

Het gedrag van collega's ten opzichte van behoefte- i-deals

De invloed van de inhoud van de i-deal en het al dan niet aanwezig zijn van een arbeidshandicap bij de i-dealer

Marlies Hartman

r0299193

Masterproef aangeboden tot
het behalen van de graad

MASTER IN DE HANDELSWETENSCHAPPEN

Promotor: Dr. Sophie De Winne

Academiejaar 2014-2015



Inhoud

Abstract	2
1 Inleiding	3
2 Literatuuroverzicht	5
2.1 <i>Situering van het begrip i-deal</i>	5
2.2 <i>De impact van i-deals op collega's</i>	5
2.3 <i>Mogelijke reacties van collega's</i>	6
2.4 <i>I-deals voor mensen met een arbeidshandicap</i>	7
3 Onderzoeksvraag	8
4 Hypothesen	10
5 Methodologie	12
5.1 <i>Experimenteel onderzoek</i>	12
5.2 <i>Variabelen</i>	13
5.3 <i>Steekproef en populatie</i>	14
5.4 <i>Betrouwbaarheid en validiteit</i>	14
6 Resultaten	15
6.1 <i>Factoranalyses</i>	15
6.2 <i>Beschrijvende cijfers</i>	16
6.3 <i>Lineaire regressie</i>	17
7 Discussie	21
7.1 <i>Conclusie</i>	21
7.2 <i>Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek</i>	22
7.3 <i>Implicaties voor de praktijk</i>	23
8 Referenties	24
9 Bijlage 1 : scenario's	1
10 Bijlage 2 : stellingen	2
11 Bijlage 3 : Correlatietabel	3
Persartikel	4

Abstract

In deze studie gaan we na in welke mate de inhoud van een i-deal en het al dan niet aanwezig zijn van een handicap bij de i-dealer het positieve of negatieve gedrag van collega's beïnvloeden. Het gedrag van collega's heeft namelijk een belangrijke impact op de effectiviteit van een i-deal. Op basis van een online vignettestudie, waaraan 185 Vlaamse werknemers en ambtenaren deelnamen, besluiten we dat de hoedanigheid van de i-dealer de grootste impact heeft op het gedrag van collega's. Collega's reageren zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie meer positief en minder negatief wanneer de i-dealer lijdt aan een arbeidshandicap. Wat betreft de inhoud van de i-deal, reageren collega's meer positief ten opzichte van de i-dealer en ten opzichte van de organisatie wanneer een flexibele i-deal toegekend wordt. De inhoud van een i-deal heeft geen invloed op het negatieve gedrag van collega's.

Dankwoord

Met dit dankwoord richt ik mij graag tot iedereen die geholpen heeft bij het tot stand komen van deze masterproef.

In de eerste plaats richt ik mij tot mijn promotor, Professor Sophie De Winne, die mij gedurende het hele proces bijstond. Met praktische vragen of problemen bij de uitwerking van mijn masterproef kon ik steeds bij haar terecht. Daarnaast bedank ik ook graag iedereen die tijd heeft vrijgemaakt om de online vignettestudie in te vullen en te verspreiden. Zonder al deze mensen was de realisatie van mijn masterproef niet mogelijk geweest. Bedankt!

Marlies Hartman

Inleiding

Ongeveer 500.000 Vlamingen op arbeidsgerechtigde leeftijd lijden aan een arbeidshandicap (Samoy, 2012). Omwille van een bepaalde functiestoornis ervaren deze mensen een langdurig en belangrijk participatieprobleem op de arbeidsmarkt. De werkzaamheidsgraad van personen met een handicap in Vlaanderen bedraagt 33,50% tot 49,50% (afhankelijk van enquête tot enquête). De algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen bedraagt 71,9% (Steunpunt WSE, 2014). Om de integratie van personen met een beperking in het gewone arbeidscircuit te bevorderen, kunnen maatregelen genomen worden zoals een aanpassing van de werkomstandigheden of het aanbieden van de mogelijkheid om van thuis uit te werken (Aarts, van Hout, Thijs, Visscher, 2008; Hazelzet, van Gent, Andriessen, 2001). Deze aanpassingen kunnen bijvoorbeeld via ideosyncratische overeenkomsten (i-deals).

I-deals zijn individuele afspraken die gemaakt worden tussen een werkgever en een werknemer. Via maatwerk wordt op deze manier ingespeeld op de behoeften van een individuele werknemer. De inhoud van een toegekende i-deal kan abstract (= niet tastbaar, bijvoorbeeld de mogelijkheid tot telewerken) of concreet (= tastbaar, bv een financiële tegemoetkoming) zijn (Rousseau, Ho, Greenberg, 2006).

In de bestaande literatuur omtrent i-deals wordt hoofdzakelijk aandacht besteed aan de voordelen van een individuele overeenkomst voor de begunstigde van de i-deal (= de i-dealer). Volgens Rousseau (2005) leidt het sluiten van een i-deal tot een hogere organisatiebetrokkenheid bij de i-dealer, wat maakt dat ook de werkgever een voordeel ervaart. Het toekennen van een i-deal heeft echter niet alleen een impact op de i-dealer en de organisatie, maar ook op de collega's die dezelfde of een gelijkaardige functie uitoefenen en onder dezelfde leidinggevende werken (Linternaute, 2015). De toegekende i-deal kan gevolgen hebben voor hen, zoals een toename van de werkdruk. De reactie van collega's ten opzichte van de i-deal is bepalend voor de effectiviteit van de overeenkomst (Marescaux, De Winne, Sels, 2013). Enkel wanneer collega's een i-deal aanvaarden en ondersteunen, zal deze de gewenste effecten hebben voor de i-dealer en de organisatie.

Het gedrag van collega's ten opzichte van een i-deal is afhankelijk van de mate waarin het sluiten van een i-deal beschouwd wordt als rechtvaardig. In bestaand onderzoek naar gedrag van collega's wordt eenzijdig gefocust op situaties waarbij de i-deal als onrechtvaardig gepercipieerd wordt en er dus negatief gereageerd wordt (Marescaux, De Winne, Sels, 2013). Hoewel Rousseau, Ho, Greenberg (2006) van mening zijn dat reacties van collega's ten opzichte van toegekende i-deals niet noodzakelijk negatief zijn, zijn mogelijke positieve of neutrale reacties van collega's weinig tot niet bestudeerd. Aangezien het gedrag van collega's een invloed heeft op de effectiviteit van een i-deal (Marescaux, De Winne, Sels, 2013; Lai, Chang, Rousseau, 2009), is het nochtans van belang te weten in welke omstandigheden collega's al dan niet positief reageren op een i-deal. In deze masterproef brengen we daarom zowel positieve, negatieve als neutrale gedragingen in kaart.

Bovendien worden situaties gecreëerd waarbij via een i-deal de werkomstandigheden worden aangepast aan de behoeften van een werknemer. Dit is vernieuwend omdat bestaand onderzoek (Marescaux, De Winne, Sels, 2013) uitgaat van i-deals gebaseerd

op prestaties van werknemers. Wanneer in de toekomst het toekennen van een i-deal op basis van behoeften meer gangbaar wordt om mensen met een arbeidshandicap te integreren op de werkplek, is het belangrijk om ook in deze situaties een idee te hebben van het gedrag van collega's. Meer specifiek willen wij nagaan (1) welke reacties collega's vertonen op een behoefte-i-deal, en (2) of deze reacties verschillen al naargelang inhoud van de i-deal (financieel of flexibel) en de hoedanigheid van de i-dealer (arbeidshandicap of niet).

Om dit te onderzoeken, maken we gebruik van een vignettestudie bij 185 respondenten. We werken met een between-subjects design en leggen ad random vier hypothetische situaties voor. De twee gemanipuleerde dimensies zijn de inhoud van de i-deal (een financiële tegemoetkoming of de mogelijkheid om van thuis uit te werken) en de hoedanigheid van de i-dealer (al dan niet met een arbeidshandicap). Na het scenario wordt bij de respondent gepeild naar het gedrag dat hij/zij zou stellen bij de toekenning van de i-deal.

In deze masterproef wordt in eerste instantie een overzicht gegeven van de bestaande literatuur omtrent i-deals, mogelijke gedragingen van collega's ten opzichte van een i-deal en onderzoek naar de situatie van personen met een handicap op de arbeidsmarkt. Vervolgens worden op basis van de bestaande literatuur de onderzoeksvraag en hypothesen opgesteld. Daarna bespreken we de gehanteerde methode en worden de belangrijkste resultaten weergegeven. Tot slot volgt een discussie en geven we de belangrijkste implicaties voor de praktijk weer.

1 Literatuuroverzicht

1.1 Situering van het begrip i-deal

Ideosyncratic deals of i-deals zijn individuele en unieke afspraken die gemaakt worden tussen een werkgever en een werknemer. Dit gebeurt meestal op initiatief van de werknemer en na een onderhandeling tussen werknemer en werkgever. Het gevolg van het toekennen van i-deals is dat een werkgever twee werknemers in een gelijkaardige functie op een verschillende manier behandelt (Rousseau, 2001).

Rousseau, Ho en Greenberg (2006) maken bij de inhoudelijke indeling van i-deals gebruik van de classificatietheorie van resources door Foa en Foa (Foa, Foa, 1975 zoals geciteerd in Rousseau, Ho, Greenberg, 2006). Hierbij wordt een onderscheid gemaakt tussen concrete (=tastbare) resources en abstracte (=niet tastbare) resources.

Afhankelijk van de inhoud van de i-deal krijgt de i-dealer de kans om een betere balans tussen de werksituatie en het privéleven te bereiken of kan de huidige job aangepast worden aan bepaalde noden of wensen. Volgens Rosen, Slater, Chang en Johnson (2011) leiden i-deals tot een hogere jobtevredenheid bij de begunstigde. Als gevolg hiervan vertonen werknemers die een i-deal toegekend krijgen een hogere mate van organizational citizenship behaviour (OCB), ook wel extra-rol gedrag genoemd (Anand, Vidyarthi, Liden en Rousseau, 2010). Het betreft individueel gedrag dat niet uitdrukkelijk omschreven wordt in de functieomschrijving en dus niet erkend wordt door het formele beloningssysteem, maar dat wel een positief effect heeft op het functioneren van de organisatie (Organ, 1988 pagina 4). Bovendien heeft de i-dealer na toekenning van de i-deal een hogere organisatiebetrokkenheid. Zowel de i-dealer als de onderneming hebben dus baat bij het toekennen van een i-deal. De positieve effecten van een individuele overeenkomst komen echter enkel tot uiting wanneer de i-deal aanvaard of ondersteund wordt door de collega-werknemers (Rousseau, 2005).

1.2 De impact van i-deals op collega's

Volgens Rousseau, Ho en Greenberg (2006) kunnen collega's een positieve, een neutrale of een negatieve houding aannemen ten opzichte van een i-deal. Of collega's een i-deal aanvaarden, is afhankelijk van de mate waarin ze de overeenkomst rechtvaardig vinden. Hierbij zijn zowel distributieve als procedurele rechtvaardigheid van belang. Distributieve rechtvaardigheid betreft de verdeling van middelen of uitkomsten. Hierbij ligt de nadruk op de rechtvaardigheid van de uitkomst (in dit geval het krijgen van de i-deal). Procedurele rechtvaardigheid betreft de billijkheid van gevolgde procedures en gehanteerde normen om tot een beslissing te komen (Tyler, Lind, 1992). De manier waarop men tot een beslissing komt staat hier centraal (in dit geval de procedure via dewelke de i-deal toegekend is). Zowel voor werknemers als voor organisaties is rechtvaardigheid van belang. Rechtvaardigheid zorgt voor een reductie van onzekerheid en maakt dat werknemers het gedrag van hun leidinggevenden kunnen voorspellen (Van den Bos, 2000 zoals geciteerd in Ybema, 2007). Over het algemeen wordt een i-deal sneller aanvaard wanneer deze als distributief en procedureel rechtvaardig gepercipieerd wordt.

Uit de studie van Rousseau (2005) en Lai, Chang en Rousseau (2009) blijkt dat de band met de i-dealer bepalend is voor de houding van collega's ten opzichte van de toegekende i-deal. Collega's aanvaarden een i-deal sneller wanneer ze een vriendschappelijke relatie hebben met de i-dealer. Volgens Lai, Chang en Rousseau (2009) heeft ook de relatie tussen de werknemers en de leidinggevende een invloed op de reactie. Een i-deal wordt sneller geaccepteerd als de relatie tussen de leidinggevende en de werknemer gebaseerd is op wederzijdse ondersteuning en loyaliteit. Werknemers hebben in deze situatie het idee dat ze in de toekomst mogelijk zelf een i-deal kunnen sluiten. Ook de jobafhankelijkheid tussen de i-dealer en de collega heeft een invloed op de rechtvaardigheidsperceptie. Collega's die in team samenwerken, bevinden zich vaak in een gelijkaardige werksituatie met een gelijke inbreng. Een gelijke verdeling van middelen wordt dan als het meest eerlijk beschouwd (Colquitt, Jackson, 2006). In een context van hoge jobafhankelijkheid wordt het toekennen van een i-deal daarom beschouwd als minder distributief rechtvaardig dan in een context van lage jobafhankelijkheid tussen de i-dealer en collega's. In een context van teamwerk is een i-deal minder effectief (Marescaux, De Winne, Sels, 2013).

Een laatste relevante factor die een invloed heeft op de rechtvaardigheidsperceptie van collega's is de inhoud van de i-deal (concreet versus abstract). Volgens Rousseau (2005) beschouwen collega's het toekennen van concrete, tastbare resources via een i-deal als minder distributief rechtvaardig dan het toekennen van abstracte, ontastbare resources. Tastbare resources worden namelijk beschouwd als schaarse goederen. Zoals eerder aangehaald, accepteren werknemers een i-deal sneller wanneer ze de indruk hebben dat ze in de toekomst zelf een i-deal kunnen onderhandelen (Lai, Chang, Rousseau, 2009). Wanneer schaarse resources toegekend worden aan een werknemer, is de kans klein dat een collega in de toekomst een soortgelijke i-deal kan onderhandelen. De studie van Marescaux, De Winne en Sels (2013) bevestigt dat financiële i-deals als minder distributief rechtvaardig worden beschouwd dan i-deals omtrent flexibiliteit.

1.3 Mogelijke reacties van collega's

Zoals eerder vermeld kunnen collega's een positieve, een neutrale of een negatieve houding aannemen ten opzichte van een toegekende i-deal (Rousseau, Ho, Greenberg, 2006). Het onderzoek van Chiaburu en Harrison (2008) bevestigt dat het gedrag van collega's een impact kan hebben op de effectiviteit van een i-deal. Het gedrag van collega's kan bijvoorbeeld de werkattitudes of de productiviteit van de i-dealer beïnvloeden.

Bestaand onderzoek besteedt hoofdzakelijk aandacht aan mogelijke negatieve acties van collega's wanneer een i-deal beschouwd wordt als onrechtvaardig. Het gedrag van collega's ten opzichte van een toegekende i-deal is echter niet noodzakelijk negatief (Lai, Chang, Rousseau, 2009). Het kan ook positief of neutraal zijn. Afhankelijk van emoties die ervaren worden in een bepaalde situatie, wordt positief, negatief of neutraal gedrag gesteld. Aangezien emoties aan de basis liggen van menselijk gedrag, leiden positieve emoties tot positief gedrag, neutrale emoties tot neutraal gedrag en negatieve emoties tot negatief gedrag (Stouten, 2006).

Williams en Anderson (1991) onderscheiden twee vormen van positief extra-rolgedrag, namelijk OCB-I gedrag, gericht op andere medewerkers, en OCB-O gedrag, gericht op

de organisatie. Analoog hieraan onderscheidt Sanders (2005) negatief gedrag gericht ten opzichte van de i-dealer en negatief gedrag gericht ten opzichte van de organisatie. Het onderzoek van Sanders, Emans en Koster (2004) bevestigt dat werknemers naar verschillende actoren toe een andere vorm van gedrag kunnen vertonen. Aangezien reacties van collega's ten opzichte van i-deals zowel positief, neutraal als negatief kunnen zijn (Rousseau, Ho, Greenberg, 2006) onderzoeken we deze verschillende gedragingen ten opzichte van de i-dealer en de organisatie.

1.4 I-deals voor mensen met een arbeidshandicap

Het begrip arbeidshandicap wordt gedefinieerd als “elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren” (Samoy,2012). Concreet kan gesteld worden dat personen met een arbeidshandicap zowel een functiestoornis als een langdurig en belangrijk participatieprobleem op het vlak van arbeid ervaren. Wanneer aan één van beide voorwaarden niet voldaan is, wordt niet gesproken van een persoon met een arbeidshandicap (Samoy, 2012).

Aangezien er geen databank bestaat waarin de mensen met een arbeidshandicap opgenomen worden, schatten we het aantal inwoners met een handicap op arbeidsgerechtigde leeftijd in Vlaanderen op basis van verschillende enquêtes die doorheen de jaren werden afgenomen. Uit de jaarlijkse enquête naar arbeidskrachten gehouden in 2011, blijkt dat 13% van de Vlamingen op arbeidsleeftijd een gezondheidsbeperking ervaart. Dit komt neer op 500.000 inwoners (Statistics Belgium,2014). Het aandeel van de werkende personen met een arbeidshandicap ten opzichte van het totaal aantal personen met een arbeidshandicap op werkzame leeftijd, schommelt tussen de 33,5% en de 49,5%, afhankelijk van de enquêteresultaten die gebruikt worden (Samoy, 2012). Dit is beduidend lager dan de algemene werkzaamheidsgraad in Vlaanderen (71,9%) (Steunpunt WSE, 2014).

Voor werknemers met gezondheidsproblemen, en dus logischerwijs ook voor bepaalde werknemers met een arbeidshandicap, kan de integratie in het gewone arbeidscircuit vereenvoudigd worden via i-deals. Het gaat dan over i-deals toegekend op basis van een behoefte, niet op basis van een prestatie. Zo biedt een i-deal omtrent telewerken een oplossing voor werknemers met ernstige mobiliteitsproblemen, werknemers met een lager energieniveau en werknemers die de werktijden moeten afstemmen op medische behandelingen (Hazelzet, van Gent, Andriessen, 2001). Bovendien is de eigen omgeving vertrouwd en kan de werknemer op een rustige plaats werken (Cleveland, Barnes-Farrell, Ratz, 1997). Werknemers voor wie arbeid verrichten op de werkplaats moeilijk is, kunnen op deze manier toch nog ingeschakeld worden in het reguliere arbeidscircuit. Naast de mogelijkheid tot telewerken zijn ook andere maatregelen mogelijk zoals het inschakelen van een jobcoach of het aanbieden van extra opleidingen (Aarts, van Hout, Thijs, Visscher, 2008).

Het succes van de integratie van personen met een arbeidshandicap in het reguliere arbeidscircuit is in grote mate afhankelijk van de houding van de werkgever en de collega's. Deze houding wordt bepaald door kenmerken van de organisatie (bijvoorbeeld normen en waarden), kenmerken van de persoon met de handicap (o.a. aard van de

handicap), kenmerken van de job en kenmerken van de collega's en de leidinggevende zoals persoonlijkheid en eerder contact met personen met een handicap (Stone, Colella, 1996; Colella, Paetzold, Belliveau, 2004). Het onderzoek van Yuker en Hurley (1987) bevestigt dat eerder contact met een persoon met een handicap een positieve invloed heeft op de attitude ten opzichte van een collega met een arbeidshandicap. Werknemers nemen sneller een negatieve houding aan ten opzichte van een collega met een handicap wanneer de beperking onzichtbaar is of wanneer het idee leeft dat de oorzaak van de beperking geheel of gedeeltelijk bij de gehandicapte ligt (Stone, Colella, 1996).

Hoewel in een werkgerelateerde context de toekenning van een i-deal meestal verloopt op basis van prestaties (Leventhal, 1976; Fischer et al., 2007), gebeurt dit bij de integratie van personen met een arbeidshandicap op basis van behoeften. Volgens Reeskens en Van Oorschot (2013) kan de allocatiebasis bepalend zijn voor de reactie van collega's. Of collega's een verdeling van resources op basis van behoeften al dan niet aanvaarden, is onder andere afhankelijk van de organisatiedoelstellingen. Er moet een fit zijn tussen de organisatiedoelstellingen en de allocatiebasis (Deutsch, 1975). In organisaties waar de ontwikkeling van alle werknemers centraal staat en waar gestreefd wordt naar welvaart voor iedere medewerker, is een allocatie op basis van behoeften de beste keuze (Mikula via Mannix, Neale, Northcraft, 1995). In organisaties die eerder resultaatgericht zijn, wordt een allocatie op basis van behoeften minder snel aanvaard. Ook de eigen persoonlijkheid heeft een invloed op de rechtvaardigheidsperceptie van een bepaalde allocatiebasis. Individuen die eerder altruïstisch zijn aanvaarden een allocatie op basis van behoeften sneller (Reeskens, van Oorschot, 2013). Tot slot blijkt uit het onderzoek van Deutsch (1975) dat een verdeling van middelen op basis van behoeften sneller beschouwd wordt als rechtvaardig wanneer er een vriendschappelijke band bestaat tussen collega's.

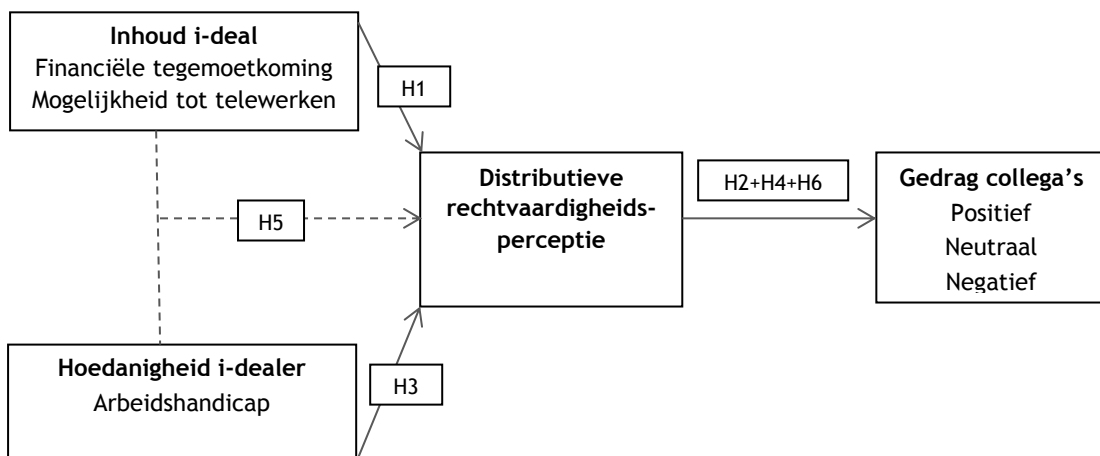
2 Onderzoeksvraag

Uit de literatuur blijkt dat het gedrag van collega's een impact heeft op de effectiviteit van een i-deal (Rousseau, 2005). In bestaand onderzoek (Marescaux, De Winne, Sels, 2013) wordt hoofdzakelijk aandacht besteed aan mogelijke negatieve gedragingen van collega's. De toekenning van een i-deal veroorzaakt echter niet noodzakelijk negatieve gedragingen bij collega's (Rousseau, Ho, Greenberg, 2006). Daarom onderzoeken we in deze masterproef zowel positieve, neutrale als negatieve gedragingen van collega's. Aangezien het gedrag van collega's afhankelijk is van de partij waartegen dit gedrag gesteld wordt, maken we een onderscheid tussen gedrag ten opzichte van de i-dealer en gedrag ten opzichte van de organisatie (Becker, Billings, Eveleth, Gilbert, 1996). Dit gedrag wordt beïnvloed door de mate waarin we verwachten dat de tegenpartij (= de i-dealer en de organisatie) in de toekomst zelf positief of negatief gedrag stellen (Coyle-Shapiro, Kessler, Purcell, 2004). Aangezien we hierover geen informatie hebben, wordt a priori geen verschil in gedrag ten opzichte van de i-dealer en ten opzichte van de organisatie verwacht. Zowel het onderzoek naar positieve en neutrale gedragingen als het onderscheid tussen gedrag ten opzichte van de i-dealer en ten opzichte van de organisatie vormen een aanvulling op bestaande literatuur.

Het gedrag van collega's ten opzichte van i-deal is onder andere afhankelijk van de gepercipieerde distributieve rechtvaardigheid. Hoewel in een werkgerelateerde context het toekennen van een i-deal hoofdzakelijk gebeurt op basis van geleverde prestaties (Leventhal, 1976; Fischer et al., 2007), kan een i-deal ook toegekend worden op basis van een behoefte van de i-dealer. Zo kunnen werknemers met een bepaalde behoefte, bijvoorbeeld omwille van een handicap, ingeschakeld worden in het arbeidscircuit. In deze masterproef gaan we na hoe collega's staan ten opzichte van het toekennen van een i-deal op basis van behoeften aan een collega met een handicap. De effectiviteit van de toegekende i-deal is namelijk sterk afhankelijk van het gedrag dat collega's stellen. Aangezien in bestaand onderzoek hoofdzakelijk gekeken wordt naar de reacties ten opzichte van i-deals toegekend op basis van geleverde prestaties, vormt deze masterproef, waarbij de focus ligt op een i-deal toegekend op basis van behoeften, een aanvulling op de bestaande literatuur. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen de toekenning van een financiële i-deal en de toekenning van een i-deal gericht op het creëren van flexibiliteit. Bestaand onderzoek naar i-deals toegekend op basis van prestaties wijst namelijk uit dat de inhoud van een i-deal onder meer bepalend is voor de rechtvaardigheidsperceptie van collega's (Rousseau, 2005), en bijgevolg het gedrag van collega's beïnvloedt (Stouten, 2006). Er is echter geen zekerheid dat de inhoud van een i-deal dezelfde invloed heeft op het gedrag van collega's wanneer overeenkomsten gesloten worden op basis een behoefte.

De centrale onderzoeksvragen van deze masterproef zijn: Hoe distributief rechtvaardig vinden collega's een i-deal toegekend op basis van behoeften? Verschilt deze rechtvaardigheidsperceptie al naargelang de inhoud van de i-deal (financieel of flexibel) en de hoedanigheid van de i-dealer (arbeidshandicap of niet)? En beïnvloedt de rechtvaardigheidsperceptie het gedrag van collega's? Figuur 1 geeft een schematische weergave van de centrale onderzoeksvraag.

Figuur 1 : conceptueel kader



3 Hypothesen

Wat de inhoud van de i-deal betreft, maken Rousseau, Ho en Greenberg (2006) een onderscheid tussen concrete en abstracte resources. In deze masterproef kiezen we voor het toekennen van een financiële tegemoetkoming, namelijk een éénmalige bonus, als voorbeeld van een i-deal met een concrete, tastbare inhoud. Het bieden van de mogelijkheid tot telewerken is een voorbeeld van een i-deal met een abstracte, niet tastbare inhoud. Telewerken of thuiswerken wordt omschreven als 'iedere vorm van werk dat op afstand van de werk- of opdrachtgever wordt uitgevoerd met behulp van ICT'. De arbeidsduur bedraagt minimaal één volledige werkdag (De Cooman via Robins, Judge, 2013). Op basis van de equity theorie (Festinger, 1950 zoals geciteerd in Robins, Judge, 2013) die stelt dat een situatie rechtvaardig is wanneer de balans tussen de eigen inbreng en de eigen opbrengst gelijk is aan die van anderen, verwachten we dat een i-deal beschouwd wordt als distributief onrechtvaardig. De i-deal gaat namelijk de output van de i-dealer verhogen (bij een financiële beloning) of de input van de i-dealer verlagen (bij telewerk). Aangezien financiële middelen binnen een onderneming schaars zijn, is de kans kleiner dat een collega in de toekomst een soortgelijke i-deal kan onderhandelen. Wanneer een financiële i-deal toegekend wordt, is het dus moeilijker om de balans tussen de eigen inbreng-opbrengst en die van de i-dealer op termijn te herstellen. Daarom wordt een financiële i-deal als minder distributief rechtvaardig beschouwd dan een flexibele i-deal (Lai, Chang, Rousseau, 2009). Volgens Stouten (2006) heeft de rechtvaardigheidsperceptie een invloed op het gedrag dat collega's stellen. In een rechtvaardige situatie stellen collega's eerder positief of neutraal gedrag, in een onrechtvaardige situatie zal sneller overgegaan worden tot negatief gedrag.

Hypothese 1 : de toekenning van een financiële tegemoetkoming wordt beschouwd als minder distributief rechtvaardig dan de toekenning van een flexibiliteits- i-deal waarbij de mogelijkheid geboden wordt om van thuis uit te werken.

Hypothese 2 : de distributieve rechtvaardigheidsperceptie stuurt het gedrag van collega's en speelt dus een mediërend effect in de relatie tussen de inhoud van de i-deal en het gedrag van collega's. Meer specifiek zal het gedrag van collega's zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie meer negatief, minder positief of minder neutraal zijn bij de toekenning van een financiële tegemoetkoming dan bij de toekenning van een flexibiliteits- i-deal waarbij de mogelijkheid geboden wordt om van thuis uit te werken.

Weiner onderscheidt twee mogelijke emotionele reacties op personen met een handicap, namelijk boosheid en medelijden. Boosheid treedt op wanneer de persoon met handicap als persoonlijk verantwoordelijk wordt gezien voor de aandoening. Indien dit niet het geval is, neemt medelijden de bovenhand, wat resulteert in bepaalde vormen van prosociaal gedrag zoals het geven van hulp (Weiner zoals geciteerd in Fiesler, Lechner, Bos, 2008). Ook dit gedrag kunnen we verklaren aan de hand van de equity theorie. Wanneer werknemers zichzelf vergelijken met een collega met een handicap, wordt gestart vanuit een onevenwicht in de verhoudingen. Het feit dat de tegenpartij lijdt aan een handicap wordt beschouwd als distributief onrechtvaardig. De toekenning van een i-deal in het voordeel van de collega met handicap die het onevenwicht verkleint, resulteert in een situatie die als meer distributief rechtvaardig beschouwd wordt. We veronderstellen daarom dat valide collega's het toekennen van een i-deal op basis van

behoeften als meer distributief rechtvaardig beschouwen wanneer de i-dealer lijdt aan een handicap. Colella (2001) bevestigt dat werknemers de 'norm to be kind' hanteren ten opzichte van collega's met een handicap. Ze stellen zich hulpvaardig en begripvol op ten opzichte van een mindervalide collega die niet zelf verantwoordelijk is voor zijn of haar aandoening (Hastorf, Northcraft, Picciotto, 1979 zoals geciteerd in Colella, 2001).

Hypothese 3 : het toekennen van een i-deal op basis van behoeften wordt beschouwd als meer distributief rechtvaardig wanneer de i-dealer een arbeidshandicap heeft.

Hypothese 4 : de distributieve rechtvaardigheidsperceptie stuurt het gedrag van collega's en speelt dus een mediërend effect in de relatie tussen de situatie van de i-dealer en het gedrag van collega's. Meer specifiek zal het gedrag van collega's zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie minder negatief, meer positief of meer neutraal zijn wanneer een behoefte-i-deal toegekend wordt aan een i-dealer met een arbeidshandicap.

Zowel bij de financiële i-deal als de flexibiliteits-i-deal wordt verondersteld dat de 'norm to be kind' ten opzichte van collega's met een handicap gehanteerd wordt (Colella, 2001). In het geval van de i-deal gericht op flexibiliteit is het feit dat de aanpassing mogelijk noodzakelijk is om werknemers met een handicap tewerk te stellen een extra factor die het gedrag van collega's kan beïnvloeden. Het aanbieden van de mogelijkheid tot telewerken (=de i-deal gericht op flexibiliteit) wordt namelijk zowel nationaal (Vlaanderen, 2014) als internationaal (Lee, 1996) erkend als werkaanpassing die leidt tot een betere integratie van personen met een arbeidshandicap in het reguliere arbeidscircuit. Het bieden van een financiële tegemoetkoming (= de monetaire i-deal) wordt echter niet officieel erkend als passende maatregel, aangezien het geven van een financiële tegemoetkoming de arbeidsomstandigheden niet wijzigt. Hoe sterker werknemers overtuigd zijn van het feit dat de ondersteuning die geboden wordt aan personen met een handicap leidt tot een betere integratie in het arbeidscircuit, hoe groter de kans dat de i-deal beschouwd wordt als distributief rechtvaardig (Collella, 2001). Bovendien neemt de hoedanigheid van de i-dealer niet weg dat financiële resources schaars blijven in een onderneming. Het onderzoek van Jones et al. (1984) bevestigt dat collega's zich minder begripvol opstellen ten opzichte van een werknemer met een handicap wanneer resources schaars zijn (Jones et al., 1984 zoals geciteerd in Collella, 2001).

Hypothese 5 : het verschil in distributieve rechtvaardigheid tussen de situatie waarbij de i-dealer een arbeidshandicap heeft en de situatie waarbij de i-dealer geen arbeidshandicap heeft is groter bij de flexibele i-deal dan bij de financiële i-deal. Het effect van de hoedanigheid van de i-dealer is met andere woorden groter bij de i-deal gericht op het creëren van flexibiliteit dan bij de financiële i-deal.

Hypothese 6 : de distributieve rechtvaardigheidsperceptie stuurt het gedrag van collega's en speelt dus een mediërend effect in de relatie tussen de situatie van de i-dealer en de inhoud van de i-deal enerzijds en het gedrag van collega's anderzijds. Meer specifiek zal het verschil in gedrag ten opzichte van de i-dealer en ten opzichte van de organisatie tussen de situatie waarbij de i-dealer een arbeidshandicap heeft en de situatie waarbij de i-dealer geen arbeidshandicap heeft groter zijn bij de flexibele i-deal dan bij de financiële i-deal.

4 Methodologie

4.1 Experimenteel onderzoek

Om de centrale onderzoeksvraag te beantwoorden, maken we gebruik van kwantitatief experimenteel onderzoek. We manipuleren bepaalde variabelen om de relatie tussen een oorzaak en een gevolg te beschrijven en te verklaren. Aan de hand van vignettetudies wordt aan iedere respondent een hypothetische situatie voorgelegd. Na het lezen van het scenario waarbij een i-deal toegekend wordt aan een collega, wordt gepeild naar de reacties van de respondenten. Het voorleggen van hypothetische situaties aan de respondenten heeft twee voordelen. Enerzijds is het niet noodzakelijk dat de respondenten ervaring hebben met het onderwerp van de bevraging (Liker, 1982 zoals geciteerd in Hughes, Huby, 2001). Dankzij de hypothetische situatie is het ook voor respondenten die tewerkgesteld zijn in een omgeving waar het toekennen van een i-deal minder gangbaar is, of voor respondenten die niet samenwerken met een collega met een arbeidshandicap, mogelijk om zich in te leven het scenario. Anderzijds zijn concepten zoals attitude en gedrag sterk situatie-afhankelijk. Om de gedragingen van de respondenten ten opzichte van een toegekende i-deal zo correct mogelijk te capteren, is het van belang om de context waarin de i-deal toegekend wordt mee in rekening te brengen. Aangezien de context in de scenario's sterk onder controle gehouden wordt, kan het verschil in reactie van de respondenten rechtstreeks toegeschreven worden aan de aspecten die worden gemanipuleerd (Wason, Polonsky, Hyman, 2002).

Concreet werken we met vier scenario's, waarbij telkens twee variabelen gemanipuleerd worden. Met uitzondering van de manipulatie van deze twee variabelen zijn de scenario's identiek, om het effect van de manipulatie zo zuiver mogelijk te meten. De scenario's worden verspreid via Qualtrics, een webgebaseerde survey-software, en zijn terug te vinden in bijlage 1.

Tabel 1 : scenario's

	I-dealer heeft een arbeidshandicap	I-dealer heeft geen arbeidshandicap
Maandelijkse financiële bonus	Scenario 1	Scenario 2
Mogelijkheid tot telewerken	Scenario 3	Scenario 4

4.2 Variabelen

De afhankelijke variabele die we onderzoeken het gedrag van collega's ten opzichte van een i-deal. Aan de hand van stellingen wordt nagegaan of collega's positief, neutraal of negatief gedrag stellen nadat een i-deal is toegekend. Hierbij onderscheiden we gedragingen gericht naar de i-dealer en gedragingen gericht naar de organisatie. De positieve gedragingen zijn gebaseerd op stellingen gedefinieerd in het onderzoek van Chiaburu en Harrison (2008). Voorbeelden van positieve gedragingen zijn hulp bieden aan de i-dealer of een vriendschappelijke houding aannemen t.o.v. de i-dealer. Om de mogelijke negatieve gedragingen in kaart te brengen doen we beroep op de studie van Marescaux, De Winne en Sels (2013), aangevuld met bevindingen uit het onderzoek van Chiaburu en Harrison (2008). Ook de neutrale gedragingen zijn gebaseerd op het onderzoek van Chiaburu en Harrison.

De onafhankelijke variabelen die doorheen de verschillende vignettes gemanipuleerd worden zijn de inhoud van de i-deal (financieel of flexibel) en de hoedanigheid van de i-dealer (wel of geen arbeidshandicap).

Om het effect van de manipulaties zo zuiver mogelijk te meten, nemen we ook controlevariabelen op. Aangezien het toekennen van een behoefte-i-deal aan een werknemer met een arbeidshandicap enkel aanvaard wordt wanneer de handicap zichtbaar is en wanneer collega's de perceptie hebben dat de oorzaak van de handicap buiten de wil van de gehandicapte ligt (Colella, 2001), lijdt de i-dealer in de scenario's aan een zichtbare handicap (dwarsleasie). Ook de mate van jobafhankelijkheid wordt niet gemanipuleerd doorheen de scenario's. Hoe groter de jobafhankelijkheid hoe minder begripvol werknemers zich opstellen ten opzichte van een collega met een handicap en hoe minder een i-deal beschouwd wordt als distributief rechtvaardig (Colella, DeNisi, Varma, 1998). Gebaseerd op het onderzoek van Stone en Colella (1996) bevragen we ook de persoonlijkheid van de respondent (altruïsme) en eerdere ervaringen met personen met een handicap. Altruïsme is "het laten bepalen van de eigen handelwijzen door de belangen van anderen" (Van Dale) en wordt gemeten via de BFI-10 schaal (Rammstedt, John, 2006). De mate van empathie ten opzichte van de geschetste situatie wordt in rekening gebracht aan de hand van de EQ-zelfrapportage schaal (Baron-Cohen, Wheelwright, 2003 zoals geciteerd in Lawrance, Shaw, Baker, Baron-Cohen, David, 2004). Hoe hoger de mate van empathie, hoe sneller een verdeling van middelen op basis van behoeften beschouwd wordt als distributief rechtvaardig (Colella, 2001). Aangezien de rechtvaardigheidsperceptie een invloed heeft op het gedrag dat collega's stellen (Stouten, 2006), wordt ook de mate van distributieve rechtvaardigheid ten opzichte van het scenario opgenomen als controlevariabele. We meten dit volgens de stellingen geformuleerd door Marescaux et al. (2013). Uit de studie van Cohen-Charash en Spector (2001) blijkt dat ook de leeftijd, het geslacht, het diplomaniveau en het functieniveau van de respondent een invloed hebben op de rechtvaardigheidsperceptie. Tot slot wordt nagegaan in welke mate de respondenten zichzelf vergelijken met de i-dealer in de scenario's, via de controlevariabelen 'afstand tot het werk' en 'materiële schade als gevolg van een auto-ongeval', en in welke mate de respondent vertrouwd is met i-deals.

Zowel bij de meting van het gedrag van de respondenten als bij de meting van de controlevariabelen gebruiken we bestaande, gevalideerde schalen. De stellingen die geformuleerd zijn om de verschillende concepten te meten zijn terug te vinden in bijlage 2.

4.3 Steekproef en populatie

De populatie waarover we in dit onderzoek een uitspraak doen zijn alle Vlaamse werknemers en statutaire personeelsleden. Volgens de cijfers van het steunpunt Werk en Sociale Economie telde Vlaanderen 2.085.967 werknemers in 2013 (Steunpunt WSE, 2014). We kiezen voor een bevraging bij werknemers omdat deze respondenten tijdens de uitvoering van hun job in contact komen met collega's en leidinggevenden, en zich bijgevolg beter kunnen verplaatsen in de voorgelegde scenario's dan zelfstandigen. Aan iedere respondent wordt één scenario voorgelegd. We verzamelen minimaal 40 respondenten per scenario. Om zo veel mogelijk respondenten te bereiken gebruiken we een aantal respons-verhogende strategieën, zoals het toevoegen van een begeleidende brief waarbij deze masterproef geschetst wordt (Saunders, Lewis, Thornhill, Booij, Verckens, 2011).

De respondenten worden éénmalig bevestigd. We kiezen met andere woorden voor een cross-sectioneel onderzoek. We willen met deze masterproef het verband tussen de gemanipuleerde variabelen en het gedrag van de respondenten op één moment in de tijd beschrijven en verklaren.

Om een zo groot mogelijk deel van de populatie te bereiken, wordt gewerkt met een sneeuwbalsteekproef, waarbij we in eerste instantie het eigen netwerk aanspreken via e-mail en via sociale media zoals Facebook. De respondenten krijgen via een hyperlink toegang tot de online bevraging. Aan de personen uit het eigen netwerk wordt ook gevraagd nieuwe respondenten aan te brengen, om zo te komen tot een meer uitgebreide steekproef (Sikkel, Heijden, Gils, 2006). Aangezien de respondenten via een sneeuwbalsteekproef niet aselekt getrokken worden, zijn de resultaten van dit onderzoek niet statistisch veralgemeenbaar. Omdat we in dit onderzoek meer geïnteresseerd zijn in de beschrijving en de verklaring van oorzaak-gevolg relaties dan in statistische veralgemeenbaarheid van de resultaten, vormt dit geen probleem.

4.4 Betrouwbaarheid en validiteit

Om de betrouwbaarheid en de validiteit van deze masterproef te verhogen, wordt voordat de werkelijke dataverzameling plaatsvindt een pilootstudie uitgevoerd. Op basis van deze resultaten gaan we na in hoeverre de scenario's duidelijk zijn voor de respondenten en in welke mate de voorgestelde antwoordmogelijkheden volledig zijn.

Om te vermijden dat er leereffecten optreden bij de respondenten, krijgt iedere respondent één scenario (between-subjects design). Aangezien persoonsgebonden kernmerken zoals geslacht, leeftijd, diplomaniveau en functieniveau aan de basis kunnen liggen van de rechtvaardigheidsperceptie ten opzichte van de toegekende i-deal (Cohen-Charash, Spector, 2001), streven we naar een gelijke samenstelling van de vier respondentengroepen op het vlak van deze variabelen. De scenario's worden daarom ad random toegekend aan de verschillende respondenten (Alexander, Becker, 1978).

Om na te gaan of de respondenten de manipulaties in de scenario's correct interpreteren, worden er twee manipulatie-checks uitgevoerd. De eerste manipulatiecheck heeft betrekking op de inhoud van de toegekende i-deal. In de tweede manipulatiecheck wordt nagegaan hoe de respondent de hoedanigheid van de i-dealer inschat (met of zonder

arbeidshandicap). Wanneer een respondent er niet in slaagt om een correct antwoord te geven op de manipulatiechecks, worden de resultaten van deze respondent niet in rekening gebracht bij de data-analyse.

Wat betreft de meting van de afhankelijke variabele en de controlevariabelen wordt gebruikt gemaakt van bestaande, gevalideerde schalen.

5 Resultaten

5.1 Factoranalyses

Op basis van de resultaten van een factoranalyse (tabel 1) wordt nagegaan of de schalen die a priori verwacht werden bruikbaar zijn in het verdere verloop van het onderzoek. De factoranalyse voor de positieve en de negatieve gedragingen wordt afzonderlijk uitgevoerd. De resultaten van de KMO maatstaf en de Barlett's test of sphericity geven aan dat de data bruikbaar zijn voor het uitvoeren van een factoranalyse.

Wat de factoranalyse voor positieve gedragingen betreft, onderscheiden we positief gedrag gericht naar de i-dealer ($\alpha=0,867$) en positief gedrag gericht ten opzichte van de organisatie ($\alpha=0,890$). Dit is in lijn met bestaand onderzoek (Becker, Billings, Eveleth, Gilbert, 1996). Eenzelfde onderscheid kan gemaakt worden bij negatief gedrag, namelijk negatief gedrag ten opzichte van de i-dealer ($\alpha=0,757$) en negatief gedrag ten opzichte van de organisatie ($\alpha=0,882$). Negatieve gedragingen omtrent informatie die te laat doorgegeven wordt of informatie die minder gedeeld wordt, worden omwille van te lage factorladingen en een verbetering in de chronbach alpha, verwijderd.

Neutraal gedrag werd gemeten aan de hand van vier items. Aangezien 'aanvaarding' en 'begrip voor de situatie' een hogere lading vertonen op de positieve schalen, worden enkel de twee gedragingen omtrent onverschilligheid opgenomen in de neutrale factor. Omdat deze factor intern niet betrouwbaar is ($\alpha=0,331$), wordt het aannemen van een neutrale houding niet opgenomen in de regressie-analyses.

Tabel 1 Resultaten factoranalyse

	Positief i-dealer	Positief organisatie	Negatief organisatie	Negatief i-dealer	Neutraal
Vriendschappelijke houding	0,755				
Kennis delen	0,724				
Opvrolijken	0,769				
Bart Helpen	0,780				
Correcte info geven	0,608				
Luisteren	0,732				
Loyaliteit toenemen		0,811			
Bart verdedigen		0,718			
Voordeel verdedigen		0,799			
LG verdedigen		0,730			
Organisatie promoten		0,636			
R dalende loyaliteit		0,621			
Op zoek naar een andere job			0,810		
Prestaties verminderen			0,664		
Organisatie verlaten			0,766		
Trager werken			0,681		
Ontslag overwegen			0,767		
Minder moeite op tijd komen			0,509		
Uitsluiten				0,700	
Negeren				0,652	
Onjuiste info				0,725	
Bart beledigen				0,777	
Ik trek het mij niet aan					0,777
Onverschillig					0,725

5.2 Beschrijvende cijfers

Aangezien niet alle schalen normaal verdeeld zijn, wordt een niet-parametrische test (Mann-Whitney U test) uitgevoerd.

Uit de beschrijvende cijfers blijkt dat collega's, onafhankelijk van de inhoud van de i-deal, positiever reageren ten opzichte van de i-dealer ($p=.000$) en ten opzichte van de organisatie ($p=.001$) wanneer de i-dealer een arbeidshandicap heeft. Bovendien zijn de reacties meer positief bij een flexibele i-deal dan bij een financiële i-deal wanneer de idealer aan een handicap lijdt ($p=.010$) ($p=.097$). Dit ligt in lijn met de verwachtingen.

Wanneer een flexibiliteits-i-deal toegekend wordt aan een i-dealer die lijdt aan een handicap, is zowel het negatieve gedrag ten opzichte van de i-dealer ($p=.006$) als ten opzichte van de organisatie ($p=.028$) minder negatief dan wanneer de i-dealer geen arbeidshandicap heeft. De hoedanigheid van de idealer heeft echter geen invloed op het

negatieve gedrag van collega's ten opzichte van de i-dealer ($p=.992$) en ten opzichte van de organisatie ($=.376$) wanneer een financiële i-deal toegekend wordt. Indien de i-dealer lijdt aan een handicap, zal het negatieve gedrag ten opzichte van de i-dealer minder negatief zijn wanneer een flexibiliteits-i-deal toegekend wordt dan bij de toekenning van een financiële i-deal ($p=.021$).

5.3 Lineaire regressie

Naast een beschrijvende analyse, worden de vooropgestelde hypothesen ook aan de hand van lineaire regressie analyses getest. Op basis van de resultaten uit de Ramsey-Reset test blijkt dat een lineaire specificatie het best aansluit bij de werkelijke relatie tussen de afhankelijke en de onafhankelijke variabelen. Aangezien de residufactoren niet altijd normaal verdeeld zijn, dienen de resultaten met enige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Bovendien wordt zowel grafisch als via de Koenker-Bassett-test de aanwezigheid van heteroskedasticiteit gedetecteerd. Omdat het doorvoeren van de White-correctie geen oplossing biedt, wordt gewerkt met het oorspronkelijke model. In de opgenomen tabellen wordt telkens de waarde van de gestandaardiseerde beta's weergegeven. We werken met een betrouwbaarheidsinterval van 95%.

Op basis van de resultaten van tabel 2 en 3 (model met een F-toets, $p= .000$) kunnen we besluiten dat hypothese 1 en 3 bevestigd worden. Het toekennen van een flexibele i-deal wordt als significant meer distributief rechtvaardig ervaren dan het toekennen van een financiële i-deal, en ook de aanwezigheid van een arbeidshandicap bij de i-dealer zorgt ervoor dat collega's een behoefte-i-deal als meer rechtvaardig beschouwen. Het interactie-effect is niet significant ($p=.987$). Hypothese 5 wordt dus niet bevestigd.

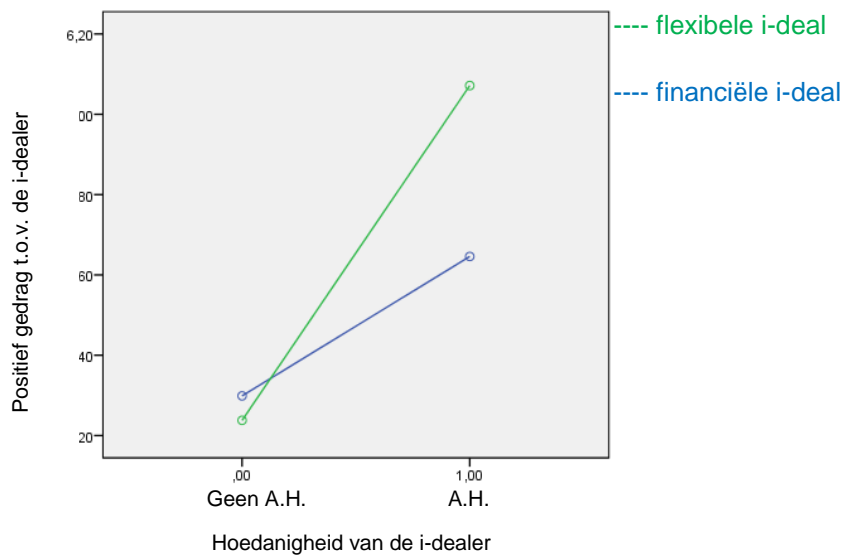
Bovendien blijkt uit de correlatietabel (bijlage 3) dat distributieve rechtvaardigheid een significante invloed heeft op het gedrag van collega's. In een distributief rechtvaardige situatie reageren collega's zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie meer positief en minder negatief. De resultaten in tabel 2 en 3 bevestigen de rol van distributieve rechtvaardigheid als mediator tussen de inhoud van i-deal en het positief gedrag (hypothese 2). Voor beide vormen van positief gedrag vinden we een volledige mediatie. Voor negatief gedrag zien we dat de inhoud van de i-deal geen direct effect heeft op gedrag, maar wel op distributieve rechtvaardigheid. Aangezien distributieve rechtvaardigheid een invloed heeft op gedrag, spreken we van een indirect effect van de i-deal inhoud op negatief gedrag. Hypothese 4 in verband met de hoedanigheid van de i-dealer wordt wel volledig bevestigd. Zowel voor de positieve als voor de negatieve gedragingen is er een volledige mediatie.

Het verwachte interactie-effect wordt alleen voor positief gedrag ten opzichte van de i-dealer ondersteund. Het verschil in positief gedrag ten opzichte van de i-dealer wanneer de i-dealer wel of niet lijdt aan een arbeidshandicap is groter bij een flexibele i-deal dan bij een financiële i-deal. In figuur 2 wordt dit interactie-effect weergegeven. Voor positief gedrag ten opzichte van de organisatie en voor beide vormen van negatief gedrag is het interactie-effect niet significant. Hypothese 6 wordt dus slechts voor één van de vier mogelijke gedragingen bevestigd.

De controlevariabele waarbij empathie en altruïsme gemeten wordt, is voor elk van de vier gedragingen positief en significant en ligt in lijn met de verwachtingen. Naast dit

persoonlijkheidskenmerk heeft ook de leeftijd van de respondenten een invloed op het gedrag ten opzichte van een toegekende i-deal. Collega's met een hogere leeftijd reageren, met uitzondering van negatief gedrag ten opzichte van de organisatie, meer positief en minder negatief ten opzichte van een toegekende i-deal. Eerder contact met personen met een handicap in een privé of werk-gerelateerde context heeft daarentegen geen invloed op het gedrag van collega's. Ook het opleidingsniveau heeft geen significante invloed.

Figuur 2 : Significant interactie-effect



Tabel 2 : Positieve gedragingen

	STAP 1 Positief t.o.v. de i- dealer		STAP2 Distributieve rechtvaardigheid		STAP 3 Positief t.o.v. de i- dealer		STAP 1 Positief t.o.v. de organisatie		STAP 2 Distributieve rechtvaardigheid		STAP 3 Positief t.o.v. de organisatie	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
I-dealer handicap	0,346	0,000	0,369	0,000	0,088	0,098	0,387	0,000	0,369	0,000	0,076	0,113
Flexibele inhoud	0,128	0,049	0,335	0,000	-0,101	0,056	0,195	0,006	0,335	0,000	-0,077	0,107
Interactie Handicap - Inhoud	0,125	0,053	-0,001	0,987	0,128	0,009	-0,020	0,778	-0,001	0,987	-0,057	0,191
Empathie Altruïsme	0,281	0,000	0,200	0,002	0,149	0,004	0,213	0,003	0,200	0,002	0,042	0,367
Leeftijd	0,210	0,001	0,146	0,021	0,117	0,019	0,202	0,004	0,146	0,021	0,116	0,009
Geslacht	0,138	0,037	-0,021	0,741	0,157	0,002	-0,050	0,482	-0,021	0,741	-0,013	0,773
Ervaring handicap	-0,064	0,339	-0,063	0,339	-0,019	0,705	-0,045	0,529	-0,063	0,339	0,027	0,554
Afstand 30-50 km	0,153	0,017	0,004	0,952	0,152	0,002	0,044	0,531	0,004	0,952	0,059	0,180
Afstand >50km	0,013	0,841	0,009	0,883	0,030	0,551	0,040	0,575	0,009	0,883	0,065	0,146
Hoger onderwijs	0,069	0,298	-0,060	0,356	0,085	0,093	0,047	0,515	-0,060	0,356	0,096	0,036
Distributieve rechtvaardigheid					0,659	0,000					0,813	0,000

Tabel 3: Negatieve gedragingen

	STAP 1 Negatief t.o.v. de i- dealer		STAP2 Distributieve rechtvaardigheid		STAP 3 Negatief t.o.v. de i- dealer		STAP 1 Negatief t.o.v. de organisatie		STAP 2 Distributieve rechtvaardigheid		STAP 3 Negatief t.o.v. de organisatie	
	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.	B	Sign.
I-dealer handicap	-0,167	0,023	0,369	0,000	0,027	0,700	-0,174	0,028	0,369	0,000	0,049	0,511
Flexibele inhoud	-0,068	0,354	0,335	0,000	0,109	0,123	-0,045	0,570	0,335	0,000	0,150	0,045
Interactie Handicap - Inhoud	-0,114	0,117	-0,001	0,987	-0,114	0,078	-0,053	0,496	-0,001	0,987	-0,026	0,697
Empathie Altruïsme	-0,151	0,043	0,200	0,002	-0,046	0,503	-0,162	0,045	0,200	0,002	-0,039	0,588
Leeftijd	-0,183	0,012	0,146	0,021	-0,106	0,107	-0,137	0,082	0,146	0,021	-0,076	0,273
Geslacht	-0,033	0,652	-0,021	0,741	-0,044	0,501	-0,009	0,907	-0,021	0,741	-0,036	0,604
Ervaring handicap	-0,059	0,430	-0,063	0,339	-0,092	0,172	-0,001	0,986	-0,063	0,339	-0,053	0,454
Afstand 30-50 km	-0,013	0,857	0,004	0,952	-0,011	0,864	-0,055	0,490	0,004	0,952	-0,066	0,342
Afstand >50km	0,068	0,358	0,009	0,883	0,073	0,270	0,104	0,196	0,009	0,883	0,086	0,218
Hoger onderwijs	-0,038	0,609	-0,060	0,356	-0,070	0,299	-0,013	0,868	-0,060	0,356	-0,048	0,496
Distributieve rechtvaardigheid					-0,526	0,000					-0,583	0,000

6 Discussie

6.1 Conclusie

Hoewel in bestaande literatuur (Marescaux, De Winne en Sels, 2013) de nadruk ligt op distributieve onrechtvaardigheid van i-deals en mogelijke negatieve gedragingen kunnen we op basis van dit onderzoek besluiten dat collega's i-deals ook distributief rechtvaardig kunnen achten en zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie meer positief en minder negatief reageren. Zowel de inhoud van de i-deal als de hoedanigheid van de i-dealer hebben een invloed op de perceptie van distributieve rechtvaardigheid.

Distributieve rechtvaardigheid treedt op als mediator tussen de inhoud van de i-deal en positief gedrag ten opzichte van de i-dealer en ten opzichte van de organisatie. Het feit dat collega's significant positiever reageren op de toekenning van een flexibele i-deal dan op de toekenning van een financiële i-deal, ligt in lijn met de resultaten uit voorgaand onderzoek (Rousseau, 2005). In tegenstelling tot de verwachtingen geldt, wat betreft de inhoud van een i-deal, het mediatie-effect van distributieve rechtvaardigheid niet voor negatieve gedragingen. Collega's reageren niet minder negatief op de toekenning van een flexibele i-deal dan op de toekenning van een financiële i-deal.

Het toepassen van de 'norm to be kind', waarbij werknemers zich begripvol opstellen ten opzichte van een mindervalide collega, wordt in dit onderzoek volledig bevestigd. Wanneer een i-deal toegekend wordt aan een werknemer met een arbeidshandicap, reageren collega's zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie significant meer positief en minder negatief dan wanneer hetzelfde voordeel toegekend wordt aan een collega zonder arbeidshandicap. De verklaring hiervoor is te vinden in het feit dat in de scenario's een i-dealer geschetst wordt die niet persoonlijk verantwoordelijk is voor de aandoening. In deze situatie gaan collega's uit medelijden over tot prosociaal gedrag ten opzichte van de i-dealer (Weiner zoals geciteerd in Fiesler, Lechner, Bos, 2008).

Het interactie-effect tussen de hoedanigheid van de i-dealer en de i-deal-inhoud is alleen significant voor positief gedrag ten opzichte van de i-dealer. Voor positief gedrag ten opzichte van de organisatie en voor beide vormen van negatief gedrag wordt het interactie-effect in deze studie niet bevestigd. Wat het negatief gedrag betreft, bevestigt het niet-significante interactie-effect dat de i-deal-inhoud geen invloed heeft op het negatieve gedrag van collega's ten opzichte van de i-dealer en ten opzichte van de organisatie in het kader van de toekenning van een behoefte-i-deal.

Geregeld contact met personen met een handicap heeft geen invloed op het gedrag van collega's. Deze vaststelling ligt niet in lijn met de resultaten van het onderzoek van Yukery en Hurley (1987). Een mogelijke verklaring hiervoor is het feit dat dit onderzoek dateert van 1987. Vandaag de dag komen ook mensen die geen dagelijks contact hebben met personen met een handicap (46% van de respondenten in deze masterproef) geregeld in aanraking met de doelgroep, bijvoorbeeld via de Vlaamse media (De Doncker, 2007) of door de toenemende inclusie in het onderwijs (GO, 2014). Hierdoor is direct contact mogelijk minder noodzakelijk om een inschatting te maken van de problematiek.

6.2 Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek

Bij de interpretatie van de resultaten van dit onderzoek moet met een aantal aspecten rekening gehouden worden.

Ten eerste moeten we in het achterhoofd houden dat de resultaten verkregen zijn via een sneeuwbalsteekproef. Aangezien de respondenten niet aselekt getrokken zijn, zijn de resultaten van het onderzoek niet statistisch veralgemeenbaar. We kunnen dus geen uitspraak doen over de volledige populatie van Belgische werknemers en ambtenaren.

Ten tweede is niet voldaan aan de assumpties voor het uitvoeren van een lineaire regressieanalyse. De residufactoren zijn niet normaal verdeeld en we vermoeden aanwezigheid van heteroskedasticiteit. Als gevolg hiervan is de Beta coëfficiënt inefficiënt, wat leidt tot hogere p-waarden (Gujarati, Porter, 2008). Het is dus mogelijk dat bepaalde variabelen die in dit onderzoek niet significant zijn, in realiteit toch een effect hebben op gedrag.

Ten derde moeten we rekening houden met het feit dat aan de respondenten gevraagd werd zich zo goed mogelijk in te leven in hypothetische situaties. We hebben getracht de meest noodzakelijke achtergrondinformatie mee te delen, maar sommige respondenten gaven aan nood te hebben aan bijkomende informatie.

Een laatste beperking in dit onderzoek is het feit dat de factor 'neutraal gedrag' intern niet betrouwbaar is. Deze factor werd bijgevolg niet opgenomen in de lineaire regressieanalyse. We kunnen dus geen uitspraak doen over het al dan niet stellen van neutraal gedrag. Mogelijk zijn de stellingen aan de hand waarvan een neutrale houding in dit onderzoek gemeten wordt slecht gekozen. Oorspronkelijk werden vier stellingen gebruikt, maar uit de factoranalyse bleek dat 'aanvaarding' en 'begrip' eerder positief zijn, omdat deze houdingen leiden tot positief gedrag. Daarnaast is de stelling 'ik trek het mij niet aan' moeilijk te beantwoorden op een schaal die loopt van 'helemaal niet' tot 'helemaal wel' omwille van een dubbele negatie. In toekomstig onderzoek wordt best op zoek gegaan naar extra stellingen om een neutrale houding te meten, zoals 'de toekenning laat me koud'.

Aangezien individuele werkaanpassingen en voordelen ten opzichte van werknemers met een handicap zich in de huidige economische realiteit vooral voordoen binnen maatwerkbedrijven, kan het interessant zijn om in toekomstig onderzoek na te gaan hoe werknemers die zelf een arbeidshandicap hebben reageren wanneer een i-deal toegekend wordt aan een collega met een handicap. Vermoedelijk wordt in deze situatie de 'norm to be kind' veel minder toegepast, en speelt ook medelijden een minder grote rol.

Een laatste piste voor toekomstig onderzoek is een aanpassing van de inhoud van de i-deals. In de pilootstudie gaf één van de respondenten aan dat van thuis uit werken niet voor iedereen als een voordeel beschouwd wordt. Zo zijn er bijvoorbeeld respondenten die sociaal contact op de werkvloer erg belangrijk vinden. Mogelijk reageren deze respondenten anders ten opzichte van een i-deal-inhoud die ze zelf ook als waardevol beschouwen.

6.3 Implicaties voor de praktijk

Aangezien het gedrag van collega's een invloed heeft op de effectiviteit van een i-deal (Marescaux, De Winne, Sels, 2013; Lai, Chang, Rousseau, 2009), is het voor werkgevers interessant om, voorafgaand aan de toekenning van het voordeel, een inschatting te maken van dit gedrag.

Zoals eerder vermeld is de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in Vlaanderen laag. Bovendien zijn de meeste mensen met een arbeidshandicap tewerkgesteld in de maatwerkbedrijven (= o.a. de vroegere beschutte werkplaatsen). Vanuit de Vlaamse regering wordt echter sterk de nadruk gelegd op doorstroom vanuit maatwerkbedrijven naar de reguliere arbeidsmarkt (Jacobs, Lamberts, 2014). Via de toekenning van een i-deal is het mogelijk om de integratie van personen met een handicap in het reguliere arbeidscircuit te bevorderen. Aangezien het toekennen van een i-deal aan een collega met arbeidshandicap als meer distributief rechtvaardig beschouwd wordt dan het toekennen van een i-deal aan een collega zonder arbeidshandicap, reageren respondenten meer positief en minder negatief op i-deals toegekend aan collega's met een handicap. De effectiviteit van een i-deal toegekend aan een werknemer met een arbeidshandicap komt dus niet in het gedrang.

Wat betreft de inhoud van de i-deal, opteren werkgevers best voor de toekenning van een i-deal gericht op het creëren van flexibiliteit. Een flexibele i-deal wordt namelijk beschouwd als meer distributief rechtvaardig dan een financiële i-deal, wat maakt dat werknemers zowel ten opzichte van de i-dealer als ten opzichte van de organisatie meer positief gedrag aannemen.

7 Referenties

Aarts, L., van Hout, C., Thijs, C., Visscher, K. 2008. Evaluatie jobcoaching : onderzoek in opdracht van het ministerie van SZW. **Aarts De Jong Wilms Goudriaan Public Economics**

Adams, J. S. Inequity in social exchange. **Advances in experimental social psychology**. New York : Academic Press Inc.

Alexander, C. S., Becker, H. J. 1978. The use of vignettes in survey research. **Public Opinion Quarterly**, 42: 93-104

Anand, S., Vidyarthi, P. R., Liden, R. C., Rousseau, D. M. 2010. Good citizens in poor-quality relationships : idiosyncratic deals as a substitute for relationship quality. **Academy of Management Journal**, 53: 970-988.

Baron-Cohen, S., Wheelwright, S. 2004. The empathy quotient : an investigation of adults with asperger syndrome or high functioning autism, and normal sex differences. **Journal of Autism and Developmental Disorders**, 34: 163-175

Becker, T. E., Billings, T. S., Eveleth, D. M., Gilbert, N. L. 1996. Foci and bases of employee commitment : implications for job performance. **Academy of Management Journal**, 39: 464-482

Bos, K. van den, 2000. Omgaan met onzekerheid: Het belang van rechtvaardigheid in organisaties. **Gedrag en organisatie**, 13: 249-259

Chiaburu, D. S., Harrison, D. A. 2008. Do Peers Make the Place? Conceptual Synthesis and Meta-Analysis of Coworker Effects on Perceptions, Attitudes, OCBs, and Performance. **Journal of Applied Psychology**, 95: 1082-1103

Cleveland, J. N., Barnes-Farrell, J. L., Ratz, J. M. Accomodation in the workplace. **Human Resource Management Review**, 7:77-107

Cohen-Charash, Y., Spector, P. E. 2001. The role of justice in organizations: a meta analysis. **Organizational Behaviour and Human Decision Processes**, 86: 278-321.

Colella, A. 2001. Coworker distributive fairness judgements of the workplace accomodation of employees with disabilities. **Academy of Management Review**, 26: 100-116.

Colella, A., DeNisi, A., Varma, A. 1998. The impact of ratee's disability on performance judgement and choice as partner: the role of disability job-fit stereotypes and interdependence of rewards. **Journal of Applied Psychology**, 81: 102-111

Colella, A., Paetzold, R. L., Belliveau, M. A. 2004. Factors affecting coworkers' procedural justice inferences of the workplace accomodations of employees with disabilities. **Personnel Psychology**, 57: 1-23

Colquitt, J. A., Jackson, C. L. 2006. Justice in teams: The Context Sensitivity Of Justice Rules Across Individual and Team Contexts. **Journal of Applied Social Psychology**, 36: 868-899.

Coyle-Shapiro, J.A-M., Kessler, I., Purcell, J. 2004. Exploring organizationally directed citizenship behaviour: reciprocity or 'it's my job'? **Journal of Management Studies**, 41: 85-106

De Doncker, L. 2007. Personen met een handicap op de Vlaamse televisie: een doorlichting van het beleid achter de schermen.

Deutsch, M. 1975. Equity, equality and need : what determines which value will be used as the basis of distributive justice? **Journal of Social Issues**, 31: 137-150

Deboosere, P., Demarest, S., Lorant, V., Miermans, P., Portet, M., Oyen Van, H. 2001. Socio-economische enquête 2001 : gezondheidszorg en mantelzorg. Geraadpleegd op 19 oktober 2014 via <http://statbel.fgov.be/>

Fiesler, W., Lechner, L., Bos, A. 2008. Als je niet kunt zien dan bekijk je het maar... Experimenteel onderzoek naar de effecten van ernst, persoonlijke verantwoordelijkheid en openheid op stigmatisering van mensen met een visuele beperking. *Psychologie en Gezondheid*, 36:23-30

Fischer, R., Smith, P. B., Richey, B., Ferreira, M. C., Assmar, E. M. L., Maes, J., Stumpf, S. 2007. How do organizations allocate rewards? The predictive validity of national values, economic and organizational factors across six nations. *Journal of cross-cultural psychology*, 38: 3-18

Foa, U. G., Foa, E. B. 1975. *Societal structures of the mind*. Springfield, IL : Thomas.

GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. 2014. M-decreet. Geraadpleegd op 4 mei 2015 via <http://virbo.be/>

Gujarati, D. N., Porter, D. C. 2008. *Basic econometrics*. McGraw-Hill

Hastorf, A. H., Northcraft, G. B. & Picciotto, S. R. 1976. Helping the handicapped : How realistic is the performance feedback received by the physically handicapped? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 5: 373-376

Hazelzet, A. M., van Gent, M. J., Andriessen, S. 2001. Online weer aan het werk : telewerk als werkaanpassing. *TNO arbeid*

Hughes, R., Huby, M. 2001. Methodological issues in nursing research : The application of vignettes in social and nursing research. *Journal of Advanced Nursing*, 37: 382-386

Jacobs, L., Lamberts, M. 2014. Naar duurzame tewerkstelling van doelgroepwerknemers uit de sociale economie in de reguliere economie. *WSE Report*, 1-174.

Jones, E. E., Farina, A., Hastorf, A. H., Markus, H., Miller, D. T., Scott, R. A. 1984. *Social stigma: The psychology of marked relationships*. San Francisco: Freeman.

Lai, L., Chang, K.T.T., Rousseau, D.M. 2009. Ideosyncratic Deals : Coworkers and Interested Third Parties. *Journal of Applied Psychology*, 94: 547-556.

Lawrance, E. J., Shaw, P., Baker, D., Baron-Cohen, S., David, A. S. 2004. Measuring empathy : reliability and validity of the empathy quotient. *Psychological Medicine*, 34: 911-924.

Lee, B. A. 1996. Legal requirements and employer responses to accomodating employees with disabilities. *Human Resource Management Review*, 6: 231-251

Leventhal, G. S. 1976. *The distribution of rewards and resources in groups and organizations*. Detroit, Michigan : American Press.

Liker, J. K. 1982. *Family prestige judgments : bringing in real-world complexities*. In Measuring Social Judgements: The Factorial Survey Approach. London : Sage.

Linternaute, 2015. Dictionnaire français : collègue. Geraadpleegd op 14 maart 2015 via <http://www.linternaute.com/dictionnaire>

Mannix, E. A., Neale, M. A., Northcraft, G. B. 1995. Equity, Equality or Need? The Effects of Organizational Culture on the Allocation of Benefits and Burdens. *Organizational behaviour and human decision processes*, 63: 276-286.

Marescaux, E., De Winne, S., Sels, L. 2013. Co-worker reactions to i-deals: A distributive justice perspective. *Paper presented at the annual Academy of Management Meeting, August 9-13, Lake Buena Vista, Florida.*

- Organ, D. W. 1988. **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Issues in organization and management series.** Lexington, MA: Lexington Books.
- Peatzold, R. L., Garcia, M. F., Colella, A., Ren, L. R., Triana, M. C., Ziebro, M. 2008. Perception of people with disabilities : when is accomodation fair ? **Basic and Applied Social Psychology**, 30: 27-35
- Rammstedt, B., John, O. P. 2006. Measuring personality in one minute or less: a 10-item short version of the Big 5 inventory in English and German. **Journal of Research in Personality**, 41: 203-212
- Reeskens, T., van Oorschot, W. 2013. Equity, equality or need? A study of popular preferences for welfare distribution principles across 24 European countries. **Journal of European Public Policy**, 20:8, 1174-1195
- Robins, S. R., Judge, T. A. **Organizational behaviour** (15). United States of America : Pearson Education.
- Rosen, C.C., Slater, D. J., Chang, C. & Johnson, R. E. 2011. Let's Make a Deal: Development and Validation of the Ex Post I-Deals Scale. **Journal of Management**, 39: 709-742.
- Rousseau, D. M. 2001. The idiosyncratic deal : Flexibility versus Fairness. **Organizational Dynamics**, 29: 260-273.
- Rousseau, D. M. 2005. **I-deals: ideosyncratic deals employees bargain for themselves.** New York: M.E. Sharp.
- Rousseau, D. M., Ho, V. T., & Greenberg, J. 2006. I-deals: Idiosyncratic terms in employment relationships. **Academy of Management Review**, 31: 977-994.
- Sackett, R. P. 2002. The structure of counterproductive work behaviors: dimensionality and relationships with facets of job performance. **International Journal of Selection and Assessment**, 10: 5-11
- Sanders, K. 2005. Arbeids- en organisatiepsychologie en Human Resource Management: It takes two to tango. **Openbare rede uitgesproken bij aanvaarding van het ambt van hoogleraar, 28 april 2005, Universiteit Twente**
- Samoy, 2012. Handicap en arbeid : definities en statistieken over arbeidsdeelname van mensen met een handicap. **Departement Werk en Sociale Economie.**
- Sanders, K., Emans, B., Koster, F. 2004. Determinanten van solidair gedrag binnen moderne organisaties: een terugblik. **Gedrag en Organisatie**, 17: 120-130.
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., Booij, M., Verckens, J. P. 2011. **Methoden en technieken van onderzoek.** Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Si, S., Li, Y. 2012. Human resource management practices on exit, voice, loyalty, and neglect :organizational commitment as a mediator. **The International Journal of Human Resource Management**. 23: 1705-1716.
- Sikkel, D., Heijden, van der, P. M. G., Van Gils, G. 2006. Methoden voor omvangschattingen van verborgen populaties, met name illegalen. **Panopticon**, 2: 84-88
- Statistics Belgium, 2014. Structuur van de bevolking volgens leeftijd en geslacht : Vlaanderen. Geraadpleegd op 15 november 2014 via <http://economie.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking>
- Steunpunt werk en sociale economie, 2014. Werknemers naar sectorgroep, paritair comité en regio. Geraadpleegd op 1 december 2014 via <http://www.steunpuntwse.be/>
- Steunpunt voor werk en sociale economie, 2014. Trends en conjunctuur : trend werkzaamheidsgraad. Geraadpleegd op 1 december 2014 via <https://www.werk.be/cijfers/trends-en-conjunctuur/werkzaamheidsgraad>
- Stone, D. L., Colella, A. 1996. A model of factors affecting the treatment of disabled individuals in organizations. **Academy of Management Review**, 21: 352-401.
- Stouten, J. 2006. Emoties en distributieve rechtvaardigheid in organisaties: De rol van coördinatie-regels. **Gedrag & organisatie**, 19: 387-402.

Tyler, T. R., Lind, E. A. 1992. A relational model of authority in groups. *Advances in experimental social psychology*, 25: 115-191.

Vlaanderen, 2014. Toelichting bij het ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkekansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie. Geraadpleegd op 3 december 2014 via <http://www2.vlaanderen.be/emancipatiezaken>

Wason, K. D., Polonsky, M. J., Hyman, M. R. 2002. Designing vignette studies in marketing. *Australian Marketing Journal*, 10: 41-58

Whiting, S. W., Podsakoff, P. M., Pierce, J. R. 2008. Effects of task performance, helping, voice, and organizational loyalty on performance appraisal ratings. *Journal of Applied Psychology*, 93:125-139

Williams, L. J., Anderson, S. E. 1991. Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviour. *Journal of Management*, 17: 601-617

Ybema, J. F. 2007. De invloed van rechtvaardigheid op werkuitkomsten : een longitudinaal perspectief. *Gedrag en organisatie*, 20: 409-426.

Yuker, H. E., Hurley, M. K. 1987. Contact with and attitudes toward persons with disabilities : the measurement of intergroup contact. *Rehabilitation psychology*, 32:145-154

8 Bijlage 1 : scenario's

Scenario 1 : flexibele i-deal, i-dealer heeft geen arbeidshandicap

Je werkt al enkele jaren samen met een aantal collega's voor dezelfde leidinggevende. Bart is één van je directe collega's en voert dezelfde functie uit als jij. Bart heeft onlangs het initiatief genomen om met jullie leidinggevende een uitzonderlijke regeling te onderhandelen. Jullie leidinggevende is akkoord gegaan met de regeling die hij voorstelde. Deze regeling geldt enkel voor Bart en dus niet voor jou of voor de andere collega's.

Bart woont op 50 kilometer van de onderneming en verliest zowel 's morgens als 's avonds veel tijd in de file. De lange dagen vormen voor hem een probleem, zeker naar het einde van de werkweek toe. Om dit mobiliteitsprobleem gedeeltelijk op te lossen, mag Bart van jullie leidinggevende het komende jaar 2 dagen per week van thuis uit werken. Jij blijft, net zoals je collega's, je werk altijd in de onderneming zelf uitvoeren.

De regeling die Bart gekregen heeft, heeft geen invloed op de uitvoering van jouw werk of het werk van je collega's. Jullie ondervinden geen nadeel van het feit dat Bart 2 dagen per week niet aanwezig is in de onderneming.

Scenario 2 : flexibele i-deal, i-dealer heeft een arbeidshandicap

Je werkt al enkele jaren samen met een aantal collega's voor dezelfde leidinggevende. Bart is één van je directe collega's en voert dezelfde functie uit als jij. Bart heeft onlangs het initiatief genomen om met jullie leidinggevende een uitzonderlijke regeling te onderhandelen. Jullie leidinggevende is akkoord gegaan met de regeling die hij voorstelde. Deze regeling geldt enkel voor Bart en dus niet voor jou of voor de andere collega's.

Bart lijdt aan dwarsleesie, een handicap waarbij de onderste ledematen verlamd zijn. Hij zit in een rolstoel, maar kan zich zelfstandig verplaatsen dankzij een aangepaste wagen. Bart woont op 50 kilometer van de onderneming en verliest zowel 's morgens als 's avonds veel tijd in de file. De lange dagen vormen voor hem een probleem, zeker naar het einde van de werkweek toe. Om dit mobiliteitsprobleem gedeeltelijk op te lossen, mag Bart van jullie leidinggevende het komende jaar 2 dagen per week van thuis uit werken. Jij blijft, net zoals je collega's, je werk altijd in de onderneming zelf uitvoeren.

De regeling die Bart gekregen heeft, heeft geen invloed op de uitvoering van jouw werk of het werk van je collega's. Jullie ondervinden geen nadeel van het feit dat Bart 2 dagen per week niet aanwezig is in de onderneming.

Scenario 3 : financiële i-deal, i-dealer heeft geen arbeidshandicap

Je werkt al enkele jaren samen met een aantal collega's voor dezelfde leidinggevende. Bart is één van je directe collega's en voert dezelfde functie uit als jij. Bart heeft onlangs het initiatief genomen om met jullie leidinggevende een uitzonderlijke regeling te onderhandelen. Jullie leidinggevende is akkoord gegaan met de regeling die hij voorstelde. Deze regeling geldt enkel voor Bart en dus niet voor jou of voor de andere collega's.

Bart heeft onlangs een auto-ongeval gehad. Hij had geen omniumverzekering, en moet bijgevolg zelf opdraaien voor de kosten aan zijn wagen. Omdat Bart zelf onvoldoende financiële middelen heeft krijgt hij van jullie leidinggevende gedurende één jaar elke maand een financiële tegemoetkoming om de kosten voor een gedeelte te dekken.

De regeling die Bart gekregen heeft, heeft geen invloed op de uitvoering van jouw werk of het werk van je collega's. Jullie ondervinden geen nadeel van het feit dat Bart een financiële tegemoetkoming krijgt.

Scenario 4 : financiële i-deal, i-dealer heeft een arbeidshandicap

Je werkt al enkele jaren samen met een aantal collega's voor dezelfde leidinggevende. Bart is één van je directe collega's en voert dezelfde functie uit als jij. Bart heeft onlangs het initiatief genomen om met jullie leidinggevende een uitzonderlijke regeling te onderhandelen. Jullie leidinggevende is akkoord gegaan met de regeling die hij voorstelde. Deze regeling geldt enkel voor Bart en dus niet voor jou of voor de andere collega's.

Bart lijdt aan dwarsleasie, een handicap waarbij de onderste ledematen verlamd zijn. Hij zit in een rolstoel, maar kan zich zelfstandig verplaatsen dankzij een aangepaste wagen. Bart heeft onlangs een auto-ongeval gehad. Hij had geen omniumverzekering, en moet bijgevolg zelf opdraaien voor de kosten aan zijn wagen. Omdat Bart zelf onvoldoende financiële middelen heeft krijgt hij van jullie leidinggevende gedurende één jaar elke maand een financiële tegemoetkoming om de kosten voor een gedeelte te dekken.

De regeling die Bart gekregen heeft, heeft geen invloed op de uitvoering van jouw werk of het werk van je collega's. Jullie ondervinden geen nadeel van het feit dat Bart een financiële tegemoetkoming krijgt.

9 Bijlage 2 : stellingen

AFHANKELIJKE VARIABELE

Positieve reacties ten opzichte van de i-dealer : Chiaburu, Harrison

- Ik zou een vriendschappelijke houding aannemen ten opzichte van Bart
- Ik zou Bart helpen bij de uitvoering van zijn taken wanneer hij tijdelijk overbelast is
- Ik zou mijn eigen kennis over de uitvoering van de taken met Bart delen
- Ik zou Bart correcte informatie geven die nodig is voor de uitoefening van zijn functie
- Ik zou Bart opvrolijken wanneer hij het moeilijk heeft
- Ik zou luisteren naar Bart wanneer hij behoefte heeft om te praten over mogelijke problemen

Positieve reacties ten opzichte van de organisatie : Chiaburu, Harrison; Whiting, Podsakoff, Pierce

- Mijn loyaliteit ten opzichte van de organisatie zou toenemen
- Ik zou de toekenning van het voordeel verdedigen wanneer anderen hier kritiek op hebben
- Ik zou mijn leidinggevende verdedigen wanneer andere collega's roddelen over de toekenning van het voordeel
- Ik zou Bart verdedigen wanneer andere collega's roddelen over de toekenning van het voordeel
- Ik zou de organisatie promoten bij vrienden of kennissen

Neutrale reacties : Chiaburu, Harrison

- Ik aanvaard dat het voordeel aan Bart is toegekend
- Ik heb begrip voor de situatie van Bart
- Ik ben onverschillig ten opzichte van het feit dat Bart het voordeel gekregen heeft
- Ik trek het mij niet aan dat Bart het voordeel gekregen heeft

Negatieve reacties ten opzichte van de i-dealer: Chiaburu, Harrison

- Ik zou Bart uitsluiten tijdens groepsgesprekken met collega's
- Ik zou Bart beledigen
- Ik zou Bart onjuiste of misleidende informatie geven die nodig is bij de uitoefening van zijn functie
- Ik zou minder informatie delen met Bart
- Ik zou informatie die Bart nodig heeft voor de uitoefening van zijn job te laat doorgeven.
- Ik zou Bart negeren

Negatieve reacties ten opzichte van de organisatie : Marescaux, De Winne, Sels; Chiaburu, Harrison; Sackett

- Ik zou mijn eigen prestaties verminderen
- Ik zou minder moeite doen om altijd op tijd te komen op het werk
- Ik zou trager beginnen werken
- Ik zou op zoek gaan naar een andere job
- Ik zou de organisatie verlaten
- Ik zou overwegen om ontslag te nemen
- Ik zou mij minder loyaal opstellen ten opzichte van de organisatie

CONTROLEVARIABLEN

Empatisch vermogen van de respondent : EQ zelfrapportage Baron-Cohen & Wheelwright

4-puntenschaal

- ik kan mij eenvoudig verplaatsen in de situatie van anderen = cognitieve empathie
- ik hou ervan om voor anderen te zorgen = emotionele reactiviteit
- het aangaan van vriendschappen of relaties vind ik moeilijk, dus heb ik de neiging om dit te vermijden = sociale vaardigheden

Distributieve rechtvaardigheid : Marescaux, De Winne, Sels, 2013

7-puntenschaal

- ik vind het fair dat Bart deze regeling krijgt
- Ik vind de toekenning van het voordeel aan Bart eerlijk
- Ik vind het feit dat Bart de regeling krijgt rechtvaardig

Altruïsme

BFI-10 : 5-puntenschaal

- Ik heb over het algemeen vertrouwen in mijn collega's
- Ik neig ertoe om anderen te bekritisieren (R)
- ik hecht evenveel belang aan de welvaart van anderen dan aan mijn eigen welvaart

10 Bijlage 3 : Correlatietabel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Positief gedrag t.o.v. i-dealer	1													
2. Positief gedrag t.o.v. organisatie	,74**	1												
3. Negatief gedrag t.o.v. i-dealer	-,58**	-,51**	1											
4. Negatief gedrag t.o.v. organisatie	-,58**	-,62**	,59**	1										
5. Handicap bij i-dealer (1=ja)	,37**	,40**	-,18*	-,17*	1									
6. I-deal inhoud (1=telewerken)	,12	,20*	-,07	-,06	,09	1								
7. Empathie + altruïsme	,28**	,20**	-,19*	-,18*	,02	,01	1							
8. Leeftijd	,22**	,23**	-,18*	-,15	,10	-,02	,01	1						
9. Geslacht (1=vrouw)	,13	-,06	-,03	-,01	-,03	,01	,06	,09	1					
10. Eerder contact handicap	,01	,02	-,09	-,04	-,03	,14*	,22**	-,05	,09	1				
11. Afstand 30-50 km	,18*	,08	-,03	-,08	,07	,05	,02	-,02	,02	-,01	1			
12. Afstand + 50 km	-,04	,02	,08	-,10	,02	-,09	-,09	,04	-,20**	-,08	-,14	1		
13. Hooggeschoold	-,01	-,04	,02	,02	-,11	-,10	-,03	-,10	,13	,01	,13	,05	1	
14. Distributieve rechtvaardigheid	,70**	,82**	-,50**	-,52**	,41**	,34**	,20**	,19*	-,04	,01	,03	-,02	-,16*	1

**significant als $p < 0.01$

* significant als $p < 0.05$

Persartikel

Hoe reageren Vlaamse werknemers op unieke voordelen (i-deals) toegekend aan collega's met een handicap ?

Werknemers reageren positiever op een uniek voordeel dat toegekend wordt aan een collega wanneer deze collega lijdt aan een handicap. Dit blijkt uit de resultaten van een onderzoek uitgevoerd aan de Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen (campus Antwerpen) van de KU Leuven, in het kader van een masterproef Human Resource Management.

Eén van de mogelijkheden om personen met een handicap te integreren in het reguliere arbeidscircuit, is via de toekenning van i-deals aan deze werknemers. I-deals zijn unieke individuele afspraken die gemaakt worden tussen een werkgever en een werknemer. Via maatwerk kan op deze manier maximaal ingespeeld worden op de behoeften van een individuele werknemer. Zowel voor de werknemer die de i-deal ontvangt als voor de organisatie, brengt het toekennen van een i-deal heel wat voordelen met zich mee. Deze toekenning heeft echter ook een impact op collega-medewerkers. Het feit dat zij zich in dezelfde situatie bevinden als de begunstigde, maar het unieke voordeel niet toegekend krijgen, kan een gevoel van onrechtvaardigheid in de hand werken. Dit gevoel kan een aanleiding zijn voor het stellen van negatief gedrag ten opzichte van de i-deal. Aangezien de effectiviteit van een i-deal afhankelijk is van het gedrag van collega's, is het voor werkgevers interessant om, voorafgaand aan de toekenning van het voordeel, een inschatting te maken van het gedrag van collega's.

In het onderzoek werd daarom nagegaan in welke mate collega's positief of negatief reageren bij de toekenning van een i-deal. Aan de hand van vier hypothetische situaties, werd gepeild naar de mate waarin collega's de toekenning van een i-deal rechtvaardig vinden. Wanneer de begunstigde lijdt aan een handicap, beschouwen collega's de toekenning van een i-deal als meer rechtvaardig dan wanneer de begunstigde geen handicap heeft. Aangezien rechtvaardigheid een invloed heeft op het gedrag van collega's, wordt bij de toekenning van een i-deal aan een werknemer met een handicap meer positief en minder negatief gereageerd dan bij de toekenning van een i-deal aan een werknemer zonder handicap. Deze vaststelling gaat zowel op voor gedrag ten opzichte van de begunstigde (bijvoorbeeld sneller de eigen kennis delen met de begunstigde), als ten opzichte van de organisatie (bijvoorbeeld minder snel de eigen prestaties verminderen na toekenning van het voordeel).