

Beleidsvervreemding onder professionals in de geestelijke gezondheidszorg:

Een kwantitatieve analyse van het ontstaan van beleidsvervreemding gerelateerd aan Routine
Outcome Monitoring

Student: Hanneke Verheul
Studentnummer: s1084613
Radboud Universiteit Nijmegen
Faculteit der Managementwetenschappen
Opleiding Bestuurskunde
Masterthesis
Juli 2023
Begeleider: Dr. R.J. Van Druenen

Samenvatting

Door marktwerking in de geestelijke gezondheidszorg krijgen zorgprofessionals een nieuwe rol. In deze nieuwe rol heeft de professional minder autonomie en discretionaire ruimte, wat kan leiden tot beleidsvervreemding (Duyvendak et al., 2016). Beleidsvervreemding onder zorgprofessionals in de geestelijke gezondheidszorg is een groeiend probleem, dat de kwaliteit van zorg negatief beïnvloedt (Duyvendak et al., 2016; Okkersen, 2017; Tummers et al., 2009a). Het is van belang om meer inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan beleidsvervreemding. Dit onderzoek richt zich daarom op het identificeren van factoren die bijdragen aan beleidsvervreemding onder zorgprofessionals in de geestelijke gezondheidszorg. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag: “Welke factoren dragen bij aan de mate waarin professionals in de geestelijke gezondheidszorg beleidsvervreemding ervaren?”.

Het voornaamste doel van dit onderzoek is om inzicht te verkrijgen in het ontstaan van beleidsvervreemding in de geestelijke gezondheidszorg, specifiek gerelateerd aan Routine Outcome Monitoring als beleidsinstrument. De keuze voor het beleidsinstrument Routine Outcome Monitoring ligt voor de hand omdat dit instrument in de gehele sector wordt gebruikt. Routine Outcome Monitoring is als beleidsinstrument onlosmakelijk verbonden aan beleidsvervreemding, omdat dit instrument een onderdeel is van het gevoerde beleid, gericht op kwaliteitsmanagement. Beleidsvervreemding is hierdoor niet los te zien van Routine Outcome Monitoring, waardoor dit niet is meegenomen als onafhankelijke variabele, maar als het beleid waarvan de professionals kunnen vervreemden.

Als methode is er gebruikgemaakt van online enquêtes die zijn voorgelegd aan psychologen die werkzaam zijn in de geestelijke gezondheidszorg in Nederland en daarbij gebruikmaken van Routine Outcome Monitoring. Er is gekozen voor een gelegenheidssteekproef van 118 psychologen, waarbij deelnemers zijn geworven via het netwerk van de onderzoeker, LinkedIn en organisaties binnen de geestelijke gezondheidszorg. De methoden van dataverzameling bestaan uit online enquêtes met behulp van Qualtrics. De analyse van de verzamelde data is uitgevoerd met behulp van SPSS en omvat meervoudige lineaire regressieanalyse om de relatie tussen verschillende variabelen en beleidsvervreemding te onderzoeken.

Aangaande de resultaten blijken Public Service Motivation en subjectieve werkdruk geen significante voorspellers van beleidsvervreemding. Wel zijn leeftijd en organisatiegrootte significante voorspellers van zinloosheid, een van de dimensies van beleidsvervreemding. Oudere psychologen blijken eerder geneigd te zijn om zinloosheid te ervaren. Psychologen werkzaam bij een zeer grote organisatie (>1000 werknemers) blijken minder snel geneigd te zijn om zinloosheid te ervaren dan psychologen werkzaam bij een kleine organisatie (<50 werknemers).

Leeftijd en organisatiegrootte worden in dit onderzoek aangedragen als mogelijke verklarende variabelen die bijdragen aan het begrip van beleidsvervreemding. Voor de praktijk wijzen de resultaten van het onderzoek op het belang van het begrijpen van leeftijds- en generatie-effecten en het bieden van ondersteuning aan oudere psychologen. Wat betreft de wetenschappelijke relevantie draagt deze studie bij aan het bestaande onderzoek naar beleidsvervreemding, omdat er tot op heden weinig bekend is over

de oorzaken daarvan. Bovendien wijzen de resultaten op de invloed van organisatiestructuur en middelen bij het ontstaan van zinloosheid.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
1.1 Theoretische voorbeschouwing	5
1.2 Methodologische voorbeschouwing	6
1.3 Wetenschappelijke relevantie	7
1.4 Maatschappelijke relevantie	7
1.5 Leeswijzer	7
2. Beleidskader	9
2.1 Routine Outcome Monitoring	9
3. Theoretisch kader	12
3.1 Beleidsvervreemding	12
3.2 Public Service Motivation	16
3.3 Subjectieve werkdruk	18
3.4 Controlevariabelen	19
4. Methode	22
4.1 Strategie en steekproef	22
4.2 Methoden van dataverzameling	24
4.3 Validiteit en betrouwbaarheid	25
4.4 Operationalisatie	26
4.4.1 Beleidsvervreemding	26
4.4.2 Public Service Motivation	27
4.4.3 Subjectieve werkdruk	27
4.4.4 Controlevariabelen	28
4.5 Methoden van analyse	28
5. Resultaten	31
5.1 Beschrijvende resultaten	31
5.2 Verklarende resultaten	33
6. Discussie	36
6.1 Bevindingen	36
6.2 Implicaties	40
6.3 Beperkingen	41
6.4 Suggesties voor vervolgonderzoek:	43

1. Inleiding

Aanleiding

Door marktwerking in de geestelijke gezondheidszorg (ggz), komt de focus in het beleid steeds meer te liggen op meetbare resultaten aan de hand van cijfers, verantwoording en geld (ggz Nederland, 2017; Tummers, 2009b). Hierdoor ervaren professionals hoge administratieve lasten, waardoor ze minder tijd en aandacht voor de cliënten hebben dan voorheen. In deze nieuwe rol heeft de professional minder autonomie en discretionaire ruimte, waardoor zij minder invloed uit kunnen oefenen op de kwaliteit van hun geleverde dienst, in dit geval de zorg (Duyvendak et al., 2016). De professionals ervaren weerstand wat betreft het beleidsprogramma, omdat het volgens hen ten koste gaat van de kwaliteit van de zorg. Het beleid blijkt in de praktijk niet goed aan te sluiten op de behoeften van professionals, wat leidt tot beleidsvervreemding. De term beleidsvervreemding houdt in dat de professionals zich niet betrokken voelen bij het beleid dat hen direct beïnvloedt of waarvoor ze verantwoordelijk zijn (Tummers et al., 2009a). De professionals zouden onvoldoende worden meegenomen in de vorming, implementatie en invulling geven aan het beleidsprogramma. Daarnaast ervaren zij onvoldoende voordeel van het beleidsprogramma voor zowel hun cliënten als voor de maatschappij in bredere zin (Okkersen, 2017; Tummers et al., 2009a).

Beleidsvervreemding onder zorgprofessionals in de ggz is een groeiend probleem dat de kwaliteit van zorg kan beïnvloeden (Okkersen, 2017; Tummers, 2012a). Het is problematisch dat de professionals zich niet kunnen identificeren met het beleid en het beleidsvormingsproces. Zij hebben het gevoel dat het beleid niet aansluit bij hun praktijkervaring en hun waarden (Tummers, 2008; Tummers et al., 2008). Beleidsvervreemding leidt tot een verminderd welzijn onder zorgprofessionals (Usman et al., 2021), wat negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van de zorg (Awosoga et al., 2022). Het is daarom van belang om meer inzicht te verkrijgen in de factoren die bijdragen aan beleidsvervreemding en hoe dit kan worden aangepakt om de kwaliteit van zorg te verbeteren. Dit onderzoek richt zich op het identificeren van de belangrijkste factoren die bijdragen aan beleidsvervreemding onder zorgprofessionals in de ggz.

Wanneer er beleid wordt geïmplementeerd met kenmerken van performance management ervaren professionals eerder beleidsvervreemding (Tummers et al., 2008). In de ggz zou dit ook een rol kunnen spelen, aangezien kwaliteitsmanagement gericht op performance een grote rol speelt (Van Dooren et al., 2015). Als gevolg van “Het Bestuurlijk Akkoord Toekomst GGZ 2013-2014 is Routine Outcome Measurement (ROM) geïmplementeerd in de ggz, om de transparantie en kwaliteit van de ggz te verbeteren (Bohn Stafleu van Loghum, 2012). Dit is een kwaliteitssysteem dat routinematig de klachten, waarvoor cliënten onder behandeling zijn, meet aan de hand van vragenlijsten. Ondanks positieve geluiden over het gebruik van ROM (Carlier et al., 2012), wordt er al jarenlang kritiek geleverd op het gebruik van ROM. Zo zou er weinig empirische ondersteuning gevonden zijn voor de behandel-effectiviteit van ROM (Hafkenscheid, 2018), zouden de metingen subjectief en onvolledig zijn, en zijn zorgaanbieders aan de hand van de uitkomsten van ROM niet vergelijkbaar (Algemene

Rekenkamer, 2017). Ook zou de privacy van cliënten niet voldoende gewaarborgd kunnen worden, omdat gegevens van cliënten zonder toestemming doorgestuurd en gebruikt zouden worden.

Er zijn allerlei signalen dat het gebruik van ROM weinig zou doen voor de effectiviteit, transparantie en kwaliteit van de geleverde zorg (Hafkenscheid, 2018; Algemene Rekenkamer, 2017). Bovendien wordt er vooral gesproken over de negatieve effecten van het gebruik van ROM op de prestaties in zorg, maar niet zozeer over effecten op professionals. Hierin verschilt het huidige onderzoek van eerder onderzoek, aangezien het in dit onderzoek gaat om de ervaringen van zorgprofessionals wat betreft ROM. Beleidsvervreemding onder professionals in de ggz zou een mogelijk gevolg kunnen zijn van het gebruik van ROM, met daarbij ook andere problemen die daaruit voort kunnen komen. Door binnen de ggz te onderzoeken hoe beleidsvervreemding kan ontstaan die gerelateerd is aan ROM, kan inzicht verkregen worden in de oorzaken van het ontstaan van beleidsvervreemding. Ook kan hierdoor inzicht verkregen worden in hoe beleidsvervreemding zich manifesteert binnen de beleidscontext van ROM. Er zal verder worden ingegaan op ROM in hoofdstuk 2.

Het onderwerp van dit onderzoek is, zoals hierboven beschreven, beleidsvervreemding onder professionals in de ggz. De doelstelling van dit onderzoek is dus het verklaren van de mate van beleidsvervreemding die professionals in de ggz ervaren. Het onderzoek is verklarend van aard, waarbij de focus ligt op beleidsvervreemding. Hierbij is allereerst onderzocht in hoeverre de professionals in de ggz beleidsvervreemding ervaren. Om het fenomeen beleidsvervreemding te kunnen verklaren, is vervolgens inzichtelijk gemaakt welke factoren deze mate van beleidsvervreemding beïnvloeden. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag: “Welke factoren dragen bij aan de mate waarin professionals in de ggz beleidsvervreemding ervaren?”. Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

- 1) Wat wordt er vanuit literatuur verstaan onder beleidsvervreemding en uit welke dimensies bestaat dit fenomeen?
- 2) Welke factoren dragen volgens de literatuur bij aan beleidsvervreemding?
- 3) In hoeverre wordt er onder professionals in de ggz daadwerkelijk beleidsvervreemding ervaren?
- 4) Welke factoren verklaren in de praktijk beleidsvervreemding onder professionals in de ggz?

1.1 Theoretische voorbeschouwing

Voordat er verklaringen gegeven zijn voor het fenomeen, is er eerst een definitie geformuleerd van beleidsvervreemding. De hoeveelheid literatuur over beleidsvervreemding is beperkt, omdat dit een relatief nieuw concept is. Voor het definiëren van beleidsvervreemding is voornamelijk gebruik gemaakt van de theorie van Tummers (2009), die het fenomeen beleidsvervreemding heeft geïntroduceerd. Ook is de theorie van Blauner (1964) over werkvervreemding gebruikt, omdat de

theorie van beleidsvervreemding van Tummers (2009) voortkomt uit de theorie van werkvervreemding van Blauner.

Wat betreft verklarende factoren is er weinig onderzoek gedaan naar mogelijke oorzaken van beleidsvervreemding, waardoor er voortgebouwd is op bestaande literatuur over werkvervreemding. Public Service Motivation (PSM) is een andere mogelijke verklaring voor beleidsvervreemding. PSM is de neiging van iemand om voorkeur te geven aan publieke belangen en organisaties (Perry & Wise, 1990). Naar de relatie tussen PSM en beleidsvervreemding is echter nog geen onderzoek gedaan. Wel noemt Tummers (2017) dat de relatie tussen beleidsvervreemding en belangrijke bestuurskundige concepten onderzocht moet worden, zoals PSM. Zo zou er volgens Tummers een mogelijke relatie kunnen zijn tussen PSM en beleidsvervreemding, met name in de dimensie zinloosheid (2017).

Subjectieve werkdruk zou ook een mogelijke verklaring kunnen bieden voor het ontstaan van beleidsvervreemding. De subjectieve werkdruk gaat over hoe de persoon in kwestie de hoeveelheid werkzaamheden ervaart (Matthews et al., 2015; Matthews et al., 2020; Paxion et al., 2014). Er is daarbij voortgeborduurd op bestaande literatuur over werkvervreemding, aangezien er geen onderzoek is gedaan naar de relatie tussen subjectieve werkdruk en beleidsvervreemding. Ook zijn relevante controlevariabelen meegenomen. Deze variabelen staan niet op de voorgrond van dit onderzoek. Toch is ervoor gecontroleerd, omdat ze mogelijk beleidsvervreemding kunnen beïnvloeden. Om deze controlevariabelen in kaart te brengen is eveneens literatuur gebruikt over werkvervreemding.

1.2 Methodologische voorbeschouwing

Dit onderzoek heeft een kwantitatieve insteek, om te identificeren welke factoren beleidsvervreemding onder professionals in de ggz in de praktijk beïnvloeden. Als methode voor dataverzameling is er gekozen voor het afnemen van online enquêtes. Er bestaan verschillende enquêtes over beleidsvervreemding die zich, na aanpassing, goed lenen voor dit onderzoek, zoals Tummers' (2012a) vragenlijst. De vragenlijst van Tummers is in het verleden al aangepast, om te gebruiken voor onderzoek naar beleidsvervreemding met betrekking tot ROM (Okkersen, 2017). Daarnaast is de vragenlijst van Perry (1996) zeer bruikbaar om PSM te meten. Hiervan zijn ook versies beschikbaar met minder items, zoals de 4-itemsschaal van Vandenabeele & de Vries (2016). Deze 4-itemsschaal is daarom gebruikt om PSM te meten. De subjectieve werkdruk is gemeten aan de hand van één vraag over in hoeverre de persoon in kwestie een hoge werkdruk ervaart.

Wat betreft de casusselectie bestaat de steekproef uit professionals die werkzaam zijn in de ggz, die daarbij ook gebruik maken van ROM. Omdat deze populatie moeilijk bereikbaar is, is deze populatie bereikt door middel van een gelegenheidssteekproef. Hierbij is de vragenlijst verspreid via LinkedIn, maar ook zijn ggz-instellingen in Nederland benaderd om deel te nemen aan het onderzoek.

Als analysemethode is een lineaire regressieanalyse uitgevoerd. Op deze manier is in kaart gebracht welke factoren invloed hebben op beleidsvervreemding en zo ja, hoe sterk deze effecten zijn.

Beleidsvervreemding, de afhankelijke variabele, kent een interval-meetschaal, waarbij het nulpunt betekent dat er geen beleidsvervreemding wordt ervaren.

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Beleidsvervreemding is een relatief nieuw concept, waar nog weinig onderzoek naar is gedaan. De onderzoeken die al wel zijn gedaan naar beleidsvervreemding, gaan voornamelijk over de afbakening en definiëren van het fenomeen zelf, of de gevolgen van beleidsvervreemding. Er is zeer beperkte wetenschappelijke literatuur beschikbaar over de oorzaken van beleidsvervreemding. Hierdoor bouwt het huidige onderzoek voornamelijk voort op bestaande literatuur over werkvervreemding. Deze onderzoeken zijn echter niet uitgevoerd onder professionals in de ggz. Het huidige onderzoek kan daarom een relevante bijdrage leveren aan de wetenschappelijke kennis over hoe beleidsvervreemding ontstaat, met name bij professionals in de ggz.

1.4 Maatschappelijke relevantie

Het is van maatschappelijk belang om in kaart te brengen hoe beleidsvervreemding ontstaat onder professionals in de ggz. Beleidsvervreemding onder deze professionals lijkt alleen maar toe te nemen, met grote gevolgen voor de kwaliteit van de geleverde zorg (Okkersen, 2017). Door te onderzoeken welke factoren bijdragen aan beleidsvervreemding, kan inzicht verkregen worden in het ontstaan van beleidsvervreemding onder professionals in de ggz. Wanneer de oorzaken van beleidsvervreemding geïdentificeerd worden, kan dit bijdragen aan een beter begrip van de dynamiek tussen beleidsmakers en zorgprofessionals in de ggz. Hierdoor sluit het beleidsproces beter aan op de behoeften en ervaringen van zorgprofessionals. Ook kunnen er, aan de hand van gevonden oorzaken van beleidsvervreemding, strategieën ontwikkeld en onderzocht worden, waarmee beleidsvervreemding verminderd of voorkomen wordt. Het verminderen en voorkomen van beleidsvervreemding is van maatschappelijk belang, omdat dit de kwaliteit van de ggz ten goede komt (Awosoga et al., 2022; Usman et al., 2021). Hiermee kan dit onderzoek een waardevolle bijdrage leveren aan het verbeteren van de kwaliteit van zorg en het welzijn van zorgprofessionals in de ggz.

1.5 Leeswijzer

Het onderzoek begint met een verkenning van het beleidskader (H2), waarbij het specifieke beleidskader en het concept van ROM worden besproken. Het theoretisch kader (H3) definieert diverse concepten, waaronder beleidsvervreemding, PSM, subjectieve werkdruk en controlevariabelen en beschrijft onderlinge relaties tussen de variabelen. De methodologie (H4) omvat de gebruikte onderzoeksmethode, de onderzoeksstrategie en steekproefbeschrijving, methoden voor dataverzameling en de

operationalisatie van de concepten. Tevens is de toegepaste analysemethode beschreven, een meervoudige lineaire regressieanalyse. De resultaten (H5) worden gepresenteerd aan de hand van beschrijvende resultaten en verklarende resultaten. De discussie (H6) omvat een samenvatting van de resultaten, de belangrijkste bevindingen in relatie tot de bestaande literatuur, de implicaties van de onderzoeksresultaten, de beperkingen van het onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek.

2. Beleidskader

Inleiding

In dit hoofdstuk zal het beleidskader van dit onderzoek worden geschetst, door performance management, kwaliteitsmanagement en Routine Outcome Monitoring, ook wel ROM, te bespreken. Om het ontstaan van beleidsvervreemding onder professionals in de ggz te kunnen verklaren, is het van belang om het beleid waarvan de professionals kunnen vervreemden te bespreken. Het onderzoek is afgebakend door een kader te geven wat betreft het beleid waarbij de professionals beleidsvervreemding zouden kunnen ervaren. Op die manier kan het ontstaan van beleidsvervreemding verklaard worden aan de hand van het gebruik van ROM. Er zal in dit hoofdstuk worden ingegaan op het ontstaan en de doelen van het beleid ROM, waarna besproken zal worden hoe beleidsvervreemding gerelateerd is aan het beleid ROM.

2.1 Routine Outcome Monitoring

De ggz in Nederland heeft de afgelopen vijftien jaar te maken gehad met aanzienlijke veranderingen, waaronder de invoering van marktwerking. In 2006 is de zorgverzekeringswet ingevoerd, waarbij gereguleerde concurrentie zou moeten zorgen voor betaalbare zorg van goede kwaliteit. Ook zou het bijdragen aan de toegankelijkheid van de zorg (GGZ Nieuws, 2022).

Daarnaast is ook de nadruk steeds meer komen te liggen op *evidence-based practice* en *performance management* (Delespaul, 2015). Onder performance management worden alle activiteiten verstaan die als doel hebben om de effectiviteit en efficiëntie te verbeteren, met het oog op het behalen van een of meerdere doelen. Performance management kan betrekking hebben op de prestaties van een organisatie, afdeling, medewerkers of processen binnen een organisatie. Als gevolg hiervan wordt de nadruk gelegd op de meetbaarheid van resultaten, kostenvermindering, efficiëntie en effectiviteit. Kwaliteitsmanagement is een belangrijk aspect van performance management in de ggz (Van Dooren et al., 2015). Door te focussen op bovengenoemde aspecten, zoals efficiëntie, wordt geprobeerd de prestaties van de ggz te verbeteren (Daniels & Daniels, 1989).

In de ggz is deze nadruk op meetbare uitkomsten, efficiëntie en effectiviteit terug te zien in ROM (Nugter & Buwalda, 2012). ROM is een beleidsinstrument vanuit performance management, gericht op kwaliteitsmanagement, waarmee systematisch data wordt verzameld over behandelingen in de curatieve ggz. De curatieve ggz is psychische zorg gericht op herstel en dus het verminderen van symptomen. ROM is een evaluatiemethode, met als doel het verbeteren van de effectiviteit van de behandelingen. Dit betreft het herhaaldelijk documenteren van de behandeluitkomsten van cliënten, waarbij vragenlijsten door de cliënten zelf of door de behandelaar worden ingevuld. De intervallen van de meetmomenten zijn voorafgaand vastgesteld. Over het algemeen vinden de metingen plaats aan het begin en aan het einde van het behandeltraject. Bij langdurige trajecten kunnen extra meetmomenten

plaatsvinden. Door de klachten bij de verschillende metingen te vergelijken, wordt de effectiviteit van de behandeling bepaald (De Beurs et al., 2011).

Bij de invoering van ROM zijn er vier doelen opgesteld (Van Hees et al., 2011). Het eerste doel is het systematisch evalueren van de behandeling aan de hand van de informatie over de effectiviteit. ROM biedt handvatten voor deze systematische evaluatie. Het tweede doel van ROM is om te leren als organisatie van andere organisaties. Wanneer een organisatie bijvoorbeeld afwijkt van de landelijke gemiddelde effectiviteit, kan de desbetreffende organisatie achterhalen hoe dit komt. Het derde doel van ROM is het doen van wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van behandelingen. Door middel van onderzoek zouden de behandelingen verbeterd kunnen worden. Het vierde en laatste doel van ROM is het afleggen van verantwoording aan zorgverzekeraars. Met het oog op transparantie moeten ggz-instellingen hun voor- en nametingen aanleveren aan de organisatie Stichting Benchmark GGZ (SBG). De organisaties delen deze gegevens vervolgens met de zorgverzekeraars om ggz-instellingen te kunnen vergelijken, ook wel benchmarking genoemd. De zorgverzekeraars kunnen hierop hun keuzes wat betreft zorginkoop baseren (Van Hees et al., 2011).

In 2017 kwam er kritiek op de werkwijze van SBG, die niet zou voldoen aan de privacywetgeving. De bestaande database met data verkregen vanuit ROM-metingen werd verwijderd. SBG is verdwenen en opgegaan in 'Alliantie Kwaliteit in de ggz' (Akwa ggz). Ook werd het gebruik van ROM stilgezet, wat na de verwijdering van de dataset is hervat. Sindsdien is het nog wel verplicht om ROM-vragenlijsten af te nemen in de curatieve ggz, maar niet meer om gegevens aan te leveren voor benchmarking. Alle psychologen werkzaam in de curatieve ggz maken gebruik van ROM. Het is landelijk bepaald welke vragenlijsten gebruikt kunnen worden. Per organisatie kunnen de regels en toepassingen van ROM verschillen (ggz.nl, 2019).

Ondanks dat het leveren van gegevens niet meer verplicht is, is er nog steeds kritiek op performance management en het gebruik van ROM. Het afnemen van de vragenlijsten is namelijk nog wel verplicht. Tummers stelt dat performance management mogelijk gerelateerd is aan beleidsvervreemding (Tummers et al., 2009b). Binnen de context van performance management kunnen professionals zinloosheid ervaren, omdat de economische waarden prioriteit krijgen. Hierdoor kan de focus veel komen te liggen op meetbaarheid van resultaten, efficiëntie en voorspelbaarheid. Bestaande waarden, zoals vertrouwen, vakmanschap, innovatie, autonomie en creativiteit hebben plaats moeten maken voor deze nieuwe economische waarden, waardoor er een shift ontstaat. Omdat waarden die voor de professionals belangrijk zijn minder prioriteit krijgen, zullen zij zinloosheid ervaren (Tummers et al., 2009b).

Wanneer beleid gericht is op performance management, ervaren professionals volgens Tummers et al. (2009b) eveneens een hogere mate van machteloosheid. Overmatig performance management gaat vaak gepaard met overmatige strenge regelgeving en grote nadruk op het produceren van resultaten. Door deze strenge regels en hoge druk kunnen professionals het gevoel krijgen dat ze geen invloed kunnen uitoefenen of beslissingsbevoegdheid hebben met betrekking tot de uitvoering van

het beleid. De professionals hebben door het gebrek aan invloed het gevoel machteloos te staan tegenover het performance gerichte beleidsprogramma (Tummers et al., 2009b).

Tevens ervaren professionals volgens Tummers et al. (2009b) rolconflicten in de context van performance management . De organisatielogica geeft namelijk prioriteit aan economische waarden, zoals efficiëntie en productiviteit. Waarden zoals keuzevrijheid en professionele autonomie, die voortkomen uit de cliëntlogica en professionele logica, krijgen hierdoor minder aandacht, waardoor de professionals meer rolconflicten ervaren (Tummers et al., 2009b).

Eveneens blijkt uit literatuur dat er binnen de context van ROM beleidsvervreemding onder professionals kan ontstaan (Okkersen, 2017). Professionals die in hun werk ROM-metingen moeten uitvoeren geven aan zich vervreemd te voelen van ROM. Zo ervaren zij machteloosheid, omdat zij weinig inspraak hebben in het gebruik van ROM. Ook zou ROM veel tijd in beslag nemen, die de professionals liever hadden besteed aan de behandeling van cliënten. ROM zou onvoldoende bijdragen aan de effectiviteit van de behandeling, waardoor de professionals zinloosheid ervaren (Okkersen, 2017).

Kortom, heeft ROM als beleidsinstrument nog steeds een grote rol binnen beleid gericht op kwaliteitsmanagement in de ggz . Volgens Tummers et al. (2009b) is er sprake van beleidsvervreemding onder professionals werkzaam in de ggz, wanneer beleid gericht is op performance management . Tummers et al. (2009b) beschouwen performance management en het daaruit voortkomende kwaliteitsmanagement als de context waarin het onderzoek plaatsvindt, maar daarnaast ook als mogelijke oorzaken van beleidsvervreemding. Dit huidige onderzoek onderscheidt zich echter van het eerdere onderzoek van Tummers et al. (2009b), omdat het specifiek onderzoek is naar beleidsvervreemding gerelateerd aan het gebruik van ROM. Binnen dit onderzoek is ROM niet beschouwd als een afzonderlijke onafhankelijke variabele, omdat ROM een onderdeel is van het performance management beleid dat zich richt op kwaliteitsmanagement. Dit betekent dat ROM in dit onderzoek is beschouwd als beleid. Aangezien beleidsvervreemding impliceert dat professionals zich losgekoppeld voelen van het beleid, is het beleid onlosmakelijk verbonden met de mate van beleidsvervreemding. Dit betekent dat ROM ook vanzelfsprekend verbonden is met de mate van beleidsvervreemding in dit onderzoek. Daarom zijn het beleid en de mate van beleidsvervreemding niet afzonderlijk meegenomen, omdat ze met elkaar verweven zijn. ROM, als beleidsinstrument binnen het kwaliteitsgerichte performancemanagement, vormt in dit onderzoek het beleid waarvan zorgprofessionals zich kunnen vervreemden en is daarmee verbonden met de afhankelijke variabele van dit onderzoek, namelijk beleidsvervreemding.

3. Theoretisch kader

Inleiding

In dit hoofdstuk zal uitgebreid worden ingegaan op het theoretische kader dat betrekking heeft op beleidsvervreemding. Daarbij zal in eerste instantie worden stilgestaan bij de betekenis van beleidsvervreemding en de dimensies waaruit dit fenomeen bestaat, om zo een antwoord te kunnen geven op de eerste deelvraag: “Wat wordt er verstaan onder beleidsvervreemding en uit welke dimensies bestaat dit fenomeen?”. Vervolgens zal er dieper worden ingegaan op de factoren die volgens de literatuur bijdragen aan beleidsvervreemding, om zo ook de tweede deelvraag, “Welke factoren dragen volgens de literatuur bij aan beleidsvervreemding?”, te kunnen beantwoorden. Door deze theoretische kaders uitvoerig te behandelen, zal een beter begrip worden verkregen van de complexiteit van beleidsvervreemding en de factoren die hieraan bijdragen.

3.1 Beleidsvervreemding

Beleidsvervreemding is geïntroduceerd door Lars Tummers (2009). Tummers bouwt hiermee voort op de theorie over werkvervreemding. Binnen de theorie van werkvervreemding wordt er onderscheid gemaakt tussen het daadwerkelijk bezitten van productiemiddelen of resultaten van werk en de subjectieve ervaring van werkvervreemding. De theorie van beleidsvervreemding komt voort uit de subjectieve benadering van werkvervreemding. Een bekende theorie over subjectieve werkvervreemding is de theorie van Blauner. Blauner (1964) definieert binnen deze subjectieve benadering werkvervreemding als een fenomeen waarbij werknemers zich losgekoppeld voelen van het werkproces en de producten of diensten die zij produceren. Blauner onderscheidt binnen werkvervreemding drie dimensies: machteloosheid, zinloosheid en sociale isolatie. Werknemers ervaren machteloosheid wanneer zij het idee hebben geen invloed te kunnen uitoefenen op hun werk. Zinloosheid ervaren zij wanneer ze niet zien hoe hun werk bijdraagt aan het grote geheel, bijvoorbeeld omdat taken te ver zijn opgedeeld. Werknemers ervaren sociale isolatie wanneer zij weinig contact hebben met hun collega's en weinig ondersteuning ervaren. (Blauner, 1964).

Tummers et al. (2009) hebben dit in grote lijnen overgenomen en aangepast. Zij stellen dat de twee concepten vergelijkbaar zijn, maar dat beleidsvervreemding gaat over het beleidsproces in plaats van het werkproces of de geproduceerde producten of diensten. Professionals vervreemden van het beleidsproces door dezelfde mechanismen die leiden tot werkvervreemding. Werknemers kunnen zich namelijk vervreemd voelen van hun werk wanneer ze het gevoel hebben dat ze geen controle hebben over hun werk, geen inspraak hebben in de besluitvorming en geen betekenisvolle bijdrage kunnen leveren. Deze mechanismen kunnen ook leiden tot beleidsvervreemding (Tummers et al., 2009a).

Beleidsvervreemding heeft overeenkomsten met werkvervreemding wat betreft de achterliggende mechanismen, maar ook wat betreft de onderliggende dimensies. Beleidsvervreemding

wordt gedefinieerd door Tummers als de mate waarin professionals zich vervreemd voelen ten opzichte van het beleid van de organisatie waarvoor de professionals werkzaam zijn. Beleidsvervreemding houdt in dat zij een cognitieve ontkoppeling ervaren met het beleid dat op hen van toepassing is, omdat zij het gevoel hebben dat zij geen controle hebben hierover (Tummers et al., 2009). De professionals voelen zich niet langer betrokken bij de achterliggende doelen en waarden van het beleid (Tummers, 2012a). Volgens Tummers (2009a) bestaat dit concept uit drie dimensies, namelijk machteloosheid, zinloosheid en rolconflict. De eerste twee dimensies, machteloosheid en zinloosheid, hebben veel raakvlakken met de dimensies van werkvervreemding. Tummers heeft dit bij beleidsvervreemding echter gericht op beleid in plaats van werk. De laatste dimensie van werkvervreemding, sociale isolatie, heeft Tummers vervangen door een nieuwe dimensie, namelijk rolconflict (Tummers et al., 2009a).

Machteloosheid wordt door Tummers (2008) omschreven als de mate waarin de professional zich gecontroleerd en gemanipuleerd voelt door andere mensen of door een systeem. In dit geval is het systeem het beleidsprogramma. De professionals hebben het idee dat zij geen invloed kunnen uitoefenen op het beleidsprogramma dat zij uitvoeren (Tummers, 2009a). Machteloosheid wordt opgedeeld in de componenten strategische machteloosheid, tactische machteloosheid en operationele machteloosheid. Strategische machteloosheid wordt gedefinieerd als de door de professionals ervaren invloed op de inhoud van het beleid. Het gaat hierbij om de richting die de organisatie wil inslaan wat betreft de invulling van het beleid. Weinig ervaren invloed duidt op een hoge mate van strategische machteloosheid (Tummers, 2009a). Tactische machteloosheid gaat over de door de professionals ervaren invloed op de implementatie van het beleid. Een voorbeeld hiervan is het omzetten van beleidsdoelen in concrete prestatiedoelen, zoals outputcriteria en het implementeren van ROM. Het gaat dus om welke strategie de organisatie wil gebruiken om een doel te bereiken. Weinig ervaren invloed duidt op een hoge mate van tactische machteloosheid (Tummers, 2009a). De laatste component, operationele machteloosheid, wordt gedefinieerd als de door de professionals ervaren invloed op het daadwerkelijk werkproces. Dit betreft de mate van discretie die professionals ervaren in hun werk (Tummers, 2009a). Operationele machteloosheid kan worden gezien als het tegenovergestelde van autonomie of discretie. Weinig ervaren invloed duidt hier op een hoge mate van operationele machteloosheid (Tummers, 2009a).

Zinloosheid wordt door Tummers (2009a) gedefinieerd als de mate waarin professionals het gevoel hebben dat hun werkzaamheden bijdragen aan het behalen van een hoger, maatschappelijk doel. Tummers onderscheidt hierin drie componenten: strategische zinloosheid, tactische zinloosheid en operationele zinloosheid. Strategische zinloosheid wordt gedefinieerd als de mate waarin de professionals de beleidsdoelen zinloos vinden. De professionals zien dus het nut niet in van de strategie van de organisatie (Tummers, 2009a). Tactische zinloosheid gaat over de mate waarin de professionals de uitwerking van het beleid ervaren als zinloos. De professionals zien hierbij dus het nut van de invulling van het beleid niet in (Tummers, 2009a). De laatste component, operationele zinloosheid, gaat over de mate waarin de professionals hun eigen werkzaamheden ervaren als zinloos. Zij nemen de daadwerkelijke uitvoering van het beleid dus waar als zinloos (Tummers, 2009a).

In onderzoek van Okkersen (2017) wordt een ander perspectief gegeven op zinloosheid. Binnen het onderzoek van Okkersen wordt zinloosheid namelijk opgedeeld in twee componenten, in plaats van drie. Deze twee componenten zijn zinloosheid voor de maatschappij en zinloosheid voor de cliënt. Zinloosheid voor de maatschappij gaat dus om de mate waarin de professional vindt en ziet dat het beleid zinnig is voor de maatschappij in het algemeen. Zinloosheid voor de cliënt gaat over de mate waarin de professional vindt en ziet dat het beleid zinnig is voor de cliënten. In dit onderzoek is deze benadering van Okkersen (2017) toegepast.

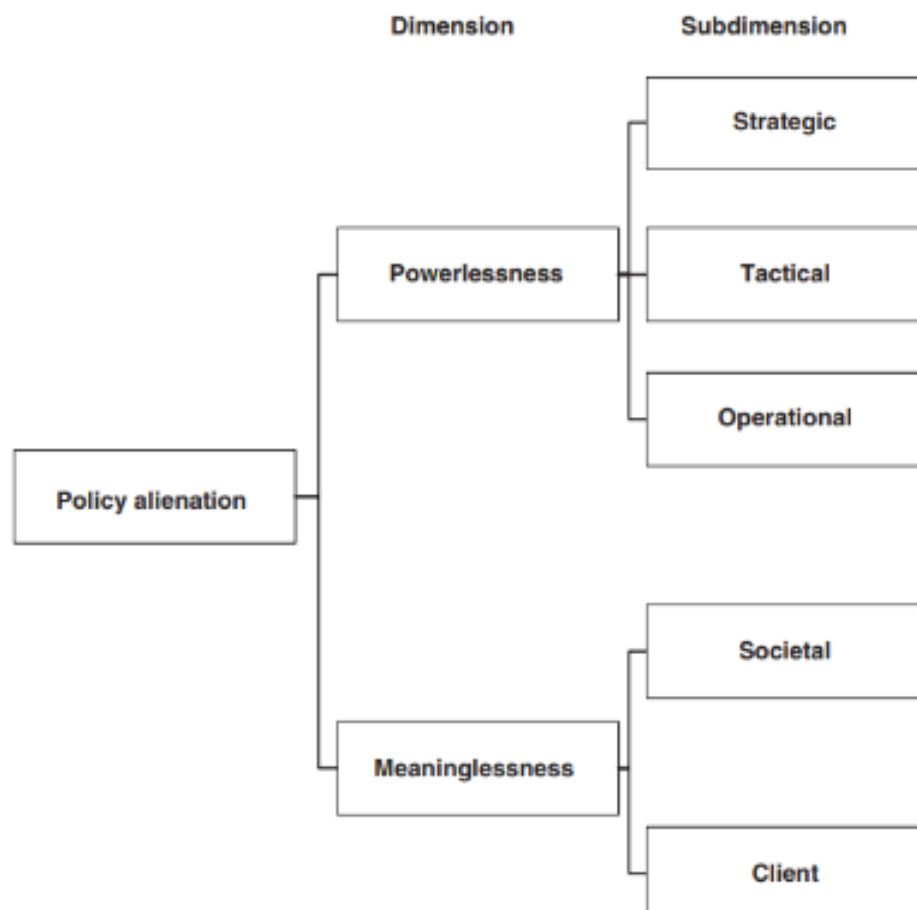
Rolconflict wordt door Tummers (2009a) gedefinieerd als het fenomeen waarbij professionals ervaren dat verschillende logica's waarmee zij te maken hebben, niet verenigbaar zijn met elkaar. Tummers onderscheidt vier verschillende logica's, namelijk institutionele logica, organisatielogica, professionele logica en cliëntlogica. Institutionele logica heeft betrekking op de eisen die gelinkt zijn aan het beleidsprogramma, terwijl organisatielogica zich richt op de regelgeving die als doel heeft dat het beleidsprogramma juist wordt uitgewerkt. Professionele logica heeft betrekking op de eisen van professioneel handelen, terwijl cliëntlogica zich richt op de waarden en eisen richting de overheid van burgers als cliënten. In de literatuur wordt beschreven dat deze verschillende logica's elkaar soms tegenspreken en conflicteren, waardoor professionals zich in een rolconflict kunnen bevinden (Tummers, 2009a). Dit kan leiden tot gevoelens van onzekerheid, frustratie en ontevredenheid bij professionals (Bakker, Schaufeli, Sixma, & Bosveld, 2001).

Als voetnoot in zijn onderzoek naar een meetschaal om beleidsvervreemding te meten, (Tummers, 2009) geeft Tummers een aanvulling op zijn eerdere onderzoek (Tummers et al., 2009a). Rolconflict werd, zoals hierboven, in eerder werk vooral gezien als een dimensie van het concept beleidsvervreemding. Hier komt Tummers op terug, omdat rolconflict ook een gevolg zou zijn van de dimensies machteloosheid en zinloosheid. Uit dit onderzoek (Tummers, 2009) kwam inderdaad naar voren dat wanneer professionals een hogere mate van zinloosheid en machteloosheid ervaren, zij meer rolconflicten ervaren. Hierna heeft Tummers besloten om rolconflict in vervolgonderzoek enkel mee te nemen als een gevolg van beleidsvervreemding. Andere redenen om de dimensie rolconflict weg te laten, zijn het feit dat andere literatuur (DeHart-Davis & Pandey, 2005; Kanungo, 1982) rolconflict ook niet meeneemt als dimensie van beleidsvervreemding en dat twee dimensies zorgt voor een beknopt en overzichtelijk kader. In dit onderzoek worden daarom ook enkel zinloosheid en machteloosheid meegenomen als dimensies beleidsvervreemding. Er is, net als in eerdere onderzoeken ervoor gekozen om rolconflict buiten beschouwing te laten. Rolconflict is hierin dus niet meegenomen, omdat de dimensies machteloosheid en zinloosheid voldoende blijken om beleidsvervreemding te meten (Tummers, 2009). De meegenomen dimensies en subdimensies van beleidsvervreemding zijn weergegeven in figuur 7.

In bestaande literatuur wordt voornamelijk aandacht besteed aan de gevolgen van beleidsvervreemding. Verschillende gevolgen van beleidsvervreemding worden dan ook genoemd in bestaande literatuur, waarbij aangetoond wordt dat dit fenomeen aanzienlijke gevolgen kan hebben op diverse niveaus van een organisatie of beleidscontext. Zoals hierboven al genoemd, kan

beleidsvervreemding ertoe leiden dat professionals meer rolconflicten ervaren. Zo zou een hogere mate van zowel machteloosheid als zinloosheid ervoor zorgen dat zij eerder een rolconflict ervaren, maar ook dat zij er minder goed mee weten om te gaan. Daarnaast leidt een hoge mate van beleidsvervreemding onder professionals ertoe dat zij minder bereid zijn om nieuw beleid te implementeren (Tummers et al., 2015). Wanneer professionals beleidsvervreemding ervaren, zullen zij zich eerder verzetten tegen veranderingen en nieuw beleid. Vooral wanneer zij machteloosheid ervaren, een van de dimensies van beleidsvervreemding (Tummers, 2009a) zullen zij zich meer verzetten tegen veranderingen. Als zij het idee hebben dat zij juist invloed hebben op het beleid, zullen ze eerder openstaan voor veranderingen (Tummers, 2012b). Daarnaast leidt beleidsvervreemding tot verminderde betrokkenheid en motivatie onder de professionals. Indien professionals zich vervreemd voelen van het beleid, kan dit hun betrokkenheid bij hun werk en hun motivatie verminderen (Tummers, 2011). Dit leidt vervolgens tot lagere werktevredenheid (Tummers, 2011) en een verminderd welzijn onder professionals (Usman et al., 2021). Ook leidt beleidsvervreemding tot een lagere productiviteit van professionals en verminderde prestaties. Wanneer professionals niet begrijpen waarom bepaalde beleidsmaatregelen worden genomen of hoe ze moeten worden geïmplementeerd, kunnen ze moeite hebben om hun taken goed uit te voeren (Kartal, 2018). Wanneer de professional minder betrokken en productief is, zal de kwaliteit van de geleverde dienst verslechteren (Sharma, Patterson, 1999; Pandey et al., 2020). In tegenstelling tot de

Figuur 7: Dimensies beleidsvervreemding, Tummers (2012a)



eerder genoemde auteurs, ligt de focus van dit onderzoek niet op de gevolgen van beleidsvervreemding onder professionals. In plaats daarvan richt dit onderzoek zich op het vinden van verklaringen voor het ontstaan van beleidsvervreemding, wat nog niet eerder is onderzocht. In de volgende paragrafen worden verschillende mogelijke verklaringen voor het ontstaan van beleidsvervreemding gepresenteerd. Deze verklaringen zijn gebaseerd op bestaande literatuur over beleidsvervreemding of naastgelegen concepten, zoals werkvervreemding. Door deze verklaringen te onderzoeken, kan een dieper inzicht verkregen worden van de oorzaken van beleidsvervreemding gerelateerd aan het beleid van ROM.

3.2 Public Service Motivation

Uit literatuur blijkt dat Public Service Motivation (PSM) mogelijk van invloed zou kunnen zijn op ervaren beleidsvervreemding (Tummers, 2017). De grondleggers van PSM, Perry & Wise (1990) definiëren PSM als “an individual’s predisposition to respond to motives grounded primarily or uniquely in public institutions or organizations” (p. 368). PSM kan worden omschreven als de neiging van iemand om voorkeur te geven aan publieke belangen en organisaties. Hierbij wordt de waarde van het publieke belang erkend en krijgt deze voorrang ten opzichte van persoonlijke of private belangen. Dit houdt in dat de persoon in kwestie het algemeen belang wil dienen en gemotiveerd raakt van het leveren van een bijdrage aan de maatschappij. Het is dus een vorm van motivatie die voortkomt uit een verantwoordelijkheidsgevoel en maatschappelijke betrokkenheid (Perry, 2000). Mensen die een hoge mate van PSM hebben, zijn eerder geneigd om in de publieke sector te werken om zo een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij (Carpenter, et al., 2012).

PSM is een multidimensioneel concept, waarvan de typologie door Perry (1996) veruit het meest wordt gebruikt. In deze typologie worden vier dimensies onderscheiden, namelijk: affiniteit met politiek en beleid, publieke interesse, compassie en zelfopoffering. Deze dimensies staan niet volledig op zichzelf en overlappen met elkaar, waardoor er geen hard onderscheid kan worden gemaakt in deze dimensies (Perry, 1996). Een alomvattende definitie van PSM, waarin alle dimensies worden meegenomen, luidt: ‘the belief, values and attitudes that go beyond self-interest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate’ (Vandenabeele, 2007).

Een belangrijk theoretisch perspectief op PSM is de sociale uitwisselingstheorie. Deze theorie stelt dat mensen die in de publieke sector werken, geneigd zijn om meer gemotiveerd te zijn om te werken vanuit een gevoel van verantwoordelijkheid en verplichting ten opzichte van de samenleving, in plaats van andere dingen, zoals financiële prikkels (Ugaddan & Park, 2017; Gould-Williams & Davies, 2005). Daarnaast geeft ook de zelfdeterminatietheorie een belangrijke benadering van PSM, waarin gesteld wordt dat mensen autonomie, competentie en sociale verbondenheid nodig hebben. Zij zouden in de publieke sector vervuld kunnen worden in deze behoeften (Corduneanu et al., 2020).

Tot op heden is er nog geen onderzoek gedaan naar de relatie tussen PSM en beleidsvervreemding of werkvervreemding. Wel is er een vermoedelijke relatie tussen PSM en

beleidsvervreemding. Zo zou er volgens Tummers (2017) een mogelijke relatie kunnen zijn en dan met name met de dimensie zinloosheid. Tummers heeft dit verband dus eerder gesuggereerd, maar niet onderzocht. Dit is het eerste onderzoek naar de relatie tussen PSM en beleidsvervreemding, waarin de verwachtingen van Tummers getoetst zijn. Ondanks dat er geen onderzoek is gedaan naar PSM in relatie tot beleidsvervreemding of werkvervreemding, is er wel onderzoek gedaan naar naastgelegen concepten van PSM, zoals prosociale motivatie. Prosociale motivatie is de neiging om te handelen in het belang van anderen, door bijvoorbeeld vriendelijk te zijn en anderen te helpen. Sommige onderzoekers zien PSM als een specifieke vorm van prosociale motivatie, die gerelateerd is aan publieke dienstverlening (Andersen et al., 2018). Ook blijken er verschillende overeenkomsten te zijn tussen PSM en prosociale motivatie. Een belangrijke overeenkomst is dat beide vormen van motivatie gericht zijn op anderen, in plaats van eigen geluk of gewin. De motivatie komt voort uit het idee om iets te doen in het voordeel van anderen. Daarnaast zijn allebei de vormen van motivatie gerelateerd aan hoe mensen de publieke sector zien. Mensen met meer prosociale motivatie of PSM zien werken in de publieke sector als een manier om bij te dragen aan algemeen belang (Ritz et al., 2020). Ook zijn mensen met meer prosociale motivatie, net als met meer PSM, eerder geneigd om in de publieke sector te werken (Banuri & Keefer, 2016).

Er is geen onderzoek gedaan naar de relatie tussen prosociale motivatie en beleidsvervreemding in algemene zin. De relatie tussen prosociale motivatie en beleids- of werkvervreemding lijkt echter niet eenduidig. Enerzijds blijkt uit onderzoek dat er een relatie tussen prosociale motivatie en waargenomen zinvolheid bestaat, waarbij deze factoren elkaar kunnen versterken. Meer prosociale motivatie zou er namelijk voor zorgen dat de professional in kwestie meer waarde hecht aan zinvolheid van beleid. Prosociale motivatie zou bijvoorbeeld de invloed van waargenomen zinvolheid versterken als het gaat om de implementatiebereidheid van professionals wat betreft nieuw beleid (Van der Voet, et al., 2017). Dit zou kunnen betekenen dat meer prosociale motivatie leidt tot meer beleidsvervreemding. Anderzijds blijkt uit onderzoek dat er een mogelijke relatie is tussen prosociale motivatie en de mate waarin professionals werkvervreemding ervaren. Zo blijkt dat een hoge mate van werkvervreemding gerelateerd is aan een lagere mate van prosociale motivatie (Hornung, 2010). Een hoge mate van prosociale motivatie zou dan juist gerelateerd zijn aan een lage mate van beleidsvervreemding.

Eveneens is er onderzoek gedaan naar de relatie tussen autonomie en prosociale motivatie, een naastgelegen concept van PSM (Gagné, 2003). Machteloosheid, een van de dimensies van beleidsvervreemding, kan worden gezien als de afwezigheid van autonomie, waardoor dit relevant kan zijn. Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de concepten autonomie en prosociale motivatie aan elkaar gerelateerd zijn. Wel is het onduidelijk hoe deze relatie er precies uitziet. (Gagné, 2003; Cai et al., 2019; Pavey et al., 2011).

Bovengenoemde literatuur over prosociale motivatie, beleidsvervreemding en werkvervreemding laat zien dat er een mogelijk verband is tussen PSM en beleidsvervreemding. Wel is het onduidelijk hoe dit verband er precies uitziet. Het is onduidelijk of meer PSM zal leiden tot meer of minder beleidsvervreemding. Dit leidt tot de volgende hypotheses:

H1a: Een hogere mate van PSM, leidt tot een hogere mate van beleidsvervreemding.

H1b: Een hogere mate van PSM, leidt tot een lagere mate van beleidsvervreemding.

H2a: Een hogere mate van PSM, leidt tot een hogere mate van machteloosheid.

H2b: Een hogere mate van PSM, leidt tot een lagere mate van machteloosheid.

H3a: Een hogere mate van PSM, leidt tot een hogere mate van zinloosheid.

H3b: Een hogere mate van PSM, leidt tot een lagere mate van zinloosheid.

3.3 Subjectieve werkdruk

Uit onderzoek blijkt dat er een relatie bestaat tussen werkdruk en werkvervreemding (Kalekin-Fishman, 1986; Miles-Tapping, 1992). Werkdruk kan in algemene zin worden gedefinieerd als de interactie tussen de eisen van de werkzaamheden en de capaciteiten van de werknemer (Gopher & Donchin, 1986). Werkdruk bestaat uit twee elementen, namelijk kwalitatieve en kwantitatieve werkdruk. Kwantitatieve werkdruk gaat over de hoeveelheid werkzaamheden en kwalitatieve werkdruk gaat over de complexiteit van werkzaamheden (Bowling & Kirkendall, 2012). Daarnaast kan er onderscheid worden gemaakt tussen objectieve werkdruk en subjectieve werkdruk. Objectieve werkdruk gaat over de meetbare hoeveelheid werk die verricht moet worden, zoals het aantal taken die uitgevoerd moeten worden (Fishbein et al., 2020). De subjectieve werkdruk gaat over hoe de persoon in kwestie de hoeveelheid werkzaamheden ervaart (Matthews et al., 2015; Matthews et al., 2020; Paxion et al., 2014).

Uit onderzoek blijkt dat er een relatie bestaat tussen werkdruk en werkvervreemding (Kalekin-Fishman, 1986; Miles-Tapping, 1992). Werkvervreemding is, zoals eerder genoemd, een naastgelegen concept van beleidsvervreemding. Vooral subjectieve werkdruk lijkt van invloed te zijn op werkvervreemding. Zo blijkt uit onderzoek dat een hoge subjectieve werkdruk kan leiden tot werkvervreemding (Kalekin-Fishman, 1986; Miles-Tapping, 1992). Werknemers die een hoge mate van werkdruk ervaren, zijn eerder geneigd om zich vervreemd te voelen van hun werkzaamheden (Cui et al., 2022). Een hoge werkdruk kan namelijk leiden tot een gebrek aan betrokkenheid bij beleidsveranderingen, wat kan leiden tot vervreemding van beleid (Miles-Tapping, 1992).

Uit onderzoek is gebleken dat de relatie tussen subjectieve werkdruk en werkvervreemding twee kanten op werkt. Meer subjectieve werkdruk leidt niet alleen tot meer werkvervreemding. Ook blijkt dat het verminderen van subjectieve werkdruk leidt tot een vermindering van werkvervreemding. Zo is werkdruk een aangrijpingspunt voor effectief gebleken interventies om beleidsvervreemding te

verminderen of te voorkomen. Om werkvervreemding te verminderen werd gepoogd de werkdruk onder werknemers te verlagen (Mohamed et al., 2022).

Bovengenoemde literatuur laat zien dat er een verband is tussen subjectieve werkdruk en werkvervreemding. Aangezien werkvervreemding veel overeenkomsten heeft met beleidsvervreemding werd er een soortgelijk verband verwacht met beleidsvervreemding. Zo zou meer subjectieve werkdruk gerelateerd zijn aan meer beleidsvervreemding. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

H4: Een hogere mate van subjectieve werkdruk, leidt tot een hogere mate van beleidsvervreemding.

H5: Een hogere mate van subjectieve werkdruk, leidt tot een hogere mate van machteloosheid.

H6: Een hogere mate van subjectieve werkdruk, leidt tot een hogere mate van zinloosheid.

3.4 Controlevariabelen

In dit onderzoek is er in de analyse gecontroleerd op factoren waarvan de verwachting is dat zij van invloed zijn op beleidsvervreemding onder professionals. Dit betreft zowel enkele demografische kenmerken, als factoren gerelateerd aan het werk. Zo is er gecontroleerd voor *geslacht*, omdat er een mogelijke relatie kan zijn tussen beleidsvervreemding en geslacht. Er is tot heden geen onderzoek gedaan naar deze relatie, maar wel naar de relatie tussen werkvervreemding en geslacht. De resultaten hiervan zijn wisselend. Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat er een relatie zou zijn tussen werkvervreemding en geslacht (Kalekin-Fishman, 1986; Khan et al., 2019; Leiter, 1985; Stetz & Kulpa, 1984). Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen en mannen verschillen in de mate van werkvervreemding, een naastgelegen concept van beleidsvervreemding, die zij ervaren (Stetz & Kulpa, 1984; Kalekin-Fishman, 1986). Dit verschil is het grootst binnen de dimensie machteloosheid (Leiter, 1985). In andere onderzoeken (Ber & Cour, 2022; Yıldız, & Şaylıkay, 2014) is er juist geen relatie gevonden tussen werkvervreemding en geslacht. Omdat deze relatie niet eenduidig is, maar er wel aanwijzingen zijn voor een mogelijk verband is geslacht meegenomen in dit onderzoek. Vanwege een gebrek aan theoretische basis, aangezien geslacht in voorgaand onderzoek enkel werd meegenomen als controlevariabele, is geslacht ook in dit onderzoek opgenomen als controlevariabele.

Daarnaast is ook *leeftijd* meegenomen als controlevariabele, omdat uit onderzoek blijkt dat deze factor de mate van werkvervreemding kan beïnvloeden. De relatie tussen leeftijd en vervreemding is weliswaar niet eenduidig. Er is echter geen onderzoek naar beleidsvervreemding waarin leeftijd is meegenomen als onafhankelijke variabele. Wel is er onderzoek gedaan naar de relatie tussen leeftijd en werkvervreemding. Zo zouden volgens onderzoek uit 1974 jonge mensen (gemiddeld 18 jaar) de meeste vervreemding ervaren, de middelste groep (gemiddeld 44 jaar) het minste en zit de oudere groep (gemiddeld 76) daar tussenin (Martin et al., 1974). Dit is echter het enige onderzoek naar

werkvervreemding waarin leeftijd is meegenomen als onafhankelijke variabele in plaats van als controlevariabele. Uit ander onderzoek naar beleidsvervreemding, waarin leeftijd is meegenomen als controlevariabele, blijkt weer dat jonge mensen eerder vervreemd raken dan oudere mensen (Tummers, 2011). In onderzoek naar werkvervreemding is het gebruikelijk om leeftijd mee te nemen als controlevariabele (Banai et al., 2004; Greenberg & Grunberg, 1995; Vanderstukken & Caniëls, 2021; Yu et al., 2021). Omdat beleidsvervreemding afgeleid is van het concept van werkvervreemding, is het relevant om leeftijd mee te nemen in dit onderzoek naar beleidsvervreemding. Weliswaar is er te weinig theoretische achtergrond beschikbaar om leeftijd mee te nemen als onafhankelijke variabele. Hierom is leeftijd opgenomen als controlevariabele.

Een andere variabele waarvoor gecontroleerd is, is het soort *dienstverband* van de professional. Een eerste reden hiervoor, is het feit dat dienstverband zelden is meegenomen als onafhankelijke variabele in onderzoek naar werk- of beleidsvervreemding. Daarnaast is er in het beschikbare onderzoek geen eenduidige relatie te vinden tussen het dienstverband van de professional en de mate van ervaren beleidsvervreemding. Beleidsvervreemding kan namelijk optreden bij professionals in verschillende soorten dienstverbanden. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat professionals in tijdelijke dienstverbanden zich meer vervreemd voelen van het beleid dan professionals in vaste dienst, omdat zij mogelijk minder betrokken zijn bij de organisatie en het beleidsproces. Aan de andere kant kunnen professionals in vaste dienst ook last hebben van beleidsvervreemding, wanneer zij het gevoel hebben dat zij geen invloed hebben op het beleid of als zij zich niet kunnen vinden in het beleid van de organisatie (Bansal, 2017). Omdat de relatie tussen dienstverband en beleidsvervreemding onduidelijk is en er een gebrek is aan bestaande literatuur, is dienstverband mee genomen als controlevariabele.

Een volgende variabele waarvoor gecontroleerd is, is de totale *organisatiegrootte*. Er is geen onderzoek gedaan naar werk- of beleidsvervreemding waarin organisatiegrootte is meegenomen als onafhankelijke theoretische variabele. Wel is organisatiegrootte in onderzoek naar vervreemding opgenomen als controlevariabele, omdat dit mogelijk van invloed kan zijn op de mate van vervreemding die werknemers of professionals ervaren (Ganesh & Joseph, 2011; Poole et al., 1978). Er is in eerder onderzoek geen duidelijk verband gevonden tussen organisatiegrootte en werkvervreemding. Desalniettemin is het relevant om organisatiegrootte op te nemen als controlevariabele in dit onderzoek, om vertekening in de resultaten te voorkomen.

Als laatste controlevariabele is het *aantal uren dat de professional per week werkt* meegenomen in dit onderzoek. Er is nog geen onderzoek gedaan naar de relatie tussen het aantal uren werken en beleidsvervreemding onder professionals. Onderzoek naar naastgelegen concepten biedt geen duidelijke resultaten, maar er zijn aanwijzingen dat het aantal werkuren gerelateerd kan zijn aan werkvervreemding. Zo is gebleken dat parttimers meer autonomie en minder werkvervreemding ervaren dan fulltimers uit onderzoek van Ross & Wright (1998), terwijl uit onderzoek van Breugh (1999) is gebleken dat fulltimers juist meer autonomie ervaren dan parttimers. Omdat de relaties met het aantal werkuren en de naastgelegen concepten werkvervreemding en autonomie niet eenduidig is, is deze variabele meegenomen in dit onderzoek, om vertekening van resultaten te voorkomen. Het aantal uren

dat de professional werkt, is weliswaar niet meegenomen als onafhankelijke variabele in onderzoek naar de naastgelegen concepten van beleidsvervreemding, maar is beschouwd als controlevariabele. Hierdoor is er echter te weinig theoretische basis om deze variabele in het huidige onderzoek op te nemen als onafhankelijke variabele. Vanwege de relevantie en mogelijke invloed van het aantal uren dat de professionals werken, is deze variabele opgenomen als controlevariabele.

4. Methode

Inleiding

Hieronder zal beschreven worden hoe de selectie van cases zal plaatsvinden en welke methode gebruikt zal worden voor dataverzameling. Daarna zal de operationalisatie van beleidsvervreemding en de onafhankelijke variabelen worden gegeven, waarna de methode van analyse zal worden toegelicht.

4.1 Strategie en steekproef

Dit onderzoek richt zich specifiek op psychologen die werkzaam zijn in de ggz in Nederland en gebruik maken van ROM. De keuze voor psychologen als onderzoekspopulatie is gerechtvaardigd om verschillende redenen.

Zo hebben psychologen direct en intensief contact met cliënten in de ggz, waardoor ze inzicht hebben in de gevolgen van beleid op de behandelpraktijk. Door hun dagelijkse betrokkenheid bij het evalueren en begeleiden van cliënten, beschikken ze over waardevolle perspectieven op de impact van beleidsbeslissingen. Zij hebben zicht op de invloed van beleid op de dagelijkse behandelpraktijk. Dit perspectief draagt bij aan het onderzoek naar beleidsvervreemding. Hierdoor hebben psychologen een cruciale rol bij het meten van de dimensie zinloosheid, een van de aspecten van beleidsvervreemding. Als directe zorgverleners kunnen psychologen de mate van zinloosheid, die voortkomt uit beleidseffecten, beoordelen. Door hun nauwe interactie met cliënten zijn psychologen in staat om de invloed van beleid op de zinvolheid van hun werk te ervaren en te beoordelen. Ook kunnen alleen de professionals zelf beoordelen hoe veel controle en invloed zij ervaren wat betreft het formuleren, implementeren en invulling geven aan een beleidsprogramma. Dit betekent dat psychologen ook een belangrijk perspectief hebben om de dimensie machteloosheid te kunnen meten.

Dit onderzoek richt zich op een specifieke professionele groep binnen de ggz, namelijk psychologen. Door deze focus kan het onderzoek begrip bieden van hoe beleidsvervreemding zich specifiek manifesteert bij psychologen en welke factoren daarbij een rol spelen. Hierdoor draagt het onderzoek bij aan een beter begrip van de specifieke uitdagingen en behoeften van psychologen met betrekking tot beleid in de context van de ggz. Op deze manier kan er beter worden voorzien in de behoeften van zorgprofessionals. De onderzoekspopulatie van dit onderzoek bestaat dus uit psychologen die werkzaam zijn in de ggz en gebruik maken van ROM. Deze populatie is moeilijk bereikbaar, waardoor er gebruik is gemaakt van een gelegenheidssteekproef. Deze populatie is om verschillende redenen moeilijk te bereiken. Allereerst vanwege beperkte tijd en middelen binnen het huidige onderzoek. Daarnaast kan de hoge werkdruk in de ggz een rol spelen, waardoor psychologen mogelijk geen tijd hebben om de vragenlijst in te vullen.

Wat betreft de strategie om deelnemers te werven, zijn de deelnemers geworven via het netwerk van de onderzoeker, met behulp van LinkedIn en door het benaderen van ggz-organisaties per mail.

Hiervoor zijn de twintig grootste ggz-organisaties van Nederland benaderd. Op deze manier konden namelijk in korte tijd veel respondenten worden benaderd voor het onderzoek. Vanuit deze 20 organisaties werd door de meesten namens het management aangegeven dat er vanwege een te hoge werkdruk de enquête niet kon worden uitgezet. Uiteindelijk is via deze weg de enquête binnen twee organisaties uitgezet, De Hezenberg en Parnassia Groep Nijmegen. Het nemen van een gelegenheidssteekproef is passend voor dit onderzoek, omdat dit een efficiënte manier is om binnen een korte tijd veel potentiële deelnemers te benaderen. Ook is dit een toegankelijke manier om deelnemers te benaderen, wat passend is voor een lastig bereikbare doelgroep, zoals psychologen werkzaam in de ggz. Het nemen van een selecte steekproef heeft voordelen wat betreft efficiëntie en gericht onderzoek, maar kent ook nadelen op het gebied van generaliseerbaarheid. Het gebruik van een gelegenheidssteekproef kan echter wel de externe validiteit van het onderzoek beïnvloeden, omdat er een risico bestaat dat de steekproef minder representatief is. Dit probleem is tegengegaan door te zorgen dat de steekproef groot genoeg is, omdat een grotere steekproef relatief meer representatief is (Sousa et al., 2004).

Het gaat hier om een selecte steekproef, bestaande uit 118 psychologen die werkzaam zijn bij verschillende ggz-instellingen. In totaal hebben 148 mensen de enquête ingevuld. Hiervan hebben 30 respondenten de vragen over ROM niet ingevuld of grotendeels niet ingevuld. Omdat voor deze respondenten te veel waarden ontbreken, zijn deze cases verwijderd, waardoor er een steekproef overblijft van 118 respondenten. Voor de overige missende waarden is data imputatie toegepast. Bij de variabele leeftijd misten twee waarden, die vervangen zijn met het gemiddelde ($M = 30,35$). De twee missende waarden bij de variabele werkuren zijn eveneens vervangen door het gemiddelde ($M = 31,44$). Er zijn geen afwijkende waarden gevonden in de data.

In bijlage 2, tabel 1, zijn de sociodemografische gegevens weergegeven van de steekproef. Wat betreft de variabele geslacht, is 83,1% van de respondenten vrouw en 16,9% man. Uit onderzoek blijkt dat in geheel Nederland meer dan driekwart van de psychologen vrouw is (DPG Media Privacy Gate, 2022). Deze steekproef komt dus redelijk overeen met de werkelijkheid wat betreft de verhouding van mannen en vrouwen, wat wijst op een representatieve steekproef. In deze steekproef is ongeveer 85% basispsycholoog of psycholoog i.o. De andere 15% heeft nog een vervolgopleiding gevolgd, zoals een postmasteropleiding. Er zijn geen cijfers beschikbaar¹ van de verhoudingen van basis psychologen en psychologen die verdere opleiding hebben gehad, maar het is aannemelijk dat er meer basispsychologen zijn in verhouding met psychologen met een postmasteropleiding. Wat betreft het dienstverband heeft ongeveer 60% een vast contract, ongeveer 34% een tijdelijk contract, en heeft de rest een andere vorm zoals uitzendbasis of ZZP. In Nederland blijkt dat bijna driekwart van de psychologen 10 jaar na afstuderen een vast contract heeft, en ongeveer een kwart een tijdelijk contract heeft en ongeveer 1,1%

¹ Hiervoor is contact opgenomen met de beroepsvereniging het NIP en de branchevereniging De Nederlandse ggz. Ook zij bleken niet over deze cijfers of verhoudingen te beschikken, waarna werd aangeraden om rapporten van Nivel te raadplegen. Ook hierin werden geen aantallen genoemd wat betreft basispsychologen, waardoor de verhoudingen t.o.v. psychologen met een post-masteropleiding onbekend zijn.

valt onder overig, zoals uitzendbasis. In dit onderzoek hebben dus relatief iets meer psychologen een tijdelijk contract dan alle psychologen in Nederland samen. Dit verschil komt waarschijnlijk door het feit dat een groot deel van deze psychologen binnen deze steekproef nog geen 10 jaar afgestudeerd is. Van de starters blijkt namelijk maar ongeveer 27% een vast contract te hebben. Hieruit blijkt dat de verhoudingen vast en tijdelijk gecontracteerd in dit onderzoek ongeveer de verhoudingen van alle psychologen weerspiegelen, wat duidt op representativiteit (*Studie en Werk 2020 - Psychologie*, 2016). De gemiddelde leeftijd is ongeveer 30 jaar. In vergelijkbaar onderzoek van Okkersen (2017), is de gemiddelde leeftijd 51, wat aanzienlijk ouder is. De lage leeftijd van de steekproef kan worden verklaard aan de hand van de samenstelling wat betreft de functie. In dit onderzoek zijn er relatief meer basispsychologen betrokken dan bij het onderzoek van Okkersen. Er zijn minder psychologen met een postmasteropleiding. Deze groep kent over het algemeen een hogere leeftijd, wat het gemiddelde omhoog haalt bij Okkersen (2017). Aangezien in dit onderzoek relatief veel basispsychologen hebben deelgenomen, ligt de gemiddelde leeftijd lager. Het aantal uur dat men per week werkt kent een gemiddelde van ongeveer 31 uur. Over de duur van een gemiddelde werkweek van psychologen in Nederland zijn geen cijfers bekend. Wat de gehele werkzame beroepsbevolking in Nederland betreft, is de gemiddelde werkweek ongeveer 32 uur. Het gemiddelde van deze steekproef ligt dicht bij het landelijke gemiddelde, wat wijst op representativiteit.

4.2 Methoden van dataverzameling

Als methode voor dataverzameling is er gekozen om enquêtes voor te leggen aan psychologen die werkzaam zijn in de ggz. De enquêtes zijn online afgenomen met behulp van Qualtrics. Het gebruik van online enquêtes kent enkele voordelen. Binnen dit onderzoek zorgt het gebruik van enquêtes voor een hoge externe validiteit, wat betekent dat de resultaten generaliseerbaar zijn. Zo is het afnemen van online enquêtes efficiënt. Het kost relatief weinig tijd, geld en mankracht, waardoor data sneller kan worden verzameld (Van Selm & Jankowski, 2006; Heiervang & Goodman, 2011) Ook zijn online enquêtes aantrekkelijker en toegankelijker om in te vullen, waardoor psychologen in heel Nederland benaderd konden worden (Van Selm & Jankowski, 2006). De efficiëntie, aantrekkelijkheid en toegankelijkheid zorgen ervoor dat er makkelijker een grote steekproef kan worden genomen (Mathers et al., 1998). Dit leidt vervolgens tot de mogelijkheid om de resultaten te generaliseren, wat bijdraagt aan de externe validiteit. Tot slot draagt het gebruik van enquêtes bij aan de betrouwbaarheid, wat gaat over de mate van reproduceerbaarheid. Onderzoek met online enquêtes is goed reproduceerbaar, omdat de enquêtes opnieuw gebruikt kunnen worden en er daardoor consistentie is in de meetmethode en er minder meetfouten zijn.

Een nadeel van het gebruik van enquêtes is dat er niet onderzocht kan worden waarom de participanten iets vinden, denken of ervaren. Dit betekent dat er wel achterhaald kan worden welke factoren bijdragen aan beleidsvervreemding, maar niet waarom deze factoren bijdragen. Met andere

woorden is het lastig om de achterliggende mechanismen in kaart te brengen. Dit kan een bedreiging zijn voor de interne validiteit, wat gaat over of je wel meet wat je wilt meten (Mathers et al., 1998, p.8). Ook een mogelijk nadeel is dat het een last kan zijn voor participanten om de enquête in te vullen, omdat het hen meer tijd kan kosten dan zij willen (Van Selm & Jankowski, 2006). Dit kan ervoor zorgen dat participanten afhaken. Dit probleem is tegengegaan door de vragenlijst compact te houden en te zorgen dat deze maximaal vijf tot tien minuten in beslag neemt. Daarnaast is er voorafgaand aan de participant de duur gemeld van het invullen van de enquête, zodat zij weten wat zij kunnen verwachten.

4.3 Validiteit en betrouwbaarheid

Validiteit verwijst naar de mate waarin een onderzoek daadwerkelijk meet wat het beoogt te meten en of de conclusies die worden getrokken geldig zijn. In dit onderzoek naar beleidsvervreemding bij professionals in de ggz zijn verschillende stappen genomen om de validiteit te waarborgen. Allereerst is de onderzoekspopulatie van psychologen in de ggz met ROM als instrument goed afgestemd op de hoofdvraag. Dit komt doordat psychologen, vanwege hun dagelijkse betrokkenheid bij cliënten en het gebruik van ROM, inzicht hebben in de gevolgen van beleid op de behandelpraktijk en beleidsvervreemding. Het gebruik van een gelegenheidssteekproef kan een bedreiging vormen voor de externe validiteit, maar door een voldoende grote steekproef te nemen, is dit risico verminderd (Sousa et al., 2004). Zo blijkt dat de steekproef representatief is op de meegenomen variabelen, wat bijdraagt aan de generaliseerbaarheid en dus de externe validiteit. Desondanks kan het gebruik van enquêtes de interne validiteit beperken, omdat het moeilijk is om achterliggende mechanismen te onderzoeken. (Mathers et al., 1998; Van Selm & Jankowski, 2006).

Betrouwbaarheid heeft betrekking op de mate van consistentie en stabiliteit van de meetresultaten, wat betekent dat het onderzoek reproduceerbare resultaten moet opleveren. In dit onderzoek is gestreefd naar een goede betrouwbaarheid door het gebruik van online enquêtes. Het herhaalde gebruik van dezelfde enquête kan consistentie in de meetmethode garanderen en de kans op meetfouten verminderen. Dit draagt bij aan de reproduceerbaarheid van het onderzoek. Bovendien is het toepassen van data-imputatie voor het omgaan met missende waarden een aanpak om de betrouwbaarheid van de resultaten te waarborgen. Door deze consistent methoden is de kans op vertekening in de resultaten verminderd en kan het onderzoek betrouwbare conclusies opleveren (Van Selm & Jankowski, 2006; Mathers et al., 1998). Tot slot kent een lineaire regressieanalyse voordelen wat betreft de betrouwbaarheid van het onderzoek. Een lineaire regressieanalyse betekent namelijk dat er systematisch in kaart is gebracht hoe factoren invloed hebben op beleidsvervreemding. Dit is een consistente methode, die reproduceerbaar is. Hierdoor zijn de resultaten eenvoudiger te interpreteren en betrouwbaarder (Su et al., 2012).

4.4 Operationalisatie

Hieronder is per gemeten variabele de operationalisatie gegeven die is gehanteerd in dit onderzoek. Voor de volledige vragenlijst van dit onderzoek, zie “Bijlage 1: Vragenlijst beleidsvervreemding”.

4.4.1 Beleidsvervreemding

Het fenomeen dat in dit onderzoek verklaard is, is beleidsvervreemding. Beleidsvervreemding is een algemene cognitieve staat van psychologische ontkoppeling met het beleid, in dit geval van de psycholoog als publieke professional die het beleid uitvoert. Dit is geoperationaliseerd aan de hand van de verschillende dimensies waaruit beleidsvervreemding bestaat. Deze dimensies zijn machteloosheid, zinloosheid en rolconflicten die de persoon in kwestie ervaart (Tummers, 2008). In dit onderzoek zijn de dimensies zinloosheid en machteloosheid meegenomen om beleidsvervreemding te meten. Rolconflict is hierin niet meegenomen, omdat de dimensies machteloosheid en zinloosheid voldoende blijken om beleidsvervreemding te meten (Tummers et al., 2009a), zoals besproken in het theoretisch kader. Om beleidsvervreemding te meten is de enquête van Okkersen (2017) gebruikt, die is samengesteld om beleidsvervreemding te meten met betrekking tot ROM. De enquête is daarom opgebouwd in drie subschalen, waarin deze dimensies van beleidsvervreemding apart terugkomen. In totaal bestaat deze schaal uit zeventien stellingen, met een 5-punts Likertschaal. Hierbij is de laagste waarde 1 (Helemaal niet eens) en de hoogste waarde 5 (Helemaal eens). Beleidsvervreemding is in dit onderzoek berekend door de totaalscore te nemen van de dimensies zinloosheid en machteloosheid. Dit houdt in dat de scores van de afzonderlijke items van machteloosheid en zinloosheid opgeteld zijn.

Machteloosheid is de mate waarin de professional zich als een object gecontroleerd en gemanipuleerd voelt door andere mensen of door een systeem, in dit geval ROM (Tummers, 2008). De dimensie van machteloosheid is onderverdeeld in drie delen, bestaande uit strategische machteloosheid, tactische machteloosheid en operationele machteloosheid. Strategische machteloosheid is geoperationaliseerd aan de hand van drie stellingen. Hierin is gevraagd of psychologen macht hadden bij het ontwerp van ROM, konden meebeslissen over hoe ROM werd opgezet en of er in het ontwerpproces van ROM door politieambtenaren naar psychologen werd geluisterd. Tactische machteloosheid is geoperationaliseerd aan de hand van drie stellingen. Hierin is gevraagd of psychologen konden bepalen hoe ROM werd geïmplementeerd binnen de organisatie, of de organisatie de psychologen meer had moeten betrekken bij de implementatie en of de psychologen zich machteloos voelden tijdens de invoering van ROM. Operationele machteloosheid is geoperationaliseerd door de participanten drie stellingen voor te leggen. Hierin is de participant gevraagd naar de mate van vrijheid, controle en aanwezigheid van regels die zij ervaren bij het werken met ROM. Een voorbeeld van deze stellingen is: “Op landelijk niveau konden zorgprofessionals mee beslissen hoe ROM werd opgezet.”. Machteloosheid is in dit onderzoek berekend door de totaalscore te nemen van de items van machteloosheid.

Zinloosheid is de mate waarin de professional ervaart dat het beleid, in dit geval ROM, zinnig is voor de cliënt en diens behandeling of zinnig is voor de maatschappij in het algemeen (Tummers, 2008; Okkersen, 2017). Dit is gemeten door de participanten eerst vier vragen voor te leggen over het nut voor de maatschappij. De eerste twee vragen gaan over of het gebruik van ROM volgens hen heeft geleid tot meer transparantie en/of betere kwaliteit van behandelingen. Daarna zijn er twee vragen gesteld of ROM in de toekomst zal leiden tot betere zorgkwaliteit of transparantie. Vervolgens zijn er vier vragen gesteld om het nut voor de cliënt te meten, die gaan over beter helpen van de cliënt, beter welzijn van de cliënt, betere efficiëntie of algemeen nut. Een voorbeeld van de stellingen over zinloosheid is: “Dankzij het gebruik van ROM kan ik de problemen van mijn cliënt beter oplossen.”. Zie “Bijlage 1: Deel 2” voor de complete vragenlijst over ROM. Zinloosheid is in dit onderzoek berekend door de totaalscore te nemen van de items van zinloosheid.

4.4.2 Public Service Motivation

In dit onderzoek is PSM geoperationaliseerd als de neiging van een individu om de voorkeur te geven aan publieke belangen en organisaties, oftewel de mate waarin professionals gemotiveerd zijn om bij te dragen aan de maatschappij (Perry, 2000). Dit is gemeten aan de hand van een vragenlijst bestaande uit vier items, opgesteld door Vandenabeele (2016). Deze vragenlijst is een verkorte versie van de vragenlijst van Perry (1996), waarbij het hele concept PSM multidimensioneel is meegenomen. Deze items kennen een 5-punt Likertschaal, hierbij is de laagste waarde 1 (Helemaal niet eens) en de hoogste waarde 5 (Helemaal eens). Aangezien de Likertschaal een puntschaal is met gelijke tussenruimten, kan PSM worden beschouwd als een variabele met een interval-like karakter. De totaalscore van PSM is berekend door de scores op de items bij elkaar op te tellen. Zie “Bijlage 1: Deel 3” voor de volledige vragenlijst over PSM.

4.4.3 Subjectieve werkdruk

De subjectieve werkdruk is in dit onderzoek geoperationaliseerd als hoe de psycholoog in kwestie de hoeveelheid werkzaamheden ervaart. Dit is geoperationaliseerd als de mate waarin de psycholoog druk ervaart in het werk. Dit is geoperationaliseerd aan de hand van één vraag, omdat dit de volledige betekenis van de variabele dekt. Ook is hiervoor gekozen met het oog op uitvoerbaarheid. De nadruk ligt in dit onderzoek op het meten van beleidsvervreemding, waardoor er is gekozen minder vragen te besteden aan het meten van subjectieve werkdruk. Dit is geoperationaliseerd aan de hand van de stelling: “Ik ervaar een hoge werkdruk”, waarbij een Likertschaal hoort. Hierbij is de laagste waarde 1 (Helemaal niet eens) en de hoogste waarde 5 (Helemaal eens). Aangezien de Likertschaal een puntschaal is met gelijke tussenruimten, kan subjectieve werkdruk worden beschouwd als een variabele met een interval-like karakter.

4.4.4 Controlevariabelen

Geslacht is een nominale variabele die is geoperationaliseerd aan de hand van de vraag: “Wat is uw geslacht?”, waarbij de antwoordmogelijkheden zijn: "vrouw", "man", "anders", “wil ik niet zeggen”. Hiervoor is een dummy-variabele aangemaakt waarbij vrouwen de referentiecategorie zijn. Leeftijd is een variabele met een ratioschaal, waarbij men een getal kan invullen. De nominale variabele dienstverband is geoperationaliseerd door de vraag te stellen: “Wat voor dienstverband heeft u?”. waarbij de antwoordopties zijn: "Vast contract", “tijdelijk contract”, “uitzendbasis”, “ZZP” of “anders”. Hiervoor zijn twee dummy-variabelen aangemaakt, met als referentiecategorie vast contract. De twee dummy-variabelen zijn aangemaakt voor de categorie tijdelijke contract, en over (uitzendbasis, ZZP of anders). Het aantal werkuren is geoperationaliseerd door de vraag te stellen: "Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?”. Deze variabele kent een interval-meetschaal. De totale organisatiegrootte is geoperationaliseerd door de vraag te stellen: “Hoe groot is de organisatie waar u werkt?”. Deze vraag kent vier antwoordopties, namelijk: klein (minder dan 50 werknemers), middelgroot (50-250 werknemers), groot (250-1000 werknemers) en zeer groot (meer dan 1000 werknemers). De variabele organisatiegrootte heeft een ordinale meetschaal en is gemeten aan de hand van dummy-variabelen, waarbij de categorie klein de referentiecategorie vormt. Zie “Bijlage 1: Deel 1” voor alle vragen waarmee de controlevariabelen geoperationaliseerd worden.

Naast deze controlevariabelen zijn ook een aantal andere vragen voorgelegd aan de respondenten, ter illustratie van de steekproef. Deze variabelen zijn gebruikt voor de beschrijvende statistieken. Dit zijn vragen over de oorsprong, dus hoe de respondent bij de vragenlijst terecht is gekomen en de functie van de respondent. De vraag over de oorsprong kent als antwoordopties: “Via mijn werkgever/leidinggevende”, “via een collega”, “via LinkedIn”, “Direct via de onderzoeker”, en “anders”. Ook is de respondenten een vraag voorgelegd over hun precieze functie, met als antwoordopties: “Psycholoog in opleiding”, “basispsycholoog”, “gz-psycholoog”, “psychotherapeut”, “klinisch psycholoog” en “anders. Aanvankelijk zou de variabele functie worden meegenomen als controlevariabele, maar er blijkt te weinig spreiding te zijn. Basispsychologen blijken veruit de grootste groep, waardoor is besloten deze variabele verder niet mee te nemen in de analyse.

4.5 Methodes van analyse

Om de onderzoeksvragen hierna te beantwoorden zijn statistische analyses uitgevoerd, waarin de verzamelde data is geanalyseerd door middel van een meervoudige lineaire regressieanalyse. Deze regressieanalyse is drie maal uitgevoerd, vanuit drie verschillende modellen. Model 1 neemt als afhankelijke variabele de totaalscore van beleidsvervreemding (zie figuur 5). Model 2 neemt zinloosheid als afhankelijke variabele, waarbij de totaalscore van zinloosheid is gebruikt (zie figuur 6). Model 3 neemt machteloosheid als afhankelijke variabele, waarbij de totaalscore van machteloosheid

is gebruikt (zie model 7). Beleidsvervreemding kent een intervallschaal en is daarom geschikt om op te nemen in het model.

Voordat de lineaire regressieanalyse is uitgevoerd, zijn eventuele outliers verwijderd. Hierna zijn de volgende assumpties getoetst: lineariteit van de regressievergelijking, normaliteit van residuen, homoscedasticiteit en multicollineariteit (Poole & O'Farrell, 1971). Allereerst is de lineariteit van de regressievergelijking gecontroleerd. Voor alle drie de modellen is gebleken dat de assumptie van lineariteit niet is geschonden. In figuur 1, 2 en 3 zijn de afhankelijke variabelen uitgezet tegen de gestandaardiseerde residuen. Voor alle drie de afhankelijke variabelen, namelijk totale beleidsvervreemding, machteloosheid en zinloosheid, blijkt de assumptie van lineariteit niet geschonden te zijn. Er is geen duidelijk patroon zichtbaar in deze grafiek en de residuen zijn rond nul verspreid, wat aangeeft dat de lineaire assumptie wordt gehandhaafd.

De assumptie van normaliteit van de gestandaardiseerde residuen is geëvalueerd aan de hand van het histogram dat te zien is in figuur 4. Het histogram toont een symmetrische verdeling van de gestandaardiseerde residuen, vergelijkbaar met een klokvormige curve². De waarden zijn gelijkmatig verdeeld aan beide zijden van het centrum. Bovendien zijn er geen duidelijke uitbijters of extreme waarden in het histogram aanwezig. De centrummaat (gemiddelde) van de gestandaardiseerde residuen is 0 met een standaarddeviatie van ongeveer 0,974, wat aangeeft dat ze geconcentreerd zijn rond het gemiddelde. Deze bevindingen tonen aan dat de assumptie van normaliteit van de residuen niet is geschonden.

Wat betreft de assumptie van homoscedasticiteit laten de scatterplots (Figuur 1 t/m 3) van de residuen in relatie tot de voorspelde waarden zien dat de assumptie van homoscedasticiteit niet is geschonden. Er is geen duidelijk patroon waargenomen waarbij de spreiding van de residuen systematisch toeneemt of afneemt naarmate de voorspelde waarden veranderen. De residuen lijken willekeurig verspreid rond de horizontale as, wat erop wijst dat de variantie van de residuen consistent blijft over het volledige bereik van de voorspelde waarden. Dit wijst erop dat de variantie van de residuen gelijk is voor verschillende waarden van de voorspellende variabelen en de assumptie niet is geschonden.

De assumptie van multicollineariteit is getoetst aan de hand van Pearson-correlaties en de VIF-waarde (zie tabel 5). In tabel 3 zijn de correlaties tussen de variabelen weergegeven aan de hand van Pearson-correlaties. De afhankelijke variabelen, namelijk beleidsvervreemding, machteloosheid en zinloosheid, correleren significant ($p < .01$). De verklaring hiervoor is dat machteloosheid en zinloosheid samen de variabele beleidsvervreemding vormen. Alleen zinloosheid correleert significant met de variabele organisatiegrootte ($p < .05$). Wat betreft de onafhankelijke variabelen correleert de variabele organisatiegrootte significant met PSM ($p < .05$). Daarnaast correleert de variabele werkuren

² Een logaritmische transformatie werd aanvankelijk toegepast op de gestandaardiseerde residuen om de spreiding van de gegevens te veranderen en te streven naar een meer normale verdeling. Na evaluatie van de resultaten bleek echter dat de logaritmische transformatie geen significante verbetering in de normaliteit van de residuen teweegbracht. Daarom zijn de resultaten en interpretaties gebaseerd op de originele, niet-getransformeerde gestandaardiseerde residuen.

per week significant met geslacht ($p < .05$). Wanneer de VIF-waarde 1 is, is er geen sprake van multicollineariteit, wat betekent dat de onafhankelijke variabelen niet correleren. Wanneer de VIF-waarde tussen 1 en 5 ligt, is er sprake van een matige correlatie, en wanneer de VIF-waarde hoger is dan 5, correleren de onafhankelijke variabelen zeer sterk met elkaar. Een VIF-waarde tussen 1 en 5 is acceptabel en hoe dichter de VIF-waarde bij 1 ligt, hoe beter (Daouad, 2017). Binnen alle drie de regressiemodellen, met als afhankelijke variabelen totale beleidsvervreemding, machteloosheid en zinloosheid, liggen voor alle variabelen de VIF-waarden tussen 1 en 2. Dit kan worden gezien als acceptabel, wat betekent dat de assumptie van multicollineariteit niet is geschonden (zie Tabel 5)."

Er is voor deze analyse gebruikgemaakt van beschrijvende statistiek (frequentie, gemiddelde, range en standaarddeviatie) van de cases. Voor de interpretatie van het gehele model is de model summary geïnterpreteerd. Hierbij is gekeken naar de adjusted R-squared en F-toets. Hierbij is een significantieniveau van 0.05 gehanteerd. Vervolgens is gekeken naar de adjusted R-squared die aangeeft hoeveel van de variatie in beleidsvervreemding verklaard is door de verklarende variabelen. Adjusted R-squared houdt rekening met het aantal verklarende variabelen in het model om een meer evenwichtige beoordeling van de verklarende kracht te geven. Hierdoor is er gecorrigeerd voor de toename in verklaarde variantie die simpelweg kan ontstaan door het toevoegen van meer variabelen (Su et al., 2012).

Wanneer het gehele model significant is gebleken, werden de statistieken over de individuele variabelen geïnterpreteerd. Allereerst is gekeken welke variabelen significante voorspellers blijken van de afhankelijke variabele beleidsvervreemding. Hierbij is een significantieniveau gehanteerd van .05. Indien een variabele significant blijkt te zijn, is gekeken naar de grootte en richting van het effect op beleidsvervreemding. Hiervoor is gekeken naar de Beta (Su et al., 2012).

Het gebruik van lineaire regressieanalyse kent verschillende voordelen. Zoals al eerder benoemd kent lineaire regressieanalyse, zeker met een grote steekproef, een grote externe validiteit (Terrin et al., 2003). Een andere reden om lineaire regressieanalyse toe te passen is het feit dat het systematisch in kaart brengt hoe factoren invloed hebben op beleidsvervreemding. Hierdoor zijn de resultaten eenvoudiger te interpreteren en betrouwbaarder (Su et al., 2012). Voor de analyses is er gebruikgemaakt van het programma SPSS.

5. Resultaten

Inleiding

In dit onderzoek is onderzocht welke factoren bijdragen aan het ontstaan van beleidsvervreemding onder psychologen in de ggz die werken met ROM. Hiervoor is een meervoudige regressieanalyse uitgevoerd met 3 modellen. In model 1 is de afhankelijke variabele totale beleidsvervreemding, in model 2 is machteloosheid de afhankelijke variabele en in model 3 is zinloosheid de afhankelijke variabele. In dit hoofdstuk zullen de resultaten hiervan besproken worden, aan de hand van de beschrijvende statistieken en de uitkomsten van de meervoudige regressieanalyse, waarna een korte conclusie volgt.

5.1 Beschrijvende resultaten

In Bijlage 1 zijn de tabellen en figuren weergegeven. Tabel 1 is de frequentietabel waarin de frequenties zijn weergegeven van de categorische variabelen, geslacht, functie, dienstverband en herkomst hoe de participant bij de vragenlijst is gekomen. Wat betreft de variabele geslacht, geven van de 118 respondenten er 98 (83,1%) aan man te zijn en 20 vrouw (16,9%). Er viel geen enkele respondent binnen de categorieën ‘anders’ of ‘wil ik niet zeggen’. Wat betreft de variabele functie, zijn van de 118 respondenten 98 basispsycholoog (83,1%), 14 ggz-psycholoog (11,9%), 2 psychotherapeut (1,7%), 1 klinisch psycholoog (0,8%) en 3 psycholoog in opleiding (2,5%). Van de variabele dienstverband geven 70 (59,3%) respondenten aan een vast contract te hebben, 40 (33,9%) hebben een tijdelijk contract, 1 (0,8%) respondent werk op uitzendbasis, 4 (3,4%) geven aan ZZP'er te zijn en 3 (2,5%) vallen in de categorie anders. Wat betreft de variabele herkomst, geven 2 (1,7%) respondenten aan via hun werkgever bij de enquête te zijn gekomen, 9 (7,6%) via een collega, 70 (59,3%) via LinkedIn, 27 (22,9%) via de onderzoeker en 10 (8,5%) geven aan via andere wegen bij de enquête te zijn gekomen.

In tabel 2 zijn de beschrijvende statistieken weergegeven van de variabelen leeftijd, aantal werkuren per week, machteloosheid, zinloosheid, beleidsvervreemding totaal, PSM, en werkdruk. De leeftijd van de respondenten ligt tussen de 23 en 63, met een gemiddelde van ongeveer 30 jaar en een standaarddeviatie van ongeveer 8 jaar. Het aantal uren dat de respondenten werken per week ligt tussen de 8 en 50 uur, met een gemiddelde van ongeveer 31 uur en een standaarddeviatie van ongeveer 5,5 uur. De waarden van de variabele totale beleidsvervreemding liggen tussen de 29 en 74, met een gemiddelde van ongeveer 52 en een standaarddeviatie van ongeveer 10,5. De waarden van de variabele machteloosheid liggen tussen de 16 en 38, met een gemiddelde van ongeveer 27 en een standaarddeviatie van ongeveer 5. De variabele zinloosheid kent waarden tussen de 8 en 40, met een gemiddelde score van ongeveer 24 en een standaarddeviatie van ongeveer 7,5. De scores op de variabele PSM liggen tussen de 8 en 20, met een gemiddelde score van ongeveer 17 en een standaarddeviatie van ongeveer 2. De variabele werkdruk kent waarden tussen de 1 en 5, met een gemiddelde van ongeveer 3,7 en een standaarddeviatie van ongeveer 0,9.

Tabel 1*Frequentietabel sociodemografische gegevens*

Variabele		N (%)
Geslacht	Vrouw	98 (83,1%)
	Man	20 (16,9%)
	Anders	0
	Dat wil ik niet zeggen	0
Functie	Basispsycholoog	98 (83,1%)
	GZ-psycholoog	14 (11,9%)
	Psychotherapeut	2 (1,7%)
	Klinisch psycholoog	1 (0,8%)
	Psycholoog in opleiding	3 (2,5%)
Dienstverband	Vast contract	70 (59,3%)
	Tijdelijk contract	40 (33,9%)
	Uitzendbasis	1 (0,8%)
	ZZP	4 (3,4%)
	Anders	3 (2,5%)
Organisatiegrootte	Klein (<50)	31 (26,3%)
	Middel (50-250)	22 (18,6%)
	Groot (250-1000)	31 (26,3%)
	Zeer groot (>1000)	34 (28,8%)
Herkomst	Werkgever	2 (1,7%)
	Collega	9 (7,6%)
	LinkedIn	70 (59,3%)
	Onderzoeker	27 (22,9%)
	Anders	10 (8,5%)

Tabel 2*Beschrijvende statistieken*

Variabele	Min	Max	M	SD
Leeftijd	23	63	30,35	7,913
Aantal werkuren	8	50	31,44	5,465
Machteloosheid	16	38	27,1441	4,82386
Zinloosheid	8	40	24,2542	7,66855
Beleidsvervreemding totaal	29	74	51,3983	10,49961
PSM	8	20	17,1610	2,30188
Subjectieve werkdruk	1	5	3,73	0,893

5.2 Verklarende resultaten

De hypothesen van dit onderzoek zijn uitgebreid beschreven in het theoretische kader van deze thesis. In tabel 4 is van alle drie de modellen de model summary weergegeven. In tabel 5 zijn de resultaten van de regressieanalyses weergegeven. In model 1 is de afhankelijke variabele totale beleidsvervreemding, in model 2 is machteloosheid de afhankelijke variabele en in model 3 is zinloosheid de afhankelijke variabele. Regressiemodel 1, met als afhankelijke variabele de totale beleidsvervreemding, heeft een adjusted R-squared van .051. Dit betekent dat 5.1% van de variatie in de totale beleidsvervreemding verklaard wordt door de verklarende variabelen, waarbij is gecorrigeerd voor het aantal opgenomen variabelen in het model. Het is belangrijk op te merken dat deze toename van R-squared kan optreden wanneer er extra variabelen aan het model worden toegevoegd, zelfs als deze variabelen weinig of geen extra informatie bieden. Echter, regressiemodel 1 is niet significant gebleken (F change = 1.697, $p > .05$), zelfs na correctie voor het aantal opgenomen variabelen in het model. Bovendien blijken de onafhankelijke variabelen en controlevariabelen in dit model ook niet significant. Dit betekent dat de coëfficiënten van de verklarende variabelen in dit model niet geïnterpreteerd kunnen worden. Zowel PSM als subjectieve werkdruk blijken de variatie in totale beleidsvervreemding niet voldoende te kunnen verklaren. Dit betekent dat ook de hypothesen met betrekking tot machteloosheid, H1 en H4, worden verworpen.

Regressiemodel 2, met als afhankelijke variabelen de machteloosheid, heeft een adjusted R-squared van -.009. Dit betekent dat, na correctie voor het aantal opgenomen variabelen, de verklarende variabelen -.9% van de variatie in machteloosheid kunnen verklaren. Echter, regressiemodel 2 is eveneens niet significant gebleken (F change = .883, $p > .05$). Daarnaast blijken zowel de onafhankelijke variabelen als de controlevariabelen in dit model niet significant ($p > .05$), wat betekent dat er geen statistisch overtuigend verband is aangetoond tussen deze variabelen en machteloosheid. Hierdoor kunnen de coëfficiënten van de verklarende variabelen voor dit model niet geïnterpreteerd worden. Zowel PSM als subjectieve werkdruk blijken de variatie in de mate van machteloosheid niet te kunnen verklaren. Dit betekent dat ook de hypothesen met betrekking tot machteloosheid, H2 en H5, worden verworpen.

Model 3, met zinloosheid als afhankelijke variabele, blijkt een adjusted R-squared te hebben van .099, wat betekent dat 9.9% van de zinloosheid verklaard kan worden met de verklarende variabelen, gecorrigeerd voor het aantal opgenomen variabelen. Model 3 is significant gebleken (F change = 2.423, $p < .05$). De onafhankelijke variabelen PSM ($t = .440$, $p > .05$) en subjectieve werkdruk ($t = .395$, $p > .05$) blijken geen significante voorspeller van de mate van zinloosheid. Dit betekent dat zowel hypothese 2 als hypothese 6 worden verworpen.

Wat betreft de controlevariabelen blijkt leeftijd een significante voorspeller van de mate van zinloosheid ($t = 3.275$, $p < .01$). De voorspelde toename in zinloosheid is .303, per één jaar wat betreft leeftijd. Deze bevinding impliceert dat voor elke toename van één jaar in leeftijd, de mate van zinloosheid naar verwachting met 0.303 zal toenemen. Met andere woorden, oudere respondenten

hebben een hogere neiging om zinloosheid te ervaren in vergelijking met jongere respondenten. De score van zinloosheid ligt tussen de 8 en 40. Een verschil van .303 is daarmee dus relatief klein. Dit is weliswaar een toename per jaar. Het verschil wordt duidelijker zichtbaar wanneer jonge en oude professionals worden vergeleken. Wanneer een professional 20 jaar ouder is, zal de voorspelde zinloosheid toenemen met 6.06. Op een schaal van 8 tot 40 is dit een redelijk verschil.

Daarnaast blijkt de organisatiegrootte een significante voorspeller van de mate van zinloosheid. De dummy-variabele zeer groot, van de variabele organisatiegrootte blijkt namelijk significant te verschillen van de referentiecategorie ($t = -2.788, p < .01$). De coëfficiënt van de categorie zeer groot is -5.282. De score van zinloosheid ligt tussen de 8 en 40, waarbij een verschil van 5.282 kan worden beschouwd als een redelijk verschil. De referentiecategorie is de categorie klein. Dit betekent dat de voorspelling is dat wanneer iemand voor een zeer grote organisatie werkt, de mate van zinloosheid vermoedelijk met 5.282 lager ligt dan bij iemand die voor een kleine organisatie werkt. Professionals die werkzaam zijn bij een grote organisatie zullen waarschijnlijk minder snel geneigd zijn om zinloosheid te ervaren dan professionals die werkzaam zijn bij een kleine organisatie.

Uit de meervoudige regressieanalyse is dus gebleken zowel model 1, met totale beleidsvervreemding als afhankelijke variabele, als model 2, met machteloosheid als afhankelijke variabele, niet significant gebleken. Dit betekent dat de verklarende variabelen, PSM en subjectieve werkdruk, in model 1 en 2 onvoldoende de variatie kunnen verklaren in totale beleidsvervreemding en machteloosheid. Model 3 blijkt wel significant, wat betekent dat de verklarende variabelen in het model de variatie in zinloosheid kunnen verklaren. De onafhankelijke variabelen, PSM en subjectieve werkdruk blijken geen significante voorspellers van de mate van beleidsvervreemding, waardoor de hypothesen 2a, 2b en 6 worden verworpen. Van de controlevariabelen blijkt leeftijd een significante voorspeller van de mate van beleidsvervreemding. De verwachting is dat hoe hoger de leeftijd van de psycholoog, hoe meer zinloosheid er wordt ervaren. Daarnaast blijkt dat de organisatiegrootte een significante voorspeller is van zinloosheid. Psychologen werkzaam bij een zeer grote organisatie, blijken minder snel geneigd te zijn om zinloosheid te ervaren dan psychologen werkzaam bij een kleine organisatie³.

³ Interactie-effecten tussen de variabelen zijn ook onderzocht, maar er zijn geen significante bevindingen naar voren gekomen.

Tabel 4*Model summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R square change	F Change	Df1	Df2	Sig. F change
1	.352	.124	.051	10.228889	.124	1.697	9	108	.098
2	.262	.069	-.009	4.84577	.069	.883	9	108	.543
3	.410	.168	.099	7.28034	.168	2.423	9	108	.015*

Noot.

Model 1: Totale beleidsvervreemding als afhankelijke variabele

Model 2: Machteloosheid als afhankelijke variabele

Model 3: Zinloosheid als afhankelijke variabele

* is significant op .05

Tabel 5*Resultaten regressie analyse model 2*

Model ^a	B	Std. Error B	β	t	Sig	VIF
(Constant)	14.833	6.273		2.365	.020*	1.146
PSM	.138	.313	.041	.440	.661	1.064
Subjectieve werkdruk	.307	.777	.036	.395	.693	1.158
Leeftijd	.303	.093	.309	3.275	.001**	1.090
Geslacht – man ^b	.125	1.865	.006	.067	.947	1.482
Organisatiegrootte – Middel ^c	-.815	2.095	-.042	-.389	.698	1.619
Organisatiegrootte – Groot ^d	-3.553	1.938	-.205	-1.833	.070	1.619
Organisatiegrootte – zeer groot ^e	-5.282	1.895	-.313	-2.788	.006**	1.639
Dienstverband Tijdelijk ^f	-1.572	1.528	-.097	-1.028	.306	1.165
Dienstverband Anders ^g	-1.857	2.762	-.061	-.672	.503	1.073

Noot.

a. Afhankelijke variabele: Zinloosheid

b. Dummy variabele, 1 = man, 0 = vrouw

c. Dummy variabele, 1 = middel, 0 = klein, groot, zeer groot

d. Dummy variabele, 1 = groot, 0 = klein, middel, zeer groot

e. Dummy variabele, 1 = klein, middel, groot

f. Dummy variabele, 1 = tijdelijk, 0 = vast, anders

g. Dummy variabele, 1 = anders, 0 = vast, anders

* is significant op .05

** is significant op .01

6. Discussie

Inleiding

In deze studie stond de onderzoeksvraag centraal: 'Welke factoren dragen bij aan de mate waarin professionals in de ggz beleidsvervreemding ervaren?'. Het doel van dit onderzoek was dan ook om inzicht te krijgen in de factoren die bijdragen aan de ervaring van beleidsvervreemding onder professionals in de ggz. In het discussiehoofdstuk worden de belangrijkste bevindingen van het onderzoek besproken en geïnterpreteerd. Verschillende aspecten zullen aan bod komen, waaronder de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek, de overeenstemming met hypothesen en de relatie van de bevindingen tot de bestaande literatuur. Ook zullen mogelijke beperkingen van het onderzoek, implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek worden besproken.

6.1 Bevindingen

Uit de resultaten blijkt allereerst dat er geen significante relatie is tussen PSM en beleidsvervreemding, waardoor zowel de hypothese dat een hogere mate van PSM leidt tot een hogere mate van beleidsvervreemding (H1a) als de hypothese dat een hogere mate van PSM leidt tot een lagere mate van beleidsvervreemding (H1b) worden verworpen. Daarnaast kan hypothese 4, dat een hogere mate van subjectieve werkdruk leidt tot een hogere mate van beleidsvervreemding, worden verworpen, omdat uit de resultaten blijkt dat er geen significante relatie is tussen subjectieve werkdruk en beleidsvervreemding.

Ook is er in de regressieanalyse geen significante relatie gevonden tussen de onafhankelijke variabelen, PSM en subjectieve werkdruk, en machteloosheid. Hierdoor kunnen zowel de hypothese dat een hogere mate van PSM leidt tot een hogere mate van machteloosheid (H2a) als de hypothese dat een hogere mate van PSM leidt tot een lagere mate van machteloosheid (H2b) worden verworpen. Daarnaast kan hypothese 5, "Een hogere mate van subjectieve werkdruk leidt tot een hogere mate van machteloosheid.", ook worden verworpen, omdat uit de bevindingen kan worden geconcludeerd dat er geen significante relatie is tussen subjectieve werkdruk en machteloosheid.

Eveneens is er geen significante relatie gevonden tussen de onafhankelijke variabelen, PSM en subjectieve werkdruk en zinloosheid. Hierdoor kunnen zowel de hypothese dat een hogere mate van PSM leidt tot een hogere mate van zinloosheid (H3a) als de hypothese dat een hogere mate van PSM leidt tot een lagere mate van zinloosheid (H3b) worden verworpen. Daarnaast kan ook de hypothese dat een hogere mate van subjectieve werkdruk leidt tot een hogere mate van zinloosheid (H6) eveneens worden verworpen, omdat uit de analyse blijkt dat er geen significante relatie is tussen subjectieve werkdruk en zinloosheid.

Een van de belangrijkste bevindingen van dit onderzoek is dus dat uit de resultaten blijkt dat PSM geen invloed heeft op (de dimensies van) beleidsvervreemding. Het is opvallend dat er geen relatie

is gevonden tussen PSM en (de dimensies van) beleidsvervreemding. Zo is dit in strijd met de verwachting van Tummers (2017), wiens verwachting was dat er een relatie zou zijn tussen PSM en zinloosheid (H1). Ook is er in eerder onderzoek een relatie gevonden tussen prosociale motivatie, een naastgelegen concept van PSM, en ervaren zinvolheid (Van der Voet et al., 2017). Vanuit hier was de verwachting dat ook een hogere mate van PSM gerelateerd zou zijn aan een hogere mate van ervaren zinloosheid (H3a). Daarnaast stelde eerder onderzoek (Hornung, 2010) dat een hogere mate van prosociale motivatie gerelateerd zou zijn aan een lage mate van werkvervreemding. Vanuit hier was de andere hypothese (H3b) dat PSM ook zou leiden tot een lagere mate van zinloosheid. Ook literatuur over autonomie en PSM schetste de verwachting (H2) dat de mate van PSM invloed zou hebben op de mate van machteloosheid (Gagné, 2003; Cai et al., 2019; Pavey et al., 2011). De resultaten van dit onderzoek verschillen hierin van de resultaten van bestaand onderzoek, omdat er in het huidige onderzoek geen relatie is gevonden tussen PSM en machteloosheid, zinloosheid of totale beleidsvervreemding.

Een andere belangrijke bevinding van dit onderzoek is dat uit de resultaten blijkt dat subjectieve werkdruk geen invloed heeft op beleidsvervreemding of de dimensies van beleidsvervreemding. Dit is opvallend, omdat dit tegengestelde resultaten zijn, wat betreft eerder genoemd onderzoek. Eerder onderzoek naar werkdruk en werkvervreemding liet zien dat een hoge subjectieve werkdruk kan leiden tot een hogere mate van ervaren werkvervreemding (Cui et al., 2022; Kalekin-Fishman, 1986; Miles-Tapping, 1992; Mohamed et al., 2022). Hierdoor was de verwachting dat een hogere mate van subjectieve werkdruk ook zou leiden tot een hogere mate van beleidsvervreemding (H4), machteloosheid (H5) en zinloosheid (H6). De resultaten van het huidige onderzoek wijkt af van de resultaten van eerder onderzoek. Er is, in tegenstellingen tot bestaande literatuur, geen relatie gevonden tussen subjectieve werkdruk en vervreemding. Hierin spreekt het huidige onderzoek dus de resultaten van eerder onderzoek tegen.

Het feit dat PSM en subjectieve werkdruk beleidsvervreemding niet wisten te verklaren, suggereert dat er mogelijk andere factoren zijn die de afhankelijke variabele beter kunnen verklaren, maar die niet zijn opgenomen in het huidige onderzoek. De analyse kent een relatief lage verklarende kracht ($p > .05$), wat erop wijst dat er mogelijk andere factoren zijn die een grotere invloed hebben op het ontstaan van beleidsvervreemding.

Er is tot heden zeer beperkt onderzoek gedaan naar de oorzaken van beleidsvervreemding, waardoor het lastig is om een vergelijking te maken van bestaande literatuur en het huidige onderzoek. Bestaande literatuur over de oorzaken van beleidsvervreemding is voornamelijk gericht op de invloed van New Public Management (NPM) (Tummers et al., 2009, 2012). Hierin wordt een duidelijke relatie beschreven tussen NPM praktijken en het ontstaan van beleidsvervreemding. Zo zou een toegenomen focus op efficiëntie en output binnen performance management, als onderdeel van NPM, leiden tot een toename in beleidsvervreemding (Tummers et al., 2009, 2012). Het huidige onderzoek neemt performance management niet mee als onafhankelijke variabele om de invloed te meten op het ontstaan van beleidsvervreemding. Dit onderzoek ziet performance management als het beleid waarvan

professionals kunnen vervreemden . ROM is een beleidsinstrument vanuit performance management dat in de gehele ggz wordt toegepast, waardoor performance management en beleidsvervreemding niet afzonderlijk gemeten konden worden. Omdat performance management, in dit geval ROM, verweven is met beleidsvervreemding, kon performance management dit niet worden opgenomen als onafhankelijke variabele. Hierin verschilt het huidige onderzoek van de bestaande literatuur, omdat performance management is beschouwd als beleid , in plaats van een onafhankelijke variabele. Tummers (2009, 2012) suggereerde een causale relatie tussen performance management en het ontstaan van beleidsvervreemding , maar heeft dit niet empirisch onderzocht

Twee van de controlevariabelen blijken, in tegenstelling tot de onafhankelijke variabelen PSM en subjectieve werkdruk, wel significante voorspellers te zijn van de mate van zinloosheid. Allereerst blijkt leeftijd een significante voorspeller van zinloosheid. Hoe ouder de psycholoog in kwestie, hoe eerder deze geneigd is om zinloosheid te ervaren. Dit is interessant, omdat in eerdere onderzoeken tegengestelde resultaten werden gevonden. Zo werd er over het algemeen geen relatie gevonden tussen leeftijd en vervreemding (Banai & Reisel, 2003; Moon & Pearl, 1991). Wanneer er wel een relatie werd gevonden, ervoeren juist jongere mensen meer vervreemding (Steitz & Kulpa, 1984). Eerder onderzoek naar leeftijd en zinloosheid laat juist zien dat oudere mensen minder zinloosheid ervaren dan jongere mensen (Gove et al., 1989). De resultaten van het huidige onderzoek, die erop wijzen dat oudere psychologen eerder zinloosheid ervaren, zijn dus opvallend.

Ondanks deze tegenstrijdigheden zijn er enkele verklaringen te vinden voor de gevonden resultaten. Allereerst kunnen generatiegebonden effecten invloed hebben op de ervaring van zinloosheid. Zo kan het zijn dat de ene generatie eerder zinloosheid ervaart dan de andere, wat kan ogen als een effect van leeftijd. Uit eerder onderzoek blijkt dat generatie-effecten invloed hebben op het beoordelen en het waarderen van werk (Parry & Urwin, 2011). Zo kunnen verschillende generaties een andere werkbeleving hebben, bijvoorbeeld wat betreft de ervaren zinvolheid van hun werk (Hoole & Bonnema, 2015). Dit zou ervoor kunnen zorgen dat oudere psychologen, vanwege generatie-effecten, eerder geneigd zijn om zinloosheid te ervaren dan jongere psychologen. Zowel in het huidige onderzoek, als in eerder onderzoek zouden generatie-effecten een rol gespeeld kunnen hebben. Zo is het onderzoek waarin oudere mensen juist minder geneigd zijn om zinloosheid te ervaren, ruim dertig jaar geleden uitgevoerd. Jongere mensen van toen zijn onderdeel van een geheel andere generatie dan jonge mensen nu, wat een vertekend beeld kan geven van de invloed van leeftijd.

Mogelijk zou een verschil in toewijding in werk ook een verklaring kunnen zijn voor de gevonden relatie tussen leeftijd en ervaren zinloosheid (Conway et al., 2008). Oudere zorgprofessionals zouden eerder geneigd zijn om zich overmatig in te zetten voor hun werk en zich te veel hieraan over te geven, met risico op stress als gevolg. Ook kan dit leiden tot andere verwachtingen van het werk (Conway et al., 2008), waardoor er eerder teleurstelling en een gevoel van zinloosheid kan optreden. Mogelijk verschillen de participanten in de eerdere onderzoeken ten opzichte van de participanten in het huidige onderzoek wat betreft hun toewijding in hun werk, wat kan leiden tot andere resultaten wat betreft de invloed van leeftijd op ervaren zinloosheid.

Daarnaast blijkt de organisatiegrootte een significante voorspeller van de mate van zinloosheid. Psychologen die werkzaam zijn bij een grote organisatie blijken minder snel geneigd om zinloosheid te ervaren dan professionals die werkzaam zijn bij een kleine organisatie. Er is in eerder onderzoek geen duidelijk verband gevonden tussen organisatiegrootte en vervreemding. Zo werd eerder gevonden dat de organisatiegrootte niet gerelateerd is aan vervreemding (Ganesh & Joseph, 2011). Dit verschilt van het huidige onderzoek, waar wel een relatie is gevonden. Ander eerder onderzoek vindt aanwijzingen voor een mogelijk relatie in organisatie- of afdelingsgrootte wat betreft vervreemding, maar vindt geen effect (Poole et al., 1978).

Voor deze gevonden relatie, die afwijkt van eerder onderzoek, zijn enkele verklaringen te geven. Allereerst hebben grotere organisaties vaak een structuur met duidelijke hiërarchie, rollen en verantwoordelijkheden, inclusief richtlijnen en procedures (Hall et al., 1967). Wanneer het gebruik van ROM een duidelijke structuur kent, kan dat ervoor zorgen dat dit als zinvoller wordt ervaren. Dit wordt ook genoemd door Poole et al. (1978), die vonden dat de grootte van de afdeling of organisatie invloed uitoefent op de relatie tussen de mate van ervaren roeping en vervreemding. Volgens hen vragen grotere organisaties en afdelingen om meer formalisatie, wat van invloed kan zijn op vervreemding. Eerder onderzoek (Ganesh & Joseph, 2011; Poole et al., 1978) is uitgevoerd in een andere sector dan het huidige onderzoek. Het huidige onderzoek is uitgevoerd binnen de ggz, binnen de beleidskaders van ROM. Mogelijk is er een verschil in de mate van hiërarchie en formalisatie wat betreft de sectoren van de onderzoeken, wat een ander beeld kan geven van de relatie tussen organisatiegrootte en beleidsvervreemding en zinloosheid.

Daarnaast is het zo dat werknemers van grotere organisaties meer steun ervaren, omdat grote organisaties over het algemeen over meer (financiële) middelen beschikken (Bhatti et al., 2022). Hierdoor is er bijvoorbeeld meer ruimte voor trainingen en opleidingen en is er meer begeleiding. Wanneer professionals betere opleidingen en trainingen hebben gehad zullen zij toegewijd zijn aan hun werk, zo blijkt uit onderzoek (Bullut & Culha, 2010). Organisationele toewijding blijkt gerelateerd te zijn aan de mate waarin een professional diens werk als zinvol ervaart (Kim et al., 2018). Op deze manier zou dus de mate van training in grotere organisaties kunnen verklaren waarom professionals minder zinloosheid ervaren. Mogelijk zijn er in eerdere onderzoeken, waarin geen relatie is gevonden tussen organisatiegrootte en beleidsvervreemding of zinloosheid, organisaties meegenomen met vergelijkbare toegang tot (financiële) middelen. Daarmee kan ook in het huidige onderzoek een verschil bestaan wat betreft beschikbare middelen van grote en kleine organisaties, wat kan leiden tot andere resultaten wat betreft de relatie tussen organisatiegrootte en zinloosheid.

Omdat een grotere organisatie meestal beschikt over meer financiële middelen, zijn er doorgaans meer technologische middelen die werkzaamheden kunnen vergemakkelijken (Elia et al., 2021). Zo zouden toegang tot technologische middelen zorgen voor meer ervaren zinvolheid onder werknemers (Xu et al., 2022). Mogelijk zouden meer technologische middelen ervoor kunnen zorgen dat het gebruik van ROM eenvoudiger en sneller is, waardoor psychologen het gebruik van ROM als zinvoller ervaren binnen grotere organisaties dan binnen kleinere organisaties. Het onderzoek van

Ganesh & Joseph werd in 2011 uitgevoerd en het onderzoek van Poole et al. in 1978. Inmiddels is de technologie verder ontwikkeld en zijn er veel meer mogelijkheden wat betreft technologische middelen, dan in 2011, laat staan 1978. Mogelijk hebben grote organisaties tegenwoordig veel baat bij deze technologische ontwikkelingen, die ervoor zorgen dat processen en werkzaamheden vergemakkelijkt zijn ten opzichte van vroeger. Dit zou kunnen verklaren waarom professionals in zeer grote organisaties minder zinloosheid ervaren dan vroeger, wat ervoor kan zorgen dat de verschillen tussen grote en kleine organisaties zijn toegenomen.

6.2 Implicaties

De bevindingen van dit onderzoek hebben verschillende implicaties voor zowel de wetenschap als de praktijk van de ggz. Ondanks dat er geen significante relatie werd gevonden tussen PSM en subjectieve werkdruk en beleidsvervreemding, zijn er andere belangrijke bevindingen die relevant kunnen zijn voor de praktijk.

Wat betreft de maatschappelijke relevantie, wijst de relatie tussen leeftijd en ervaren zinloosheid op het belang van het begrijpen van leeftijds- en generatie-effecten. Omdat oudere psychologen eerder geneigd zijn om zinloosheid te ervaren, is het essentieel dat organisaties binnen de ggz rekening houden met de verschillen in behoeften, beleving en verwachtingen van verschillende generaties professionals. Om zinloosheid te verminderen kunnen interventies ontwikkeld worden die gericht zijn op leeftijd, met name gericht op oudere psychologen. Door te zorgen dat oudere psychologen zich gesteund voelen en eventuele begeleiding krijgen, kan er mogelijk voor worden gezorgd dat zij ROM als meer zinvol gaan ervaren.

Ten tweede suggereert de relatie tussen organisatiegrootte en zinloosheid dat de structuur en middelen van een organisatie een rol spelen in het ervaren van zinvolheid. Wat betreft de toepassing hiervan op de dagelijkse praktijk, kunnen kleinere organisaties mogelijk over minder (financiële) middelen beschikken, wat een verklaring kan bieden voor deze gevonden relatie. Naast toegang tot middelen, kunnen ook verschillen in regels in kleinere en grotere organisaties een verklaring bieden.

Wat betreft de wetenschappelijke relevantie draagt deze studie bij aan het bestaande onderzoek naar beleidsvervreemding door te kijken naar specifieke factoren zoals PSM, subjectieve werkdruk en andere controlevariabelen. Binnen het huidige onderzoeksveld is dit relevant, omdat er tot op heden weinig bekend is over de oorzaken van beleidsvervreemding. Dit onderzoek biedt hiermee een basis voor verdere exploratie en discussie. Daarnaast impliceert dit onderzoek dat PSM en subjectieve werkdruk geen directe invloed hebben op beleidsvervreemding, machteloosheid en zinloosheid bij professionals in de ggz, wat erop wijst dat er mogelijk andere factoren zijn die een grotere invloed hebben op deze fenomenen. Ook impliceert het onderzoek dat leeftijd en organisatiegrootte een verklaring kunnen bieden voor het ontstaan van beleidsvervreemding, waarmee dit onderzoek een bijdrage levert aan de wetenschappelijke kennis over de oorzaken van beleidsvervreemding.

6.3 Beperkingen

Het onderzoek kent verschillende beperkingen, wat betreft interne, externe validiteit en opmerkelijke bevindingen wat betreft de gevoeligheid van ROM. Zoals in de methode is beschreven, is er in dit onderzoek gebruikgemaakt van een gelegenheidssteekproef, waarbij een online enquête is uitgezet. Omdat het gebruik van online enquêtes verschillende voordelen kent (Mathers et al., 1998; Van Selm & Jankowski, 2006), is hiermee gepoogd om de beperkingen wat betreft externe validiteit door de gelegenheidssteekproef te ondervangen. Desondanks kent dit onderzoek enkele beperkingen wat betreft de externe validiteit, waarvoor een aantal oorzaken te noemen zijn.

Allereerst heeft de omgang en de samenstelling van de steekproef invloed op de externe validiteit. Wat betreft de omvang, kent dit onderzoek een kleinere steekproef dan aanvankelijk werd verwacht, met mogelijke negatieve gevolgen voor de externe validiteit.

Ook de samenstelling van de steekproef is van invloed op de externe validiteit. Zo bestaat het merendeel van de psychologen uit basispsychologen. Er namen relatief weinig psychologen deel aan het onderzoek die een post-masteropleiding hebben afgerond en dus gz-psycholoog, psychotherapeut of klinisch psycholoog zijn. Hierdoor is er weinig diversiteit in de functies binnen de steekproef, wat negatieve gevolgen heeft voor de generaliseerbaarheid van de resultaten en daarmee de externe validiteit. De bevindingen van dit onderzoek hebben voornamelijk betrekking op het ontstaan van beleidsvervreemding onder basispsychologen en bieden weinig inzicht in psychologen met een vervolgopleiding. De beperkte diversiteit wat betreft functie invloed hebben op de externe validiteit van het onderzoek. Dit kan resulteren in een vertekend beeld, aangezien psychologen met meer ervaring mogelijk andere perspectieven hebben met betrekking tot beleidsvervreemding.

Een opmerkelijke bevinding tijdens dit onderzoek was de terughoudendheid van ggz-organisaties om mee te werken aan het onderzoek, wat mogelijk de samenstelling van de steekproef heeft beïnvloed. Verschillende redenen werden hiervoor gegeven. Zo werd aangegeven dat psychologen een te hoge werkdruk ervaren, waardoor zij geen tijd zouden hebben om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast kwam naar voren dat er een zekere mate van gevoeligheid rondom het gebruik van ROM een rol speelde, wat het uitzetten van de enquête binnen organisaties bemoeilijkte of zelfs onmogelijk maakte. De geobserveerde gevoeligheid rondom ROM, zoals blijkt uit de reacties en feedback van sommige managers van ggz-instellingen, kan wijzen op mogelijke weerstand of bezorgdheid met betrekking tot dit onderwerp. Deze gevoeligheid kan mogelijk voortkomen uit de potentiële impact die de resultaten van het onderzoek kunnen hebben op de reputatie van de instellingen of de evaluatie van hun managementpraktijken.

De terughoudendheid van ggz-organisaties resulteerde in een beperkte verspreiding van de enquête, voornamelijk binnen enkele delen van organisaties via het management. Hierdoor vond de dataverzameling voornamelijk plaats via LinkedIn. Hoewel dit een efficiënte methode was om

deelnemers te werven, kan dit leiden tot selectiviteit in de steekproef. Psychologen die niet actief zijn op LinkedIn kunnen bijvoorbeeld ondervertegenwoordigd zijn. Dit beperkt de representativiteit van de steekproef en daarmee de generaliseerbaarheid van de resultaten. Hierdoor kan een vertekend beeld ontstaan van de werkelijke populatie van psychologen in de ggz. Bovendien rijst de vraag of de verzamelde gegevens mogelijk beïnvloed zijn door selectieve deelname, gezien de waargenomen gevoeligheid en terughoudendheid van ggz-organisaties met betrekking tot ROM. Het is mogelijk dat psychologen met sterke gevoelens of specifieke ervaringen met ROM eerder geneigd waren deel te nemen aan het onderzoek, terwijl anderen ervoor kozen om niet deel te nemen. Dit kan resulteren in een selectieve groep respondenten die voornamelijk kritische of negatieve ervaringen met ROM hebben. Daarnaast kan, gezien de gevoeligheid van het onderwerp, sprake zijn van sociaal wenselijke antwoorden onder de respondenten die de enquête hebben ingevuld. Sociaal wenselijke antwoorden kunnen de resultaten van het onderzoek vertekenen. De terughoudendheid en gevoeligheid rondom het gebruik van ROM hebben mogelijk invloed gehad op de samenstelling van de steekproef en kunnen hebben bijgedragen aan mogelijke sociaal wenselijke antwoorden. Dit heeft gevolgen voor de generaliseerbaarheid van de resultaten en kan een negatieve impact hebben op de externe validiteit.

Naast beperkingen wat betreft de externe validiteit, kent dit onderzoek ook andere beperkingen. Zo bracht het schrijven van het theoretisch kader van dit onderzoek verschillende moeilijkheden en beperkingen met zich mee die van invloed kunnen zijn op de volledigheid en validiteit van de theoretische basis. Allereerst was er beperkte literatuur beschikbaar over beleidsvervreemding, met name met betrekking tot de oorzaken van beleidsvervreemding en beleidsvervreemding onder psychologen. Om te zorgen voor een solide theoretische basis is het theoretisch kader aangevuld met literatuur over gerelateerde concepten. Het gebruik van literatuur over naastgelegen concepten in plaats van specifieke literatuur voor het onderwerp kan de validiteit van de theoretische basis beïnvloeden vanwege de mogelijke beperkte relevantie van de gebruikte literatuur. Daarnaast kunnen contextuele verschillen tussen de naastgelegen concepten en het onderwerp leiden tot variaties in begrip en toepassing. Beperkte relevantie en contextuele verschillen kunnen de generaliseerbaarheid van de bevindingen naar andere populaties, situaties of contexten verminderen, met mogelijke negatieve gevolgen voor de externe validiteit.

Daarnaast domineert de literatuur van Lars Tummers het veld van beleidsvervreemding. Zijn theorie heeft dan ook de basis gevormd van het theoretisch kader van dit onderzoek. Dit bracht enkele moeilijkheden met zich mee, omdat er in zijn theorie beperkt gesproken werd over de operationalisatie van de dimensies van beleidsvervreemding. Ook de overgang in de literatuur van Tummers van drie naar twee dimensies kent een beperkte onderbouwing. Het is lastig te herleiden waarom Tummers de beslissing neemt om van drie dimensies er één, rolconflict, niet meer mee te nemen om beleidsvervreemding te meten. De gebrekkige onderbouwing voor deze keuze door Tummers, zorgde ervoor dat het lastiger werd om de keuze voor het aantal dimensies in dit onderzoek te verantwoorden. Dit bemoeilijkte de ontwikkeling van het theoretisch kader van dit onderzoek, omdat de nodige theorie

ontbrak om de selectie van dimensies van beleidsvervreemding te rechtvaardigen, wat van invloed is op de interne validiteit van het onderzoek.

Ook bracht de theorie van beleidsvervreemding nog een andere uitdaging met zich mee. Zoals eerder benoemd, blijken sommige concepten te overlappen qua theoretische basis, waardoor het moeilijk was om onderscheid te maken tussen beleidsvervreemding en andere concepten. Een voorbeeld hiervan is autonomie, dat veel overlap vertoont met machteloosheid, een van de twee concepten van beleidsvervreemding. Deze overlappings zorgden ervoor dat het proces van conceptuele afbakening complexer werd. Dit had zowel invloed op het vinden van literatuur over beleidsvervreemding en gerelateerde concepten, als op het identificeren en operationaliseren van mogelijke factoren die bijdragen aan beleidsvervreemding.

Tot slot is de relatie tussen ROM en beleid een punt van aandacht. Het huidige onderzoek richt zich op het onderzoeken van de oorzaken van beleidsvervreemding onder psychologen, waarbij ROM is beschouwd als het beleid waarvan professionals kunnen vervreemden. Het is echter belangrijk om te erkennen dat ROM niet specifiek is onderzocht als een directe oorzaak van beleidsvervreemding, omdat dit als beleid onlosmakelijk verbonden is met de mate van beleidsvervreemding. Door ROM primair als beleid te beschouwen, kan er een mogelijke beperking ontstaan in het volledig begrijpen van de specifieke invloed van ROM op beleidsvervreemding. Hierdoor kunnen er nuances verloren gaan en kan de diepte van inzicht in de specifieke rol van ROM als mogelijke oorzaak van beleidsvervreemding beperkt zijn. Ondanks dat performance management en ROM in dit onderzoek niet worden onderzocht, kan dit wel van invloed hebben op de mate van beleidsvervreemding. Het is van belang om deze benadering in overweging te nemen en de interpretatie van de onderzoeksresultaten met de nodige voorzichtigheid te benaderen, gezien de complexiteit van de relatie tussen ROM en beleidsvervreemding.

6.4 Suggesties voor vervolgonderzoek:

Om tot een concretere aanbeveling te komen voor vervolgonderzoek is het dus van belang om inzicht te krijgen in welke factoren, anders dan opgenomen in het huidige onderzoek, van invloed kunnen zijn op het ontstaan van beleidsvervreemding. Ook is het van belang om meer inzicht te krijgen in de relaties tussen leeftijd, organisatiegrootte en beleidsvervreemding. Een manier om dit te doen is het uitvoeren van kwalitatief onderzoek, door middel van open interviews. Dit stelt de onderzoeker in staat om diepgaande informatie te verkrijgen en eventuele veranderingen in de loop van de tijd te volgen wat betreft de mate van beleidsvervreemding. Bovendien kunnen follow-up vragen gesteld worden om verduidelijking te krijgen of om dieper op bepaalde onderwerpen in te gaan, zoals mogelijk factoren die van invloed zijn op het ontstaan van beleidsvervreemding. Zo kan worden uitgevraagd hoe leeftijd een rol speelt, generatie-effecten, of organisatiegrootte. Wanneer psychologen voor langere tijd worden gevolgd, kan bijvoorbeeld ook onderzocht worden wat er gebeurt wanneer iemand bij een andere

organisatie gaat werken of een andere functie krijgt. Ook stelt een longitudinaal onderzoeksdesign de onderzoeker in staat om veranderingen in de tijd te volgen en de dynamiek van beleidsvervreemding beter te begrijpen.

Hoewel PSM en subjectieve werkdruk geen directe invloed blijken te hebben op beleidsvervreemding, kan het zijn dat er andere variabelen zijn die wel van invloed zijn op het ontstaan hiervan. Het is belangrijk om verder onderzoek te doen naar deze factoren om een diepgaander begrip te krijgen van beleidsvervreemding en hoe dit fenomeen kan worden verminderd. Aangezien de literatuur over de oorzaken van beleidsvervreemding zeer beperkt is, zeker als het gaat om zorgprofessionals, is het van groot belang dat vervolgonderzoek zich hierop richt.

Wanneer er vervolgonderzoek wordt gedaan naar de factoren die bijdragen aan het ontstaan van beleidsvervreemding onder zorgprofessionals, is het belangrijk dat er wordt gelet op methodologische aspecten zoals een grote steekproef, met voldoende spreiding op alle variabelen, zoals opleidingsniveau. Daarnaast kan het nuttig zijn om een longitudinale studie uit te voeren als het gaat om beleidsvervreemding. Op deze manier kan onderzocht worden welke factoren daadwerkelijk bijdragen aan de ontwikkeling van beleidsvervreemding. Hiermee kan ook uitgesloten worden welke richting een effect heeft, omdat literatuur hierover niet altijd eenduidig is. Op deze manier kan achterhaald worden wat de oorzaak is en wat het gevolg is.

Vervolgonderzoek zou gericht kunnen worden op de mogelijke relatie tussen leeftijd en het ontstaan van zinloosheid, waarvoor een longitudinale studie eveneens geschikt is. Hiermee kan namelijk onderscheid worden gemaakt tussen leeftijd- en generatie-effecten. Door verschillende generaties op verschillende leeftijden mee te nemen in het onderzoek, kan achterhaald worden welke invloed zowel leeftijd als het behoren tot een generatie heeft op het ontstaan van zinloosheid en dus beleidsvervreemding.

Een andere mogelijkheid voor vervolgonderzoek is het verder onderzoeken van de relatie tussen organisatiegrootte en het ontstaan van zinloosheid. Het is interessant om te achterhalen hoe deze relatie eruitziet en welke factoren mogelijk een rol spelen hierin. Bijvoorbeeld, het onderzoeken van de invloed van leiderschap, communicatiekanalen en participatiemogelijkheden binnen organisaties kan waardevolle inzichten opleveren.

Tot slot is het ook van belang om in vervolgonderzoek naar beleidsvervreemding gerelateerd aan ROM, aandacht te besteden aan de doelgroep waarmee psychologen werken. Mogelijk kan er een verschil zijn hierin, omdat het werken met ROM anders ervaren kan worden wanneer de psycholoog met bijvoorbeeld ouderen, verslaafden, of kinderen werkt. Ook is het raadzaam om mee te nemen welke vorm van ROM wordt gebruikt. Mogelijk wordt bij het gebruik van sommige vragenlijsten of methoden van ROM voor meer of minder beleidsvervreemding ervaren door de zorgprofessional.

Literatuur

- Algemene Rekenkamer. (2017). Bekostiging van de curatieve geestelijke gezondheidszorg. In *zorgictzorgen.nl*. Geraadpleegd op 21 februari 2023, van <https://zorgictzorgen.nl/wp-content/uploads/2017/01/Rapport-Bekostiging-van-de-curatieve-geestelijke-gezondheidszorg.pdf>
- Andersen, L. B., Pedersen, L. H., & Petersen, O. H. (2018). Motivational foundations of public service provision: Towards a theoretical synthesis. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(4), 283-298.
- Awosoga, O. A., Odunaiya, N. A., Oyewole, O. O., Ogunlana, M. O., Mbada, C. E., Onyeso, O. K., ... & Odole, A. C. (2022). Pattern and perception of wellbeing, quality of work life and quality of care of health professionals in Southwest Nigeria. *BMC Health Services Research*, 22(1), 1387.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Sixma, H. J., & Bosveld, W. (2001). Burnout contagion among general practitioners. *Journal of social and clinical psychology*, 20(1), 82-98.
- Banai, M., & Reisel, W. D. (2003). A test of control–alienation theory among Cuban workers. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 1(3), 243-252.
- Banai, M., Reisel, W. D., & Probst, T. M. (2004). A managerial and personal control model: Predictions of work alienation and organizational commitment in Hungary. *Journal of International Management*, 10(3), 375-392.
- Bansal, A. (2017). A revelation of employee feelings of alienation during post-mergers and acquisition: An outcome of perceived organizational justice. *Journal of Organizational Change Management*.
- Beri, N., & Cour, S. (2022). Development and Validation of Alienation Scale for Secondary School Teachers to Find out Gender Differences in Alienation. *International Journal of Instruction*, 15(3), 357-379.
- Bhatti, O. K., Irfan, M., Öztürk, A. O., & Maham, R. (2022). Organizational inclusion through interaction of work meaningfulness and servant leadership: An artificial neural network approach. *Cogent Business & Management*, 9(1), 2059828.
- Blauner, R., (1964), 'Alienation and freedom', Chicago: University of Chicago Press.
- Bohn Stafleu van Loghum. (2012). Het Bestuurlijk Akkoord nader toegelicht: Bestuurlijk Akkoord Toekomst ggz 2013–2014. *GZ-Psychologie*, 4, 22-23.
- Breaugh, J. A. (1999). Further investigation of the work autonomy scales: Two studies. *Journal of Business and Psychology*, 13, 357-373.
- Bulut, C., & Culha, O. (2010). The effects of organizational training on organizational commitment. *International journal of training and development*, 14(4), 309-322.
- Cai, Z., Huo, Y., Lan, J., Chen, Z., & Lam, W. (2019). When do frontline hospitality employees take charge? Prosocial motivation, taking charge, and job performance: The moderating role of job autonomy. *Cornell Hospitality Quarterly*, 60(3), 237-248.

- Carlier, I. V., Meuldijk, D., Van Vliet, I. M., Van Fenema, E. M., Van der Wee, N. J., & Zitman, F. G. (2012). Empirische evidence voor de effectiviteit van routine outcome monitoring; een literatuuronderzoek.
- Carpenter, J., Doverspike, D., & Miguel, R. F. (2012). PSM as a predictor of attraction to the public sector. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 509-523.
- Corduneanu, R., Dudau, A., & Kominis, G. (2020). Crowding-in or crowding-out: the contribution of self-determination theory to PSM. *Public Management Review*, 22(7), 1070-1089.
- Cui, Y., Yang, T., Gao, H., Ren, L., Liu, N., Liu, X., & Zhang, Y. (2022). The relationship between ego depletion and work alienation in Chinese nurses: A network analysis. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Daniels, A. C., & Daniels, J. E. (1989). Performance management (Vol. 159). Tucker, GA: *Performance Management Publications*.
- Daoud, J. I. (2017). Multicollinearity and regression analysis. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 949, No. 1, p. 012009). IOP Publishing.
- De Beurs, E., den Hollander-Gijsman, M. E., van Rood, Y. R., Van der Wee, N. J., Giltay, E. J., van Noorden, M. S., ... & Zitman, F. G. (2011). Routine outcome monitoring in the Netherlands: practical experiences with a web-based strategy for the assessment of treatment outcome in clinical practice. *Clinical psychology & psychotherapy*, 18(1), 1-12.
- DeHart-Davis, L., & Pandey, S. K. (2005). Red tape and public employees: Does perceived rule dysfunction alienate managers?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 15(1), 133-148.
- Delespaul, P. A. (2015). Routine outcome measurement in the Netherlands—a focus on benchmarking. *International Review of Psychiatry*, 27(4), 320-328.
- DPG Media Privacy Gate. (2022). Geraadpleegd op 4 juni 2023, van <https://www.intermediair.nl/emancipatie-en-diversiteit/vrouwen-op-de-arbeidsmarkt/psychologie-is-geen-vrouwenvak-maar-aantallen-doen-anders-vermoeden?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F#:~:text=Vrouwen%20domineren%20het%20vak%20psychologie.van%20de%20psychologiestudenten%20is%20vrouw>.
- Duyvendak, J.W., Knijn, T., Kremer, M. (2006). Policy, People and the new professional. An introduction. In J.W. Duyvendak, T. Knijn en M. Kremer (ed). *Policy, People and the new professional* (p. 7 – 16). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Emerson, R. W. (2015). Convenience sampling, random sampling, and snowball sampling: How does sampling affect the validity of research?. *Journal of Visual Impairment & Blindness*, 109(2), 164-168.
- Fishbein, D., Nambiar, S., McKenzie, K., Mayorga, M., Miller, K., Tran, K., ... & Capan, M. (2020). Objective measures of workload in healthcare: a narrative review. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 33(1), 1-17.

- Ganesh, S. S., & Joseph, J. (2011). Exploring perceived organisational formalisation and performance review system complexity as predictors of executive alienation in performance review systems. *IIMB Management Review*, 23(4), 197-207.
- GGZ Nieuws. (2022). 15 jaar marktwerking in de gezondheidszorg- Van echte concurrentie is geen sprake. *ggznieuws.nl*. <https://www.ggznieuws.nl/15-jaar-marktwerking-in-de-gezondheidszorg-van-echte-concurrentie-is-geen-sprake/>
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and emotion*, 27, 199-223.
- GGZ Nederland (2017). Het roer moet om. Geraadpleegd op 7 maart 2017, van: <http://www.ggz nederland.nl/pagina/het-roer-moet-o>
- ggz.nl. (2019). Oude dataset ROM wordt definitief vernietigd. *ggz.nl*. <https://ggz.nl/oude-dataset-rom-wordt-definitief-vernietigd/>
- Gopher, D., & Donchin, E. (1986). Workload: An examination of the concept. In K. R. Boff, L. Kaufman, & J. P. Thomas (Eds.), *Handbook of perception and human performance*, Vol. 2. *Cognitive processes and performance* (pp. 1-49). John Wiley & Sons.
- Gove, W. R., Ortega, S. T., & Style, C. B. (1989). The maturational and role perspectives on aging and self through the adult years: An empirical evaluation. *American Journal of Sociology*, 94(5), 1117-1145.
- Gould-Williams, J., & Davies, F. (2005). Using social exchange theory to predict the effects of HRM practice on employee outcomes: An analysis of public sector workers. *Public management review*, 7(1), 1-24.
- Greenberg, E. S., & Grunberg, L. (1995). Work alienation and problem alcohol behavior. *Journal of health and social behavior*, 83-102.
- Hafkenscheid, A. J. V. O. (2018, 4 juni). *Twee misvattingen over ROM*. De Psycholoog. Geraadpleegd op 21 februari 2023, van <https://www.tijdschriftdepsycholoog.nl/wetenschap/twee-misvattingen-over-rom/>
- Hall, R. H., Johnson, N. J., & Haas, J. E. (1967). Organizational size, complexity, and formalization. *American sociological review*, 903-912.
- Heiervang, E., & Goodman, R. (2011). Advantages and limitations of web-based surveys: evidence from a child mental health survey. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 46, 69-76.
- Hoole, C., & Bonnema, J. (2015). Work engagement and meaningful work across generational cohorts. *SA Journal of Human Resource Management*, 13(1), 1-11.
- Hornung, S. (2010). Alienation matters: Validity and utility of Etzioni's theory of commitment in explaining prosocial organizational behavior. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 38(8), 1081-1095.
- Intrakoop. (2021). Jaarverslagenanalyse ggz 2021. Geraadpleegd op 23 april 2023, van <https://www.intrakoop.nl/docs/default-source/Intrakoop-Jaarverslagenanalyse/Intrakoop-Jaarverslagenanalyse-GGZ-2021>.

- Kalekin-Fishman, D. (1986). Burnout or alienation? A context specific study of occupational fatigue among secondary school teachers. *Journal of Research & Development in Education*.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. ABC-CLIO.
- Kartal, N. (2018). Evaluating the relationship between work engagement, work alienation and work performance of healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, *11*(3), 251-259.
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Mann, A., Saleem, S., Boamah, K. B., Javed, U., & Usman, M. (2019). Rejuvenating the concept of work alienation through job demands-resources model and examining its relationship with emotional exhaustion and explorative and exploitative learning. *Psychology Research and Behavior Management*, 931-941.
- Kim, B. J., Nurunnabi, M., Kim, T. H., & Jung, S. Y. (2018). The influence of corporate social responsibility on organizational commitment: The sequential mediating effect of meaningfulness of work and perceived organizational support. *Sustainability*, *10*(7), 2208.
- Knofczynski, G. T., & Mundfrom, D. (2008). Sample sizes when using multiple linear regression for prediction. *Educational and psychological measurement*, *68*(3), 431-442.
- Krijgsheld, W. (2022, 5 december). Behoud de privacy in de ggz: Tweede Kamer wil geen persoonsgegevens. *LOC Cliëntenraden*. Geraadpleegd op 31 maart 2023, van <https://www.clientenraad.nl/nieuws/behoud-de-privacy-in-de-geestelijke-gezondheidszorg/>
- Leiter, J. (1985). Work alienation in the textile industry: Reassessing Blauner. *Work and Occupations*, *12*(4), 479-498.
- Martin, W. C., Bengtson, V. L., & Acock, A. C. (1974). Alienation and age: A context-specific approach. *Social Forces*, *53*(2), 266-274.
- Mathers, N. J., Fox, N. J., & Hunn, A. (1998). *Surveys and questionnaires* (Vol. 1998). NHS Executive, Trent.
- Matthews, G., Reinerman-Jones, L., Wohleber, R., Lin, J., Mercado, J., & Abich, J. (2015). Workload is multidimensional, not unitary: what now?. In *Foundations of Augmented Cognition: 9th International Conference, AC 2015, Held as Part of HCI International 2015, Los Angeles, CA, USA, August 2–7, 2015, Proceedings 9* (pp. 44-55). Springer International Publishing.
- Matthews, G., De Winter, J., & Hancock, P. A. (2020). What do subjective workload scales really measure? Operational and representational solutions to divergence of workload measures. *Theoretical issues in ergonomics science*, *21*(4), 369-396.
- Miles-tapping, C. (1992). Caring for profit: Alienation and work stress in nursing assistants in Canada. *Work & Stress*, *6*(1), 3-12.
- Mohamed, L. K., Shaheen, A., & Abd El Moneim, R. (2022). Influence of Perceived Organizational Injustice on Workplace Alienation among Nursing Staff during COVID-19 Pandemic. *International Egyptian Journal of Nursing Sciences and Research*, *2*(2), 362-377.
- Moon, J. H., & Pearl, J. H. (1991). Alienation of elderly Korean American immigrants as related to place of residence, gender, age, years of education, time in the US, living with or without

- children, and living with or without a spouse. *The International Journal of Aging and Human Development*, 32(2), 115-124.
- Nagtegaal, R. (2016). *Using self-persuasion to change PSM and policy alienation: lessons from a survey experiment* (Master's thesis).
- Nugter, M. A., & Buwalda, V. J. A. (2012). Achtergronden en gebruiksmogelijkheden van ROM in de ggz. *Tijdschrift voor psychiatrie*, 54(2), 111-120
- Okkersen, M. E. C. (2017). *Wanneer beleid het probleem lijkt te worden: Over de effecten van beleidsvervreemding op werktevredenheid* (Master's thesis).
- Pandey, P. K., Verma, P., & Traymbak, S. (2020). Empirical Analysis of Inter-Relationship between Service-quality, Consumer Involvement, and Consumer Satisfaction.
- Pandey, PK, Verma, P., & Trayambak, S.(2020). Empirical Analysis of Interrelationship Between Service Quality, Consumer Involvement, and Consumer Satisfaction. *Indian Journal of Marketing*, 50(4), 25-42.
- Parry, E., & Urwin, P. (2011). Generational differences in work values: A review of theory and evidence. *International journal of management reviews*, 13(1), 79-96.
- Pavey, L., Greitemeyer, T., & Sparks, P. (2011). Highlighting relatedness promotes prosocial motives and behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37(7), 905-917.
- Peterson, R. A. (2000). A meta-analysis of variance accounted for and factor loadings in exploratory factor analysis. *Marketing letters*, 11, 261-275.
- Paxion, J., Galy, E., & Berthelon, C. (2014). Mental workload and driving. *Frontiers in psychology*, 5, 1344.
- Perry, J. L. (1996). Measuring PSM: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of public administration research and theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. L. (2000). Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation. *Journal of public administration research and theory*, 10(2), 471-488.
- Perry, J. L., Hondeghem, A., & Wise, L. R. (2010). Revisiting the motivational bases of public service: Twenty years of research and an agenda for the future. *Public administration review*, 70(5), 681-690.
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public administration review*, 367-373.
- Poole, M. A., & O'Farrell, P. N. (1971). The assumptions of the linear regression model. *Transactions of the Institute of British Geographers*, 145-158.
- Poole, E. D., Regoli, R. M., & Lotz, R. (1978). Linkages between professionalism, work alienation and cynicism in large and small police departments. *Social Science Quarterly*, 59(3), 525-534.
- Ritz, A., Schott, C., Nitzl, C., & Alfes, K. (2020). Public service motivation and prosocial motivation: two sides of the same coin?. *Public Management Review*, 22(7), 974-998.
- Ross, C. E., & Wright, M. P. (1998). Women's work, men's work, and the sense of control. *Work and occupations*, 25(3), 333-355.

- Sharma, N., & Patterson, P. G. (1999). The impact of communication effectiveness and service quality on relationship commitment in consumer, professional services. *Journal of services marketing*.
- Sousa, V. D., Zauszniewski, J. A., & Musil, C. M. (2004). How to determine whether a convenience sample represents the population. *Applied Nursing Research*, 17(2), 130-133.
- Steitz, J. A., & Kulpa, C. M. (1984). Occupational involvement and alienation among adults: The effects of gender and age. *International Journal of Behavioral Development*, 7(4), 479-499.
- Studie en Werk 2020 - Psychologie*. (2016, 3 oktober). EWmagazine.nl. Geraadpleegd op 12 juni 2023, van <https://onderzoek.ewmagazine.nl/onderzoek/studie-en-werk-2020/62/psychologie/1051>
- Su, X., Yan, X., & Tsai, C. L. (2012). Linear regression. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Computational Statistics*, 4(3), 275-294.
- Terrin, N., Schmid, C. H., Griffith, J. L., D'Agostino Sr, R. B., & Selker, H. P. (2003). External validity of predictive models: a comparison of logistic regression, classification trees, and neural networks. *Journal of clinical epidemiology*, 56(8), 721-729.
- Tummers, L. (2008). Policy alienation of public professionals: the effects.
- Tummers, L. (2009). Policy alienation of public professionals: The development of a scale.
- Tummers, L. (2011). Explaining the willingness of public professionals to implement new policies: A policy alienation framework. *International Review of Administrative Sciences*, 77(3), 555-581.
- Tummers, L. (2012a). Policy alienation of public professionals: The construct and its measurement. *Public Administration Review*, 72(4), 516-525.
- Tummers, L. (2012b). Policy alienation: Analyzing the experiences of public professionals with new policies. Rotterdam: Erasmus University Rotterdam.
- Tummers, L. (2013). *Policy alienation and the power of professionals: Confronting new policies*. Edward Elgar Publishing.
- Tummers, L. (2017). Bureaucracy and policy alienation. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance (3rd edition)*, edited by A. Farazmand (ed.), 1-8.
- Tummers, L., Bekkers, V., & Steijn, B. (2008). Policy alienation: A comparative case study of public professionals implementing policy programs.
- Tummers, L., Bekkers, V., & Steijn, B. (2009a). Beleidsvervreemding van publieke professionals. *B en M*, 36(2), 104-116.
- Tummers, L., Bekkers, V., & Steijn, B. (2009b). Policy alienation of public professionals: Application in a new public management context. *Public Management Review*, 11(5), 685-706.
- Tummers, L. G., Steijn, A. J. & Bekkers, V. J. J. M. (2011). Explaining job satisfaction of public professionals: Policy alienation and politicking in organizations. International Labour Process Conference. Leeds.
- Tummers, L., Bekkers, V., van Thiel, S., & Steijn, B. (2015). The effects of work alienation and policy alienation on behavior of public employees. *Administration & Society*, 47(5), 596-617.

- Ugaddan, R. G., & Park, S. M. (2017). Quality of leadership and PSM: A social exchange perspective on employee engagement. *International Journal of Public Sector Management*, 30(3), 270-285.
- Usman, M., Ali, M., Mughal, F., & Agyemang-Mintah, P. (2021). Policy alienation and street-level bureaucrats' psychological wellbeing: the mediating role of alienative commitment. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(2), 278-294.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of PSM, *Public Management Review*, 9(4): 545-556.
- Vandenabeele, W., & de Vries, J. P. (2016). A global measure of PSM: comparing a global scale of PSM to the Kim et al measure. In *Annual 2016 IRSPM conference* (pp. 13-15).
- Vanderstukken, A., & Caniëls, M. C. (2021). Predictors of work alienation: differences between hierarchical levels. *Career Development International*, 26(5), 640-656.
- Van der Voet, J., Steijn, B., & Kuipers, B. S. (2017). What's in it for others? The relationship between prosocial motivation and commitment to change among youth care professionals. *Public Management Review*, 19(4), 443-462.
- Van Dooren, W., Bouckaert, G., & Halligan, J. (2015). Performance management in the public sector. Routledge.
- Van Hees, S, Van der Vlist, P. & Mulder, N. (2011). *Van Meten naar Weten*. ROM in de GGZ. Boom: Amsterdam.
- Van Selm, M., & Jankowski, N. W. (2006). Conducting online surveys. *Quality and quantity*, 40, 435-456.
- Van Voorst, S., & Mastenbroek, E. (2019). Evaluations as a decent knowledge base? Describing and explaining the quality of the European Commission's ex-post legislative evaluations. *Policy Sciences*, 52(4), 625-644.
- Wesley. (2023). *Werkdruk in de zorg: percentages, oorzaken en maatregelen*. Okeedo. Geraadpleegd op 21 juni 2023, van <https://okeedo.nl/werkdruk-zorg-percentages-oorzaken-en-maatregelen/>
- Yıldız, S., & Şaylıkay, M. (2014). The effect of organisational cynicism on alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 622-627.
- Yu, J. (2021). Agency autonomy, PSM, and organizational performance. *Public Management Review*, 1-27
- Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J., & Hu, W. (2021). How perceived overqualification relates to work alienation and emotional exhaustion: The moderating role of LMX. *Current Psychology*, 40, 6067-6075.

Bijlage 1: Vragenlijst beleidsvervreemding

Beste respondent,

Dank je wel dat je de tijd neemt om deel te nemen aan dit onderzoek over Routine Outcome Monitoring (ROM). Dit onderzoek is bedoeld om te onderzoeken hoe psychologen ROM gebruiken en hoe zij dit ervaren. Hieronder vind je instructies voor het invullen van de vragenlijst. Het invullen van de vragenlijst duurt 5-10 minuten.

De vragenlijst bestaat uit drie delen. In deel 1 worden algemene vragen gesteld over jouw achtergrond en ervaring met ROM. In deel 2 worden specifieke vragen gesteld over het ontwerp, de invoering en het nut van ROM. In deel 3 worden vragen gesteld over motivatie en over werkdruk.

Gelieve alle vragen te beantwoorden door het hokje aan te kruisen dat het meest op jouw mening van toepassing is. Als er meerdere antwoorden mogelijk zijn, kruis dan alle antwoorden aan die op jou van toepassing zijn.

Deelname aan dit onderzoek is volledig vrijwillig en alle antwoorden worden anoniem verwerkt. Jouw antwoorden worden alleen gebruikt voor het onderzoek en worden vertrouwelijk behandeld.

Bedankt voor jouw medewerking!

Deel 1: Algemene vragen

1. Wat is uw geslacht?

- Vrouw
- Man
- Anders
- Wil ik niet zeggen

2. Wat is uw leeftijd?

...

3. Wat is uw functie?

- Basispsycholoog
- GZ-psycholoog
- Psychotherapeut
- Klinisch psycholoog
- Psychiater

- Anders
4. Hoe groot is de organisatie waar u werkt?
- Klein (minder dan 50 werknemers)
 - Middelgroot (50-250 werknemers)
 - Groot (250-1000 werknemers)
 - Zeer groot (meer dan 1000 werknemers)
5. Hoeveel uur werkt u gemiddeld per week?
- ...
6. Wat voor dienstverband heeft u?
- Tijdelijk contract
 - Uitzendbasis
 - Vast contract
 - ZZP
 - Anders namelijk, ...
7. Op welke manier bent u bij deze vragenlijst terechtgekomen?
- Via mijn werkgever/leidinggevende
 - Via een collega
 - LinkedIn
 - Direct via de onderzoeker
 - Anders, namelijk ...

Deel 2: Ontwerp van ROM op landelijk niveau (strategische machteloosheid)

1. Naar mijn idee kregen zorgprofessionals te weinig macht om ROM te beïnvloeden.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

2. Op landelijk niveau konden zorgprofessionals mee beslissen hoe ROM werd opgezet.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

3. Gedurende het ontwerp van ROM, hebben politici/ambtenaren niet naar zorgprofessionals geluisterd.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deel 2: Invoering van ROM binnen de organisatie (tactische machteloosheid)

1. In mijn organisatie konden vooral de zorgprofessionals bepalen hoe ROM werd geïmplementeerd.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Het management van mijn organisatie had zorgprofessionals meer moeten betrekken bij de uitwerking van ROM.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Mijn collega-zorgprofessionals en ik stonden machteloos tijdens de invoering van ROM in mijn organisatie.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deel 2: Werken met ROM (operationele machteloosheid)

1. Ik heb vrijheid om te beslissen hoe ik ROM gebruik.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

O	O	O	O	O
---	---	---	---	---

2. Wanneer ik werk met ROM, kan ik blijven voorzien in de behoeften van een cliënt.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

3. Wanneer ik met ROM werk, dien ik mij aan strenge procedures te houden.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

Deel 2: Het nut van ROM – zinloosheid maatschappelijk

1. Ik denk dat gebruik van ROM op termijn zal leiden tot meer transparantie in de geestelijke gezondheidszorg.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

2. Ik denk dat ROM reeds heeft geleid tot meer transparantie in de geestelijke gezondheidszorg.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

3. Ik denk dat gebruik van ROM op termijn zal leiden tot betere kwaliteit van behandelingen.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
O	O	O	O	O

4. Ik denk dat ROM reeds heeft geleid tot betere kwaliteit van behandelingen.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deel 2: Het nut van ROM – zinloosheid cliënt

1. Dankzij het gebruik van ROM kan ik de problemen van mijn cliënt beter oplossen.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. ROM draagt bij aan het welzijn van mijn cliënt.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Dankzij ROM kan ik nu cliënten efficiënter helpen dan voorheen.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Ik denk dat ROM uiteindelijk gunstig is voor mijn cliënten.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deel 3: Motivatie en werkdruk

1. Ik ben heel gemotiveerd een bijdrage te leveren aan de maatschappij.

1. Helemaal mee	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
-----------------	----	----	----	------------------

oneens				
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Het verschil maken -hoe klein dan ook- in de samenleving vind ik heel belangrijk

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Ik vind het belangrijk het algemeen belang te verdedigen.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Ik ervaar het als zeer motiverend om een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Ik ervaar een hoge werkdruk.

1. Helemaal mee oneens	2.	3.	4.	5. Helemaal eens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Bijlage 2: Tabellen en figuren**Tabel 1***Frequentietabel sociodemografische gegevens*

Variabele		N (%)
Geslacht	Vrouw	98 (83,1%)
	Man	20 (16,9%)
	Anders	0
	Dat wil ik niet zeggen	0
Functie	Basispsycholoog	98 (83,1%)
	GZ-psycholoog	14 (11,9%)
	Psychotherapeut	2 (1,7%)
	Klinisch psycholoog	1 (0,8%)
	Psycholoog in opleiding	3 (2,5%)
Dienstverband	Vast contract	70 (59,3%)
	Tijdelijk contract	40 (33,9%)
	Uitzendbasis	1 (0,8%)
	ZZP	4 (3,4%)
	Anders	3 (2,5%)
Organisatiegrootte	Klein (<50)	31 (26,3%)
	Middel (50-250)	22 (18,6%)
	Groot (250-1000)	31 (26,3%)
	Zeer groot (>1000)	34 (28,8%)
Herkomst	Werkgever	2 (1,7%)
	Collega	9 (7,6%)
	LinkedIn	70 (59,3%)
	Onderzoeker	27 (22,9%)
	Anders	10 (8,5%)

Tabel 2*Beschrijvende statistieken*

Variabele	Min	Max	M	SD
Leeftijd	23	63	30,35	7,913
Aantal werkuren	8	50	31,44	5,465
Machteloosheid	16	38	27,1441	4,82386
Zinloosheid	8	40	24,2542	7,66855
Beleidsvervreemding totaal	29	74	51,3983	10,49961
PSM	8	20	17,1610	2,30188
Subjectieve werkdruk	1	5	3,73	0,893

Tabel 3
Pearson correlaties

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	-									
Beleidsvervreemding										
2 Machteloosheid	.737*	-								
	*									
3 Zinloosheid	.905*	.381*	-							
	*	*								
4 PSM	.061	.104	.018	-						
5 Subjectieve werkdruk	.130	.198*	.054	.167	-					
6 Geslacht	.009	-.032	.032	-	-	-				
				.170	.015					
7 Grootte organisatie	-.108	.101	-	.230	.135	.068	.328*	-		
			.211*	*			*			
8 Werkuren	.041	.529	.020	.055	.104	.210	.012	.096	-	
						*				
9 Dienstverband	-.088	-.081	-.069	-	-	-	.267*	-	-	-
				.112	.120	.082	*	.117	.053	

* is significant op .05

** is significant op .01

Tabel 4
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R square change	F Change	Df 1	Df 2	Sig. F change
1	.35	.124	.051	10.228889	.124	1.697	9	10	.098
2	.26	.069	-.009	4.84577	.069	.883	9	10	.543
3	.41	.168	.099	7.28034	.168	2.423	9	10	.015*

Noot.

Model 1: Totale beleidsvervreemding als afhankelijke variabele

Model 2: Machteloosheid als afhankelijke variabele

Model 3: Zinloosheid als afhankelijke variabele

* is significant op .05

Tabel 5
Resultaten regressie analyse model 2

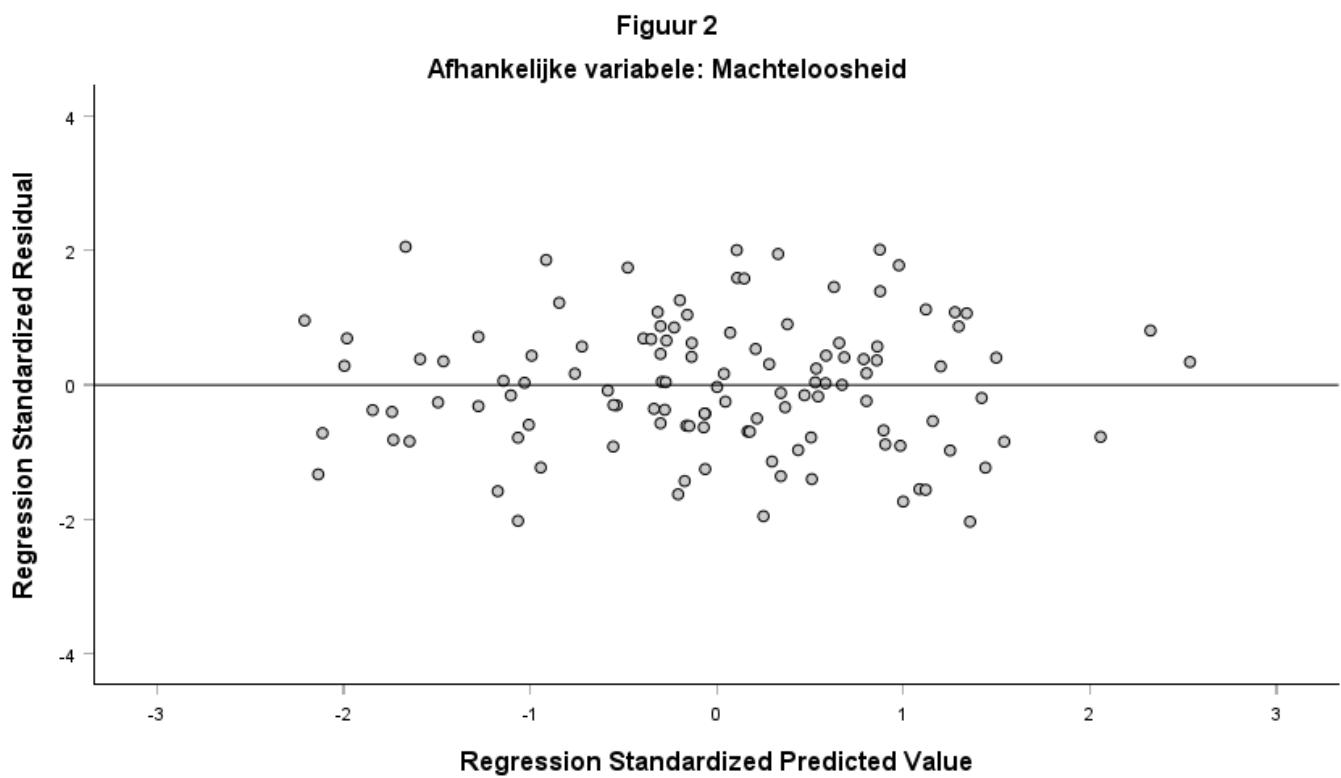
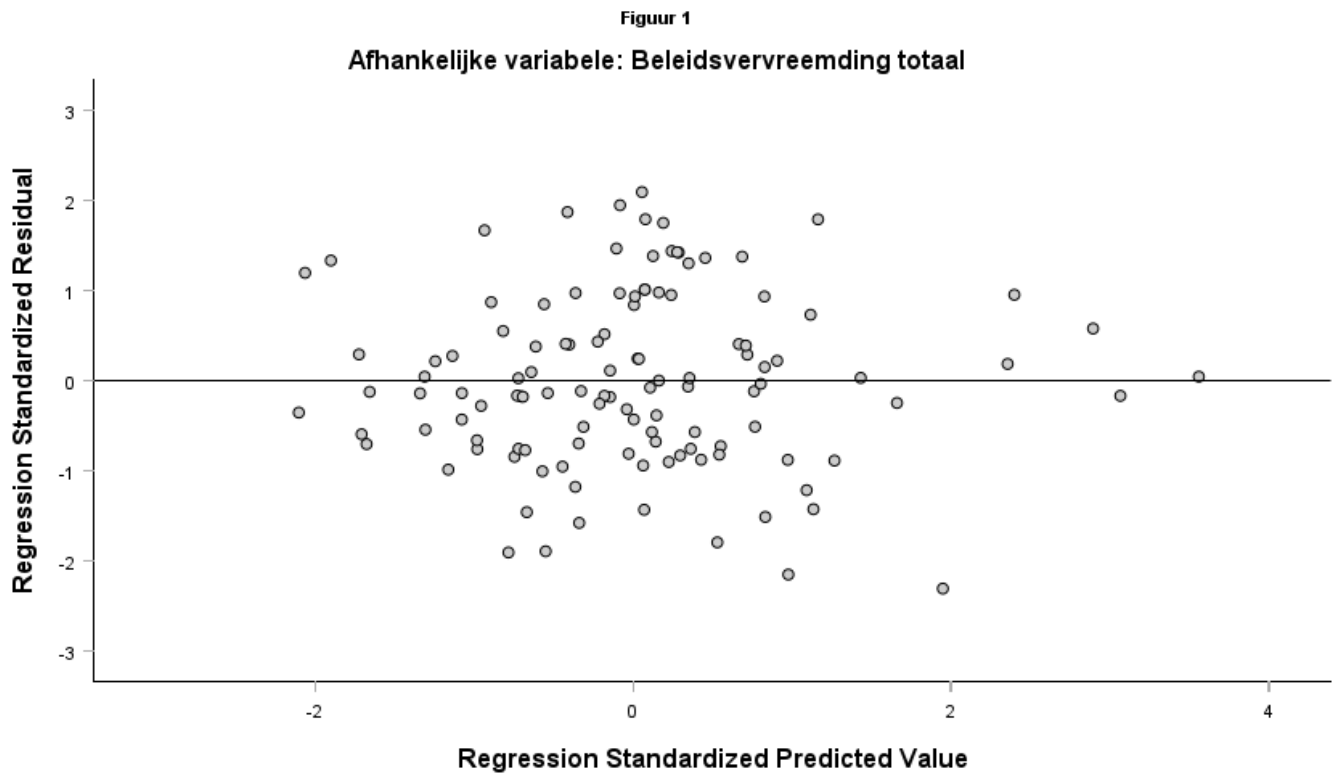
Model ^a	B	Std. Error B	β	t	Sig	VIF
(Constant)	14.833	6.273		2.365	.020*	1.146
PSM	.138	.313	.041	.440	.661	1.064
Subjectieve werkdruk	.307	.777	.036	.395	.693	1.158
Leeftijd	.303	.093	.309	3.275	.001**	1.090
Geslacht – man ^b	.125	1.865	.006	.067	.947	1.482
Organisatiegrootte – Middel ^c	-.815	2.095	-.042	-.389	.698	1.619
Organisatiegrootte – Groot ^d	-3.553	1.938	-.205	-1.833	.070	1.619
Organisatiegrootte – zeer groot ^e	-5.282	1.895	-.313	-2.788	.006**	1.639
Dienstverband Tijdelijk ^f	-1.572	1.528	-.097	-1.028	.306	1.165
Dienstverband Anders ^g	-1.857	2.762	-.061	-.672	.503	1.073

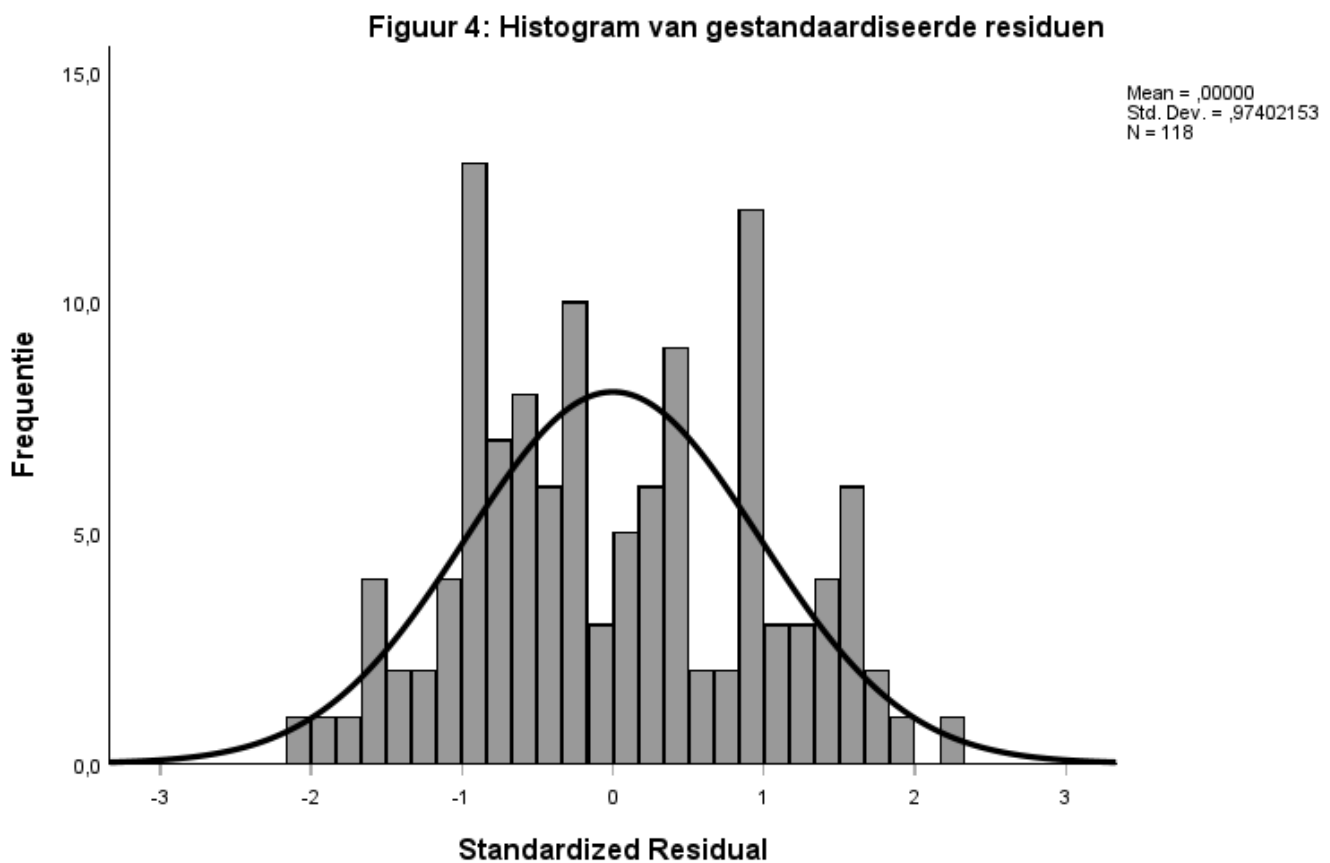
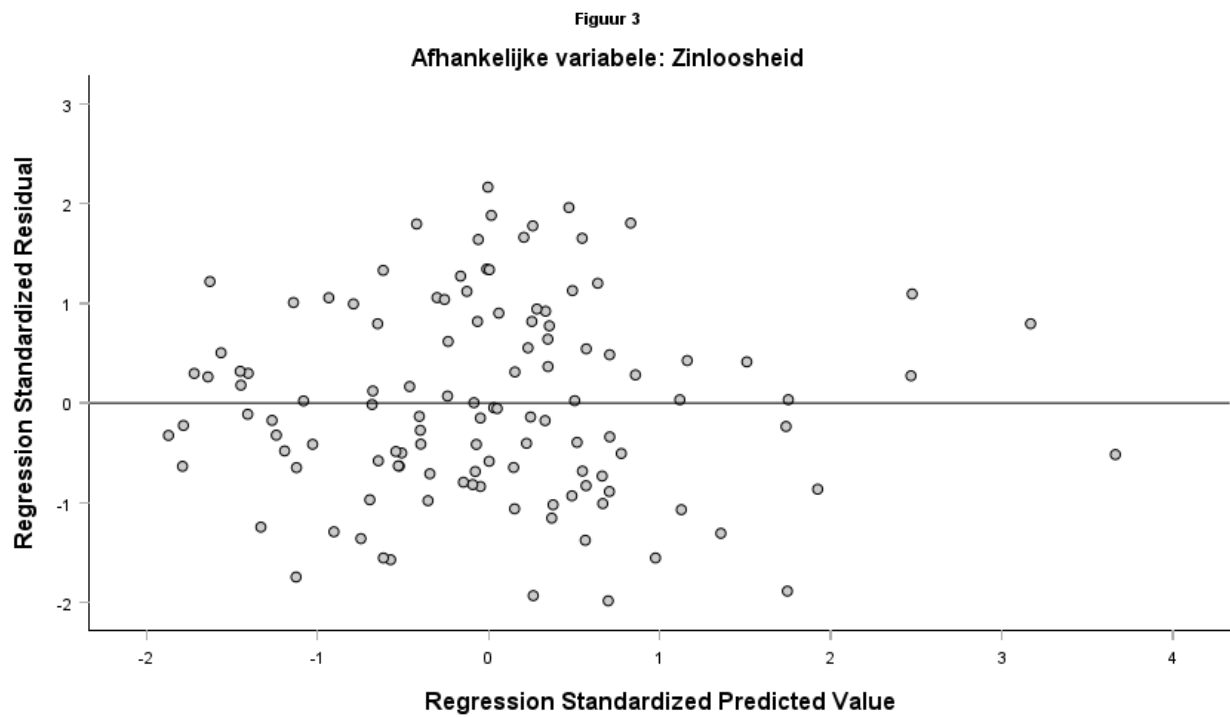
Noot.

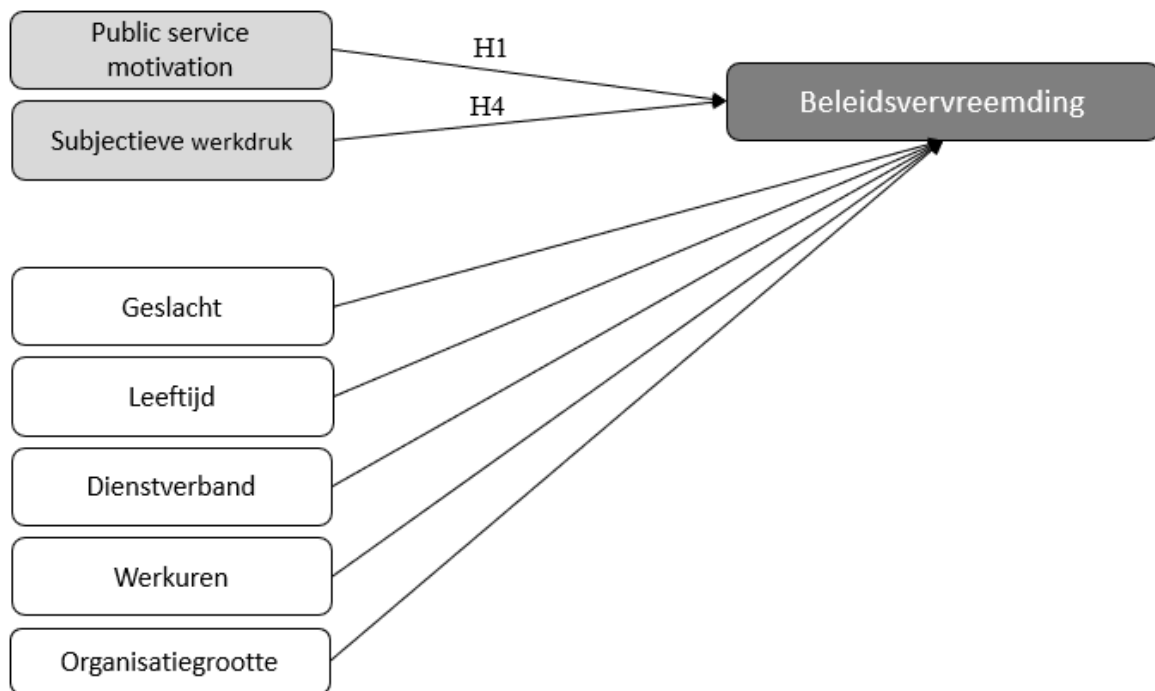
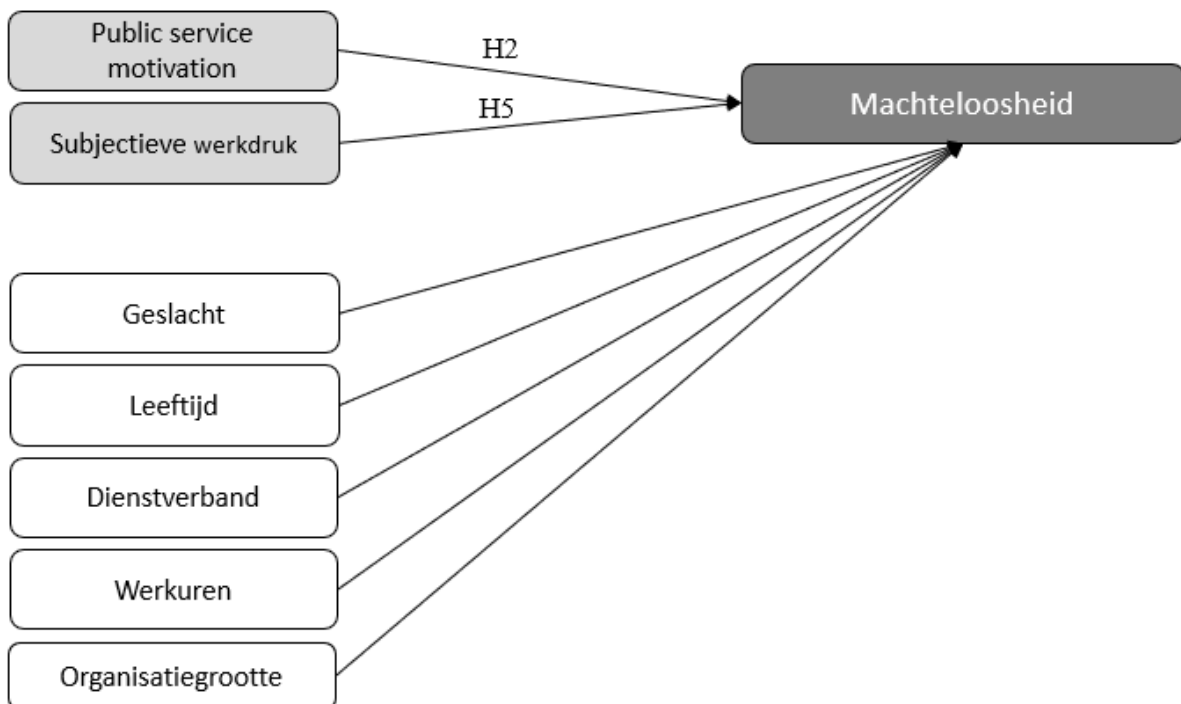
- . Afhankelijke variabele: Zinloosheid
- . Dummy variabele, 1 = man, 0 = vrouw
- . Dummy variabele, 1 = middel, 0 = klein, groot, zeer groot
- . Dummy variabele, 1 = groot, 0 = klein, middel, zeer groot
- . Dummy variabele, 1 = klein, middel, groot
- . Dummy variabele, 1 = tijdelijk, 0 = vast, anders
- . Dummy variabele, 1 = anders, 0 = vast, anders

* is significant op .05

** is significant op .01





Figuur 5: Conceptueel model 1**Figuur 6: Conceptueel model 2****Figuur 7: Conceptueel model 3**

