is van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op deze relatie.

Figuur 2: Globaal conceptueel model type arbeidsovereenkomst – werktevredenheid



Figuur 3: Globaal conceptueel model type arbeidsovereenkomst – werkprestatie



2.3 Type arbeidsovereenkomst

Wanneer een individu werk verricht voor een bedrijf is er over het algemeen een onderliggende afspraak waarin is vastgelegd wat het individu, de werknemer, heeft afgesproken met het bedrijf, de werkgever. Het gaat dan om een arbeidsovereenkomst tussen deze beide partijen. Er zijn meerdere variabelen waar rekening mee gehouden moet worden om het type arbeidsovereenkomst te beschrijven.

Er zijn drie typische componenten van vaste of standaard arbeidsovereenkomst: 1) het werk wordt gedaan op een voltijd basis, 2) het werk gaat door tot het oneindige, en 3) het werk is onder supervisie van werkgevers op hun plek van werken (Kalleberg, 2000). Tijdelijk werk is gedefinieerd als “iedere baan waarin een individu geen expliciet of impliciet lange termijn arbeidsovereenkomst heeft of een waarin het aantal uren kan variëren op een niet systematische manier (Polivka & Nardone, 1989). Connelly en Gallagher beschrijven vier typen tijdelijke werkers. Bij het eerste type moet gedacht worden aan werkers die via een uitzendbureau of detacheringsbureau werken. Het tweede type tijdelijke werkers bestaat uit werknemers die in dienst zijn bij het bedrijf met een contract voor een bepaalde periode, waarbij een intermediair geen rol meer speelt. Hierbij moet qua werk gedacht worden aan incidenteel werk, contracten met bepaalde termijn en oproep diensten. Uitzendkrachten en werknemers die in dienst zijn bij een bedrijf worden beiden gezien als tijdelijke krachten met als onderscheidend vermogen of de werknemer in dienst is bij het uitzendbureau of het bedrijf zelf. Het derde type werker betreft loonwerkers, zoals ZZP'ers, loonwerkers en zelfstandige arbeidskrachten, die hun diensten verkopen aan hun klanten op basis van vaste termijnen. Tot slot betreft het vierde type werker seizoenswerk, waarbij de werker gedurende een bepaalde periode van het jaar kort werk levert (Connelly & Gallagher, 2004). Met de opkomst van online platforms als Uber en Thuisbezorgd is een nieuwe vorm van tijdelijk werk ontstaan, namelijk die van platformmedewerkers. In 2018 besloeg deze groep werkers slechts 0,5% van de totale arbeidsmarkt in de VS, maar was het wel de sterkst groeiende groep (L. F. Katz & Krueger, 2018). Het onderscheidende aspect van dit type werknemer is dat zij via een platform direct in contact komen met de klant voor een specifieke *gig*: een kortlopende opdracht die via een mobiele app wordt gecoördineerd (Spreitzer et al., 2017).

Wat onderzoek naar de impact van tijdelijk werk in een internationale setting lastig maakt, is het ontbreken van universeel geaccepteerd gebruik van taal en definities (Gallagher & Parks, 2001; Kalleberg, 2000). Waar Kalleberg (2000) deeltijd werkers ook meeneemt in de definitie van tijdelijk werk, sluiten anderen bijvoorbeeld ZZP'ers uit (De Cuyper et al., 2008) of maakt het uit een werker op dat moment een opdracht heeft of niet (Connelly & Gallagher, 2004). Wanneer er in dit onderzoek wordt gesproken over tijdelijk werk, wordt er uitgegaan van het type twee werker: een werknemer met een contract voor een bepaalde periode bij het bedrijf.

2.4 Werktevredenheid

Werktevredenheid is een veel gebruikte term in onderzoek, echter zijn er verschillende definities die gehanteerd worden. Algemeen geaccepteerd wordt werktevredenheid beschreven als de mate waarin werknemers hun werk leuk vinden. Dit is reeds lange tijd een belangrijk concept in het bestuderen van reacties van werknemers op hun werk (Agho et al., 1993). Kijken we specifieker naar welke aspecten meegenomen worden bij het bestuderen, dan zijn er vele verschillende benaderingen.

Al in 1935 werd werktevredenheid beschreven als elke combinatie van psychische, fysieke en omgevingsfactoren die er voor zorgen dat een persoon eerlijk kan zeggen “ik ben tevreden met mijn baan” (Hoppock, 1935). Volgens deze definitie is er wel invloed van de omgeving, maar gaat het voornamelijk om wat het individu ervaart. Vroom (1964) daarentegen legt de focus op de rol van de werknemer in de werkomgeving en beschrijft werktevredenheid als affectieve oriëntaties van individuen op de werkrol die zij nu vervullen (Vroom, 1964). Vanuit het perspectief van de werknemer zijn er behoeftes, wensen en ervaringen die al dan niet vervuld worden door het werk. Werktevredenheid vertegenwoordigt een combinatie van positieve of negatieve gevoelens die werknemers hebben naar hun baan al naar gelang de behoeftes, wensen en ervaringen worden vervuld (Davis & Newstrom, 1985).

Volgens Spector (1997) gaat werktevredenheid over hoe werknemer tegen hun baan en bijbehorende aspecten aan kijken. Het gaat om de mate waarin zijn hun baan wel of niet waarderen, waardoor de mate van werktevredenheid in iedere werksituatie kan voorkomen. Daarnaast voegt hij er nog aan toe dat er drie belangrijke elementen van werktevredenheid zijn vanuit het perspectief van de werkgever. Allereerst moeten organisaties gedreven worden door menselijke waarden. Organisaties die dat doen, behandelen hun werknemers eerlijk en met respect. Werktevredenheid kan zo ook gelden als graadmeter voor de effectiviteit van werknemers. Hoge scores van werktevredenheid zijn een teken van een goede emotionele en mentale staat van de werknemers. Ten tweede hangt het goed functioneren van de organisatie af van de mate van werktevredenheid van de werknemers. Een hoge werktevredenheid leidt over het algemeen tot een meer positieve houding in en naar de organisatie, zoals een lagere werktevredenheid leidt tot een meer negatieve houding (Spector, 1997). Het streven naar een hogere werktevredenheid heeft dus niet alleen positieve effecten op de werknemer, maar ook op de organisatie zelf. Explorerende studies naar de modererende rol van inzetbaarheid in de relatie tussen baanonzekerheid en werktevredenheid (Yeves et al 2019) en burnout (Aybas 2015) concludeerden dat een hogere mate van inzetbaarheid een belangrijk middel is voor het kunnen omgaan met negatieve effecten van instabiele arbeidsmarkten door als een ‘buffer mechanisme’ te fungeren (Aybas et al., 2015; Yeves et al., 2019).

Een element dat effect heeft op de werktevredenheid is het type arbeidsovereenkomst dat een werknemer heeft. Deze onderliggende relatie van dit effect kan worden verklaard aan de hand van het concept psychologisch contract van Argyris (1960), later uitgewerkt door Rousseau (1989), waarin wordt gesteld

dat er wederzijdse verplichtingen en verwachtingen zijn in de relatie tussen werkgever en werknemer. Dat een werknemer, in ruil voor respect, duidelijkheid en vertrouwen, zich goed gedraagt en inspant voor de werkgever. In navolging van de onderzoeken van Clark en Oswald (1996) en Hall (2006), toont het onderzoek van Aleksynska (2018) aan dat er een negatief verband is tussen de werktevredenheid van een werknemer en het hebben van een tijdelijke arbeidsovereenkomst (Aleksynska, 2018; Clark & Oswald, 1996; Hall, 2006).

In dit onderzoek wordt gekeken of omgekeerde ook waar is: heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst een positief effect op de werktevredenheid van een werknemer.

H1: In vergelijking met een tijdelijke overeenkomst heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst heeft een positief effect op de werktevredenheid van een werknemer.

2.5 Werkprestatie

Er is veel onderzoek naar het concept werkprestatie (*werkprestatie*) gedaan waardoor er veel over te vinden is in de literatuur. Vanuit verschillende disciplines als ergonomie, psychologie en bedrijfskunde wordt er onderzoek naar individuele werkprestaties van een werknemer. Het begrip werkprestatie wordt in de literatuur op meerdere manieren gebruikt voor verschillende constructen. Het is daarom belangrijk om te definiëren waar het precies om gaat.

Op het meest basale niveau kan werkprestatie gedefinieerd worden als “*acties en gedragingen van een werknemer die bijdragen aan de doelen van de organisatie*”. (Campbell, 1990; Murphy, 1989). Veel onderzoek richt zich op de structuur die om werkprestatie heen zit, bijvoorbeeld de soorten gedragingen die gewaardeerd worden door supervisors. Zo wordt duidelijk dat vaak alleen het gedrag dat werd geassocieerd met de productie van een goed of het leveren van een dienst aandacht van zowel onderzoekers als organisaties kregen. Men keek dan naar de *in role* prestatie van een werknemer.

Andere onderzoekers stellen dat werknemers niet al hun tijd besteden aan activiteiten die gerelateerd zijn aan *in role* prestatie (Borman & Motowidlo, 1993; D. Katz & Kahn, 1992; Organ, 1988). Werknemers kunnen bijvoorbeeld collega's helpen of vrijwillig mee doen met activiteiten die de organisatie helpen. Deze gedragingen dragen op een positieve manier bij aan de organisatie en worden verschillend genoemd in de literatuur, zoals *organisational citizenship behaviour*, *contextual performance* of *extra role behaviour*). Daarnaast zijn er ook onderzoekers die beschrijven dat er ook gedragingen zijn die juist contraproductief zijn voor de organisatie en haar leden, zoals het niet volgen van regels en procedures of het stelen van goederen. Dit gedrag draagt niet bij aan de doelen van een organisatie (Crino, 1994; Giacalone, 1997).

Een vergelijkbare definitie is van Viswesvaran en Ones (2000). Zij spreken, grotendeels in lijn met Campbell, over “*gedragingen, acties of resultaten die relevant zijn voor de doelen van de organisatie*” (Viswesvaran & Ones, 2000). Bij deze definitie van werkprestatie wordt uitgegaan van drie opvattingen:

ten eerste moet werkprestatie worden gezien vanuit zowel gedrag als resultaten, ten tweede moeten deze relevant zijn voor de doelen van de organisatie en ten derde is werkprestatie multidimensionaal. Het gaat hierbij om objectieve en meetbare resultaten. Een definitie die hier erg op lijkt, maar juist uitgaat van een subjectieve observatie beschreven door Lerner (2008). Lerner stelt dat werkprestaties gezien kunnen worden als de gedragingen of acties, die relevant zijn voor de doelstellingen van de organisatie, van werknemers (Lerner & Henke, 2008). Werkprestatie omvat meerdere aspecten die onderverdeeld kunnen worden in 1) taakprestatie, 2) contextuele prestatie en 3) contraproductief gedrag. Taakprestaties kunnen gedefinieerd worden als de kundigheid waarmee individuen hun werktaken uitvoeren (Campbell, 1990). Er zijn verschillende taken die als centrale prestaties worden beschouwd, waaronder het plannen en organiseren van werk, resultaatgericht werken en het efficiënt uitvoeren van taken. Contextuele prestaties omvatten daarentegen een reeks gedragingen die de organisatorische, sociale en psychologische omgeving ondersteunen waarin de kernwerkzaamheden worden uitgevoerd. Hierbij kan gedacht worden aan het nemen van initiatief, samenwerken met anderen en het uitvoeren van uitdagende taken (Koopmans et al., 2013). Contraproductief werkgedrag wordt beschreven als gedragingen die schade toebrengen aan het welzijn van de organisatie (Rotundo, 2002), zoals het vertonen van buitensporige negatief gedrag of het toebrengen van schade aan collega's en/of de organisatie.

In dit onderzoek wordt gekeken naar de *in role performance* van de werknemers, waarbij gekeken wordt naar het presteren volgens de functieomschrijving.

Een manier om naar de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werkprestatie te kijken is vanuit de Social Exchange theorie. De Social Exchange theorie, zoals onder andere beschreven door Blau (1964) en Wikhamn (2012), draait om reciprociteit (Blau, 1964; Wikhamn & Hall, 2012). In de theorie wordt verondersteld dat wanneer iemand iets ontvangt, hij er iets voor terug zal geven. Omgekeerd is de verwachting dat een werknemer minder zal teruggeven, minder zal presteren, wanneer hij er niet voldoende voor terugkrijgt. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst is in dit perspectief minder dan een vaste arbeidsovereenkomst. Een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan ook gezien worden als een uiting van instabiliteit van de arbeidsmarkt, juist door de tijdelijkheid van de overeenkomst. De verwachting is dan ook dat een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een lagere werkprestatie zal hebben dan een werknemer met een vaste arbeidsovereenkomst.

H2: In vergelijking met een tijdelijke overeenkomst heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst heeft een positief effect op de werkprestatie van een werknemer.

2.6 Inzetbaarheid

In de literatuur worden verschillende definities met betrekking tot inzetbaarheid beschreven. In 1998 beschreven Hillage en Polland (1998) inzetbaarheid als “*de mogelijkheid om een baan te vinden, te behouden en een nieuwe baan te vinden indien nodig, gestuurd door persoonlijke karakteristieken (bij carrière managementvaardigheden) en context (karakteristieken van de arbeidsmarkt)*” (Hillage et al.,

1998). Deze eerste definitie van inzetbaarheid was gebaseerd op het concept van werkbehoud terwijl de meer recent definities zich meer zijn gaan richten op het belang van persoonlijke hulpbronnen voor het vinden en behouden van een baan. Zo definieerde Fugate et al (2004) inzetbaarheid als een psychosociaal construct bestaande uit drie dimensies: professionele identiteit, persoonlijke adaptiviteit en menselijk kapitaal (Fugate et al., 2004). Deze dimensies werken met elkaar samen en helpen om carrière mogelijkheden te identificeren en te creëren. Later werd door Van Dam (2004) de attitude van werknemers nog toegevoegd als belangrijk factor om de inzetbaarheid van werknemers en organisatie flexibiliteit te vergroten (Van Dam, 2004). Met andere woorden, om inzetbaar te zijn of te worden als werknemers, werd het van in toenemende mate van belang om de inhoud van het werk te veranderen, om van baan te veranderen en om training en ontwikkelprogramma's te volgen. In 2006 formuleerde Van der Heijde een definitie van inzetbaarheid die meer uitging van individuele perceptie van competenties die nodig zijn voor duurzame inzetbaarheid zoals inhoudelijke expertise, persoonlijke flexibiliteit en een balans tussen persoonlijke en professionele behoeften (Van Der Heijde & Van Der Heijden, 2006). Coetzee introduceerde in 2006 het concept van meta-competenties zoals zelfkennis, carrière oriëntatie, gedrag adaptatie, zingeving en zelfverzekerdheid, waarin mensen proactief hun carrier pad mee vormgeven (Coetzee & Schreuder, 2011). Het was deze definitie waar later De Cuyper en De Witte (2011) op door bouwden met hun definitie van inzetbaarheid gebaseerd op individuele perceptie van beschikbare arbeidsmogelijkheden. Deze perceptie wordt beïnvloed door interne factoren zoals training om inzetbaarheid te verhogen en externe factoren zoals economische omstandigheden en structuur van de arbeidsmarkt en includeert de mogelijkheid om een gewenste baan te verkrijgen en te behouden (De Cuyper & de Witte, 2011). In ditzelfde onderzoek maken De Cuyper en De Witte ook een onderscheid tussen kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid. Beide begrippen zijn een vertegenwoordiging van de individuele perceptie van het kunnen krijgen van een baan, maar duiden een verschil aan tussen het vinden van een betere baan (kwalitatief) en een andere baan (kwantitatief) (De Cuyper & De Witte, 2011). In deze scriptie wordt de definitie van De Cuyper en De Witte (2011) toegepast.

In hoofdstuk 2.4 en 2.5 is uitgelegd dat het type arbeidsovereenkomst van een werknemer invloed heeft op de mate van werktevredenheid en werkprestatie. Nu is het interessant om te kijken naar de rol van inzetbaarheid in deze relatie. Zoals in de inleiding beschreven, kan inzetbaarheid gezien worden als een resource binnen het Job Demands-Resource model die werknemers kunnen gebruiken bij het doen van hun werk (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004). De veronderstelling is dan ook dat wanneer een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een hoge mate van inzetbaarheid heeft, het effect van het hebben van een tijdelijke of een vaste arbeidsovereenkomst teniet wordt gedaan. Met andere woorden, het hebben van een hoge mate van inzetbaarheid, beïnvloedt de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie. Inzetbaarheid heeft dan een modererende rol in deze relatie.

Een andere onderbouwing van de invloed van inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie is te vinden in de psychologisch contracttheorie van Rousseau (1989). De term psychologisch contract verwijst naar de overtuigingen van een individu aangaande voorwaarden van een wederkerige uitwisselingsovereenkomst tussen diegene zelf en een andere partij. De kern van deze veronderstelling is het geloof in een gedane belofte waar een waardering tegenover staat die de partijen in meer of mindere mate wederkerig verbind (Rousseau, 1989).

Werktevredenheid en werkprestatie zijn in dit licht te zien als een uitkomst van een psychologisch contract waarbij de mate van presteren te zien is als de uiting van waardering van een werknemer naar de werkgever voor het in het vooruitzicht stellen van een beloning, zoals een vaste arbeidsovereenkomst (Rousseau, 1989). Het niet hebben van een vaste arbeidsovereenkomst kan worden ervaren als een gebrek aan vertrouwen en toekomstperspectief en kan daarmee een negatief effect hebben op de werkprestatie. Omgekeerd kan het hebben van, of het vooruitzicht van het krijgen van, een vaste aanstelling door een werknemer gezien als een uiting van vertrouwen van de werkgever en hij zal hierdoor meer tevreden zijn met zijn werk (Argyris, 1960; Rousseau, 1989). Het gestelde toekomstperspectief van een vaste arbeidsovereenkomst is een invulling van de inzetbaarheid van een werknemer. Het verschil in werktevredenheid en werkprestatie tussen werknemers met een tijdelijke en een vaste arbeidsovereenkomst verdwijnt wanneer een werknemer een hogere inzetbaarheid heeft.

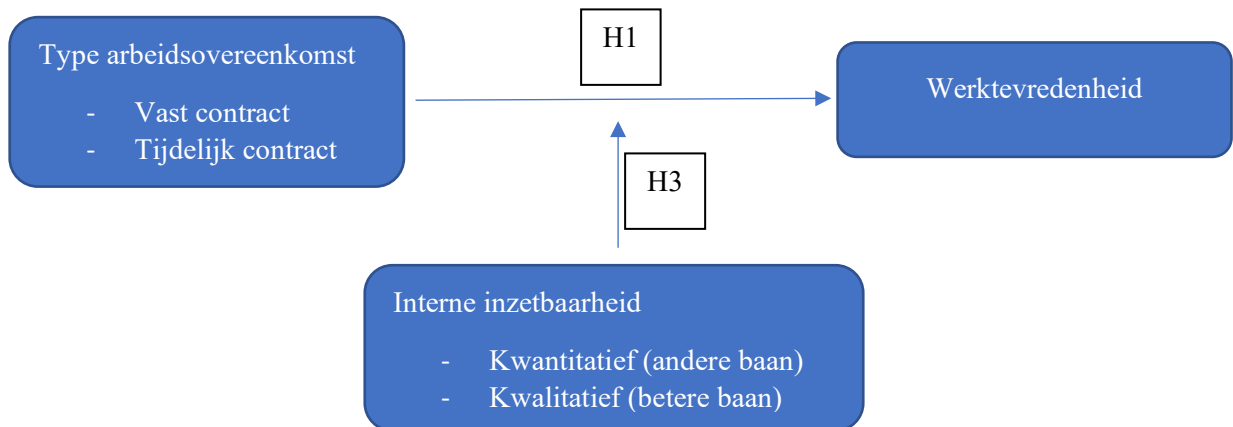
H3: Inzetbaarheid (kwalitatieve en kwantitatieve) heeft een modererende rol tussen het type arbeidsovereenkomst en de werktevredenheid, waarbij het verschil tussen een vast en tijdelijk contract kleiner wordt bij een hoge inzetbaarheid

H4: Inzetbaarheid (kwalitatieve en kwantitatieve) heeft een modererende rol tussen het type arbeidsovereenkomst en werkprestatie, waarbij het verschil tussen een vast en tijdelijk contract kleiner wordt bij een hoge inzetbaarheid.

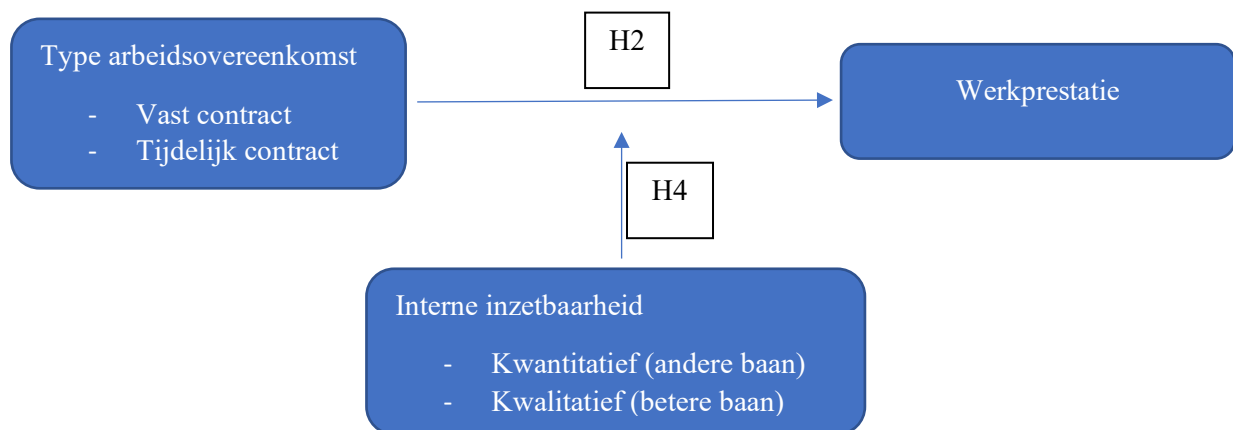
2.7 Definitief conceptueel model

In figuur 4 en 5 zijn de definitieve conceptuele modellen van dit onderzoek weergegeven. Verondersteld wordt dat het type arbeidsovereenkomst invloed heeft op de werktevredenheid en werkprestatie en dat inzetbaarheid een modererend effect heeft op deze relatie.

Figuur 4: Definitief conceptueel model



Figuur 5: Definitief conceptueel model



Methodologische verantwoording

3.1 Inleiding

In hoofdstuk 3 wordt de strategie van het onderzoek beschreven. Allereerst in 3.2 een beschrijving van de casus waar het onderzoek op is gericht. Vervolgens wordt in paragraaf 3.3 de gehanteerde strategie beschreven. In 3.4 wordt beschreven welke data hoe verzameld gaat worden. In 3.5 volgt een beschouwing van de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. In 3.6 wordt de analyse van de data toegelicht. Tot slot wordt in 3.7 een ethische reflectie gegeven.

3.2 Onderzoeksstrategie

Het betreft hier een kwantitatief onderzoek, waarvan de data is verzameld met behulp van een vragenlijst. Volgens Robson (2002) is een vragenlijst een geschikt instrument om houdingen, waarden, overtuigingen en motieven te onderzoeken, zodat generaliseerbare informatie verzameld wordt met een hoog niveau van standaardisatie.

Met behulp van een vragenlijst kan efficiënt veel data verzameld worden met beperkte kosten in een korte tijd (Robson, 2002). In dit onderzoek zijn 65 teams benaderd variërend van drie tot 36 leden. Er zijn dus veel respondenten benaderd, waardoor een vragenlijst de meest efficiënte manier is om de data te verzamelen. Ook kunnen vragenlijsten eenvoudig geanonimiseerd worden, zodat gevoelige informatie eerder gedeeld zal worden (Robson, 2002). Dit is met een vragenlijst eenvoudig te organiseren in tegenstelling tot bijvoorbeeld een interview of observatie.

3.3 Dataverzameling en analyse

Het onderzoek is onderdeel van een onderzoeksgroep, waarvan de groepsleden de vragenlijst binnen de eigen werkkring hebben verspreid. Sommige groepsleden hebben de vragenlijst digitaal afgenomen met behulp van Qualtrics en anderen hebben ervoor gekozen dit schriftelijk te doen. Deelname aan het onderzoek was voor de respondenten op basis van vrijwilligheid.

In totaal hebben 344 respondenten, verdeeld over de 65 teams, de vragenlijst ingevuld. 24 Procent van de benaderde teamleden heeft de vragenlijst niet ingevuld. De teams variëren in grootte van drie tot 36 teamleden, met een gemiddelde van zeven teamleden. Dit aantal is exclusief de manager. De resultaten van een team zijn in het onderzoek alleen meegenomen wanneer minimaal 50% van het team de vragenlijst heeft ingevuld.

In het eerste deel van vragenlijst is gevraagd naar een aantal elementen van de teams en teamdynamiek waar de respondenten in werken. Voor dit onderzoek wordt er niet gekeken naar deze elementen, maar ligt de focus op het tweede deel van de vragenlijst. Hierin volgt een aantal vragen over de baan van de respondent. Tot slot bevat de gebruikte vragenlijst een aantal algemene gegevens, zoals de leeftijd, de genderidentiteit, het aantal jaren dat iemand lid is van het team, de grootte van het team en de teamnaam.

De vragenlijst bestaat uit items met een vijf-punt likertschaal, waarbij één helemaal oneens en vijf helemaal eens is.

De variabelen werktevredenheid en werkprestatie zijn uitgevraagd aan de hand van respectievelijk acht en twaalf vragen. De mediator inzetbaarheid is uitgevraagd aan de hand van acht vragen. Het type arbeidsovereenkomst is uitgevraagd aan de hand een meerkeuze vraag met keuze uit “Vast” en “Tijdelijk”. Als controlevariabelen zijn genderidentiteit, leeftijd en opleidingsniveau onderzocht.

De verzamelde gegevens zijn door de leden van de onderzoeksgroep in SPSS ingevoerd en geanalyseerd. Voordat de data zijn geaggregeerd naar teamniveau zijn de data eerst opgeschoond. Zo is er een variabele leeftijd gemaakt op basis van de vraag naar het geboortjaar uit de vragenlijst. Ook zijn de negatief geformuleerde vragen omgezet, zodat alle variabelen positief geformuleerd zijn. En zijn bij teamleden die geen antwoord hebben gegeven op bepaalde vragen of wanneer een antwoord onduidelijk was, missing values aangewezen.

De relaties tussen de variabelen worden getest door middel van het uitvoeren van een meervoudige lineaire regressieanalyse. Om de in hoofdstuk 2 gestelde hypothesen te kunnen toetsen, is voor elk van de onafhankelijke variabele gebruik gemaakt van een hiërarchische regressieanalyse. De hiërarchie van de regressieanalyse is opgebouwd in drie modellen, waarbij in model 1 wordt gecorrigeerd voor genderidentiteit, leeftijd en opleidingsniveau, in model 2 wordt gekeken naar het type arbeidsovereenkomst en in model 3 naar de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid. De resultaten van de beide analyses zijn vermeld in Tabel 3 en 4.

3.4 Operationaliseren dimensies

3.4.1 Werktevredenheid

Voor het meten van de werktevredenheid is gebruik gemaakt van twaalf vragen die gebaseerd zijn op het Price-Mueller model van werktevredenheid (Agho et al., 1993). De vragen van deze schalen werden beantwoord op een 5-puntsschaal, variërend van 1=helemaal oneens tot 5=helemaal eens.

1. Ik vind echt plezier in mijn werk.
2. De collega's met wie ik werk zijn vriendelijk.
3. Op dit moment wil ik graag zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven.
4. Meestal ben ik enthousiast over mijn werk.
5. Het lijkt wel alsof er geen einde komt aan iedere werkdag.
6. Mijn baan is meestal interessant genoeg om te voorkomen dat ik me verveel.
7. Meestal moet ik mezelf dwingen om naar het werk te gaan.
8. Ik geniet meer van mijn werk dan van mijn vrije tijd.
9. Het lijkt erop dat mijn vrienden meer geïnteresseerd zijn in hun baan.
10. Ik vind dat mijn baan niet interessanter is dan andere banen die ik zou kunnen krijgen.
11. Tegenwoordig voel ik er veel voor om te stoppen met deze baan.
12. Ik heb de kans hechte vriendschappen te ontwikkelen op mijn werk.

3.4.2 Werkprestatie

Voor het meten van de werkprestatie is gebruik gemaakt van zeven vragen waarin gevraagd wordt naar de arbeidsprestaties van de werknemer.

De vragen van deze schalen werden beantwoord op een 5-puntsschaal, variërend van 1=helemaal oneens tot 5=helemaal eens.

1. Ik neem de verantwoordelijkheden die bij mijn baan horen.
2. Ik volbreng mijn taken op een adequate manier en binnen de gestelde deadlines.
3. Ik voer meer werkzaamheden uit dan dat er van mij wordt verwacht.
4. Ik neem het initiatief om feedback te geven om de prestaties van mijn collega's te verbeteren.
5. Ik beschouw mezelf als een onmisbare schakel binnen mijn team, vanwege mijn prestaties.
6. Ik ben altijd bereid om collega's te helpen, ook als ik zelf weinig tijd heb.
7. Ik verricht mijn werkzaamheden altijd conform de opgelegde regels, procedures en werkwijzen.

3.4.3 Inzetbaarheid

Voor het meten van kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid is gebruik gemaakt van acht vragen op basis van het onderzoek van De Cuyper et al. (2011), waarbij elk van de constructen gemeten wordt met vier vragen (De Cuyper & De Witte, 2011).

De vragen van deze schalen werden beantwoord op een 5-puntsschaal, variërend van 1=helemaal oneens tot 5=helemaal eens.

1. Ik heb een grote kans om in mijn huidige organisatie een andere baan te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.
2. Ik heb een grote kans om in mijn huidige organisatie een betere baan te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.
3. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk een andere baan vinden, in plaats van mijn huidige functie.
4. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk een betere baan vinden, in plaats van mijn huidige functie.
5. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk van baan veranderen, als ik dat zou willen.
6. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk een betere baan vinden, als ik dat zou willen.
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een andere baan kan vinden bij deze werkgever.
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een betere baan kan vinden bij deze werkgever.

3.5 Betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek

De validiteit is de accuraatheid van de resultaten kan verdeeld worden in onder andere constructvaliditeit, interne validiteit en externe validiteit (Robson, 2002). Geprobeerd is om de construct validiteit te verhogen door gebruik te maken van bestaande vragenlijsten, waarvan de validiteit in eerdere onderzoeken bewezen is.

Getracht is de interne validiteit te verhogen door een gestructureerde aanpak van het onderzoek, de theoretische inbedding van de hypothesen en de berekening van de intraclass correlation.

Externe validiteit of generaliseerbaarheid van de resultaten is de mate waarin de resultaten gegeneraliseerd kunnen worden naar de totale populatie (Robson, 2002). Getracht is de externe validiteit te verhogen door de teams willekeurig te selecteren. Er zijn dus voor de steekproef geen specifieke teams

gekozen vanwege de kenmerken van dat team, maar puur willekeurig en vanwege de eenvoudige bereikbaarheid van de teams voor de onderzoeksgroep.

De in dit onderzoek gebruikte vragenlijst bevat een aantal variabelen die gemeten worden aan de hand van schalen met meerdere items. Dit verhoogt de betrouwbaarheid, ofwel de stabiliteit of consistentie van de vragenlijst (Robson, 2002). Om uitspraken te doen over de betrouwbaarheid van de schaal is de Cronbach's Alpha gemeten. Deze wordt gebruikt om de interne consistentie ofwel de homogeniteit van de schaal te meten bij een ongewogen schaalscore. Dat wil zeggen de mate waarin de vragen hetzelfde meten, welke in ieder geval groter moet zijn dan α 0.6 maar optimaal is als α 0.85 is (Baarda, 2019).

3.6 Ethische reflectie

De deelname aan het onderzoek is gebeurd op vrijwillige basis en de respondenten zijn er niet voor betaald.

Het invullen van een vragenlijst voor het onderzoek heeft de respondenten niet veel tijd gekost. De gegevens zijn volledig anoniem en voor de onderzoeker niet te herleiden naar individuele deelnemers. De onderzoeker zelf heeft de gegevens met niemand anders gedeeld.

Analyse en resultaten

4.1 Screening van de data

De eerste stap in het analyseren van de data was gericht op het controleren van juistheid en volledigheid van de data. Hierbij is allereerst gekeken naar waarden die niet juist ingevoerd zijn in de vragenlijst. Zo waren er twaalf respondenten 999 jaar oud doordat er geen geboortjaar was ingevuld en de berekening van de leeftijd gebeurd op basis van de geboortedatum. Deze zijn waarden zijn gecodeerd als missing. Dat geldt ook voor twee respondenten waarbij geen opleidingsniveau is ingevuld.

Vervolgens is er gekeken of er vragen negatief geformuleerd zijn in de vragenlijst zodat de waarden van deze vragen hercodeerd kunnen worden. Alleen de onderstaande vragen over werktevredenheid zijn vragen die negatief geformuleerd en dus zijn de waarden omgedraaid.

5. Het lijkt wel alsof er geen einde komt aan iedere werkdag.
7. Meestal moet ik mezelf dwingen om naar het werk te gaan.
9. Het lijkt erop dat mijn vrienden meer geïnteresseerd zijn in hun baan.
11. Tegenwoordig voel ik er veel voor om te stoppen met deze baan.

Om iets te kunnen zeggen over de te analyseren variabelen Werktevredenheid, Werkprestatie, Kwantitatieve inzetbaarheid en Kwalitatieve inzetbaarheid, moet er eerst een totaalscore worden berekend. Dit is gedaan door alle scores van de bij de variabele horende vragen bij elkaar op te tellen en dit totaal te delen door het aantal vragen.

Tot slot zijn om iets te kunnen zeggen over de modererende rol van inzetbaarheid de Z-scores berekend van kwalitatieve en kwantitatieve inzetbaarheid. Deze Z-scores zijn nodig om het interactie effect van inzetbaarheid te berekenen om zo uit te sluiten dat er directe invloed is op variabelen werktevredenheid en werkprestatie.

4.2 Beschrijving van de dataset

In totaal hebben 344 mensen (52.6% vrouw) aan deze studie deelgenomen, met een gemiddelde leeftijd van 41.4 jaar. De meerderheid van de deelnemers is hoogopgeleid (70.6%) en heeft een vast contract (78.2%). Een overzicht van de demografische kenmerken van de deelnemers zijn te vinden in Tabel 1.

Tabel 1: *Demografische kenmerken van de deelnemers*

Demografische kenmerken	N=344
Leeftijd (in jaren)	Min: 17 Max: 71 Mean: 41.4
Genderidentiteit (n (%))	
Man	163 (47.4)
Vrouw	181 (52.6)
Opleidingsniveau (n (%))	
Voortgezet onderwijs	22 (6.4)
Lager (beroeps) onderwijs	8 (2.3)
Middelbaar (beroeps) onderwijs	116 (33.7)
Hoger (beroeps) onderwijs	127 (36.9)
Wetenschappelijk onderwijs	69 (20.1)
Missing	9 (0.6)
Type arbeidscontract (n (%))	
Vast	269 (78.2)
Tijdelijke	72 (20.9)
Missing	3 (0.9)
Werktevredenheidsscore (gemiddelde)	3.68
Kwantitatieve inzetbaarheid score (gemiddelde)	2.86
Kwalitatieve inzetbaarheid score (gemiddelde)	2.59

4.3 Correlaties

In Tabel 2 zijn de correlaties tussen alle variabelen te zien.

Tabel 2: *Correlatietabel*

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 - Genderidentiteit	1							
2 - Leeftijd	-.016	1						
3 - Opleiding	.147**	.231**	1					
4 - Contract	-.037	-.365**	-.228**	1				
5 - Tevredenheid	.107*	-.005	.023	.026	1			
6 - Prestatie	.058	.113*	.077	-.161**	.337**	1		
7 - Kwantitatieve inzetbaarheid	-.007	-.008	.177**	.016**	.184**	.169**	1	
8 - Kwalitatieve inzetbaarheid	.006	-.099	-.010	.108*	.109*	.103	.679**	1

* *Correlatie is significant bij 0.05 (tweezijdig)*

** *Correlatie is significant bij 0.01 (tweezijdig)*

Uit Tabel 2 blijkt dat er een aantal significante relaties is tussen variabelen onderling.

Er zijn significante correlaties gevonden tussen genderidentiteit, opleidingsniveau (.147, $p < 0.01$) en werktevredenheid (.107, $p < 0.05$), waarin vrouwen een hoger opleidingsniveau en werktevredenheidsscore hebben ten opzichte van mannen.

Er zijn significante correlaties gevonden tussen leeftijd, opleidingsniveau (.231, $p < 0.01$), type arbeidsovereenkomst (-.365, $p < 0.01$) en werkprestatie (.113, $p < 0.05$).

Er zijn significante correlaties gevonden tussen opleidingsniveau, het type arbeidsovereenkomst (-.228, $p < 0.01$) en kwantitatieve inzetbaarheid (.177, $p < 0.01$).

Er zijn significante correlaties gevonden tussen het type arbeidsovereenkomst, werkprestatie (-.161, $p < 0.01$), kwantitatieve inzetbaarheid (.016, $p < 0.01$) en kwalitatieve inzetbaarheid (.108, $p < 0.05$).

Er zijn significante correlaties gevonden tussen werktevredenheid, werkprestatie (.337, $p < 0.01$), kwantitatieve inzetbaarheid (.184, $p < 0.01$) en kwalitatieve inzetbaarheid (.109, $p < 0.05$).

Er is een significante correlatie gevonden tussen werkprestatie en kwalitatieve inzetbaarheid (.169, $p < 0.01$).

Er is een significante correlatie gevonden tussen kwalitatieve inzetbaarheid en kwantitatieve inzetbaarheid (.679, $p < 0.01$).

4.4 Hypothesetoetsing

Hieronder wordt per hypothese gekeken naar de resultaten uit de analyses.

Hypothese 1 “In vergelijking met een tijdelijke overeenkomst heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst heeft een positief effect op de werktevredenheid van een werknemer” kan op basis van de gemaakte analyse niet worden aangenomen omdat de gevonden relatie met $p=.617$ niet significant is.

Hypothese 2 “In vergelijking met een tijdelijke overeenkomst heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst heeft een positief effect op de werkprestatie van een werknemer” kan op basis van de gemaakte analyse worden aangenomen omdat de gevonden relatie met $p=.024$ significant is en er is sprake van een klein negatief effect ($-.137$). Het hebben van een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft een klein negatief effect op de werkprestatie van een werknemer in vergelijking met een werknemer met een vaste arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst een lagere werktevredenheid hebben dan werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst.

Hypothese 3 “Inzetbaarheid (kwalitatieve en kwantitatieve) heeft een modererende rol tussen het type arbeidsovereenkomst en de werktevredenheid, waarbij het verschil tussen een vast en tijdelijk contract kleiner wordt bij een hoge inzetbaarheid” kan op basis van de gemaakte analyse niet worden aangenomen omdat de gevonden relaties met $p=.592$ (kwantitatief) en $p=.756$ (kwalitatief) niet significant zijn.

Hypothese 4 “Inzetbaarheid (kwalitatieve en kwantitatieve) heeft een modererende rol tussen het type arbeidsovereenkomst en werkprestatie, waarbij het verschil tussen een vast en tijdelijk contract kleiner wordt bij een hoge inzetbaarheid” kan op basis van de gemaakte analyse niet worden aangenomen omdat de gevonden relatie met $p=.956$ (kwantitatief) en $p=.620$ (kwalitatief) niet significant zijn. Echter kan er wel gesteld worden dat er een verandering van het effect van

De resultaten van de hiërarchische regressieanalyse laten geen significante invloed zien van het type arbeidsovereenkomst op werktevredenheid, noch op werkprestatie. Daarnaast is er ook geen significante invloed te zien van zowel kwalitatieve als kwantitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie (Tabel 3 en 4).

Tabel 3: Hiërarchische regressieanalyse van de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid.

	Model 1		Model 2		Model 3	
Variabelen	B (SE)	P	B (SE)	P	B (SE)	P
Controle variabelen:						
Genderidentiteit	.090 (.044)	.040	.091 (.044)	.039	.100 (.043)	.022
Leeftijd	.000 (.002)	.847	.000* (.002)	.994	.000** (.002)	.980
Opleidingsniveau	.010 (.022)	.637	.022 (.022)	.599	-.005 (.022)	.810
Contractvorm			.056 (.056)	.617	.126 (.245)	.608
Kwantitatieve inzetbaarheid					.063 (.118)	.592
Kwalitatieve inzetbaarheid					.033 (.105)	.756
Interactie effect (van kwantitatieve inzetbaarheid)					.038 (.139)	.784
Interactie effect (van kwalitatieve inzetbaarheid)					-.079 (.135)	.561
R ²					.237	
F-waarde					2.326	
P					.019	

*-1.522E-5; **4.757E-5

Tabel 4: Hiërarchische regressieanalyse van de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werkprestatie.

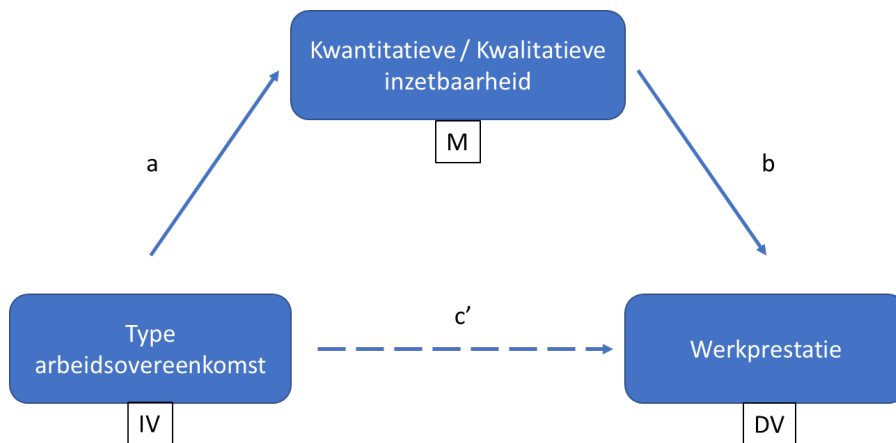
	Model 1		Model 2		Model 3	
Variabelen	B (SE)	P	B (SE)	P	B (SE)	P
Controle variabelen:						
Genderidentiteit	.063 (.045)	.175	.060 (.046)	.197	.066 (.046)	.147
Leeftijd	.003 (.002)	.087	.002 (.002)	.404	.002 (.002)	.316
Opleidingsniveau	.015 (.023)	.525	.008 (.023)	.719	-.003 (.024)	.894
Contractvorm			-.137 (.060)	.024	-.248 (.261)	.341
Kwantitatieve inzetbaarheid					-.007 (.126)	.956
Kwalitatieve inzetbaarheid					.055 (.111)	.620
Interactie effect (van kwantitatieve inzetbaarheid)					.092 (.148)	.535
Interactie effect (van kwalitatieve inzetbaarheid)					-.060 (.144)	.679
R ²					.070	
F-waarde					3.008	
P					.003	

4.5 Additionele analyses

In de initiële regressieanalyse is geen modererende invloed gevonden, maar is er mogelijk wel een andere invloed van inzetbaarheid te constateren, namelijk dat de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en werkprestatie haar significantie verliest na het toevoegen van de variabele inzetbaarheid. Dit zou kunnen betekenen dat inzetbaarheid geen modererend, maar juist een mediërend effect heeft op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werkprestatie, zoals beschreven door Baron & Kenny in 1986 (Baron & Kenny, 1986).

Om te bepalen of er sprake is van mediatie, moeten twee additionele regressieanalyses worden uitgevoerd om de in Figuur 1 weergegeven relaties vast te stellen. In Figuur 1 is te zien dat er een relatie c' is tussen IV en DV te zien die wordt gecreëerd door mediator M, waardoor er sprake is van een indirect effect.

Figuur 6: Model voor mediatie, waarbij IV: Onafhankelijke variabele, DV afhankelijke variabele, M: mediator en c' : relatie IV – DV door M.



De resultaten van de eerste additionele regressieanalyse staan in Tabel 5.

Tabel 5: Regressieanalyse van de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werkprestatie.

	Model 1		Model 2		Model 3	
Variabelen	B (SE)	P	B (SE)	P	B (SE)	P
Controle variabelen:						
Genderidentiteit	.063 (.045)	.175	.060 (.046)	.197	.065 (.046)	.154
Leeftijd	.003 (.002)	.087	.002 (.002)	.404	.002 (.002)	.305
Opleidingsniveau	.015 (.023)	.525	.008 (.023)	.719	-.005 (.023)	.836
Contractvorm			-.137 (.060)	.024	-.147 (.059)	.014
Kwantitatieve inzetbaarheid					.091 (.042)	.032
Kwalitatieve inzetbaarheid					.020 (.048)	.670

Uit Tabel 5 blijkt dat er sprake is van significantie tussen kwantitatieve inzetbaarheid (M) en werkprestatie (DV) met .091 (.042), $p=.032$, waarmee relatie b is vastgesteld. Om vervolgens relatie a te bepalen, is een regressieanalyse gedaan tussen type arbeidsovereenkomst (IV) en kwantitatieve kwalitatieve inzetbaarheid (M).

In Tabel 6 is te zien dat er geen sprake is van een significante relatie is tussen type arbeidsovereenkomst en kwantitatieve inzetbaarheid, maar tussen kwalitatieve inzetbaarheid. Er is dus geen sprake van (partiële) mediatie door inzetbaarheid.

Tabel 6: *Regressieanalyse van de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid.*

Variabelen	B (SE)	P
Kwantitatieve inzetbaarheid	-.057 (.040)	.154
Kwalitatieve inzetbaarheid	.110 (.046)	.016

Uit deze analyse blijkt echter dat er geen significantie is tussen type arbeidsovereenkomst en kwantitatieve inzetbaarheid, maar tussen type arbeidsovereenkomst en kwalitatieve inzetbaarheid. Voor kwalitatieve inzetbaarheid geldt dus alleen $IV \rightarrow M$ en bij kwantitatieve inzetbaarheid $M \rightarrow DV$. Op basis van deze aanvullende analyses kan dus gesteld worden dat er geen ook sprake is van een mediërende rol voor inzetbaarheid.

Conclusies en aanbevelingen

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is de volgende onderzoeksvraag onderzocht: “Wat is de invloed van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en de ervaren werktevredenheid en werkprestatie van een werknemer?”. De resultaten laten zien dat er geen modererende rol is voor inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en de ervaren werktevredenheid en werkprestatie van een werknemer. Er kan dus op basis van deze studie worden geconcludeerd dat een hogere kwalitatieve of kwantitatieve inzetbaarheid de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en ervaren werktevredenheid en werkprestatie niet significant beïnvloed.

5.2 Interpretatie en discussie

Hypothese 1 veronderstelde dat in vergelijking met een tijdelijke overeenkomst heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst heeft een positief effect op de werktevredenheid van een werknemer. De resultaten van dit onderzoek laten geen significante invloed zien van het type arbeidsovereenkomst op de werktevredenheid. Iets dat wel was verwacht op basis van de literatuur van De Cuyper en De Jong (2008). Er zijn meerdere oorzaken aan te wijzen waardoor er geen invloed is gevonden. Een reden hiervoor zou kunnen zijn dat het hebben van een tijdelijke arbeidsovereenkomst steeds meer genormaliseerd wordt voor werknemers. Zoals te zien in de cijfers van OECD stijgt het aantal werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst al jaren. Het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst geeft werknemers wellicht niet meer een extra boost in werktevredenheid ten opzichte van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Een andere oorzaak zou kunnen zijn dat de gunstige marktomstandigheden met veel vraag naar werknemers er toe leidt dat men zich minder druk maakt over het hebben van een vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst. De kans dat er ander werk gevonden wordt is immers groot. Tot slot zou een verklaring voor het ontbreken van een significante invloed in de relatie tussen het type arbeidscontract en werktevredenheid kunnen zijn dat in dit onderzoek veel van een respondenten een beroep uitoefenen waarin zij al intrinsiek gemotiveerd zijn. Het meest voorkomende beroep onder de respondenten is docent (21%) gevolgd door pedagogisch medewerker (10%).

Hypothese 2 veronderstelde dat in vergelijking met een tijdelijke overeenkomst heeft het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst heeft een positief effect op de werkprestatie van een werknemer. De resultaten van het onderzoek bevestigen deze hypothese. Dit is in overeenstemming met de verwachtingen op basis van de Social Exchange theorie, waarbij hogere werkprestatie gezien kan worden als een beloning voor de vaste arbeidsovereenkomst.

Hypothese 3 en 4 veronderstelden dat inzetbaarheid (kwalitatieve en kwantitatieve) een modererende rol heeft op de relatie tussen het type arbeidsovereenkomst en de werktevredenheid (H3) en werkprestatie (H4), waarbij het verschil tussen een vast en tijdelijk contract kleiner wordt bij een hoge inzetbaarheid. De resultaten van deze studie laten zien dat de inzetbaarheid van een werknemer geen

significante invloed heeft op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie. Daarmee is het vergroten van de ervaren inzetbaarheid van werknemers mogelijk minder relevant als buffer mechanisme voor het opvangen van werknemersonzekerheid op een toenemende veranderlijke arbeidsmarkt. Deze bevindingen hebben theoretische implicaties voor bijvoorbeeld stresstheorieën. Volgens het Job-demand-resource model (Demerouti et al 2001) en het Karaseks's job-demand-control model, wordt baanonzekerheid gezien als een stressor of demand waarin inzetbaarheid wordt gezien als een belangrijke bron voor ervaren controle voor werknemers om met deze onzekerheid om te kunnen gaan. De vraag kan gesteld worden dat wanneer er sprake is van een lage onzekerheid bij werknemers door een gunstige banenmarkt, hoe sterk het effect van hogere inzetbaarheid dan kan zijn.

Een andere verklaring kan zijn dat inzetbaarheid in dit onderzoek niet relevant is voor deze onderzoeksgroep. Er is in dit onderzoek immers alleen gekeken naar interne inzetbaarheid van werknemers, niet naar externe inzetbaarheid. Omdat het meest voorkomende beroep onder de respondenten docent is (21%), gevolgd door pedagogisch medewerker (10%), kan je je afvragen wat er voor hen als andere of betere banen beschikbaar zijn binnen hun organisatie. Voor hen geldt mogelijk dat een financiële vergoeding of professionele autonomie sterkere moderatoren zijn dan inzetbaarheid.

Uit de initiële regressie kwam naar voren dat er geen sprake was van een modererende rol voor inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werkprestatie, maar mogelijk wel een mediërende rol. Dit vermoeden ontstond doordat de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werkprestatie haar significantie verliest na toevoegen van kwantitatieve en kwalitatieve inzetbaarheid als variabelen. Echter, uit de aanvullende analyses kan gesteld worden dat er geen ook sprake is van een mediërende rol voor inzetbaarheid.

5.3 Beperkingen en suggesties

5.3.1 Validiteit van het onderzoek

In deze paragraaf wordt een reflectie gegeven op de validiteit van het onderzoek. Allereerst wordt er gekeken naar de constructvaliditeit, gevolgd door interne validiteit, populatievaliditeit en tot slot ecologische validiteit.

Een van de beperkingen in dit onderzoek is dat niet het volledige model van De Cuyper en De Witte is gebruikt. Er is alleen gekeken naar interne inzetbaarheid, niet naar externe inzetbaarheid. Hiermee wordt mogelijk een belangrijk element, namelijk functie elders, niet meegenomen in het onderzoek. Er valt dus niet te zeggen of het model goed werkt. Een aanbeveling voor toekomstig onderzoek is dan ook dat alle elementen van het model worden gebruikt, zeker gezien de beroepen die in deze onderzoeksgroep zaten.

Ook kunnen er vragen gesteld worden bij het uitvragen van het type arbeidsovereenkomst van werknemers. Dat is nu gebeurd enkel op basis van vaste of tijdelijke arbeidsovereenkomst, maar in het kader van het onderzoek naar de invloed van inzetbaarheid is het interessanter, op basis van de mogelijke

invloed van inzetbaarheid, om specifiekere kenmerken van de arbeidsrelatie te weten te komen, bijvoorbeeld hoe lang iemand in dienst is, of iemand van plan is lang(er) ergens te blijven werken, etc. Deze informatie zou meer nuance aan de arbeidsrelatie kunnen geven.

Het onderzoek betreft een cross-sectioneel onderzoek terwijl juist meerdere momenten gewenst zijn, juist omdat het om zelf scoring gaat. De mate waarin een werknemer bijvoorbeeld zijn inzetbaarheid scoort kan verschillen door het jaar heen, afhankelijk van de omstandigheden. Het is daarom interessant om in een volgend onderzoek meerdere meetmomenten van inzetbaarheid te hebben.

Een andere beperking van het onderzoek betreft de gebruikte data. De voor dit onderzoek gebruikte dataset is een samenstelling van verschillende dataverzamelingen. Het betreft een verzameling van uitkomsten van dezelfde vragenlijst die is uitgezet bij werknemers van verschillende bedrijven. Dit kan er toe hebben geleid dat de homogeniteit van de uitkomsten beperkt is. Idealiter zouden de data verzameld zijn bij een bedrijf om bijvoorbeeld verschillen in bedrijfscultuur te elimineren.

Volgens het CBS (2021) had in het eerste kwartaal van 2021 64% van de beroepsbevolking in Nederland een vaste aanstelling. In de gebruikte onderzoeksgroep heeft meer dan 75% van de deelnemers heeft een vast contract. Wellicht kan gesteld worden dat er sprake is van een ondervertegenwoordiging van werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Dit zou er toe geleid kunnen hebben dat de veronderstelde relaties niet goed weergegeven worden.

De gemiddelde leeftijd van de onderzoekspopulatie is 41,3 jaar, wat in lijn is met de gemiddelde leeftijd van de gehele beroepsbevolking van 41,0 in 2018 (CBS).

Kijken we naar het opleidingsniveau van de onderzoekspopulatie ten opzichte van de gehele beroepsbevolking, dan is er sprake van een ondervertegenwoordiging van lager opgeleiden en een oververtegenwoordiging van hoger opgeleiden.

	Gemiddeld	Populatie
Voortgezet	18%	6%
Lager	18%	2%
Middelbaar	26%	34%
Hoger	22%	37%
Wetenschappelijk	14%	20%

Als we kijken naar de validiteit van de onderzoekspopulatie dan kan gesteld worden dat, op basis van de geregistreerde kenmerken, de onderzoekspopulatie slechts in beperkte mate een representatieve groep is voor de Nederlandse beroepsbevolking.

Tot slot is er te stellen dat de ecologische validiteit van het onderzoek in orde is. Dat wil zeggen dat de resultaten van dit onderzoek overeenkomen met de werkelijkheid, door de ogen van de respondent. De uitgestuurde vragenlijsten zijn door de respondenten zelf, individueel, zonder toezicht van een

onderzoeker ingevuld door de respondenten. Of de respondenten de vragenlijst realistisch hebben ingevuld of juist een rooskleurig beeld van zichzelf hebben gegeven zal niet te achterhalen zijn.

5.3.2 Praktische implicaties

Uit het onderzoek is gebleken dat het hebben van een hoge mate inzetbaarheid eenzelfde effect heeft op de werkprestatie van een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst als het daadwerkelijk hebben van vaste arbeidsovereenkomst. Bedrijven kunnen er baat bij hebben om de inzetbaarheid van hun werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst te verhogen. Dit geeft hen wel een verhoogde werkprestatie zonder dat ze vaste contracten hoeven te geven, wat gevolgen kan hebben voor de bedrijfsvoering. Voor HR afdelingen betekent dit dat er gewerkt moet worden aan een optimale onboarding van tijdelijke werknemers en dat er geïnvesteerd moet worden in bijvoorbeeld trainingen en cursussen om de inzetbaarheid van de tijdelijke werknemers te verhogen.

Uiteraard is dit afhankelijk van de bedrijfsstrategie aangaande tijdelijke werknemers. Als bedrijf moet de vraag gesteld worden hoe je als organisatie wilt omgaan met tijdelijke werknemers. Alleen zo kan een juiste afweging gemaakt worden of het het waard is om te investeren in werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst of dat het enkel gaat om de aanwezigheid van extra medewerkers.

5.4 Algehele conclusie

In dit onderzoek hebben we gekeken naar de modererende rol van inzetbaarheid op de relatie tussen type arbeidsovereenkomst en werktevredenheid en werkprestatie. De resultaten van het onderzoek laten zien dat er geen sprake is van een moderatie effect van inzetbaarheid op deze relatie. De belangrijkste aanbevelingen voor toekomstig onderzoek zijn het zorgen voor een representatieve steekproef en het uitvragen van het volledige model voor inzetbaarheid van De Cuyper en De Witte (2011), dus inclusief externe inzetbaarheid.

Literatuur

- Agho, A. O., Mueller, C. W., & Price, J. L. (1993). Determinants of Employee Job Satisfaction: An Empirical Test of a Causal Model. *Human Relations*, 46(8), 1007–1027. <https://doi.org/10.1177/001872679304600806>
- Aleksynska, M. (2018). Temporary employment, work quality, and job satisfaction. *Journal of Comparative Economics*, 46(3), 722–735. <https://doi.org/10.1016/J.JCE.2018.07.004>
- Amuedo-Dorantes, C. (2016). Work Transitions into and Out of Involuntary Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain. *ILR Review*, 53(2), 309–325. <https://doi.org/10.1177/001979390005300207>
- Anwar, Dr. M. S., Aslam, Dr. M., & Tariq, Dr. M. R. (2011). Temporary Job and its Impact On Employee Performance. *Global Journal of Management and Business Research*, 11(8), 23–28. https://journalofbusiness.org/index.php/GJMBR/article/view/529/3-Temporary-Job-and-its-Impact-on-Employee-Performance_html
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Dorsey.
- Aybas, M., Elmas, S., & Dündar, G. (2015). Job Insecurity and Burnout: The Moderating Role of Employability. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 7, Issue 9). Online. www.iiste.org
- Baarda, D. B. (2019). *Dit is onderzoek!: handleiding voor kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Noordhoff.
- Baron, Reuben. M., & Kenny, David. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Beckmann, M. ; Binz, A. ; & Schauenberg, B. (2007). *Fixed-term employment and job satisfaction: Evidence from individual-level data accounting for selectivity bias*. <https://doi.org/10.5451/unibas-ep16301>
- Benavides, F. G., Benach, J., & Muntaner, C. (2002). Psychosocial risk factors at the workplace: is there enough evidence to establish reference values? *Journal of Epidemiology & Community Health*, 56(4), 244–245. <https://doi.org/10.1136/JECH.56.4.244>
- Blau, P. M. (1964). *Blau, Peter M. "Exchange and power in social life*. Piscataway.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel Selection in Organizations*. https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. Handbook of Industrial and Organizational Psychology. <https://psycnet.apa.org/record/1993-97198-012>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. <https://doi.org/10.1111/J.1464-0597.2007.00312.X>
- Clark, A. E., & Oswald, A. J. (1996). Satisfaction and comparison income. *Journal of Public Economics*, 61(3), 359–381. [https://doi.org/10.1016/0047-2727\(95\)01564-7](https://doi.org/10.1016/0047-2727(95)01564-7)

- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. In *76 Southern African Business Review* (Vol. 15). <https://journals.co.za/doi/epdf/10.10520/EJC92935>
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G. (2004). Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30(6), 959–983. <https://doi.org/10.1016/J.JM.2004.06.008>
- Crino, M. D. (1994). Employee Sabotage: A Random Or Preventable Phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6(3), 311–330. <http://www.jstor.org/stable/40604030>
- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human Behavior at work: Organizational Behavior* (7th ed.). McGraw Hill.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25–51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00221.x>
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). The management paradox: Self-rated employability and organizational commitment and performance. *Personnel Review*, 40(2), 152–172. <https://doi.org/10.1108/00483481111106057/FULL/PDF>
- De Cuyper, N., Notelaers, G., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(2), 193–205. <https://doi.org/10.1037/A0014603>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2003.10.005>
- Gallagher, D. G., & Parks, J. M. L. (2001). I pledge thee my troth ... contingently: commitment and the contingent work relationship. *Human Resource Management Review*, 11(3), 181–208. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00048-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00048-6)
- Giacalone, R. A. and G. J. (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Sage.
- Goudswaard, A., & Andries, F. (2002). *Employment status and working conditions*. Eurofound.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia: “cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all”? *Personnel Review*, 35(2), 158–174. <https://doi.org/10.1108/00483480610645803/FULL/XML>
- Hillage, J., Pollard, E., & Great Britain. Department for Education and Employment. (1998). *Employability : developing a framework for policy analysis*. DfEE.
- Hoppock, R. (1935). Job satisfaction. In *Job satisfaction*. Harper.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2019). Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 34(1), 82–110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>

- Joosten, X. (2016). *The impact of perceived employability on the relationship between temporary employment and work related well-being*.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits—Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability—With Job Satisfaction and Job Performance—A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92.
- Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 341–365.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.341>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1992). Organizations and the system concept. *Classics of Organization Theory* / [Edited by] Jay M. Shafritz, J. Steven Ott.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2018). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR Review*, 72(2), 382–416.
<https://doi.org/10.1177/0019793918820008>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229–238. <https://doi.org/10.3233/WOR-131659>
- Langerak, J. B., Koen, J., & van Hooft, E. A. J. (2022). How (not) to cope with job insecurity as a temporary worker: The role of active and passive coping behavior. *Gedrag En Organisatie*, 35(4), 484–512. <https://doi.org/10.5117/GO2022.4.005.LANG/CITE/REFWORKS>
- Lerner, D., & Henke, R. M. (2008). What does research tell us about depression, job performance, and work productivity? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(4), 401–410.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0B013E31816BAE50>
- Morrow, L., & McWhirter, W. (1993). The temping of America. *Time*, 141(13), 40–41.
- Murphy, K. R. (1989). Is the Relationship Between Cognitive Ability and Job Performance Stable Over Time? *Human Performance*, 2(3), 183–200.
https://doi.org/10.1207/S15327043HUP0203_3
- OECD. (2022). *Temporary employment*.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. In *Lexington Books/D. C. Lexington Books/D. C.* <https://psycnet.apa.org/record/1988-97376-000>
- Philippaers, K., Cuyper, N. de, Forrier, A., Elst, T. vander, & Witte, H. de. (2016). Perceived Employability in Relation to Job Performance: A Cross-lagged Study Accounting for a Negative Path via Reduced Commitment. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 1(1). <https://doi.org/10.16993/SJWOP.2>
- Polivka, A. E., & Nardone, T. (1989). On the Definition of Contingent Work. *Monthly Labor Review*, 112.
<https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/monthl12&id=1189&div=&collection=>
- Robson, C. (2002). *Real world research: A resource for social scientists and practitioner-researchers*. Wiley-Blackwell.
- Rotundo, M. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: a policy-capturing approach. *The Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and Implied Contracts in Organizations. In *Employee Responsibilities and Rights Journal* (Vol. 2, Issue 2).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Smits, W., & Vries, J. de. (2019). Employability van flexibele en vaste werknemers in Nederland. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 35(2). <https://doi.org/10.5117/2019.035.002.005>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Spreitzer, G., Cameron, L. D., & Garrett, L. (2017). Alternative Work Arrangements. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 473–499. <https://doi.org/10.1093/obo/9780199846740-0155>
- Suprpto, M., Bakker, H. L. M., Mooi, H. G., & Hertogh, M. J. C. M. (2016). How do contract types and incentives matter to project performance? *International Journal of Project Management*, 34(6), 1071–1087. <https://doi.org/10.1016/J.IJPROMAN.2015.08.003>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A Meta-Analysis of Job Insecurity and Employee Performance: Testing Temporal Aspects, Rating Source, Welfare Regime, and Union Density as Moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2019, Vol. 16, Page 2536, 16(14), 2536. <https://doi.org/10.3390/IJERPH16142536>
- van Dam, K. (2004). Antecedents and consequences of employability orientation. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(1), 29–51. <https://doi.org/10.1080/13594320344000237>
- Van Der Heijde, C. M., & Van Der Heijden, B. I. J. M. (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, 45(3), 449–476. <https://doi.org/10.1002/HRM.20119>
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on Models of Job Performance. In *International Journal of Selection and Assessment* (Vol. 8, Issue 4, pp. 216–226). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. In *Work and motivation*. Wiley.
- Wikhamn, W., & Hall, A. T. (2012). Social Exchange in a Swedish Work Environment. In *International Journal of Business and Social Science* (Vol. 3, Issue 23). www.ijbssnet.com
- Williams, S., Dodd, L. J., Steele, C., & Randall, R. (2015). A systematic review of current understandings of employability. *Journal of Education and Work*, 29(8), 877–901. <https://doi.org/10.1080/13639080.2015.1102210>
- Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in Psychology*, 10(APR), 799. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2019.00799/BIBTEX>
- Zeytinoglu, I. U., & Cooke, G. B. (2005). Non-standard work and benefits has anything changed since the Wallace Report? *Relations Industrielles*, 60(1). <https://doi.org/10.7202/011538AR>

Bijlagen

Bijlage 1 - Vragenlijst

1. Vragen over uw team.

De eerste blokken van vragen hebben betrekking op het team waarin u nu werkt; neemt u dus bij het beantwoorden van de stellingen dit team in gedachten. Wanneer er gesproken wordt over uw “teamleden” bedoelen we de andere leden van het team waarin u werkt.

A. Onderstaande vragen gaan in op de mate waarin u zich thuis voelt in uw team en wat u denkt over hoe uw team samenwerkt. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Wanneer iemand kritiek op mijn team uit, voelt het als een persoonlijke belediging.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik ben erg geïnteresseerd in wat anderen denken over mijn team.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Als ik over mijn team praat, zeg ik meestal 'wij' in plaats van 'zij'.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik beschouw het succes van mijn team als mijn eigen succes.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Wanneer iemand mijn team prijst, voelt het als een persoonlijk compliment.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Teamleden in mijn team hebben onderling een goede band.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Teamleden zijn trots om deel te zijn van het team.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Elk teamlid voelt zich verantwoordelijk voor het behouden en bewaken van het team.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Wij zijn een hecht team.	☐	☐	☐	☐	☐

B. Het volgende blok vragen gaat over uw relatie met uw collega's bij de uitvoering van uw werk. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik heb informatie en advies nodig van mijn teamleden om mijn werk te kunnen uitvoeren.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik ben afhankelijk van mijn teamleden voor de uitvoering van mijn werk.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb een individuele baan; ik hoef zelden het werk van mijn teamleden te controleren of samen te werken.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Mijn teamleden hebben informatie en advies van mij nodig om hun werk te kunnen uitvoeren.	☐	☐	☐	☐	☐

- C. Samenwerken betekent vaak dat er sprake is van wederzijdse verplichtingen. Denk daarbij aan het op tijd afleveren van taken, elkaar helpen wanneer dat nodig is, en luisteren naar elkaars mening. Onderstaande vragen gaan in op de mate waarin dit soort verplichtingen naar u zijn nagekomen. Geef u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik heb het gevoel dat mijn teamleden de verplichtingen aan mij zijn nagekomen, zoals het nakomen van deadlines en het bieden van steun.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Mijn teamleden doen hun uiterste best om verplichtingen aan mij na te komen.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik heb niet alle verplichtingen, in ruil voor mijn bijdragen, ontvangen.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Mijn teamleden zijn veel van de verplichtingen aan mij niet nagekomen, ondanks dat ik mijn kant van de afspraak wel ben nagekomen.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Bijna alle gemaakte afspraken tussen mij en mijn teamleden zijn nagekomen.	☐	☐	☐	☐	☐

- D. Onderstaande vragen gaan in op de mate van uw gevoel van verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de teamtaken. Geef u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik voel mij persoonlijk verantwoordelijk voor de uitvoering van de taken van het team.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Het is aan mij om te zorgen dat de taken waarvoor het team verantwoordelijk is, allemaal uitgevoerd worden.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik voel mij verplicht om (deel)taken van anderen over te nemen om zo de taken waarvoor het team verantwoordelijk is, af te kunnen ronden.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Het oplossen van andermans problemen met het uitvoeren van hun deel van het (team)werk is mijn verantwoordelijkheid.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik voel mij enigszins verplicht om de aanpak van de taken door het team ter discussie te stellen of te veranderen.	☐	☐	☐	☐	☐

- E. Onderstaande vragen gaan in op de mate waarin u afwijkend gedrag van uw teamleden herkent. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Sommige van mijn teamleden doen een beroep op de verantwoordelijkheden van andere teamleden die zij zelf hadden moeten nemen.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Sommige van mijn teamleden zetten zich minder in voor de uitvoering van het werk op het moment dat er andere teamleden zijn om het werk te doen.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Sommige van mijn teamleden doen hun aandeel in het werk niet.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Sommige van mijn teamleden leveren minder inzet dan andere leden in het team.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Sommige van mijn teamleden doen het rustig aan wanneer er andere teamleden zijn om het werk te doen.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Sommige van mijn teamleden spenderen minder tijd in de uitvoering van de taak van het team wanneer er andere teamleden zijn om de taak uit te voeren.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Sommige van mijn teamleden laten werk liggen voor andere teamleden om dit werk op te pakken, terwijl ze dit zelf hadden kunnen oppakken.	☐	☐	☐	☐	☐

- F. Onderstaande vragen gaan in op de mate waarin u bereid bent om zelfstandig te werk te gaan binnen uw team, dus zonder directe aansturing van een leidinggevende. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik neem binnen het team graag de verantwoordelijkheden op mij die normaal gesproken bij het management liggen.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik accepteer volledig dat ik steeds meer beslissingen ga nemen binnen het team, zoals planning en roostering.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik sta volledig achter de verantwoordelijkheid voor productie of dienst-gerelateerde zaken van het team.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik voel me gerespecteerd in het team.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Mijn bijdrage aan het team wordt gewaardeerd.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik heb een grote invloed op beslissingen in mijn team.	☐	☐	☐	☐	☐

G. Onderstaande vragen gaan in op de mate waarin u vertrouwen hebt in uw team. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik geloof dat mijn team een hoge integriteit heeft.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik kan van mijn teamleden verwachten dat zij mij op een goede en eerlijke manier behandelen.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Mijn teamleden zijn <u>niet</u> altijd eerlijk en waarheidsgetrouw.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Over het algemeen ben ik van mening dat de drijfveren en intenties van mijn teamleden goed zijn.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik denk <u>niet</u> dat mijn teamleden mij eerlijk behandelen.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Mijn teamleden zijn open en eerlijk tegenover mij.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik weet <u>niet</u> zeker of ik mijn teamleden volledig vertrouw.	☐	☐	☐	☐	☐

2. Vragen over uw baan.

Het tweede onderdeel van de vragenlijst heeft betrekking op uw baan en uw werk.

A. Onderstaande vragen gaan in op de mate waarin u tevreden bent met uw baan. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik vind echt plezier in mijn werk.	☐	☐	☐	☐	☐
2. De collega's met wie ik werk zijn vriendelijk.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Op dit moment wil ik graag zo lang mogelijk bij deze organisatie blijven.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Meestal ben ik enthousiast over mijn werk.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Het lijkt wel alsof er geen einde komt aan iedere werkdag.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Mijn baan is meestal interessant genoeg om te voorkomen dat ik me vervel.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Meestal moet ik mezelf dwingen om naar het werk te gaan.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik geniet meer van mijn werk dan van mijn vrije tijd.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Het lijkt erop dat mijn vrienden meer geïnteresseerd zijn in hun baan.	☐	☐	☐	☐	☐
10. Ik vind dat mijn baan niet interessanter is dan andere banen die ik zou kunnen krijgen.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Tegenwoordig voel ik er veel voor om te stoppen met deze baan.	☐	☐	☐	☐	☐
12. Ik heb de kans hechte vriendschappen te ontwikkelen op mijn werk.	☐	☐	☐	☐	☐

B. De volgende vragen gaan over uw inzetbaarheid. Geeft u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik heb een grote kans om in mijn huidige organisatie een andere baan te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik heb een grote kans om in mijn huidige organisatie een <i>betere</i> baan te krijgen, als ik daarnaar zou zoeken.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk een andere baan vinden, in plaats van mijn huidige functie.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk een <i>betere</i> baan vinden, in plaats van mijn huidige functie.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk van baan veranderen, als ik dat zou willen.	☐	☐	☐	☐	☐

6. Ik kan in mijn huidige organisatie gemakkelijk een <i>betere</i> baan vinden, als ik dat zou willen.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een andere baan kan vinden bij deze werkgever.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een <i>betere</i> baan kan vinden bij deze werkgever.	☐	☐	☐	☐	☐

C. Onderstaande vragen hebben betrekking op uw arbeidsprestaties. Geef u aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik neem de verantwoordelijkheden die bij mijn baan horen.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik volbreng mijn taken op een adequate manier en binnen de gestelde deadlines.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik voer meer werkzaamheden uit dan dat er van mij wordt verwacht.	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik neem het initiatief om feedback te geven om de prestaties van mijn collega's te verbeteren.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik beschouw mezelf als een onmisbare schakel binnen mijn team, vanwege mijn prestaties.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik ben altijd bereid om collega's te helpen, ook als ik zelf weinig tijd heb.	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik verricht mijn werkzaamheden altijd conform de opgelegde regels, procedures en werkwijzen.	☐	☐	☐	☐	☐

D. Onderstaande vragen hebben betrekking op uw motivatie.

	Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens
1. Ik doe dit werk omdat ik dit werk erg leuk vind.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik doe dit werk omdat ik plezier heb tijdens het werk.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik doe dit werk voor het plezier dat het werk me oplevert.	☐	☐	☐	☐	☐

Algemene informatie

Geslacht

☐ Man ☐ Vrouw

Geboortejaar

Hoogst afgeronde opleiding

- ☐ Voortgezet onderwijs
- ☐ Lager (beroeps) onderwijs
- ☐ Middelbaar (beroeps) onderwijs
- ☐ Hoger (beroeps) onderwijs
- ☐ Wetenschappelijk onderwijs

Functie

Heeft u een vast of tijdelijk contract bij deze organisatie (waar u uw dagelijkse werkzaamheden verricht)?

(een tijdelijk contract is een contract met een specifieke einddatum, zoals een jaarcontract of een uitzendcontract)

☐ Vast ☐ Tijdelijk

Hoeveel uren werkt u per week voor deze organisatie?

 uren per week

Hoelang bent u al werkzaam binnen team?

 jaren

Hoeveel uren werkt u per week voor team?

 uren per week

Binnen hoeveel teams bent u werkzaam binnen deze organisatie?

 teams

De volgende vragen gaan over hoe vaak u uw teamleden spreekt buiten uw normale werkzaamheden

	Dagelijks	Paar keer per week	Wekelijks	Maandelijks	Nooit
Hoe vaak gaat u tijdens het werk lunchen met leden van uw team?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak gaat u tijdens het werk wat doen met leden van uw team om even te ontspannen (denk aan wandelen, koffie drinken, sporten, etc.)?	☐	☐	☐	☐	☐
Hoe vaak loopt u tijdens werkdagen binnen bij collega's om even bij te praten?	☐	☐	☐	☐	☐

Bijlage 2 - Output SPSS

Descriptives

geslacht					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	man	163	47,4	47,4	47,4
	vrouw	181	52,6	52,6	100,0
	Total	344	100,0	100,0	

Hoogst afgeronde opleiding					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	voortgezet onderwijs	22	6,4	6,4	6,4
	Lager (beroeps) onderwijs	8	2,3	2,3	8,8
	Middelbaar (beroeps) onderwijs	116	33,7	33,9	42,7
	Hoger (beroeps) onderwijs	127	36,9	37,1	79,8
	Wetenschappelijk onderwijs	69	20,1	20,2	100,0
	Total	342	99,4	100,0	
Missing	9	2	,6		
Total		344	100,0		

Contractvorm					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	vast	269	78,2	78,9	78,9
	tijdelijk	72	20,9	21,1	100,0
	Total	341	99,1	100,0	
Missing	9	3	,9		
Total		344	100,0		

Correlatie

Correlations									
		geslacht	AgeWN	Hoogst afgeronde opleiding	Contractvorm	Sumscore TEVR	Sumscore PREST	Sumscore EMPL_quan	Sumscore EMPL_qual
geslacht	Pearson Correlation	1	-,016	,147**	-,037	,107*	,058	-,007	,006
	Sig. (2-tailed)		,770	,007	,494	,049	,287	,902	,909
	N	344	332	342	341	336	343	342	343
AgeWN	Pearson Correlation	-,016	1	,231**	-,365**	-,005	,113*	-,008	-,099
	Sig. (2-tailed)	,770		<,001	<,001	,924	,040	,881	,071
	N	332	332	331	331	324	331	330	331
Hoogst afgeronde opleiding	Pearson Correlation	,147**	,231**	1	-,228**	,023	,077	,177**	-,010
	Sig. (2-tailed)	,007	<,001		<,001	,670	,158	,001	,860
	N	342	331	342	339	334	341	340	341
Contractvorm	Pearson Correlation	-,037	-,365**	-,228**	1	,026	-,161**	,016	,108*
	Sig. (2-tailed)	,494	<,001	<,001		,632	,003	,771	,047
	N	341	331	339	341	333	340	339	340
Sumscore TEVR	Pearson Correlation	,107*	-,005	,023	,026	1	,337**	,184**	,109*
	Sig. (2-tailed)	,049	,924	,670	,632		<,001	<,001	,046
	N	336	324	334	333	336	336	335	336
Sumscore PREST	Pearson Correlation	,058	,113*	,077	-,161**	,337**	1	,169**	,103
	Sig. (2-tailed)	,287	,040	,158	,003	<,001		,002	,057
	N	343	331	341	340	336	343	342	343
Sumscore EMPL_quan	Pearson Correlation	-,007	-,008	,177**	,016	,184**	,169**	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,902	,881	,001	,771	<,001	,002		<,001
	N	342	330	340	339	335	342	342	342
Sumscore EMPL_qual	Pearson Correlation	,006	-,099	-,010	,108*	,109*	,103	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,909	,071	,860	,047	,046	,057	<,001	
	N	343	331	341	340	336	343	342	343

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Regressieanalyse Werktevredeheid

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN ^b	.	Enter
2	Contractvorm ^b	.	Enter
3	Zscore (EMPLqual), Zscore (EMPLquan), Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.), Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sumscore TEVR
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,124 ^a	,015	,006	,38536
2	,127 ^b	,016	,004	,38582
3	,237 ^c	,056	,032	,38028

a. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN
b. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm
c. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm, Zscore(EMPLqual), Zscore (EMPLquan), Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.), Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,733	3	,244	1,645	,179 ^b
	Residual	47,076	317	,149		
	Total	47,809	320			
2	Regression	,770	4	,193	1,293	,272 ^c
	Residual	47,039	316	,149		
	Total	47,809	320			
3	Regression	2,691	8	,336	2,326	,019 ^d
	Residual	45,118	312	,145		
	Total	47,809	320			

a. Dependent Variable: Sumscore TEVR

b. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN

c. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm

d. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm, Zscore(EMPLqual), Zscore(EMPLquan), Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.), Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,533	,111		31,888	<,001
	geslacht	,090	,044	,117	2,064	,040
	AgeWN	,000	,002	-,011	-,193	,847
	Hoogst afgeronde opleiding	,010	,022	,028	,473	,637
2	(Constant)	3,479	,154		22,598	<,001
	geslacht	,091	,044	,117	2,075	,039
	AgeWN	-1,522E-5	,002	,000	-,008	,994
	Hoogst afgeronde opleiding	,012	,022	,031	,527	,599
	Contractvorm	,028	,056	,030	,501	,617
3	(Constant)	3,525	,154		22,934	<,001
	geslacht	,100	,043	,129	2,310	,022
	AgeWN	4,757E-5	,002	,002	,025	,980
	Hoogst afgeronde opleiding	-,005	,022	-,014	-,240	,810
	Contractvorm	,126	,245	,135	,513	,608
	Zscore(EMPLquan)	,063	,118	,164	,536	,592
	Zscore(EMPLqual)	,033	,105	,085	,311	,756
	Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)	,038	,139	,149	,274	,784
	Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.)	-,079	,135	-,298	-,583	,561

a. Dependent Variable: Sumscore TEVR

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Contractvorm	,030 ^b	,501	,617	,028	,845
	Zscore(EMPLquan)	,195 ^b	3,497	<,001	,193	,967
	Zscore(EMPLqual)	,101 ^b	1,805	,072	,101	,990
	Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)	,137 ^b	2,352	,019	,131	,901
	Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.)	,078 ^b	1,309	,191	,073	,871
2	Zscore(EMPLquan)	,194 ^c	3,473	<,001	,192	,965
	Zscore(EMPLqual)	,099 ^c	1,770	,078	,099	,984
	Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)	,297 ^c	3,175	,002	,176	,346
	Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.)	,146 ^c	1,494	,136	,084	,324

a. Dependent Variable: Sumscore TEVR

b. Predictors in the Model: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN

c. Predictors in the Model: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm

Regressieanalyse Werkprestatie

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN ^b	.	Enter
2	Contractvorm ^b	.	Enter
3	Zscore (EMPLquan), Zscore (EMPLqual), Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.), Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.) ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Sumscore PREST			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,138 ^a	,019	,010	,41393
2	,186 ^b	,035	,023	,41129
3	,265 ^c	,070	,047	,40615
a. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN				
b. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm				
c. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm, Zscore(EMPLqual), Zscore (EMPLquan), Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.), Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,078	3	,359	2,097	,101 ^b
	Residual	55,514	324	,171		
	Total	56,591	327			
2	Regression	1,953	4	,488	2,887	,023 ^c
	Residual	54,638	323	,169		
	Total	56,591	327			
3	Regression	3,969	8	,496	3,008	,003 ^d
	Residual	52,622	319	,165		
	Total	56,591	327			

a. Dependent Variable: Sumscore PREST

b. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN

c. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm

d. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm, Zscore(EMPLqual), Zscore(EMPLquan), Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.), Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,538	,118		30,026	<,001
	geslacht	,063	,046	,076	1,359	,175
	AgeWN	,003	,002	,097	1,715	,087
	Hoogst afgeronde opleiding	,015	,023	,037	,636	,525
2	(Constant)	3,797	,163		23,256	<,001
	geslacht	,060	,046	,072	1,292	,197
	AgeWN	,002	,002	,050	,836	,404
	Hoogst afgeronde opleiding	,008	,023	,021	,360	,719
3	Contractvorm	-,137	,060	-,135	-2,275	,024
	(Constant)	3,822	,163		23,420	<,001
	geslacht	,066	,046	,080	1,454	,147
	AgeWN	,002	,002	,060	1,005	,316
	Hoogst afgeronde opleiding	-,003	,024	-,008	-,133	,894
	Contractvorm	-,248	,261	-,246	-,954	,341
	Zscore(EMPLquan)	-,007	,126	-,017	-,056	,956
	Zscore(EMPLqual)	,055	,111	,134	,497	,620
	Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)	,092	,148	,332	,621	,535
	Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.)	-,060	,144	-,209	-,415	,679

a. Dependent Variable: Sumscore PREST

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Contractvorm	-,135 ^b	-2,275	,024	-,126	,843
	Zscore(EMPLquan)	,182 ^b	3,300	,001	,181	,968
	Zscore(EMPLqual)	,135 ^b	2,467	,014	,136	,989
	Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)	,019 ^b	,320	,749	,018	,898
	Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.)	-,013 ^b	-,225	,822	-,013	,868
2	Zscore(EMPLquan)	,187 ^c	3,423	<,001	,187	,966
	Zscore(EMPLqual)	,146 ^c	2,675	,008	,147	,983
	Contractvorm * Z-score EMPLquan (onafh. 1 * mod.)	,313 ^c	3,433	<,001	,188	,348
	Contractvorm * Z-score EMPLqual (onafh. 2 * mod.)	,246 ^c	2,592	,010	,143	,325

a. Dependent Variable: Sumscore PREST

b. Predictors in the Model: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN

c. Predictors in the Model: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm

Additionele regressieanalyse t.b.v. mediatie inzetbaarheid

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN ^b	.	Enter
2	Contractvorm ^b	.	Enter
3	Sumscore EMPL_qual, Sumscore EMPL_quan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Sumscore PREST
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,138 ^a	,019	,010	,41393
2	,186 ^b	,035	,023	,41129
3	,263 ^c	,069	,052	,40514

a. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN
b. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm
c. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm, Sumscore EMPL_qual, Sumscore EMPL_quan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	1,078	3	,359	2,097
	Residual	55,514	324	,171	
	Total	56,591	327		
2	Regression	1,953	4	,488	2,887
	Residual	54,638	323	,169	
	Total	56,591	327		
3	Regression	3,902	6	,650	3,962
	Residual	52,689	321	,164	
	Total	56,591	327		

a. Dependent Variable: Sumscore PREST

b. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN

c. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm

d. Predictors: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm, Sumscore EMPL_qual, Sumscore EMPL_quan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,538	,118		30,026	<,001
	geslacht	,063	,046	,076	1,359	,175
	AgeWN	,003	,002	,097	1,715	,087
	Hoogst afgeronde opleiding	,015	,023	,037	,636	,525
2	(Constant)	3,797	,163		23,256	<,001
	geslacht	,060	,046	,072	1,292	,197
	AgeWN	,002	,002	,050	,836	,404
	Hoogst afgeronde opleiding	,008	,023	,021	,360	,719
	Contractvorm	-,137	,060	-,135	-2,275	,024
3	(Constant)	3,522	,183		19,202	<,001
	geslacht	,065	,046	,078	1,429	,154
	AgeWN	,002	,002	,061	1,027	,305
	Hoogst afgeronde opleiding	-,005	,023	-,012	-,207	,836
	Contractvorm	-,147	,059	-,146	-2,473	,014
	Sumscore EMPL_quan	,091	,042	,165	2,153	,032
	Sumscore EMPL_qual	,020	,048	,032	,426	,670

a. Dependent Variable: Sumscore PREST

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	Contractvorm	-,135 ^b	-2,275	,024	-,126	,843
	Sumscore EMPL_quan	,182 ^b	3,300	,001	,181	,968
	Sumscore EMPL_qual	,135 ^b	2,467	,014	,136	,989
2	Sumscore EMPL_quan	,187 ^c	3,423	<,001	,187	,966
	Sumscore EMPL_qual	,146 ^c	2,675	,008	,147	,983

a. Dependent Variable: Sumscore PREST

b. Predictors in the Model: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN

c. Predictors in the Model: (Constant), Hoogst afgeronde opleiding, geslacht, AgeWN, Contractvorm

Additionele regressieanalyse t.b.v. mediatie inzetbaarheid

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sumscore EMPL_qual, Sumscore EMPL_quan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Contractvorm
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,132 ^a	,017	,012	,405

a. Predictors: (Constant), Sumscore EMPL_qual, Sumscore EMPL_quan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,975	2	,488	2,971	,053 ^b
	Residual	55,155	336	,164		
	Total	56,130	338			

a. Dependent Variable: Contractvorm
b. Predictors: (Constant), Sumscore EMPL_qual, Sumscore EMPL_quan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,086	,096		11,354	<,001
	Sumscore EMPL_quan	-,057	,040	-,105	-1,429	,154
	Sumscore EMPL_qual	,110	,046	,178	2,420	,016

a. Dependent Variable: Contractvorm

