

# **Een longitudinale analyse van de invloed van jobonzekerheid op zelfgerapporteerde absenteïsmeduur en –frequentie met gepercipieerde inzetbaarheid als moderator**

door Niels Aper

## **Samenvatting**

Deze studie onderzoekt voor het eerst de invloed van jobonzekerheid op toekomstig absenteïsme. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen het aantal absenteïsmedagen (duur) en het aantal ziektemeldingen (frequentie) van een werknemer. Daarnaast bestudeert deze studie tevens een moderator: externe inzetbaarheid. Op twee tijdstippen werden data verzameld bij 526 Belgische werknemers. Data-analyse gebeurde met generalized estimating equations met negatieve binomiale log link. Jobonzekerheid heeft, na controle van achtergrondvariabelen, een significante bijdrage aan het voorspellen van toekomstige absenteïsmeduur, maar niet absenteïsmefrequentie. Naarmate een werknemer meer jobonzekerheid percipieert, is deze gemiddeld genomen minder dagen (duur) afwezig van het werk. Organisaties dienen deze resultaten met voorzichtigheid te interpreteren doordat de negatieve gevolgen van jobonzekerheid gekend zijn. Vervolgens heeft externe inzetbaarheid geen invloed op de relatie tussen jobonzekerheid en absenteïsme. Het blijkt voor organisaties overbodig om in tijden van jobonzekerheid te focussen op het bevorderen van de waargenomen jobmogelijkheden van werknemers, ten einde hun absenteïsme te beïnvloeden.

## Inhoudstafel

<b>1</b>	<b>Inleiding</b> .....	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Literatuurstudie</b> .....	<b>1</b>
2.1	Onafhankelijke variabele: jobonzekerheid.....	1
2.2	Afhankelijke variabele: absenteïsme .....	2
2.3	De empirische relatie tussen jobonzekerheid en absenteïsme .....	3
2.4	Het psychologisch contract als verklaring van de relatie tussen jobonzekerheid en absenteïsme .....	4
2.5	Moderatie door gepercipieerde inzetbaarheid.....	6
	<i>Gepercipieerde inzetbaarheid</i> .....	7
	<i>Empirische evidentie voor inzetbaarheid als moderator</i> .....	7
	<i>Persoonlijke hulpbron als verklaring voor moderatie</i> .....	8
<b>3</b>	<b>Methode</b> .....	<b>10</b>
3.1	Dataverzameling en participanten.....	10
3.2	Meetinstrumenten.....	11
3.3	Analyse .....	12
<b>4</b>	<b>Resultaten</b> .....	<b>12</b>
4.1	Descriptieve statistieken .....	12
4.2	Stapsgewijze GEE met negatieve binomiale log link .....	13
	<i>Absenteïsmeduur</i> .....	13
	<i>Absenteïsmefrequentie</i> .....	15
<b>5</b>	<b>Discussie</b> .....	<b>17</b>
5.1	Samenvatting.....	17
5.2	Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek.....	20
5.3	Sterktes .....	22
5.4	Besluit.....	23
<b>6</b>	<b>Literatuur</b> .....	<b>25</b>

## 1 INLEIDING

De arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door economische recessies, industriële herstructureringen, technologische veranderingen en globalisering met een grotere competitie (Howard, 1995). Bedrijven veranderen, herstructureren, besparen, sluiten, fuseren of verhogen het aantal tijdelijke contracten (Probst, 2008). Al deze factoren samen brengen bij werknemers een perceptie van onzekerheid over de huidige tewerkstelling teweeg, wat jobonzekerheid heet. Dit is een maatschappelijk relevant fenomeen. In 2013 vreesde 26.4% van de werkende Vlamingen voor het verlies van zijn of haar baan (Studiedienst van de Vlaamse Regering, 2014).

Jobonzekerheid heeft invloed op attitudes, welzijn en gedrag (voor meta-analyses, zie Cheng & Chan, 2008 en Sverke, Hellgren, & Näswall, 2002). Het heeft nadelige gevolgen voor zowel individuen als organisaties. Daarom is het van belang deze gevolgen in kaart te brengen en te onderzoeken welke interventies mogelijk zijn om negatieve effecten af te zwakken of zelfs uit te schakelen. Deze studie onderzoekt gedragsmatige gevolgen van jobonzekerheid waarbij de invloed van jobonzekerheid op toekomstig absentisme wordt onderzocht. Daarnaast onderzoekt deze studie of externe inzetbaarheid deze relatie modereert. Absentisme, het niet aanmelden voor gepland werk, omvat financieel en productieverlies voor organisaties en bij uitbreiding de ganse samenleving (Goetzel et al., 2004; Securex, 2015). Deze studie verwacht dat jobonzekerheid tot een verhoging leidt van het aantal gerapporteerde dagen en episodische absentie. Tevens wordt verwacht dat gepercipieerde inzetbaarheid deze relatie modereert.

## 2 LITERATUURSTUDIE

### 2.1 *Onafhankelijke variabele: jobonzekerheid*

Jobonzekerheid verwijst naar de perceptie van de werknemer over het mogelijk onvrijwillig verlies van de baan (van Vuuren, 1990). Hierbij worden een aantal deelaspecten onderscheiden (De Witte, 2006). Ten eerste houdt jobonzekerheid een subjectieve perceptie alsook een onzekerheid over de toekomst in. Tevens heeft het een onvrijwillig karakter en impliceert het machteloosheid. Verder kan er een onderscheid gemaakt worden tussen cognitieve (de kans op jobverlies) en affectieve (de vrees voor jobverlies) jobonzekerheid, en

tussen kwantitatieve (de baan op zich) en kwalitatieve (aspecten van de job zoals arbeidsinhoud en sociale contacten) jobonzekerheid.

Om de reacties op jobonzekerheid in kaart te brengen, focust deze studie op gepercipieerde jobonzekerheid. Hierbij wordt gepeild naar de perceptie van de ervaren jobonzekerheid, vermits mensen eerder geneigd zijn te handelen op basis van hun percepties en niet zozeer op basis van objectieve situaties (Greenhalgh & Rosenblatt, 1984; Roskies & Louis-Guerin, 1990; van Vuuren, 1990). De mens interpreteert en geeft betekenis aan zijn of haar omgeving, waardoor er geen sprake is van één objectieve realiteit (De Witte, 2006). Zo kan iemand die objectief als jobzeker wordt getypeerd op basis van werk- en situationele kenmerken, wel het gevoel hebben jobonzeker te zijn (en vice versa) (Kinnunen, Mauno, Nätti, & Happonen, 1999).

Naast gepercipieerde jobonzekerheid kiest deze studie ook voor andere deelaspecten van jobonzekerheid. Zowel kwantitatieve als kwalitatieve jobonzekerheid brengen onafhankelijk van elkaar nefaste gevolgen met zich mee (De Witte et al., 2010). Deze studie focust op kwantitatieve jobonzekerheid: men is onzeker of men de job op zich al dan niet kan behouden (De Witte, 2006). Daarnaast wordt er geen onderscheid gemaakt tussen cognitieve en affectieve jobonzekerheid aangezien onderzoek heeft vastgesteld dat beide sterk samenhangen (De Witte, 2000).

Onderzoekers die jobonzekerheid bestuderen (De Witte, 2006; Probst, 2008; Sverke et al., 2002) vragen aandacht voor longitudinaal onderzoek om zo oorzaak-gevolg relaties af te leiden. Ook nodigen deze onderzoekers uit om meerdere gevolgen van jobonzekerheid in kaart te brengen en om moderatoren te identificeren die de negatieve effecten van jobonzekerheid bufferen. Deze studie houdt rekening met deze verzoeken. Door middel van longitudinale data wordt de invloed van jobonzekerheid op zowel absenteïsmeduur als absenteïsmefrequentie nagegaan. Daarnaast wordt gepercipieerde inzetbaarheid als moderator bestudeerd.

## 2.2 *Afhankelijke variabele: absenteïsme*

Absenteïsme of ziekteverzuim is het niet aanmelden voor gepland werk (Geurts & Smulders, 2007). Het wordt beschouwd als een logisch gevolg van ziekte. Toch impliceert ziekte niet automatisch ziekteverzuim en omgekeerd. Men kan ziek zijn en niet opdagen op het werk (wit verzuim), men kan niet ziek zijn en afwezig blijven van het werk (zwart verzuim) of men kan ziek zijn en beslissen te gaan werken (presenteïsme). Absenteïsme

omvat dus het niet aanmelden voor gepland werk waarbij de werknemer als reden (al dan niet werkelijke) ziekte opgeeft. In deze studie worden werknemers bevraagd over het aantal dagen (absenteïsmeduur) en keren (absenteïsmefrequentie) dat zij om gezondheidsredenen afwezig zijn geweest van het werk. Hierbij concentreert dit onderzoek zich op het ziek melden als gedragvorm (verzuim) en niet op het ziek zijn in medische zin.

Ziekteverzuim heeft gevolgen voor de werkgever en bij uitbreiding de ganse samenleving. Afwezige werknemers betekenen niet alleen financieel verlies, ze betekenen ook productieverlies. Belgische werkgevers betaalden in 2014 een gezamenlijke kost van 10.6 miljard euro als gevolg van het absentisme van hun werknemers (Securex, 2015). Werkgevers betalen directe kosten zoals de gewaarborgde lonen. Daarnaast betalen de werkgevers ook indirecte kosten die hoger liggen dan de directe kosten. Zo vangen organisaties het werk op van afwezige werknemers (Goetzel et al., 2004; Koopmanschap, Burdorf, & Lötters, 2013). Dit kan door reorganisatie van het werk waarbij collega's tijdelijk taken overnemen of door het aantrekken van tijdelijke of nieuwe werkkrachten. Wanneer de werkgever hier niet voor kiest, zal er een lagere productiviteit en een lagere omzet zijn. Wat de werkgever ook doet, het impliceert steeds een verlies. Bij langdurig absentisme deelt tevens de ruimere samenleving in de kosten. Via de ziekenfondsen hebben werknemers onder bepaalde voorwaarden recht op een doorbetaling van een deel van hun brutoloon. Dit wordt gefinancierd door de sociale zekerheidsbijdragen van de burger.

Deze studie hanteert twee metingen van absentisme: absenteïsmeduur en absenteïsmefrequentie. Enerzijds is absenteïsmeduur het aantal dagen dat een persoon gedurende een bepaalde tijd afwezig is geweest van het werk, ongeacht het aantal afwezige episoden. Dit wordt in de absenteïsmeliteratuur beschouwd als een indicator van onvrijwillig verzuim omdat dit zou voortkomen uit factoren die buiten de controle van het individu liggen zoals ziekte (Steers & Rhodes, 1978). Anderzijds is absenteïsmefrequentie het aantal keren (episoden) gedurende een periode dat een werknemer niet aanwezig was op het werk, ongeacht de duur van deze episoden. Dit wordt beschouwd als een indicator van vrijwillig verzuim omdat dit factoren zou weerspiegelen die binnen de controle van het individu liggen zoals motivatie (Fox & Scott, 1943).

### *2.3 De empirische relatie tussen jobonzekerheid en absentisme*

Deze studie onderzoekt de invloed van jobonzekerheid op absentisme. Eerder onderzoek is doorgaans cross-sectioneel van aard, dat geen oorzaak-gevolg uitspraken kan

maken. De meeste studies rapporteerden een positief verband tussen jobonzekerheid en absentiegeduur (Caverly, Cunningham, & MacGregor, 2007; Chirumbolo & Arenzi, 2005; D'Souza, Strazdins, Broom, Rodgers, & Berry, 2006). Soms werd er geen relatie met absentiegeduur gerapporteerd (Johns, 2011). Staufenbiel en König (2010) vonden geen rechtstreeks verband tussen jobonzekerheid en absentiegeduur of -frequentie. Deze relatie werd in dit onderzoek gemedieerd door jobtevredenheid en organisatiebetrokkenheid. Verder vermeldde een onderzoek een positieve relatie tussen jobonzekerheid en absentiegedurenfrequentie (De Witte et al., 2010).

Longitudinaal onderzoek naar het effect van jobonzekerheid op absentiegeduur is schaars. Een presentatie op een conferentie (Sverke, De Witte, De Cuyper, Näswall, & Hellgren, 2006) vermeldde dat jobonzekerheid tot een stijging van toekomstig absentiegeduur leidt. Er werd niet gespecificeerd of absentiegeduur of frequentie werd gemeten. Over deze bevindingen werd geen onderzoeksrapport geschreven. Daarnaast rapporteerden Kinnunen et al. (1999) dat jobonzekerheid op tijdstip 1 tot uitputting leidt op tijdstip 2, wat op haar beurt tot een stijging van absentiegeduur leidt op tijdstip 3. Over een rechtstreeks verband tussen jobonzekerheid en absentiegeduur werd niets vermeld.

#### *2.4 Het psychologisch contract als verklaring van de relatie tussen jobonzekerheid en absentiegeduur*

Deze studie gebruikt het psychologisch contract (Rousseau, 1995) als theoretische verklaring van de relatie tussen jobonzekerheid en absentiegeduur. Doordat dit onderzoek met secundaire data werkt, werd het psychologisch contract niet gemeten. Er wordt geredeneerd dat een jobonzeker werknemer een breuk van het psychologisch contract ervaart. Hierdoor trekt de werknemer zich terug uit de organisatie, wat tot een verhoging leidt van absentiegeduur. De volgende alinea's lichten deze redenering verder toe.

Het psychologisch contract wordt gedefinieerd als de wederzijdse verwachtingen tussen werknemer en werkgever (of organisatie) betreffende hun rechten en plichten, gehouden door de werknemer (McLean Parks, Kidder, & Gallagher, 1998). In tegenstelling tot het juridisch contract waar elementen zoals loon en werktijden worden neergeschreven, wordt het psychologisch contract niet expliciet opgetekend. Het psychologisch contract is subjectief waarbij de werknemer en de organisatie het niet eens hoeven te zijn over het bestaan en de inhoud ervan (Robinson & Rousseau, 1994). Tussen deze twee partijen komt een ruil tot stand. De werknemer geeft loyaliteit in ruil voor werkzekerheid en de organisatie

geeft loon in ruil voor werkinspanning. Er ligt een sterke focus op de wederkerigheid van de ruil (Rousseau, 1995): krijg ik voldoende terug voor wat ik inbreng?

Jobonzekerheid wordt als oorzaak beschouwd van de breuk van het psychologisch contract (King, 2000; Robinson & Rousseau, 1994). Psychologische contractbreuk is de perceptie van de werknemer dat de werkgever zijn plichten niet nakomt (Robinson & Morrison, 2000) door bijvoorbeeld niet langer jobzekerheid te bieden. In een studie (Claes et al., 2002) naar de inhoud van het psychologisch contract had 81% van de Vlaamse werknemers de perceptie dat de organisatie hen jobzekerheid bood. Anderzijds beloofde 83% van deze werknemers loyaliteit aan zijn of haar organisatie. Wanneer een werknemer jobonzekerheid ervaart, wordt dit als een onevenwicht in de ruil gepercipieerd: ik krijg onvoldoende terug voor wat ik inbreng.

De breuk van het psychologisch contract heeft gevolgen voor gedrag, attitudes en welzijn van de werknemer (Robinson & Rousseau, 1994; voor een meta-analyse, zie Zhao, Wayne, Glibkowski, & Bravo, 2007). Als reactie op de ervaren breuk zal de werknemer zijn of haar inbreng in de relatie terugschroeven, waarbij de werknemer de balans weer in evenwicht tracht te brengen. De reacties van de werknemer kunnen zich uiten in bijvoorbeeld een lagere jobtevredenheid, lagere organisatiebetrokkenheid, mindere performantie, verminderde loyaliteit ten aanzien van de organisatie, verhoogde verloopintentie en minder extra-rolgedrag (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; Turnley & Feldman, 1999; Zhao et al., 2007).

In de volgende alinea's wordt de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme, via psychologische contractbreuk, empirisch onderbouwd. Aansluitend worden er hypothesen geformuleerd.

De relatie tussen jobonzekerheid en psychologische contractbreuk werd meermaals aangetoond (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; King, 2000; Vander Elst, De Cuyper, Baillien, Niesen, & De Witte, 2014). Ook gaven werknemers in interviews aan een breuk van het psychologisch contract te ervaren door een gebrek aan jobzekerheid (Robinson & Rousseau, 1994; Turnley & Feldman, 1999).

Verder hebben onderzoekers de band tussen psychologische contractbreuk en absentieïsme onderzocht. Zo ontdekten Deery, Iverson, en Walsh (2006) dat psychologische contractbreuk geassocieerd is met het aantal één- en tweedaagse absenties. Vervolgens rapporteerde Kutaula (2014) een negatieve relatie tussen psychologische contractvervulling en absentieïsmeduur.

Dat psychologische contractbreuk de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme verklaart, is nog niet onderzocht. Niettemin werd het mediatie-effect van psychologische contractbreuk reeds vastgesteld tussen jobonzekerheid en andere variabelen zoals jobtevredenheid, organisatiebetrokkenheid, zelfbeoordeelde performantie, levenstevredenheid, energie, herstelbehoefte, en mentale en fysieke klachten (De Cuyper & De Witte, 2006, 2007; De Witte & Van Hecke, 2002; Vander Elst, De Cuyper, et al., 2014).

Wanneer de theoretische en empirische onderbouwingen worden geïntegreerd, kunnen er hypothesen worden opgesteld. De werknemer geeft loyaliteit aan de organisatie en de organisatie biedt werkzekerheid in ruil. Wanneer de werknemer jobonzekerheid ervaart, is dit evenwicht uit balans waarbij de werknemer een breuk van het psychologisch contract ervaart. Door zich terug te trekken uit de organisatie poogt de werknemer de balans weer in evenwicht te brengen. Dit uit zich in een verhoging van het toekomstig aantal gerapporteerde dagen (duur) en episoden (frequentie) absentieïsme. Doordat deze studie met secundaire data werkt, was het niet mogelijk om psychologische contractbreuk na te gaan.

*Hypothese 1:* Jobonzekerheid leidt tot een verhoging van het toekomstig aantal gerapporteerde dagen (H1a) en episoden (H1b) absentieïsme.

## *2.5 Moderatie door gepercipieerde inzetbaarheid*

Onderzoekers raden aan om moderatoren te identificeren die de relatie tussen jobonzekerheid en uitkomsten kunnen beïnvloeden (Chirumbolo & Hellgren, 2003; De Witte, 2006; Probst, 2008; Sverke et al., 2002).

Het opsporen van moderatoren, variabelen die de impact van jobonzekerheid op uitkomstvariabelen verkleinen of vergroten, heeft immers een dubbel doel. Enerzijds verdiept het onze theoretische kennis over de wijze waarop jobonzekerheid het welzijn of attitudes [of gedrag] beïnvloedt. Daarnaast heeft dergelijk onderzoek ook een belangrijk praktisch nut, omdat het aanduidingen geeft over de variabelen die beïnvloed moeten worden, wanneer we de negatieve gevolgen van jobonzekerheid willen reduceren. (De Witte, 2006, p. 24)

Deze studie onderzoekt gepercipieerde inzetbaarheid als moderator. Gepercipieerde inzetbaarheid gaat over de waargenomen toekomstige jobmogelijkheden waaruit men kan kiezen. Deze keuze impliceert controle (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper & De Witte, 2008) waardoor inzetbare werknemers een groter gevoel van controle zouden ervaren over



hun jobonzekere situatie. Deze studie focust op de gepercipieerde jobmogelijkheden buiten de organisatie, wat externe inzetbaarheid heet. Er wordt verwacht dat externe inzetbaarheid de relaties tussen jobonzekerheid en toekomstige absenteïsmeduur en –frequentie versterkt.

### *Gepercipieerde inzetbaarheid*

Gepercipieerde inzetbaarheid wordt gedefinieerd als de door de werknemer ingeschatte kans op nieuwe tewerkstelling (Berntson & Marklund, 2007). Deze ingeschatte kans wordt bepaald door persoonlijke factoren, structurele factoren en hun interactie (Vanhercke, De Cuyper, Peeters, & De Witte, 2014). Omdat personen handelen op basis van hun perceptie in plaats van de objectieve werkelijkheid (Roskies & Louis-Guerin, 1990), focust deze studie op gepercipieerde inzetbaarheid en bevraagt de perceptie van een werknemer over zijn of haar inzetbaarheid. Een persoon die zich inzetbaar beschouwt, denkt dat het makkelijk is om een nieuwe job te vinden. Daarnaast maken onderzoekers (De Cuyper & De Witte, 2008, 2010; Rothwell & Arnold, 2007) een onderscheid tussen externe en interne inzetbaarheid, en vonden hiervoor ook empirische steun. Dit onderscheid gaat over de door de werknemer ingeschatte kans op het vinden van een nieuwe betrekking buiten (extern) of binnen (intern) de huidige organisatie. Ook deze studie maakt een onderscheid tussen beide vormen van inzetbaarheid.

Jobonzekerheid en inzetbaarheid zijn concepten die enige gelijkenis delen. Beide vertrekken vanuit de beleving van het individu en gaan over de toekomst. Jobonzekerheid gaat over de actuele job bij de huidige werkgever. Daarentegen gaat inzetbaarheid over de toekomstige loopbaanmogelijkheden bij de huidige of een andere werkgever (De Cuyper & De Witte, 2008).

### *Empirische evidentie voor inzetbaarheid als moderator*

Onderzoekers hebben het moderatie-effect van inzetbaarheid op de relatie tussen jobonzekerheid en absenteïsme nog niet bestudeerd. Daarentegen is er wel onderzoek voorhanden over het moderatie-effect van inzetbaarheid op de relatie tussen jobonzekerheid en andere uitkomsten. Deze onderzoeken worden in de volgende alinea's geschetst waarbij er een onderscheid wordt gemaakt tussen de gevolgen voor individuen en organisaties. Deze onderzoeken geven steun voor inzetbaarheid als moderator en meten gepercipieerde inzetbaarheid op een algemene manier door geen opdeling te maken tussen de externe of interne arbeidsmarkt.

Voor individuen buffert inzetbaarheid de negatieve gevolgen van jobonzekerheid. Zo verzwakte de negatieve relatie tussen jobonzekerheid en levenstevredenheid – maar niet psychologische stress – bij werknemers die zich meer inzetbaar achtten (Silla, De Cuyper, Gracia, Peiró, & De Witte, 2009). Green (2011) stelde vast dat wanneer de gepercipieerde inzetbaarheid van de werknemer steeg, dit de negatieve gevolgen van jobonzekerheid bufferde bij levenstevredenheid en mentale gezondheid. Kirves, De Cuyper, Kinnunen, en Nätti (2011) rapporteerden dat gepercipieerde inzetbaarheid de relatie tussen jobonzekerheid en psychologische symptomen – zoals depressie en vermoeidheid – niet modereerde. De auteurs suggereerden dat gepercipieerde inzetbaarheid attitudes bufferen, maar mogelijks niet gezondheid en welzijn.

Voor organisaties is het moderatie-effect van inzetbaarheid op de relatie tussen jobonzekerheid en uitkomsten ongunstig. Uit onderzoek blijkt dat jobonzekere werknemers zich terugtrekken uit de organisatie en nog meer wanneer werknemers zichzelf inzetbaar achten. Onderstaande auteurs suggereren dat inzetbare werknemers een grotere controle ervaren om te reageren zoals zij wensen: dit is het zich terugtrekken uit de organisatie als vergelding voor de ervaren jobonzekerheid. Zo stelden Kang, Gold, en Kim (2012) dat het extra-rolgedrag van jobonzekere werknemers die zichzelf inzetbaar achtten, sterker daalde dan het extra-rolgedrag van jobonzekere werknemers die zich niet inzetbaar achtten. Berntson, Näswall, en Sverke (2010) stelden dat jobonzekere werknemers die een hoge inzetbaarheid ervoeren, een hogere verloopintentie en een verminderde organisatiebetrokkenheid vertoonden dan jobonzekere werknemers die zich laag inzetbaar achtten. De Cuyper, Sulea, et al. (2014) rapporteerden dat wanneer hoog inzetbare werknemers tevens jobonzekerheid ervoeren, hun prestatieniveau en hulpgedrag daalden. Verder rapporteerden deze auteurs geen stijging van contraproductief werkgedrag bij jobonzekerheid en hoge inzetbaarheid.

#### *Persoonlijke hulpbron als verklaring voor moderatie*

Het job demands-resources (JD-R) model (Bakker & Demerouti, 2007) wordt gehanteerd om het moderatie-effect van gepercipieerde inzetbaarheid op de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme te onderzoeken. De essentie van dit model draait om jobkenmerken – hulpbronnen en werkeisen – die tot uitkomsten leiden. Binnen het JD-R model kunnen persoonlijke hulpbronnen interageren met werkeisen. Enerzijds is een persoonlijke hulpbron een cognitief-affectief persoonlijk aspect dat een positief geloof in zichzelf of de wereld reflecteert (van den Heuvel, Demerouti, Bakker, & Schaufeli, 2010).

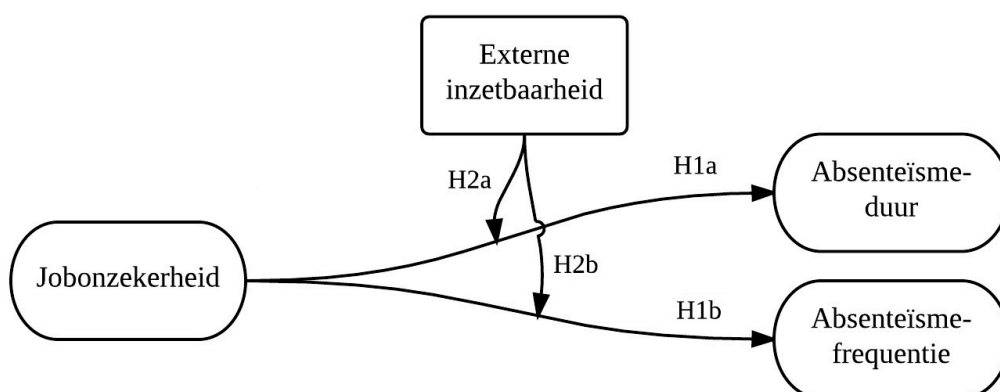
Anderzijds is een werkeis een aspect van de job die geassocieerd is met psychologische kosten (Bakker & Demerouti, 2007).

Jobonzekerheid wordt in deze studie als een werkeis gecategoriseerd. Er is een overvloed aan literatuur die de negatieve gevolgen van jobonzekerheid in kaart brengt (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002). Daartegenover wordt gepercipieerde inzetbaarheid als een persoonlijke hulpbron ingedeeld. Zo impliceert inzetbaarheid een positief geloof in de toekomstige jobmogelijkheden waaruit men kan kiezen (Berntson & Marklund, 2007). Ook zijn er gunstige effecten in verband gebracht met gepercipieerde inzetbaarheid zoals een betere gezondheid en welzijn (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte, & Alarco, 2008; Kirves et al., 2011; Kirves, Kinnunen, De Cuyper, & Mäkikangas, 2014).

Een kernassumptie van het JD-R model is dat werkeisen (jobonzekerheid) en hulpbronnen (inzetbaarheid) kunnen interageren (Bakker & Demerouti, 2007).

*Hypothese 2:* Gepercipieerde externe inzetbaarheid modereert de positieve relatie tussen jobonzekerheid en het toekomstige aantal gerapporteerde dagen (H2a) en episoden (H2b) absentieïsme, zodat de positieve relatie tussen jobonzekerheid en het aantal toekomstige gerapporteerde dagen en episoden absentieïsme sterker is voor werknemers die zich extern inzetbaar achten in vergelijking met werknemers die zich niet extern inzetbaar achten.

Figuur 1 geeft een schematisch overzicht van alle hypothesen.



**Figuur 1.** Een schematisch overzicht van de hypothesen. De verticale pijlen stellen moderatie-effecten voor.

### 3 METHODE

#### 3.1 Dataverzameling en participanten

In samenwerking met Securex (HR Research) werden op twee tijdstippen data verzameld bij Belgische werknemers. Beide dataverzamelingen kaderden rond een verschillend onderwerp. De verzameling in december 2013 vond plaats rond werkfuncties, de verzameling in maart 2015 rond woon-werkverkeer. Het tijdsinterval tussen beide bevestigingen bedroeg ongeveer 14 maanden. De deelnemers hadden telkens een drietal weken om de vragenlijsten in te vullen. Beide vragenlijsten bevatten naast variabelen gerelateerd aan het onderwerp van de vragenlijst, steeds socio-demografische variabelen en alle variabelen die dit onderzoek behandelt. De onderwerpen van de vragenlijsten, de vragen, de rekrutering van deelnemers en de dataverzameling kwam tot stand door Securex.

Deelnemers werden gerekruteerd door Securex. Het beschikt over een eigen netwerk van een 3000-tal panelleden die via e-mail werden aangeschreven. Deze personen hebben zich vrijwillig als panellid ingeschreven via wervingsmethoden van Securex, waarbij men collega's, vrienden en mutualiteiten aansprak, oproepen deed via sociale media en flyerde op publieke plaatsen. Er werden geen specifieke bedrijven of individuen aangesproken. De diversiteit in het aantal organisaties wordt geschat even groot te zijn als de diversiteit in het aantal respondenten. Anonimiteit werd gegarandeerd, waarbij een uniek token werd gebruikt om responsen in de tijd aan elkaar te koppelen.

Het aantal respondenten in december 2013 bedroeg 907 personen en in maart 2015 waren dit 1,115 personen. De exacte responspercentages zijn niet gekend. Niet-werkenden, personen onder de 18 en boven de 65 jaar, en één extreme observatie (een gerapporteerde absenteïsmeduur en -frequentie van allebei 100) werden uitgefilterd. Tevens werden zelfstandigen uitgesloten doordat geredeneerd werd dat zij een andere invullingen geven aan het concept jobonzekerheid. Zij vrezen niet voor jobverlies maar eerder voor faillissement. Na uitfiltering hebben 855 personen de vragenlijst op tijdstip 1 ingevuld, 987 personen de vragenlijst op tijdstip 2 ingevuld, waaronder 497 personen beide vragenlijsten hebben ingevuld. De gemiddelde leeftijd bedroeg 41.57 jaar ( $SD = 9.76$ ) met een spreiding van 18 tot 65 jaar. De steekproef bestond voor 58.2% uit vrouwen en 41.8% uit mannen. Meer werknemers waren bedienden (95.5%) dan arbeiders (4.5%). Van de respondenten was 55.2% getrouwd of samenwonend met inwonende kinderen, 24.7% was getrouwd of samenwonend zonder inwonende kinderen, 13.4% was alleenstaand zonder kinderen en 6.7%

was alleenstaand met kinderen. Deze steekproef was niet representatief voor de Belgische werknemerspopulatie door de oververtegenwoordiging van bedienden.

### 3.2 Meetinstrumenten

*Onafhankelijke variabelen.* Kwantitatieve jobonzekerheid werd gemeten met de Job Insecurity Scale van De Witte (2000). Vander Elst, De Witte, en De Cuyper (2014) hebben deze meting gevalideerd. Deze schaal bestond uit vier items die beoordeeld werden op een 6-puntenschaal, gaande van 1 (*helemaal niet akkoord*) tot 6 (*helemaal akkoord*). Volgende vier stellingen werden beoordeeld: “De kans bestaat dat ik binnenkort mijn job verlies”, “Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn job”, “Ik denk dat ik mijn job zal verliezen in de nabije toekomst” en “Ik ben er zeker van dat ik mijn job zal kunnen behouden” (omgekeerd gescoord). Confirmatorische factoranalyse met varimax rotatie bevestigde de verwachte unidimensionaliteit van het construct. De vier items werden samengevoegd tot een maat van jobonzekerheid. De betrouwbaarheid (Cronbach’s alpha) voor deze schaal bedroeg .94 op tijdstip 1 en .91 op tijdstip 2.

Daarnaast werd externe inzetbaarheid gemeten met één item, aangepast van de schaal van De Cuyper en De Witte (2008) om gepercipieerde jobmogelijkheden buiten de organisatie in kaart te brengen. Participanten beoordeelden volgende stelling op een schaal van 1 (*helemaal niet akkoord*) tot 6 (*helemaal akkoord*): “Ik ben ervan overtuigd dat ik snel een evenwaardige job kan vinden bij een andere werkgever”.

*Afhankelijke variabelen.* Absenteïsme werd gemeten door aan respondenten te vragen hoeveel dagen en hoeveel keren zij tijdens de afgelopen 12 maanden afwezig zijn geweest van het werk. Naar analogie met eerder onderzoek over absenteïsme heeft Securex twee items opgesteld waarbij respondenten telkens een getal gaven. Absenteïsmeduur werd bevraagd door “Hoeveel dagen was u de laatste 12 maanden om gezondheidsredenen afwezig van het werk? (Geen zwangerschap, arbeidsongeval of klein verlet)”. Absenteïsmefrequentie werd nagegaan door “Hoeveel keer heeft u zich de laatste 12 maanden voor één of meerdere dagen ziek gemeld? (Meerdere ziektebriefjes voor één aaneengesloten periode tellen als één ziektemelding; geen zwangerschap, arbeidsongeval of klein verlet)”.

*Controlevariabelen.* In de analyses werd gecontroleerd voor vier socio-demografische factoren: leeftijd, geslacht, beroep en huishoudsituatie. Deze variabelen werden gekozen omdat onderzoek heeft aangetoond dat deze geassocieerd zijn met de afhankelijke variabelen. In België vertoonden vrouwen, ouderen en arbeiders zowel een hogere absenteïsmeduur als –

frequentie dan hun tegenhangers (Securex, 2014; SD Worx, 2014). Tevens bleek dat verschillende werkkenmerken een invloed kunnen hebben op ziekteverzuim (Geurts & Smulders, 2007; Johns, 2011). Bevindingen rond de huishoudsituatie verschillen van studie tot studie. Zo vermeldde een studie (Van Deursen, Houtman, & Bongers, 1999) dat het hebben van thuiswonende kinderen verbonden is met langdurig absentisme, terwijl ander onderzoek (Landelijk Instituut voor Sociale Verzekeringen, 1999) rapporteerde dat het hebben van kinderen een beschermende factor is tegen langdurig absentisme.

### 3.3 Analyse

Door het longitudinale onderzoeksopzet werden de analyses uitgevoerd met generalized estimating equations (GEE). Deze techniek houdt rekening met de correlatie tussen de data. Daarnaast zijn de afhankelijke variabelen absentieduur en –frequentie positief scheef verdeeld. De variantie van absentisme is groter dan haar gemiddelde, wat overdispersie heet (Agresti, 2002). Om deze redenen werd gekozen om de gegevens te analyseren met GEE met negatieve binomiale log link. Er werden opeenvolgend drie modellen getoetst en met elkaar vergeleken. Bij elk volgend model werden meer predictoren betrokken. Absentieduur en –frequentie werden voorspeld door de controlevariabelen (model 1), jobonzekerheid (model 2), en de interactie jobonzekerheid – externe inzetbaarheid (model 3). Om collineariteit te reduceren, werden de interactietermen berekend door de onafhankelijke variabele en de moderatorvariabele eerst te centreren om deze daarna met elkaar te vermenigvuldigen (Cohen, Cohen, West, & Aiken, 2003). Alle analyses werden uitgevoerd met het statistisch computerprogramma SAS. In de analyses werd een significantieniveau van .05 gehanteerd.

## 4 RESULTATEN

### 4.1 Descriptieve statistieken

Tabel 1 toont de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties. Respondenten rapporteerden een gemiddelde absentieduur van 5.80 ( $SD = 17,96$ ) en een gemiddelde absentiefrequentie van 1.02 ( $SD = 1.67$ ). Gemiddeld genomen gaven respondenten aan zich eerder zeker te voelen over hun job en scoorden gemiddeld 2.48 ( $SD = 1.12$ ) op een 6-puntenschaal. Daarnaast voelde de gemiddelde respondent zich doorsnee extern inzetbaar ( $M = 3.54$ ,  $SD = 1.32$  op een 6-puntenschaal). Jobonzekerheid was niet significant gecorreleerd

met absenteïsmeduur ( $r = 0.04$ ,  $p = .07$ ) of absenteïsmefrequentie ( $r = 0.01$ ,  $p = .63$ ). Verder was jobonzekerheid significant gecorreleerd met externe inzetbaarheid ( $r = -0.12$ ,  $p < .01$ ).

Tabel 1

*Gemiddelden (M), Standaarddeviaties (SD) en Correlaties*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Leeftijd	41.57	9.76	-							
2. Geslacht	-	-	-.10**	-						
3. Beroep	-	-	.06*	-.16**	-					
4. Huishoudsituatie	-	-	-.02	-.06*	.04	-				
5. Jobonzekerheid	2.48	1.12	.02	-.01	-.01	-.07**	-			
6. Externe inz.	3.54	1.32	-.29**	-.09**	-.02	.08**	-.12**	-		
7. Abs.duur	5.80	17.96	.05*	-.07**	.05*	-.04	.04	-.05*	-	
8. Abs.freq.	1.02	1.67	-.09**	-.07**	.01	-.03	.01	-.01	.23**	-

*Noot.* Absenteïsmeduur gemeten in aantal dagen, absenteïsmefrequentie gemeten in aantal ziektemeldingen. Schaal van 1 tot 6 voor jobonzekerheid en inzetbaarheid. Inz. = inzetbaarheid; Abs.duur = absenteïsmeduur; Abs.freq. = absenteïsmefrequentie.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

#### 4.2 Stapsgewijze GEE met negatieve binomiale log link

Zoals te zien in Tabellen 2 en 3, zijn een reeks stapsgewijze generalized estimating equations (GEE) met negatieve binomiale log link uitgevoerd om na te gaan of jobonzekerheid een wijziging in absenteïsmeduur en/of absenteïsmefrequentie tussen tijdstip 1 en 2 voorspelde, na controle voor achtergrondvariabelen. Tevens werd nagegaan of inzetbaarheid deze relatie modereerde. De regressies werden uitgevoerd per afhankelijke variabele. De resultaten worden voorgesteld aan de hand van incidence rate ratio's (IRR). Modevaluatie gebeurde met het quasi-Aikaki informatiecriterium (QIC).

##### *Absenteïsmeduur*

In model 1 werden vier controlevariabelen in de regressie opgenomen (zie Tabel 2). De controlevariabelen leeftijd, geslacht en huishoudsituatie hadden een significante bijdrage aan de voorspelling van absenteïsmeduur, in tegenstelling tot beroep. Bij een stijging van een levensjaar, werd het aantal absenteïsmedagen 2% hoger geschat ( $IRR = 1.02$ ,  $p = .004$ ) wanneer de andere predictoren in het model constant werden gehouden. In vergelijking met mannen, werd het aantal absenteïsmedagen voor vrouwen 67% hoger geschat ( $IRR = 1.67$ ,  $p < .001$ ) indien de andere predictoren onveranderd bleven. In vergelijking met alleenstaanden

zonder kinderen, werd het aantal absentie-medagen van alleenstaande ouders met kinderen 2.51 keer hoger geschat ( $IRR = 2.51, p = .003$ ) wanneer de andere predictoren constant werden gehouden. Verder was er geen significant verschil voor absentie-meduur op tijdstip 1 en 2. Het QIC van dit model had een waarde van -22873.76.

Tabel 2

*Resultaten Stapsgewijze GEE met Negatieve Binomiale Log Link: Absentie-meduur als Criterium*

	Absentie-meduur, <i>IRR</i>		
	Model 1, N = 1733	Model 2, N = 1401	Model 3, N = 1400
(Intercept)	1.44	1.30	1.47
Leeftijd	1.02**	1.02*	1.01
Vrouw <sup>a</sup>	1.67**	1.69**	1.64**
Arbeider <sup>b</sup>	2.07	1.74	1.71
AMK <sup>c</sup>	2.51**	1.82	1.88*
GSZIK <sup>c</sup>	1.31	1.11	1.09
GSMIK <sup>c</sup>	1.12	1.10	1.09
Tijdstip	0.90	2.07*	1.72
Jobonzekerheid	-	1.14	1.15
Jobonzekerheid x Tijdstip	-	0.63**	0.68**
Externe inzetbaarheid	-	-	1.10
Jobonzekerheid x Externe inz.	-	-	1.04
QIC	-22873.76	-17290.89	-17898.12
$\Delta$ QIC	-	5582.87	-607.23

*Noot.* IRR = incidence rate ratio. AMK = Alleenstaand met kinderen; GSZIK = Getrouwd of samenwonend zonder inwonende kinderen; GSMIK = Getrouwd of samenwonend met inwonende kinderen; QIC = quasi-Aikaki informatiecriterium. a = referentiegroep is man; b = referentiegroep is bediende; c = referentiegroep is alleenstaand zonder kinderen.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$



Hypothese 1a verwacht dat jobonzekerheid tot een verhoging van absenteïsmeduur leidt. Deze hypothese werd verworpen. In een tweede model werd jobonzekerheid aan de regressie toegevoegd. Na controle voor achtergrondvariabelen, voorspelde jobonzekerheid een verandering in absenteïsmeduur ( $IRR = 0.63, p = .001$ ), maar tegengesteld aan de verwachting. Wanneer een werknemer een eenheid hoger scoorde op jobonzekerheid, werd een daling geschat van het aantal ziektedagen met 37%. De waarde van het QIC steeg met 5582.87.

In model 2 was er sprake van suppressie waarbij jobonzekerheid als suppressor optrad (Pandey & Elliott, 2010). Hoewel jobonzekerheid niet significant gecorreleerd was met absenteïsmeduur ( $r = .04, p = .073$ ), leverde jobonzekerheid een bijdrage aan het voorspellen van toekomstige absenteïsmeduur bovenop de achtergrondvariabelen. Dit was omdat jobonzekerheid het deel in deze achtergrondvariabelen onderdrukte dat niet predictief was voor absenteïsme.

Hypothese 2a stelt dat gepercipieerde externe inzetbaarheid de relatie tussen jobonzekerheid en absenteïsmeduur modereren. Deze hypothese werd verworpen. In een derde model werd de interactieterm ingevoerd. De interactie tussen jobonzekerheid en externe inzetbaarheid ( $IRR = 1.10, p = .125$ ) droeg niet significant bij aan het voorspellen van absenteïsmeduur. Externe inzetbaarheid had geen invloed op de relatie tussen jobonzekerheid en toekomstige absenteïsmeduur. De inclusie van de interactietermen in model 3 leidde tot een daling van het QIC met 607.23.

### *Absenteïsmefrequentie*

In model 1 werden vier controlevariabelen in de regressie opgenomen (zie Tabel 3). Leeftijd en geslacht hadden een significante bijdrage aan het voorspellen van absenteïsmefrequentie, in tegenstelling tot beroep en huishoudsituatie. Bij een stijging van het levensjaar, werd absenteïsmefrequentie 1% lager geschat ( $IRR = 0.99, p < .001$ ) wanneer de andere predictoren in het model constante werden gehouden. In vergelijking met mannen, werd het aantal absenteïsmedagen voor vrouwen 24% hoger geschat ( $IRR = 1.24, p = .015$ ) indien de andere predictoren onveranderd bleven. Het QIC van dit model had een waarde van 1844.37.

Tabel 3

*Resultaten Stapsgewijze GEE met Negatieve Binomiale Log Link:  
Absenteïsmefrequentie als Criterium*

	Absenteïsmefrequentie, <i>IRR</i>		
	Model 1, N = 1733	Model 2, N = 1401	Model 3, N = 1400
(Intercept)	1.63*	1.91*	1.92*
Leeftijd	0.99**	0.99*	0.99**
Vrouw a	1.24*	1.14	1.12
Arbeider b	1.11	1.07	1.05
AMK c	1.41	1.44	1.46
GSZIK c	1.14	1.09	1.10
GSMIK c	0.98	0.97	0.97
Tijdstip	0.93	0.94	0.93
Jobonzekerheid	-	0.94	0.95
Jobonzekerheid x Tijdstip	-	0.97	0.97
Externe inzetbaarheid	-	-	1.06
Jobonzekerheid x Externe inz.	-	-	0.98
QIC	1844.37	1572.06	1602.43
$\Delta$ QIC	-	-272.31	30.37

*Noot.* *IRR* = incidence rate ratio. AMK = Alleenstaand met kinderen; GSZIK = Getrouwd of samenwonend zonder inwonende kinderen; GSMIK = Getrouwd of samenwonend met inwonende kinderen; QIC = quasi-Aikaki informatiecriterium. a = referentiegroep is man; b = referentiegroep is bediende; c = referentiegroep is alleenstaand zonder kinderen.

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

Hypothese 1b verwacht dat jobonzekerheid tot een verhoging van absenteïsmefrequentie leidt. Deze hypothese werd verworpen. In model 2 werd jobonzekerheid aan het model toegevoegd. Na controle voor achtergrondvariabelen, droeg jobonzekerheid niet bij aan de voorspelling van absenteïsmefrequentie ( $IRR = 0.97$ ,  $p = .748$ ). De waarde van het QIC daalde met 272.31.

Hypothese 2b stelt dat gepercipieerde externe inzetbaarheid de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsmefrequentie modereert. Voor deze hypothese werd geen steun gevonden. In een derde model werd de interactieterm ingevoerd. De interactie tussen jobonzekerheid en externe inzetbaarheid ( $IRR = 1.06, p = .107$ ) droeg niet significant bij aan het voorspellen van absentieïsmefrequentie. Externe inzetbaarheid had geen invloed op de relatie tussen jobonzekerheid en toekomstige absentieïsmefrequentie. De waarde van het QIC steeg met 30.37.

## 5 DISCUSSIE

### 5.1 Samenvatting

Het doel van deze longitudinale studie was het onderzoeken wat voor invloed jobonzekerheid op absentieïsme heeft. Op basis van de psychologische contracttheorie (Rousseau, 1995) werd geredeneerd dat wanneer een werknemer zich jobonzeker voelt, deze een breuk van het psychologisch contract met de werkgever percipieert. Door deze breuk tracht de werknemer de balans weer in evenwicht te brengen, waarbij de werknemer zich terugtrekt uit de arbeidsrelatie door meer en vaker absentieïsme te vertonen. Zo werden de hypothesen geformuleerd dat jobonzekerheid tot een stijging van het toekomstig aantal dagen (hypothese 1a) en episoden (hypothese 1b) absentieïsme leidt. Beide hypothesen werden verworpen. Er werd ontdekt dat jobonzekerheid een significante bijdrage in de voorspelling van toekomstige absentieïsmeduur na controle voor achtergrondvariabelen, maar tegengesteld aan de verwachting. Dit wil zeggen dat naarmate een werknemer zich meer jobonzeker voelde, deze gemiddeld genomen minder dagen (duur) afwezig was van het werk. Daarnaast heeft jobonzekerheid geen significante bijdrage in de voorspelling van toekomstige absentieïsmefrequentie

Deze resultaten spreken eerder cross-sectioneel onderzoek tegen, dat doorgaans een positief verband rapporteerde tussen zowel jobonzekerheid en absentieïsmeduur (Caverly et al., 2007; Chirumbolo & Arenzi, 2005; D'Souza et al., 2006) als tussen jobonzekerheid en absentieïsmefrequentie (De Witte et al., 2010). Deze studie, met een Belgische populatie gedomineerd door bedienden, heeft deze bevindingen niet kunnen repliceren.

Dit onderzoek heeft het psychologisch contract (Rousseau, 1995) enkel als theoretische verklaring aangewend om hypothesen op te bouwen rond de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme. Doordat deze studie met secundaire data werkte, werd

psychologische contractbreuk niet gemeten. Hierdoor kunnen geen sluitende uitspraken over deze theorie worden gemaakt. Desondanks spreken de resultaten de psychologische contracttheorie in deze context tegen.

Er kunnen alternatieve verklaringen gesuggereerd worden voor de resultaten die niet in lijn liggen met de psychologische contracttheorie. Zo kan de conservation of resources theorie (Hobfoll, 2001) een verklaring bieden. Deze theorie stelt dat werknemers zich concentreren op het behoud van hulpbronnen (resources), zoals hun job. Jobonzekerheid signaleert een potentieel verlies van hulpbronnen. Om hun job te behouden, zullen werknemers minder dagen afwezig zijn en geloven ze dat het beeld van een hardwerkende werknemer hen tegen jobverlies beschermt. Dat werknemers minder afwezig zijn door angst voor jobverlies kan onderbouwd worden door de vaststelling dat absentisme een factor is bij het behoud of het verlies van werk. Een stijging van het aantal dagen en episoden absentisme werd geassocieerd met een hoger risico op werkloosheid (Hesselius, 2007; Yaniv, 1991).

Ook kan het minder afwezig zijn van het werk als vorm van impressiemanagement worden beschouwd. Impressiemanagement zijn gedragingen van de werknemer om percepties die anderen van hem of haar hebben te controleren, te beïnvloeden of te manipuleren (Bolino, Varela, Bande, & Turnley, 2006). Huang, Zhao, Niu, Ashford, en Lee (2013) toonden aan dat jobonzekere werknemers diverse impressiemanagementtechnieken gebruikten om indruk te maken op hun leidinggevenden om zo hun jobonzekere situatie proactief te veranderen. Niettemin heeft dit een kostprijs. Zo relateerde impressiemanagement – exemplificatie in het specifiek – positief aan emotionele uitputting, vooral wanneer werknemers jobonzeker waren (De Cuyper, Schreurs, Vander Elst, Baillien, & De Witte, 2014).

Een andere mogelijkheid betreft dat werknemers eerder geneigd zijn presenteïsme te vertonen in tijden van jobonzekerheid. Presenteïsme is het opdagen op het werk wanneer men ziek is (Johns, 2010). Onderzoek stelde een positieve relatie vast tussen jobonzekerheid en presenteïsme (Caverly et al., 2007; Hansen & Andersen, 2008; Heponiemi et al., 2010; Johns, 2011). Dit impliceert niet dat absentisme door presenteïsme wordt vervangen. Er is een zwakke maar positieve correlatie tussen absentisme en presenteïsme waardoor beide gedragingen samen kunnen voorkomen (Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson, & Josephson, 2009; Caverley et al., 2007; Hansen & Andersen, 2008). Presenteïsme is geassocieerd met productiviteitsverlies en bijgevolg ook met kosten voor de organisatie (Goetzel et al., 2004; voor een overzicht, zie Johns, 2010 en Schultz & Edington, 2007).

Verder leidt het blijven werken bij ziekte tot een verhoging van toekomstig absentisme (Bergström et al., 2009; Deery, Walsh, & Zatzick, 2014; Hansen & Andersen, 2009) en een verlaging van toekomstige gezondheid (Taloyan et al., 2012). Werknemers zouden niet voldoende kunnen recupereren en dit put hen uit.

Verder gaan de resultaten van deze studie in tegen het meerderheidsperspectief rond jobonzekerheid, waarbij de meeste onderzoekers beweren dat jobonzekerheid er toe leidt dat werknemers zich terugtrekken (bijv., King, 2000). Een minderheid van onderzoekers postuleren daarentegen dat jobonzekerheid er toe leidt dat werknemers actie ondernemen om zich te beschermen tegen jobverlies (bijv., van Vuuren, Klandermans, Jacobson, & Hartley, 1991). Daarenboven combineerden Staufenbiel en König (2010) deze meerderheids- en minderheidsperspectieven, waarbij jobonzekere werknemers zowel een stijging als een daling van absentisme kunnen vertonen. Deze onderzoekers vonden evidentie voor beide, maar concludeerden dat een stijging van absentisme dominant was. Het is tevens mogelijk dat deze studie resultaten vond tegengesteld aan de verwachtingen doordat er twee effecten (het terugtrekken uit de organisatie en het doorwerken uit schrik voor jobverlies) samen voorkwamen.

Een ander doel van deze studie was het onderzoeken of externe inzetbaarheid de relatie tussen jobonzekerheid en absentisme modereert. Op basis van het job demands-resources model en het disinvolvement syndroom werd verwacht dat de positieve relatie tussen jobonzekerheid en het toekomstige aantal gerapporteerde dagen (hypothese 2a) en episoden (hypothese 2b) absentisme sterker is voor werknemers die zich extern inzetbaar achten in vergelijking met werknemers die zich niet extern inzetbaar achten. Deze hypothesen werden verworpen. Externe inzetbaarheid had in dit onderzoek geen modererende invloed op de relatie tussen jobonzekerheid en absentisme. Een werknemer die zich jobonzeker voelde en andere jobmogelijkheden buiten de organisatie percipieerde, vertoonde geen versterking of verzwakking van de relatie tussen jobonzekerheid en toekomstig absentisme.

Tot op heden is er geen onderzoek gebeurt naar het moderatie-effect van inzetbaarheid op de relatie tussen jobonzekerheid en absentisme. Desondanks gaan de resultaten van deze studie in tegen de hypothesen die gebaseerd zijn op eerder onderzoek, waarbij jobonzekere werknemers zich terugtrekken uit de organisatie en nog meer wanneer ze zich inzetbaar achten (bijv., Berntson et al., 2010).

Onderzoekers hebben het moderatie-effect van inzetbaarheid vastgesteld op de relatie tussen jobonzekerheid en meer proximale uitkomsten als attitudes en welzijn, zoals

levenstevredenheid, mentale gezondheid, verloopintentie en organisatiebetrokkenheid (Berntson et al., 2010; Green, 2011; Kirves et al., 2011; Silla et al., 2009). Wanneer gedrag werd nagegaan, werd dit cross-sectioneel onderzocht en werd gevraagd naar de frequentie van het gedrag (bijv.: nooit, vaak, of dagelijks). In deze onderzoeken werd het moderatie-effect van inzetbaarheid soms wel en soms niet bevestigd. Het moderatie-effect van inzetbaarheid werd bevestigd op de relaties tussen jobonzekerheid en prestatie, hulpgedrag (De Cuyper, Sulea, et al., 2014) en extra-rolgedrag (Kang et al., 2012), maar niet op relatie tussen jobonzekerheid en contraproductief werkgedrag (De Cuyper, Sulea, et al., 2014).

In tegenstelling tot voorgaande onderzoeken, voerde deze studie longitudinaal onderzoek uit en bevroeg gesteld gedrag over een periode van 12 maanden, wat ongewoon is in onderzoek rond het moderatie-effect van inzetbaarheid op de relatie tussen jobonzekerheid en uitkomsten. Ook gebruikten voorgaande onderzoeken een algemene maat van inzetbaarheid waarbij er geen expliciet onderscheid werd gemaakt tussen externe of interne inzetbaarheid.

Uit de resultaten bleek dat externe inzetbaarheid geen modererende invloed uitoefende tussen jobonzekerheid en absentisme. Dit suggereert dat inzetbaarheid als moderator fungeert op de relatie tussen jobonzekerheid en proximale uitkomsten zoals attitudes en welzijn, maar niet tussen jobonzekerheid en gesteld gedrag over een langere periode.

## 5.2 *Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek*

Deze studie bevat een aantal beperkingen. Een eerste limitatie is methodologisch van aard en betreft *common method variance* (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Een oorzaak die kan bijdragen aan deze limitatie is dat dit onderzoek beroep doet op eenzelfde beoordelaar. Door middel van zelf-rapportages via elektronische vragenlijsten gaf eenzelfde beoordelaar informatie over zowel de predictor- als de criteriumvariabelen. Om deze limitatie te voorkomen is het aangeraden dat vervolgonderzoek verschillende bronnen gebruikt om informatie te verwerven. Zelfgerapporteerde absentisemetingen kunnen gecompliceerd worden met of vervangen worden door absentismegegevens gehouden door organisaties. Daartegenover kunnen gepercipieerde jobonzekerheid en gepercipieerde inzetbaarheid moeilijk anders gemeten worden doordat deze een subjectief aspect bevatten. De mens interpreteert en geeft betekenis aan zijn of haar omgeving, waardoor er geen sprake is van één objectieve realiteit (De Witte, 2006). Hierdoor is de persoon in kwestie het best in

staat om zijn of haar beleving te rapporteren. Daarnaast toonden Siemsen, Roth, en Oliveira (2010) aan dat interactietermen onderdrukt kunnen worden door common method variance. Dit maakt het detecteren van interactietermen moeilijker, wat er toe geleid kan hebben dat deze studie geen significante interactie-effecten heeft ontdekt.

Een tweede punt van kritiek kan zijn dat respondenten hun absenteïsme niet correct hebben gerapporteerd. Er kan een geheugeneffect van dit zelfgerapporteerd absenteïsme over een periode van 12 maanden gespeeld hebben, ook al is dit de meest voorkomende termijn in onderzoek om absenteïsme te bevragen (Johns, 1994; Johns & Miraglia, 2015). Daarnaast wordt absenteïsme negatief gepercipieerd (Knapstad, Øverland, Henderson, Holmgren, & Hensing, 2014) waardoor gesteld kan worden dat werknemers absenteïsme onbetrouwbaar weergaven door sociale wenselijkheidsredenen. Toch hebben studies een grote overeenkomst gerapporteerd tussen zelfgerapporteerd absenteïsme en absenteïsmegegevens gehouden door organisaties, met correlaties van .89, .90 (Caverly et al., 2007; Gaudine & Gregory, 2010) en een meta-analyse met een correlatie van .64 (Johns, 1994). Een andere meta-analyse (Johns & Miraglia, 2015) toonde aan dat zelfgerapporteerd absenteïsme voldoende betrouwbaar en valide is. Verder is zelfgerapporteerd absenteïsme minder nauwkeurig doordat mensen geneigd zijn hun absenteïsme te onderrapporteren in vergelijking met absenteïsmegegevens gehouden door organisaties. Deze tendens wordt gereduceerd door absenteïsme te definiëren en expliciet te vragen naar ziekte als reden van afwezigheid, wat gedaan werd in dit onderzoek. Door de diverse steekproef in deze studie was het praktisch onmogelijk om absenteïsmegegevens gehouden door organisaties na te gaan. Ook met inachtneming van de common method variance is vervolgonderzoek met organisationele absenteïsmegegevens aangeraden.

Een derde potentiële beperking betreft de meting van inzetbaarheid. Doordat de vragenlijsten reeds veel items bevatten, werd uit praktisch oogpunt gekozen om externe inzetbaarheid met één item te meten. In vervolgonderzoek is het aangeraden de volledige schaal van De Cuyper en De Witte (2008) te gebruiken. Toch kan één item volstaan wanneer het construct dat wordt gemeten voldoende afgebakend en eenduidig is voor de respondent (Sackett & Larson, 1990).

Een vierde beperking houdt verband met externe validiteit (Shadish, Cook, & Campbell, 2002). Dit betreft de mate waarin onderzoeksbevindingen veralgemeend kunnen worden. Bedienden domineerden de steekproef, wat de generaliseerbaarheid van de resultaten kan hinderen. Het is aangeraden dat vervolgonderzoek meer arbeiders, zelfstandigen en ambtenaren bevraagt om uitspraken te kunnen doen over een meer representatieve

werknemerspopulatie. Verder zijn de responspercentages niet gekend waardoor er niet kon worden nagegaan of bepaalde groepen in grotere mate deelname aan de vragenlijsten hebben geweigerd.

Een vijfde limitatie van dit onderzoek is dat psychologische contractbreuk (Robinson & Morrison, 2000) niet werd gemeten. In vervolgonderzoek is het aangeraden gepercipieerde psychologische contractbreuk te meten, met bijvoorbeeld de schaal ontwikkeld door Robinson en Morrison. Naast het psychologisch contract zijn er nog alternatieve theoretische verklaringen mogelijk, zoals de conservation of resources theorie (Hobfoll, 2001). Deze theorie stelt dat de bescherming van hulpbronnen energie vergt, wat de werknemer uiteindelijk uitput. Hierdoor kan er op korte of lange termijn een andere reactie op jobonzekerheid plaatsvinden. Vervolgonderzoek kan nagaan of de invloed van jobonzekerheid op absentieïsme verschillend is in de tijd.

Een zesde punt van kritiek kan zijn dat een werknemer afwezig was van het werk door zijn of haar gezondheidstoestand. Vervolgonderzoek kan controleren voor de algemene gezondheidstoestand van de respondent aangezien dit een belangrijke determinant is van absentieïsme (Geurts & Smulders, 2007). Anderzijds heeft jobonzekerheid ook een invloed op gezondheid (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002). Vervolgonderzoek kan onderzoeken of de gezondheidstoestand de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme medieert.

Een andere suggestie voor vervolgonderzoek is, naast absentieïsme, ook presenteïsme (Johns, 2010) te betrekken. Voorts focuste deze studie op kwantitatieve jobonzekerheid. Daarnaast kan tevens het effect van kwalitatieve jobonzekerheid worden nagegaan (Hellgren, Sverke, & Isaksson, 1999). Ook de invloeden van cognitieve en affectieve jobonzekerheid (Borg & Elizur, 1992) kunnen onderzocht worden, een onderscheid dat dit onderzoek niet heeft gemaakt.

Ten slotte zijn de data geanalyseerd met generalized estimating equations, waardoor de afhankelijke variabelen niet tegelijkertijd onderzocht konden worden. Een analysemethode die afhankelijke variabelen tezamen kan onderzoeken is bijvoorbeeld structural equation modeling (SEM).

### 5.3 *Sterktes*

Onderzoekers die jobonzekerheid bestuderen (De Witte, 2006; Probst, 2008; Sverke et al., 2002) vragen aandacht voor longitudinaal onderzoek, om meerdere gevolgen van



jobonzekerheid in kaart te brengen en om moderatoren te identificeren die de negatieve effecten van jobonzekerheid bufferen. Deze studie hield rekening met deze verzoeken.

Een eerste sterkte van dit onderzoek is dat de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme voor het eerst longitudinaal werd onderzocht en gerapporteerd, waardoor oorzaak-gevolg uitspraken mogelijk waren. Eerder onderzoek was cross-sectioneel van aard, wat enkel uitspraken kan doen over de samenhang tussen variabelen.

Een tweede sterkte van dit onderzoek betreft het in kaart brengen van gedragsmatige gevolgen van jobonzekerheid: absentieïsme. Absentieïsme is een relevant gedrag door zijn gekende gevolgen voor organisaties en de samenleving. Absentieïsme werd uitgebreid onderzocht door twee vormen na te gaan. Verder werd dit gedrag bevraagd over een periode van 12 maanden.

Ten derde werd een moderator bestudeerd: externe inzetbaarheid. Dit heeft praktisch nut doordat een moderator kennis bijbrengt over wat beïnvloed kan worden om de negatieve gevolgen van jobonzekerheid te bufferen. Voor het eerst is deze moderator op de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme onderzocht.

Ten vierde werd een beroep gedaan op een uitgebreid netwerk van panelleden door de samenwerking met Securex. Dankzij hun netwerk beschikte deze studie over data op twee tijdstippen over een groot en divers aantal respondenten. De diversiteit in organisaties werd geschat ongeveer even groot te zijn als de diversiteit in het aantal respondenten.

Tot slot bevat dit onderzoek tevens methodologische sterktes. Zo werd anonimiteit gegarandeerd om sociaal wenselijke antwoorden te verhinderen. Ook werd de ambiguïteit (de eigen interpretatie) rond de absentieïsme-items ingedijkt door verduidelijkende informatie bij de vragen te betrekken. Doordat de vragenlijsten meer variabelen bevatten dan deze studie behandelt, konden respondenten de vooropgestelde hypothesen niet vermoeden en kon men niet in overeenstemming antwoorden zoals zij dachten dat het onderzoek hen verwachtte te reageren. Vervolgens werden de predictor- en criteriumvariabelen gemeten door een ander antwoordformat (Likertschaal versus open antwoord) te gebruiken. Ten slotte werden tijdens de analyses steeds relevante achtergrondkenmerken onder controle gehouden.

#### *5.4 Besluit*

Deze studie onderzoekt voor het eerst longitudinaal de invloed van jobonzekerheid op absentieïsme. Er werd vastgesteld dat jobonzekere werknemers gemiddeld genomen een daling vertonen van het toekomstige aantal absentieïsmedagen en dat jobonzekerheid geen

invloed heeft op absentiefrequentie. Organisaties dienen deze resultaten met voorzichtigheid te interpreteren doordat de negatieve gevolgen die gepaard gaan met jobonzekerheid gekend zijn. Daarnaast is deze studie vernieuwend door het onderzoek naar inzetbaarheid als moderator op de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme. Externe inzetbaarheid modereert niet de relatie tussen jobonzekerheid en absentieïsme. De resultaten van deze studie gaan in tegen eerder onderzoek dat stelt dat jobonzekerheid er toe leidt dat werknemers zich terugtrekken uit de organisatie en nog meer wanneer ze zich inzetbaar achten.

## 6 LITERATUUR

- Agresti, A. (2002). *Categorical data analysis* (2nd ed.). Hoboken, NJ, US: Wiley-Interscience.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. doi:10.1108/02683940710733115
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Sickness presenteeism today, sickness absenteeism tomorrow? A prospective study on sickness presenteeism and future sickness absenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51(6), 629–638. doi:10.1097/JOM.0b013e3181a8281b
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21(3), 279–292. doi:10.1080/02678370701659215
- Berntson, E., Näswall, K., & Sverke, M. (2010). The moderating role of employability in the association between job insecurity and exit, voice, loyalty and neglect. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 215–230. doi:10.1177/0143831X09358374
- Bolino, M. C., Varela, J. A., Bande, B., & Turnley, W. H. (2006). The impact of impression management tactics on supervisor ratings of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 281–297. doi:10.1002/job.379
- Borg, I., & Elizur, D. (1992). Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26. doi:10.1108/01437729210010210
- Caverly, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304–319. doi:10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303. doi:10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x
- Chirumbolo, A., & Areni, A. (2005). The influence of job insecurity on job performance and absenteeism: The moderating effect of work attitudes. *South African Journal of Industrial Psychology*, 31(4), 65–71. doi:10.4102/sajip.v31i4.213
- Chirumbolo, A., & Hellgren, J. (2003). Individual and organizational consequences of job insecurity: A European study. *Economic and Industrial Democracy*, 42(2), 217–240. doi:10.1177/0143831X03024002004

- Claes, R., De Witte, H., Schalk, R., Guest, D., Isaksson, K., Krausz, M., Mohr, G., & Peiró, J. M. (2002). Het psychologisch contract van vaste en tijdelijke werknemers. *Gedrag & Organisatie*, *15*(6), 436–455.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences* (3rd ed.). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., De Witte, H., & Alarco, B. (2008). Employability and employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology*, *57*(3), 488–509. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00332.x
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2006). The impact of job insecurity and contract type on attitudes, well-being and behavioural reports: A psychological contract perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *79*(3), 395–409. doi:10.1348/096317905X53660
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers: Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, *21*(1), 65–84. doi:10.1080/02678370701229050
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: Relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, *21*(4), 475–492.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2010). Temporary employment and perceived employability: Mediation by impression management. *Journal of Career Development*, *37*(3), 635–652. doi:10.1177/0894845309357051
- De Cuyper, N., Schreurs, B., Vander Elst, T., Baillien, E., & De Witte, H. (2014). Exemplification and perceived job insecurity: Associations with self-rated performance and emotional exhaustion. *Journal of Personnel Psychology*, *13*(1), 1–10. doi:10.1027/1866-5888/a000099
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: Moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*, *43*(4), 536–552. doi:10.1108/PR-03-2013-0050
- Deery, S. J., Iverson R. D., & Walsh, J. T. (2006). Toward a better understanding of psychological contract breach: A study of customer service employees. *Journal of Applied Psychology*, *91*(1), 166–175. doi:10.1037/0021-9010.91.1.166

- Deery, S., Walsh, J., & Zatzick, C. D. (2014). A moderated mediation analysis of job demands, presenteeism, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(2), 352–369. doi:10.1111/joop.12051
- De Witte, H. (2000). Arbeidsethos en jobonzekerheid: Meting en gevolgen voor welzijn, tevredenheid en inzet op het werk. In R. Bouwen, K. De Witte, H. De Witte, & T. Taillieu (Eds.), *Van groep tot gemeenschap* (pp. 325–350). Leuven, BE: Garant.
- De Witte, H. (2006). Onzeker over de toekomst van je baan: Een groeiend maatschappelijk fenomeen. Peilen naar oorzaken, gevolgen en oplossingen. In B. Raymaekers & G. Van Giel (Eds.), *Weten in woorden en daden. Lessen voor de eenentwintigste eeuw* (pp. 251–277). Leuven, BE: Universitaire Pers Leuven.
- De Witte, H., De Cuyper, N., Handaja, Y., Sverke, M., Näswall, K., & Hellgren, J. (2010). Associations between quantitative and qualitative job insecurity and well-being: A test in Belgian banks. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 40–56. doi:10.2753/IMO0020-8825400103
- De Witte, H., & Van Hecke, M. (2002). Schending van het psychologisch contract, jobonzekerheid en arbeidstevredenheid. *Gedrag & Organisatie*, 15(6), 484–502.
- D'Souza, R. M., Strazdins, L., Broom, D. H., Rodgers, B., & Berry, H. L. (2006). Work demands, job insecurity and sickness absence from work: How productive is the new, flexible labour force? *Australian and New Zealand Journal of Public Health*, 30(3), 205–212. doi:10.1111/j.1467-842X.2006.tb00859.x
- Fox, J. B., & Scott, J. F. (1943). *Absenteeism: Management's problem*. Boston, MA, US: Harvard University, Graduate School of Business Administration.
- Gaudine, A., & Gregory, C. (2010). The accuracy of nurses' estimates of their absenteeism. *Journal of Nursing Management*, 18(5), 599–605. doi:10.1111/j.1365-2834.2010.01107.x
- Geurts, S., & Smulders, P. (2007). Ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. In W. Schaufeli & A. Bakker (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid. Tweede herziene druk* (pp. 389–408). Houten, NL: Bohn Stafleu van Loghum.
- Goetzel, R. Z., Long, S. R., Ozminkowski, R. J., Hawkins, K., Wang, S., & Lynch, W. (2004). Health, absence, disability, and presenteeism cost estimates of certain physical and mental health conditions affecting U.S. employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 46(4), 398–412. doi:10.1097/01.jom.0000121151.40413.bd

- Green, F. (2011). Unpacking the misery multiplier: How employability modifies the impacts of unemployment and job insecurity on life satisfaction and mental health. *Journal of Health Economics*, 30(2), 265–276. doi:10.1016/j.jhealeco.2010.12.005
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), 438–448. doi:10.5465/AMR.1984.4279673
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956–964. doi:10.1016/j.socscimed.2008.05.022
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2009). Sick at work – A risk factor for long-term sickness absence at a later date? *Journal of Epidemiology and Community Health*, 63(5), 397–402. doi:10.1136/jech.2008.078238
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195. doi:10.1080/135943299398311
- Heponiemi, T., Elovainio, M., Pentti, J., Virtanen, M., Westerlund, H., Virtanen, P., Oksanen, T., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2010). Association of contractual and subjective job insecurity with sickness presenteeism among public sector employees. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 52(8), 830–835. doi:10.1097/JOM.0b013e3181ec7e23
- Hesseliuss, P. (2007). Does sickness absence increase the risk of unemployment? *The Journal of Socio-Economics*, 36(2), 288–310. doi:10.1016/j.socec.2005.11.037
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337–421. doi:10.1111/1464-0597.00062
- Howard, A. (1995). *The changing nature of work*. San Francisco, CA, US: Jossey-Bass.
- Huang, G., Zhao, H. H., Niu, X., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter? *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852–862. doi:10.1037/a0033151
- Johns, G. (1994). How often were you absent? A review of the use of self-reported absence data. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 574–591. doi:10.1037/0021-9010.79.4.574
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542. doi:10.1002/job.630

- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(4), 483–500. doi:10.1037/a0025153
- Johns, G., & Miraglia, M. (2015). The reliability, validity, and accuracy of self-reported absenteeism from work: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 20*(1), 1–14. doi:10.1037/a0037754
- Kang, D., Gold, J., & Kim, D. (2012). Responses to job insecurity: The impact on discretionary extra-role and impression management behaviors and the moderating role of employability. *Career Development International, 17*(4), 314–332. doi:10.1108/13620431211255815
- King, J. E. (2000). White-collar reactions to job insecurity and the role of the psychological contract: Implications for human resource management. *Human Resource Management, 39*(1), 79–92. doi:10.1002/(SICI)1099-050X(200021)39:1<79::AID-HRM7>3.0.CO;2-A
- Kinnunen, U., Mauno, S., Nätti, J., & Happonen, M. (1999). Perceived job insecurity: A longitudinal study among Finnish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 8*(2), 243–260. doi:10.1080/135943299398348
- Kirves, K., De Cuyper, N., Kinnunen, U., & Nätti, J. (2011). Perceived job insecurity and perceived employability in relation to temporary and permanent workers' psychological symptoms: A two samples study. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 84*(8), 899–809. doi:10.1007/s00420-011-0630-y
- Kirves, K., Kinnunen, U., De Cuyper, N., & Mäkikangas, A. (2014). Trajectories of perceived employability and their associations with well-being at work. *Journal of Personnel Psychology, 13*(1), 46–57. doi:10.1027/1866-5888/a000103
- Knapstad, M., Øverland, S., Henderson, M., Holmgren, K., & Hensing, G. (2014). Shame among long-term sickness absentees: Correlates and impact on subsequent sickness absence. *Scandinavian Journal of Public Health, 42*(1), 96–103. doi:10.1177/1403494813500590
- Koopmanschap, M., Burdorf, A., & Lötters, F. (2014). Work absenteeism and productivity loss at work. In P. Loisel & J. R. Anema (Eds.), *Handbook of work disability: Prevention and management* (pp. 31–41). New York, NY, US: Springer.
- Kutaula, S. (2014). *Antecedents and outcomes of psychological contract fulfillment: An empirical study conducted in India* (thesis submitted in fulfillment of the

- requirements for the degree of Doctor of Philosophy). Cardiff University, Cardiff, UK.
- Landelijk Instituut voor Sociale Verzekeringen (LISV). (1999). *Langdurige arbeidsongeschiktheid in 1998: Een analyse van arbeidsongeschiktheidsrisico's en ontwikkelingen in de tijd*. Amsterdam, NL: LISV.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G. (1998). Fitting square pegs into round holes: Mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19(1), 697–730. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(1998)19:1+<697::AID-JOB974>3.0.CO;2-I
- Pandy, S., & Elliott, W. (2010). Suppressor variables in social work research: Ways to identify in multiple regression models. *Journal of the Society for Social Work and Research*, 1(1), 28–40. doi:10.5243/jsswr.2010.2
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J-Y, & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. doi:10.1037/0021-9010.88.5.879
- Probst, T. M. (2008). Job insecurity. In J. Barling & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Behavior* (pp. 178–195). Thousand Oaks, CA, US: Sage.
- Robinson, L. S., & Morrison, E. W. (2000). The development of psychological contract breach and violation: A longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21(5), 525–546. doi:10.1002/1099-1379(200008)21:5<525::AID-JOB40>3.0.CO;2-T
- Robinson, S. L., & Rousseau, D. M. (1994). Violating the psychological contract: Not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15(3), 245–259. doi:10.1002/job.4030150306
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of Organizational Behavior*, 11(5), 345–359. doi:10.1002/job.4030110503
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36(1), 23–41. doi:10.1108/00483480710716704
- Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Thousand Oaks, CA, US: Sage.
- Sackett, P. R., & Larson, J. R., Jr. (1990). Research strategies and tactics in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of*



- industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 1, pp. 419–489). Palo Alto, CA, US: Consulting Psychologists Press.
- Schultz, A. B., & Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: A systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation, 17*(3), 547–579. doi:10.1007/s10926-007-9096-x
- SD Worx. (2014). *Ziekteverzuim in België 2013. Benchmarks, cases, & beleid* (white paper). Retrieved from the SD Worx website: <http://www.sdworx.be/nl-be/sd-worx-r-d/publicaties/onderzoeken/verzuimrapport>
- Securex. (2014). *Absenteïsme in 2013. Versnelde stijging lange afwezigheden maakt re-integratiebeleid noodzakelijk* (white paper). Retrieved from the Securex website: <http://www.securex.be/nl/groep/hr-research/white-papers/whitepapers-absenteïsme>
- Securex. (2015). *Absenteïsme in 2014: Absenteïsme, kritische succesfactor voor het management* (white paper). Retrieved from the Securex website: <http://www.securex.be/nl/groep/hr-research/white-papers/whitepapers-absenteïsme>
- Shadish, W. R., Cook, T. D., & Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston, NY, US: Houghton Mifflin.
- Siemens, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010). Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects. *Organizational Research Methods, 13*(3), 456–476. doi:10.1177/1094428109351241
- Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies, 10*(6), 739–751. doi:10.1007/s10902-008-9119-0
- Staufenbiel, T., & König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(1), 101–117. doi:10.1348/096317908X401912
- Steers, R. M., & Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 391–407. doi:10.1037/0021-9010.63.4.391
- Studiedienst van de Vlaamse Regering. (2014). *Vlaamse regionale indicatoren (VRIND) 2014: Survey naar sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen 2013*. Retrieved from de Studiedienst van de Vlaamse regering website: <http://www4.vlaanderen.be/sites/svr/Publicaties/Publicaties/vrind/2014-11-20-vrind2014-volledig-bldw.pdf>

- Sverke, M., De Witte, H., De Cuyper, N., Naswäll, K., & Hellgren, J. (2006, November). *Job insecurity and absenteeism: A cross-lagged analysis*. Symposium conducted at the 7th Conference of European Academy of Occupational Health Psychology, Dublin, Ireland.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Naswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242–264. doi:10.1037/1076-8998.7.3.242
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Hanson, L. M., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: A nationally representative study of the Swedish working population. *PLoS ONE*, 7(9), e44721. doi:10.1371/journal.pone.0044721
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (1999). The impact of psychological contract violations on exit, voice, loyalty, and neglect. *Human Relations*, 52(7), 895–922. doi:10.1023/A:1016971222029
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (vol. 1, pp. 124–150). Chichester, UK: Wiley.
- Van Deursen, C. G. L., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (1999). Werk, privé-situatie, riskante gewoonten en ziekteverzuim: Verschillen tussen mannen en vrouwen. *Tijdschrift voor Gezondheidswetenschappen*, 77(2), 105–115.
- van Vuuren, T. (1990). *Met ontslag bedreigd. Werknemers in onzekerheid over hun arbeidsplaats bij veranderingen in de organisatie*. Amsterdam, NL: VU Uitgeverij.
- van Vuuren, T., Klandermans, B., Jacobson, D., & Hartley, J. (1991). Employees' reactions to job insecurity. In J. Hartley (Ed.), *Job insecurity: Coping with jobs at risk* (pp. 79–103). London, UK: Sage.
- Vander Elst, T., De Cuyper, N., Baillien, E., Niesen, W., & De Witte, H. (2014). Perceived control and psychological contract breach as explanations of the relationships between job insecurity, job strain and coping reactions: Towards a theoretical integration. *Stress & Health, first published online*. doi:10.1002/smi.2584
- Vander Elst, T., De Witte, H., De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364–380. doi:10.1080/1359432X.2012.745989

- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: A psychological approach. *Personnel Review*, 43(4), 592–605. doi:10.1108/PR-07-2012-0110
- Yaniv, G. (1991). Absenteeism and the risk of involuntary unemployment: A dynamic analysis. *Journal of Socio-Economics*, 20(4), 359–372. doi:10.1016/1053-5357(91)90011-H
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647–680. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x