

Ziekteverzuim en verloop

een literatuurstudie naar het verband tussen twee
indikatoren voor veiligheid, gezondheid en welzijn

H.J. Kruidenier Amsterdam, augustus 1984

Stichting CCOZ Wetenschappelijke rapporten

CIP-gegevens

Kruidenier, H.J.

Ziekteverzuim en verloop: een literatuurstudie naar het verband tussen twee indicatoren voor veiligheid, gezondheid en welzijn (SA-A-2)/H.J. Kruidenier. - Amsterdam: Stichting CCOZ. - III. - (wetenschappelijke rapporten/Stichting CCOZ) Met lit.opg.

ISBN 90-6747-033-3

SISO 316 UDC 658.3:331:101"3746"

Trefw.: ziekteverzuim/arbeidsomstandigheden.

Copyright © 1984 H.J. Kruidenier

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever, de Stichting CCOZ, die daartoe door de auteur-rechthebbende met uitsluiting van ieder ander is gemachtigd.

Inhoud

1	Inleiding	7
1.1	Achtergrond	7
1.2	Doelstelling	7
1.3	Beperkingen	8
1.4	Terminologie	8
1.5	De opbouw van het rapport	9
2	Theoretische aspecten	10
2.1	Twee meetbare vormen van arbeidsgedrag	10
2.2	Drie scholen in het denken over arbeidsgedrag	10
2.3	Twee specifieke benaderingen	11
2.4	Verschillen tussen tijdelijke afwezigheid en verloop	12
2.5	Het verband tussen beide verschijnselen	13
2.6	De rol van satisfactie, betrokkenheid en binding	15
2.7	De mogelijke relaties in kaart gebracht: een formeel model	19
2.8	Samenvatting	23
3	Resultaten van kwantitatief onderzoek	26
3.1	Resultaten van onderzoek op individueel nivo	26
3.1.1	Zestien onderzoeken op een rijtje	27
3.1.2	Drie onderzoeken nader bekeken	30
3.1.3	De CCOZ-cijfers	34
3.1.4	Samenvatting	36
3.2	Resultaten van onderzoek op groeps- en bedrijfsnivo	36
3.2.1	Een methodologisch probleem	36
3.2.2	Tien onderzoeken op een rijtje	38
3.2.3	Vier nederlandse en één buitenlands onderzoek nader bekeken	39
3.2.4	Samenvatting	46
4	Samenvatting en konklusies	48

Noten	50
Literatuur	52
Bijlage	59

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Het onderhavige rapport is het tweede verslag dat in het kader van deel A van het projekt sekundaire analyses verschijnt. Deel A heeft betrekking op het thema "Ziekteverzuim en verloop" en beoogt een antwoord te geven op de vraag of, en zo ja hoe, beide verschijnselen met elkaar verband houden, zowel op theoretisch als op empirisch nivo. De aanleiding tot de keuze van dit onderwerp is vooral gelegen in de behoefte om één van de elementen van de visie van de CCOZ, namelijk dat ziekteverzuim slechts één van de indicatoren van problemen in de relatie mens-werk-gezondheid is, wat nader te beschouwen¹⁾. Het verloop zou een andere indikator kunnen zijn.

1.2 Doelstelling

Het eerste rapport dat over deze materie is verschenen deed verslag van een analyse van gegevens op bedrijfsnivo (Kruidenier, 1981 a). Het onderhavige rapport geeft de resultaten weer van het uitgevoerde literatuuronderzoek. De aard van dit onderzoek kan het beste getypeerd worden met de aanduiding "verkenkend". Het ging erom om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van alle relevante aspecten, met uiteraard de nadruk op de vraag bij welke elementen sprake is van een grote mate van overeenstemming in het oordeel van de diverse auteurs. Of anders gezegd: op welke vragen geeft de literatuur een min of meer eenduidig antwoord en lijkt nader onderzoek overbodig. De motivering voor de keuze van een aanpak in de breedte ligt voor de hand: de vraag die wij ons gesteld hebben is globaal van aard ("wat is het theoretische en empirische verband tussen ziekteverzuim en verloop") en beoogt eerder het probleemveld in kaart te brengen dan het beantwoorden van één of meer konkrete vragen. Toch zullen wij in de samenvatting van dit rapport op een specifieke vraag wat nader proberen in te gaan: in hoeverre en onder welke kondities kan, naast het ziekteverzuim, ook het verloop opgevat worden als een indikator van problemen in de relatie mens-werk-gezondheid. Of in wat aktuele ARBO-termen geformuleerd: in welke mate en onder welke omstandigheden zullen problemen op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn zich manifesteren in verloopcijfers.

1.3 Beperkingen

Gezien de diskrepantie tussen de beschikbare hoeveelheid literatuur (meer dan 1000 publikaties over verloop en vele honderden over ziekteverzuim - en dit betreft dan nog uitsluitend de angelsaksische literatuur) en de beschikbare arbeidskracht en tijd hebben wij ons echter enkele beperkingen moeten opleggen. De belangrijkste daarvan is die tot het materiaal waarin aan zowel verzuim als verloop aandacht wordt geschonken. De vele op zich waarschijnlijk relevante publikaties die uitsluitend betrekking hebben op één van beide fenomenen zijn noodgedwongen buiten beschouwing gebleven. Bovendien hebben we ons beperkt tot de publikaties die vanaf 1970 zijn verschenen. De literatuur van oudere datum is alleen verwerkt voorzover deze in de recente publikaties geciteerd werd. Op een enkele uitzondering na werd deze literatuur niet rechtstreeks bestudeerd.

Niettemin mag uit de literatuurlijst blijken dat het materiaal ook na deze selectie tamelijk omvangrijk is gebleven.

1.4 Terminologie

In dit rapport zal het engelse begrip "absenteeism" vertaald worden in de nederlandse term "tijdelijke afwezigheid". Voor het nederlandse begrip "afwezigheid met een beroep op de Ziektewet" zullen wij de aanduiding "ziekteverzuim" hanteren. Waar in de buitenlandse literatuur expliciet bedoeld wordt op "sickness absenteeism" zullen wij eveneens de term "ziekteverzuim" gebruiken. Als de inhoud van het gehanteerde begrip onduidelijk is (en dat komt in de buitenlandse literatuur nogal eens voor) zullen wij ons houden aan de term "tijdelijke afwezigheid".

Het engelse begrip "turnover" wordt in dit rapport vertaald in "verloop". Onder verloop wordt in het algemeen verstaan zowel de in- als de uitstroom gedurende een zeker tijdvak. In dit rapport - evenals in de geraadpleegde literatuur - heeft het begrip verloop echter uitsluitend betrekking op de vertrokken werknemers. Deze categorie bestaat uit werknemers die vrijwillig, dat wil zeggen op eigen initiatief, vertrekken en degenen die ontslagen worden. Waar in dit rapport dit onderscheid tussen beide groepen gemaakt wordt, worden daarvoor de aanduidingen "vrijwillig ontslag" en "gedwongen ontslag" gebruikt.

1.5 De opbouw van het rapport

Na deze inleiding komt in hoofdstuk 2 eerst de theorie aan de orde. Daarbij zal aandacht worden geschonken aan de verschillende theorieën over arbeidsgedrag, ziektegedrag en (arbeids-)marktgedrag, aan overeenkomsten en verschillen tussen tijdelijke afwezigheid en definitief vertrek en aan de inhoudelijke en formele aspecten van het verband tussen de beide verschijnselen.

In het tweede deel van dit rapport - hoofdstuk 3 - zal de aandacht achtereenvolgens gericht worden op de resultaten van het beschikbare onderzoek op individueel nivo en op die van onderzoek op groeps- en bedrijfsnivo. Beide hoofdstukken hebben vooral betrekking op het brede begrip tijdelijke afwezigheid.

Hoofdstuk 4 geeft ter afsluiting een samenvatting van het geheel, waarbij de eindkonklusies zullen worden toegespitst op het nederlandse begrip ziekteverzuim

2 Theoretische aspecten

2.1 Twee meetbare vormen van arbeidsgedrag

Afwezigheid - al of niet wegens ziekte en/of onwelbevinden - en verloop zijn verschijnselen die in de arbeids- en organisatiepsychologie traditioneel een ruime mate van belangstelling genieten. Deze belangstelling is voor een belangrijk deel verklaarbaar uit het feit dat de omvang van deze verschijnselen van grote invloed is op het reilen en zeilen van een onderneming. Veel afwezigheid en een hoog verloop stellen het management voor aanzienlijke problemen in de bedrijfsvoering (kosten, problemen bij de produktieplanning en dergelijke). De wens tot beperking van dit tot op zekere hoogte ongewenste arbeidsgedrag heeft aanleiding gegeven tot een grote hoeveelheid onderzoek. De relatief gemakkelijke en betrouwbare meting van deze twee zichtbare vormen van arbeidsgedrag (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de meting van diefstal, sabotage, innoverend gedrag of van de kwantiteit of de kwaliteit van de produktie van individuele werknemers) heeft ongetwijfeld een extra bijdrage geleverd aan de wetenschappelijke belangstelling.

2.2 Drie scholen in het denken over arbeidsgedrag

Tijdelijke afwezigheid en verloop fungeren in de theoretische modellen als afhankelijke variabelen. Als verschijnselen dus die verklaard en, liefst nog, voorspeld kunnen worden uit andere verschijnselen.

Steensma (1979) onderscheidt een drietal scholen in het sociaal-wetenschappelijk denken over arbeidsgedrag en organisatieproblemen:

- de klassieke school, beginnend omstreeks 1900 en bekend onder de naam "scientific management";
- de Human Relations school met aan haar wieg de Hawthorne-onderzoeken van Mayo (1939). Door deze onderzoeken kwamen de houdingen en de sociale arbeidssituatie van de werknemers voor het eerst in het centrum van de belangstelling;
- daarna volgen dan in de na-oorlogse periode de revisionisten: de opstellers van verschillende arbeidsmotivatietheorieën. Centraal staat

steeds de vraag hoe de identifikatie van de werknemer met de doeleinden van de arbeidsorganisatie bevorderd kan worden, hoe het arbeidsgedrag door de werkgever beïnvloed kan worden en hoe afwijkend of ongewenst gedrag begrepen kan worden.

Begrippen als satisfactie, motivatie, binding aan het werk en andere kenmerken van de werknemers vormen de kern van deze theorieën.

De meeste onderzoekers hanteren modellen die zowel de tijdelijke afwezigheid als het verloop inzichtelijk en verklaarbaar trachten te maken. In het algemeen huldigt men de opvatting dat één theorie volstaat, zij het dat de processen die aan beide gedragingen ten grondslag liggen op essentiële punten kunnen verschillen. Niettemin kan men in die gevallen niet spreken over onderscheiden theorieën.

2.3 Twee specifieke benaderingen

Voor wat betreft het onderzoek naar ziekteverzuim, moet daarnaast gewezen worden op benaderingen die gestoeld zijn op medisch-sociologische inzichten. Deze theorieën interpreteren ziekteverzuim als ziektegedrag, dat wil zeggen het gedrag van iemand die ziek is of zich ten minste ziek of onwel voelt (bv. Philipsen, 1969). Deze benadering verschilt in dit opzicht wezenlijk van één die tijdelijke afwezigheid, met inbegrip van ziekteverzuim, vooral ziet als ongewenst arbeidsgedrag, zoals in de genoemde algemene arbeidsmotivatie- theorieën het geval is. We stuiten hier op het probleem dat de relevantie van veel buitenlandse literatuur beperkt is omdat deze zich soms expliciet, maar meestal impliciet, richt op een vorm van afwezigheid, waarbij een medische oorzaak geen of slechts een beperkte rol speelt.

De rol van medische achtergronden is in het nederlandse ziekteverzuimbegrip (afwezigheid met een beroep op de Ziektewet) echter evident, zonder dat daarbij de invloed van individuele en sociaal-kulturele factoren over het hoofd gezien mag worden. De rol van deze medische factoren krijgt de meeste aandacht in een tweede specifieke benadering van ziekteverzuim. Bij deze theorie staat de discrepantie tussen belasting en belastbaarheid centraal (bv. Vroege, 1983).

Met betrekking tot verloop valt, parallel aan de specifieke benaderingen van ziekteverzuim, te wijzen op een interpretatie van vrijwillig verloop die men zou kunnen kenmerken als (arbeids-)marktgedrag: centraal staat daarbij het rationele element. Men kiest een andere baan na een min of meer bewuste afweging van de voor- en nadelen. Overwegingen die behalve op het salaris, op een reeks andere aspecten betrekking kunnen hebben (zoals de reputatie van het bedrijf, reisafstand, woonomgeving, promotiemogelijkheden en dergelijke).

2.4 Verschillen tussen tijdelijke afwezigheid en verloop

Het feit dat in de motivatietheorieën zowel tijdelijke afwezigheid als verloop als afhankelijke variabelen optreden, suggereert dat beide verschijnselen een tot op grote hoogte onderling verwisselbare rol spelen. In het algemeen lijkt het inderdaad juist dat veel auteurs de opvatting zijn toegedaan dat er in essentie een belangrijke overeenkomst is tussen beide fenomenen: niet alleen zijn ze beide als ongewenst gedrag te typeren, maar vooral ook worden beide opgevat als een zich-uit-de-arbeids-situatie-terugtrekken. In het ene geval - "afwezigheid" - in een tijdelijke vorm, in het andere geval - "verloop" - in de vorm van een definitief afscheid. Bovendien lijkt men het er over eens te zijn dat beide verschijnselen, maar dan gemeten op het nivo van het bedrijf, indicatoren zijn van het sociaal en economisch functioneren van een arbeidsorganisatie. Bedrijven met een hoog verzuim en/of verloop zijn verdacht en slagen er - in deze opvatting - kennelijk niet in hun personeel voldoende te motiveren tot een actieve en creatieve bijdrage.

Niettemin wordt er in de literatuur ook regelmatig op gewezen dat er belangrijke verschillen zijn tussen tijdelijke afwezigheid en verloop. In de eerste plaats op het nivo van de arbeidsorganisatie. Voor de tijdelijke afwezigheid geldt bijvoorbeeld dat elke afwezigheid schadelijk is en dat het na te streven nivo het nulnivo is. Voor het verloop geldt meestal een optimaal nivo in die zin dat een te laag nivo even ongewenst kan zijn als een te hoog nivo. In het eerste geval vindt immers te weinig doorstroming plaats waardoor nieuwe ideeën in te geringe mate tot het bedrijf doordringen, vernieuwingen veel moeilijker tot stand komen en het bedrijf opgescheept blijft zitten met de minder goed funk-

tionerende medewerkers. In het tweede geval ondervindt het bedrijf de problemen die zich voordoen als er voortdurend grote aantallen nieuwe medewerkers moeten worden aangetrokken.

Ook in de kosten die met tijdelijke afwezigheid en verloop gepaard gaan kunnen zich belangrijke verschillen voordoen. In bepaalde gevallen, zoals bij het omslagstelsel van de nederlandse Ziektewet, kunnen de kosten van een hoog ziekteverzuim lager zijn dan die van het werven, opleiden en inwerken van grote aantallen nieuw personeel. Onderzoek naar de relatie tussen beide fenomenen wordt dan ook wel gemotiveerd met een beroep op het voorgaande: als een terugdringen van de tijdelijke afwezigheid door middel van repressieve maatregelen leidt tot een toename van het verloop, zou het bedrijf weleens van de regen in de drup kunnen geraken.

Beide typen gedragingen hebben echter ook op het nivo van de individuele werknemer verschillende achtergronden en konsekventies. Het belangrijkste is wel dat vrijwillig verloop, dat wil zeggen ontslagname, meestal het gevolg is van weloverwogen keuze. Tijdelijke afwezigheid heeft een veel spontaner karakter en heeft ook in zijn konsekventies meestal minder vergaande gevolgen.

De verschillen en overeenkomsten zullen in de rest van dit verslag nog regelmatig aan de orde (moeten) worden gesteld.

2.5 Het verband tussen beide verschijnselen

Met betrekking tot de relatie tussen beide verschijnselen wordt de volgende driedeling door veel auteurs vermeld (Burke & Wilcox, 1972; Lyons, 1972; Neuberger, 1974; Irle, 1975; Hawk, 1976; Muchinsky, 1977).

- a. Afwezigheid en verloop zijn twee vormen van "withdrawal", zich-uit-de-arbeidssituatie-terugtrekken. Verzuim is "a miniature version of the important decision he makes when he quits the job" en gaat aan deze grote beslissing vooraf.
- b. Afwezigheid en verloop zijn alternatieve uitingvormen van afwezigheidsgedrag: of het één, of het ander.
- c. Beide gedragsvormen hebben gemeenschappelijke oorzaken; er bestaat geen consistente relatie tussen afwezigheid en verloop. Het individu

weegt de voor- en nadelen van beide vormen van zich terugtrekken af, waarbij de uitkomst van deze afweging afhankelijk is van een groot aantal omstandigheden.

Ad a.

Deze opvatting verwijst naar het bestaan van een gedragskontinuum, waarvan verzuim en verloop de twee polen zijn. Bovendien verwijst deze opvatting, evenals de beide andere, naar veronderstelde gemeenschappelijke oorzaken. De intensiteit van deze factoren, bepalen de vorm waarin het zich-uit-de-arbeidssituatie-terugtrekken manifest wordt. Bij een geringe intensiteit of een korte expositieduur leidt het in het algemeen tot tijdelijke afwezigheid, bij een hoge intensiteit of lange duur volgt daar bovendien het ontslag op.

Deze opvatting leidt tot de verwachting van een positief verband: een uitdiensttreder zal relatief veel afwezig zijn geweest.

Ad b.

De tweede opvatting - verzuim en verloop zijn alternatieve gedragingen - leidt op individueel nivo tot de verwachting van een negatief verband: iemand is vaak afwezig óf hij neemt/krijgt ontslag.

Ad c.

De derde opvatting stelt dat het al of niet bestaan van een relatie tussen afwezigheid en verloop afhankelijk is van een groot aantal condities: soms is er wel een verband, soms ook niet. Van belang lijken bijvoorbeeld de mate waarin tijdelijke afwezigheid als middel voor zich uit de arbeidssituatie terugtrekken wordt getolereerd (door het bedrijf, door collega's, door de privé-omgeving) en de mate waarin de arbeidsmarkt ander werk aanbiedt.

Onder bepaalde omstandigheden zal men dan ook geen relatie aantreffen: als het verloop eerder samenhangt met de beschikbaarheid van betere alternatieven dan met ongunstige aspecten van het huidige werk (een denkbare situatie als een bepaalde categorie personeel schaars is), als de tijdelijke afwezigheid samenhangt met omstandigheden of activiteiten in de vrije tijd (bijvoorbeeld sportletsels bij jongeren) of als de aard en organisatie van het werk onopgemerkte afwezigheid mogelijk maakt (bijvoorbeeld bij leidinggevenden).

Onder bepaalde kondities zal onvrede of een diskrepantie tussen belasting en belastbaarheid zich dus uiten in tijdelijke afwezigheid (waaronder ziekteverzuim), soms in verloop en soms in afwezigheid gevolgd door verloop. In die zin vormt deze benadering een aanvulling op de eerstgenoemde visie die stelt dat tijdelijke afwezigheid en verloop de beide polen van een gedragscontinuüm vormen.

Als we aan deze gedachtengang vervolgens toevoegen de vaststelling dat er ook een directe relatie tussen beide fenomenen kan bestaan (ontslag kan het directe gevolg van een hoog afwezigheidsnivo zijn) dan is daarmee het complexe karakter van het probleem in grote lijnen aangegeven.

2.6 De rol van satisfaktie, betrokkenheid en binding

In het voorgaande is herhaalde malen de suggestie gedaan dat het verband tussen tijdelijke afwezigheid en verloop, voorzover aanwezig, voor een belangrijk deel verklaard en begrepen zou kunnen worden uit de aanwezigheid van één of meer gemeenschappelijke oorzaken. Het begrip dat in dit verband in de literatuur het meest genoemd wordt is arbeidssatisfaktie. In recentere publikaties worden twee andere begrippen centraal gesteld: betrokkenheid bij (commitment) en binding aan (attachment) het werk. Deze drie benaderingen zullen in de volgende subparagrafen aan de orde gesteld worden.

Satisfaktie

In zijn reeds aangehaalde publikatie geeft Steensma een overzicht van de diverse satisfaktietheorieën die in de loop der jaren zijn ontwikkeld. Het onderzoek naar de oorzaken/achtergronden van arbeidssatisfaktie is daarbij veel omvangrijker gebleken dan het onderzoek naar de gevolgen daarvan in termen van arbeidsgedrag.

Het begrip arbeidssatisfaktie verwijst naar een attitude: een aantal onderling gerelateerde, in de tijd min of meer stabiele verwachtingen, opinies en sentimenten die betrekking hebben op de arbeidssituatie. De tevredenheid kan op een globaal, de gehele arbeidssituatie omvattend, nivo worden gemeten, dan wel op het nivo van de diverse deelaspecten. Het gaat daarbij steeds om de waardering van het werk als totaal dan wel van de deelaspecten ("hoe tevreden bent u met?").

Zoals gezegd is onderzoek waarbij een relatie wordt gelegd tussen satisfactie en feitelijk gedrag relatief schaars. Nog schaarser is het onderzoek waarin de satisfactie met zowel de tijdelijke afwezigheid als het verloop in verband wordt gebracht. In een uitgebreid literatuuroverzicht komen Porter & Steers (1973) tot de konklusie dat het beschikbare onderzoek erop wijst dat er inderdaad een aantoonbaar empirisch verband bestaat tussen tevredenheid en verloop, maar dat dit verband in het algemeen zwak is. Er bleken slechts twee onderzoeken beschikbaar te zijn waarbij de relatie met de tijdelijke afwezigheid werd onderzocht: in beide gevallen werd het verwachte verband gevonden. Echter in slechts één van deze twee onderzoeken werd bovendien het verband met verloop aangetoond.

Mede op basis van eerdere literatuurstudies (Waters & Roach, 1973; Newman, 1974; Nicholson, Wall & Licheron, 1977; Mirvis & Lawler, 1977; Waters & Roach, 1979; Spencer & Steers, 1980) lijkt de konklusie gerechtvaardigd dat er een tamelijk consistent verband bestaat, tussen "tevredenheid met het werk als totaal" enerzijds en zowel verloop als afwezigheid anderzijds. De korrelaties zijn in het algemeen echter laag.

Kijken we naar de resultaten voor de diverse deelaspekten dan kan nauwelijks nog gesproken worden van gemeenschappelijke oorzaken. Zo wijzen Porter en Steers erop dat van de 22 gevallen waarbij de relatie zowel met afwezigheid als met verloop werd onderzocht, in slechts 6 gevallen een significant verband met beide verschijnselen werd gevonden. Eén van de bekendste satisfaktieschalen is de Job Description Index. Deze schaal meet de tevredenheid met een vijftal deelaspekten: taakinhoud, salaris, promotiemogelijkheden, supervisie en collega's.

Alleen voor het element taakinhoud kan door Waters & Roach (1971, 1973) een relatie met zowel afwezigheid als verloop aangetoond worden. De resultaten van Newman (1974) zijn nog magerder: geen der afzonderlijke deelaspekten bleek significant met beide verschijnselen samen te hangen (de totaal-skore overigens wel).

Alles bij elkaar genomen moet vastgesteld worden dat het begrip satisfactie weliswaar op een globaal nivo een empirische relatie met zowel afwezigheid als verloop lijkt te vertonen, maar dat het beschikbare onder-

zoek geen eenduidig antwoord geeft op meer gedetailleerde vragen naar het belang van diverse deelaspecten, naar de aard van de achterliggende processen, naar de rol van eventuele intermediaire variabelen (zoals de uitgesproken gedragsintentie) en naar de rol van structurele variabelen (zoals een mogelijke diskrepantie tussen arbeidsbelasting en belastbaarheid). Voordat wij deze kwesties nader bekijken zullen wij eerst een tweetal andere centrale begrippen behandelen.

Betrokkenheid

Recentelijk hebben Mowday, Porter & Steers (1982) verslag gedaan van een serie onderzoeken met als centraal thema "commitment". Anders dan bij het begrip satisfaktie is zowel inhoud als de juiste vertaling van dit begrip niet geheel en al eenduidig. De auteurs merken op dat zowel de definitie als de operationalisering van dit begrip van onderzoeker tot onderzoeker nogal verschilt, en dat er bepaald geen consensus in dit opzicht bestaat. Zij vermelden een tiental definities die zij in de literatuur tegenkwamen en waarbij "organizational commitment" soms als een psychologisch kenmerk van een persoon(1), soms in termen van individueel gedrag(2), soms als een proces(3), en soms als een eigenschap van de relatie werknemer-arbeidsorganisatie(4) wordt gedefinieerd. Op grond van deze omschrijvingen lijkt de nederlandse term "betrokkenheid" het meest in aanmerking te komen.

De verwachting dat tenminste een deel van de tijdelijke afwezigheid en het verloop begrepen en verklaard kunnen worden met behulp van dit begrip betrokkenheid is voor de hand liggend. Niettemin moet vastgesteld worden dat in het algemeen zowel de theoretische beschouwingen als de empirische onderzoeksresultaten vele witte plekken vertonen waarbij de vraagpunten eigenlijk dezelfde zijn als die welke aan het eind van de vorige paragraaf met betrekking tot de rol van satisfaktie geformuleerd werden. Ook hier geldt dat in het onderzoek veel meer aandacht is besteed aan de oorzaken/achtergronden van betrokkenheid dan aan de gevolgen daarvan.

Voorzover afwezigheid en verloop wel in relatie tot dit begrip zijn onderzocht, moet vastgesteld worden dat de relatie met het verloop wat overtuigender is vastgesteld dan die met tijdelijke afwezigheid. Op

grond van eigen en ander onderzoek konkluderen Mowday, Porter en Steers dat beide verschijnselen tot op grote hoogte verschillende achtergronden hebben. Dit is voor hen ook aanleiding om twee min of meer verschillende verklarende modellen te ontwikkelen.

Binding

Ook Nicholson (1977) heeft moeten vaststellen dat, ondanks veel denk- en onderzoeksinspanningen het toetsen van de traditionele modellen eigenlijk tot onvoldoend overtuigende resultaten heeft geleid. Dit is voor hem aanleiding geweest een poging te ondernemen tot het opstellen van een conceptuele synthese. Centraal staat hierbij het begrip "attachment", hetgeen door ons vertaald zal worden met de term binding.

Nicholson merkt op dat de motivatietheorieën de werknemer in grote lijnen afschilderen als "a continual decision-taker, constantly reacting to the forces pushing and pulling him toward and away from work". In zijn opvatting echter kenmerken werknemers zich door gewoontegedrag, ("inertia") totdat bepaalde gebeurtenissen of omstandigheden de aanwezigheid op het werk verhinderen of de persoon in kwestie tot een beslissing hieromtrent dwingen. In dat kader definieert hij de aanwezigheidsmotivatie ("attendance-motivation") dan ook als de mate waarin het gewoontegedrag door versturende gebeurtenissen doorbroken kan worden. Het begrip "attachment" wordt opgevat als de meetbare component van de aanwezigheidsmotivatie en wordt gedefinieerd als: "the degree to which the employee is dependent upon the regularities of organizational life". In deze opvatting is attachment (binding) meer omvattend dan "identificatie met" of "betrokkenheid bij" omdat het immers ook de behoefte aan regelmaat binnen de persoon omvat en vooral omdat in dit begrip ook de mate waarin het gedrag structureel en/of bureaucratisch beheerst wordt, is geïncorporeerd. Het is met name het ontbreken van dit laatste aspect in vele motivatie- en satisfaktietheorieën die een zekere eenzijdigheid veroorzaakt en suggereert dat werknemers als autonome wezens beslissingen over hun gedrag nemen. Voor wat betreft de tijdelijke afwezigheid heeft men zich dat ook wel gerealiseerd. Daarom richt men zich in het algemeen op het soort afwezigheid waarvoor geen expliciete medische reden is, althans verondersteld kan worden. In de praktijk is de grens tussen

enerzijds arbeidsverzuim (bij ons ook wel aangeduid met de term maatschappelijk verzuim) en anderzijds ziekteverzuim niet goed te objectiveren zodat in feite een mengvorm wordt onderzocht. Deels zal dit ook de teleurstellende resultaten verklaren. Mutatis mutandis geldt dit ook voor het verloop: meestal stelt men zich tot doel het zgn. vrijwillig verloop te onderzoeken terwijl in feite ook een deel (of soms zelfs het geheel) van het onvrijwillig verloop wordt onderzocht.

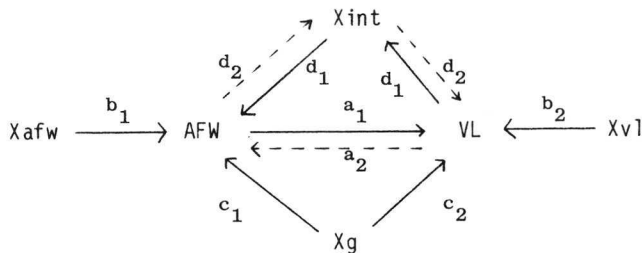
Edwards (1979) is één van de weinigen die de relatie afwezigheid-verloop benaderen vanuit de door Nicholson naar voren gebrachte visie. Hij stelt dat zijn empirische resultaten zich zinvol laten interpreteren als "binding" als centraal begrip wordt gehanteerd. Hij is echter ook van mening - met vele andere auteurs - dat een groot aantal variabelen een interveniërende rol speelt, dan wel als exogene variabelen van belang zijn. Zo stelt hij bijvoorbeeld een afwijkend patroon vast bij buitenlandse werknemers: een hoog verloop in combinatie met een lage afwezigheidsgraad. Hij verklaart dit afwijkende patroon uit het feit dat de genoemde categorie zich kenmerkt door een bij uitstek instrumentele arbeidsoriëntatie, in combinatie met een zeker cultureel isolement.

2.7 De mogelijke relaties in kaart gebracht: een formeel model

In het voorgaande zijn globaal een drietal benaderingen beschreven waarbij tijdelijke afwezigheid en verloop worden opgevat als gevolgen van één of meer gemeenschappelijke oorzaken. In het voorgaande is er echter op gewezen dat de relatie tussen beide verschijnselen ook een direct causale aard kan hebben (bijvoorbeeld afwezigheid om te solliciteren) en dat het verband sterk situationeel beïnvloed wordt of kan worden (bijvoorbeeld de aanwezigheid van alternatieve banen, de afwezigheidstolerantie van het bedrijf). Daaraan kan worden toegevoegd dat er in sommige gevallen eveneens sprake kan zijn van een indirect verband of een schijnverband. Omdat de literatuur deze formele kant van de relatie nauwelijks aanroert zal in deze paragraaf dit aspect wat uitgebreider aan de orde gesteld worden.

Figuur 1 geeft in schematische vorm de mogelijke relaties met hun richting.

Figuur 1: Een formeel model voor de relatie tussen tijdelijke afwezigheid en verloop



- AFW = tijdelijke afwezigheid
 VL = verloop
 X_{afw} = de factoren die uitsluitend de tijdelijke afwezigheid beïnvloeden
 X_{vl} = de factoren die uitsluitend het verloop beïnvloeden
 X_g = de factoren die zowel de afwezigheid als het verloop beïnvloeden
 X_{int} = intermedierende factoren

De relaties a_1 en a_2 representeren een direkt verband: het een is het rechtstreekse gevolg van het ander. De relatie a_1 staat voor het feit dat verloop het direkte gevolg van tijdelijke afwezigheid kan zijn.

Edwards (1979) bijvoorbeeld verklaart de hoge afwezigheidsgraad van de ontslagen werknemers uit het feit dat de afwezigheid als zodanig een belangrijke reden voor gedwongen ontslag was (zie ook Stumpf & Dawley, 1981). Bovendien kan ziekte in een aantal gevallen de direkte oorzaak van ontslag zijn: voorzover de gezondheidstoestand, respektievelijk de diskreptantie tussen belasting en belastbaarheid met name op langere termijn het werken verhindert, leidt dit in veel gevallen tot vertrek uit de arbeidsorganisatie: via WAO, overlijden, ontslag krijgen maar ook via ontslag nemen.

De relatie a_2 staat voor het omgekeerde verband.

Verloop kan, zoals eerder werd opgemerkt, tot (ééndags) afwezigheid aanleiding geven als er geen faciliteiten bestaan om vrij te nemen voor een sollicitatiegesprek of keuring of als de werknemer er de voorkeur aan geeft zijn sollicitatie nog niet bekend te maken bij zijn huidige werkgever.

Bovendien kan men verwachten dat iemand die het besluit heeft genomen om binnen afzienbare tijd ontslag te nemen, daarna wellicht minder gemotiveerd is tot het strikt naleven van de aanwezigheidsnormen.

De relaties b1 en b2 staan voor de invloeden van twee groepen factoren die respectievelijk de afwezigheid en het verloop bevorderen.

Een uitgebreide behandeling van de literatuur over de respectievelijke oorzaken van beide verschijnselen valt buiten het kader van dit rapport. Wij zullen hier slechts enkele voorbeelden noemen.

Zo kunnen tot X_{afw} de variabelen gerekend worden die met name de lichamelijke en geestelijke toestand van (on)welbevinden van werknemers beïnvloeden (de belasting in het werk, risico's in de privésfeer, opleiding en dergelijke), maar ook bijvoorbeeld factoren die de verzuimgelegenheid beïnvloeden (bijvoorbeeld de tolerantie van het bedrijf, aard van het werk en dergelijke).

De groep factoren die het verloop beïnvloeden omvat onder andere de algemene economische toestand, de lokale arbeidsmarkt, de zekerheid van de eigen arbeidsplaats, alsmede omstandigheden in de privé-sfeer (zie bv. Hawk, 1976).

De relaties c1 en c2. Naast deze factoren die in principe of alleen de afwezigheid of alleen het verloop beïnvloeden, zijn er ook factoren die beide verschijnselen tegelijkertijd beïnvloeden. Deze zijn in figuur 1 vermeld met de aanduiding X_g: gemeenschappelijke factoren. Niettemin kunnen de variabelen die in de literatuur als gemeenschappelijke oorzaken worden vermeld ook betrekking hebben op de met X_{afw} respectievelijk X_{vl} aangeduide variabelen. Immers, deze beïnvloeden via de directe relatie tussen AFW en VL, deze beide verschijnselen tegelijkertijd (zij het waarschijnlijk niet in dezelfde mate).

De literatuur doet slechts zelden een uitspraak over deze kwestie. Soms lijkt er op het indirecte traject $X_{afw} \rightarrow AFW \rightarrow VL$ of $X_{vl} \rightarrow VL \rightarrow AFW$ geïmpliceerd te worden, soms op de relaties c1 en c2.

In dit laatste geval is er sprake van twee parallele directe relaties tussen enerzijds de betreffende faktor en anderzijds tijdelijke afwezigheid en verloop. De gevonden korrelatie tussen de beide afhankelijke va-

riabelen AFW en VL is in dit geval de afgeleide van de respektievelijke relaties met de derde faktor. Omdat er in dat geval slechts schijnbaar een relatie tussen de beide afhankelijke variabelen bestaat, pleegt men te spreken over een schijnverband. Voor zover de twee achterliggende relaties inhoudelijk zinvol te interpreteren zijn (zoals de invloeden van satisfaktie, betrokkenheid en binding aan het werk) is wellicht de term afgeleid verband juister. Dit verband is positief (AFW en VL veranderen in dezelfde richting) als de achterliggende relaties beide eveneens in dezelfde richting zijn. Heeft een bepaalde faktor echter een tegengestelde invloed op AFW en VL dan zal men uiteraard een negatief verband vinden.

Een typisch voorbeeld van een variabele die tot de groep X_g gerekend kan worden is leeftijd. Deze variabele heeft een duidelijke relatie met ziekteverzuim: naarmate men ouder is, verzuimt men minder vaak, maar wel langer. Leeftijd korreleert derhalve negatief met de verzuimfrekwentie en positief met de gemiddelde duur. Los daarvan blijken ouderen minder vaak van baan te verwisselen, met uitzondering van de oudste leeftijds-kategorie die ten gevolge van pensionering en VUT juist weer een relatief hoog verloop laat zien.

Het resulterende effect van leeftijd op het (schijn)verband tussen tijdelijke afwezigheid en verloop zal afhankelijk zijn van de gebruikte verzuimmaat (frekwentie, duur of percentage), van de gehanteerde definitie van verloop (wel of niet inklusief pensionering en VUT) en van de onderzochte leeftijdsklassen (al of niet inklusief de hoogste klasse). Zo zal zich bijvoorbeeld een negatief verband tussen afwezigheid en verloop voordoen als voor de verzuimmaat het percentage gekozen wordt en als pensionering buiten de definitie van verloop gehouden wordt. Men zal daarentegen bij dezelfde definitie van verloop een positief verband vinden als voor de verzuimmaat de frekwentie wordt gekozen.

In het voorgaande is reeds ingegaan op de rol van satisfaktie, betrokkenheid en binding. Ook deze variabelen lijken op theoretische gronden een direkt verband te tonen met zowel tijdelijke afwezigheid als verloop. Ontevreden, niet betrokken werknemers zullen meer afwezig zijn en ook eerder geneigd zijn het bedrijf te verlaten, hetgeen ceteris paribus leidt tot een positief verband.

Een overzicht van de in de literatuur aangetroffen gemeenschappelijke oorzaken is opgenomen in De bijlage. In de meeste gevallen is het, zoals gezegd, niet duidelijk waar deze in het model geplaatst moeten worden.

De relaties d1 en d2

Ris (1978) geeft een voorbeeld van een vierde type verband tussen afwezigheid en verloop, waarbij één of meerdere variabelen een intermedierende rol spelen. Hij wijst erop dat de kans op sociale binding binnen werkgroepen met een hoog verloop kleiner is dan bij de meer stabiele groepen en dat een geringe sociale binding tot een verhoogde afwezigheidsfrequentie kan leiden.

De relatie d1, het traject $VL \rightarrow X_{int} \rightarrow AFW$ is in het schema ook in omgekeerde richting opgenomen omdat het denkbaar is dat een hoog ziekteverzuim de oorzaak kan zijn van bijvoorbeeld een slechte werksfeer en instabiele verhoudingen, hetgeen op zijn beurt weer aanleiding kan zijn tot een hoog verloop.

2.8 Samenvatting

Afwezigheid en verloop zijn twee vormen van arbeidsgedrag die relatief gemakkelijk en betrouwbaar te meten zijn. Dit en het feit dat beide het management voor grote problemen kunnen stellen, vormen verklaringen voor de ruime aandacht die de arbeids- en organisatiepsychologen aan deze fenomenen hebben geschonken.

Het gemeenschappelijke aspect, op grond waarvan beide gedragingen vaak in één onderzoek als te verklaren variabelen zijn opgenomen, is dat beide geïnterpreteerd kunnen worden als twee vormen van zich-uit-de-arbeidssituatie terugtrekken. De omvang van de tijdelijke afwezigheid en van het verloop worden in het verlengde hiervan vaak opgevat als indicatoren voor het sociaal en economisch functioneren van arbeidsorganisaties. Bedrijven met hoge scores op deze indicatoren slagen er kennelijk niet in om hun personeel voldoende te motiveren tot een ononderbroken en liefst langdurige bijdrage. Vanuit de gedragswetenschappen is een aantal centrale begrippen gepresenteerd met het oogmerk deze problematiek inzichtelijk te maken en handvaten aan te reiken voor beïnvloeding van de

attitudes en het gedrag van het personeel. Het concept arbeidssatisfactie heeft in dat verband verreweg de meeste aandacht gekregen, recentelijk aangevuld met begrippen als betrokkenheid bij en binding aan het werk.

Zowel tijdelijke afwezigheid als verloop zijn echter méér dan een (vlucht)reactie op een ongunstige arbeidssituatie. Tijdelijke afwezigheid omvat immers in het algemeen óók, in meerdere of mindere mate, afwezigheid wegens ziekte. Bij deze specifieke vorm van afwezigheid kan de keuzevrijheid van het individu zeer beperkt zijn en lijkt het juist het gedrag op te vatten als ziektegedrag. De oorzaak van de ziekte zal bovendien in een aantal gevallen buiten de arbeidssituatie gelegen zijn. Ook het verloop kan méér omvatten dan het ontwijken van een ongunstige arbeidssituatie. Bij ontslagname van bijvoorbeeld jonge medewerkers kunnen loopbaanambities een overheersende rol spelen. In die gevallen is er minder sprake van negatief gekleurd ontwijkgedrag en meer van een positieve gerichtheid op de verwachte voordelen. Vrijwillig verloop kan in die gevallen beter geïnterpreteerd worden als (arbeids-)marktgedrag. Ook in andere opzichten echter zijn er niet onbelangrijke verschillen tussen tijdelijke afwezigheid en verloop aan te wijzen. Op het nivo van de arbeidsorganisatie zijn er verschillen in consequenties: een te laag verloop beperkt het natuurlijke en noodzakelijke verjongingsproces terwijl voor de tijdelijke afwezigheid geldt dat elk nivo ongewenst is. Ook in de financiële en organisatorische gevolgen verschillen beide verschijnselen. Op het nivo van de individuele werknemer zijn er verschillen tussen de processen die er aan voorafgaan. Zo komt bijvoorbeeld een ziekmelding in het algemeen veel spontaner en in een kortere periode tot stand dan een ontslagname.

In de literatuur staat het onderzoek naar de gemeenschappelijke oorzaken centraal. De drie reeds genoemde begrippen satisfactie, betrokkenheid en binding vormen daarbij evenzovele "scholen".

Voor wat betreft het onderzoek naar de rol van satisfactie kan gekonstateerd worden dat er een tamelijk consistent, maar wel zwak, verband bestaat tussen enerzijds "tevredenheid met het werk als totaal" en anderzijds zowel tijdelijke afwezigheid als verloop. Het onderzoek naar de rol van tevredenheid met diverse deelaspecten levert daarentegen nauwe-

lijks consistente resultaten. Dit bevestigt dat de achterliggende processen tot op grote hoogte verschillend van aard zijn.

Het onderzoek op basis van de begrippen betrokkenheid en binding leidt tot vrijwel identieke konklusies. Een en ander neemt niet weg dat uit de omvangrijke literatuur toch een vrij groot aantal gemeenschappelijke oorzaken kon worden gedestilleerd. Een overzicht hiervan is in een bijlage opgenomen. Deze variabelen tonen weinig structuur en hebben een tamelijk heterogeen karakter.

Het geheel overziend kan gesteld worden dat het beschikbare onderzoek geen eenduidig antwoord geeft op meer gedetailleerde vragen naar de verschillen tussen de achterliggende processen, het belang van de diverse deelaspecten van tevredenheid, betrokkenheid en binding aan het werk, de rol van intermediërende variabelen, de rol van de factoren die niet door individuele werknemers beheerst kunnen worden en naar de rol van de buiten de arbeidssituatie gelegen factoren.

Behalve deze witte vlekken, kan ook gekonstateerd worden dat de formele aspecten van de relatie tussen tijdelijke afwezigheid en verloop sterk onderbelicht zijn. Daarom is in paragraaf 2.7 een poging gedaan om het netwerk van direkte, indirekte en schijn- of afgeleide verbanden in kaart te brengen. De belangrijkste konklusie is dat het in het algemeen onduidelijk is welke plaats de variabelen die in de literatuur gemeenschappelijke oorzaken worden genoemd in het schema innemen. Met name valt op dat de direkte relatie (het één is het direkte gevolg van het ander) in de literatuur weinig aandacht krijgt. Factoren die in feite slechts één van beide fenomenen beïnvloeden kunnen daardoor ten onrechte als gemeenschappelijke oorzaken worden benoemd.

3 Resultaten van kwantitatief onderzoek

Het zal na het voorgaande duidelijk zijn dat het ontwarren van het ingewikkelde samenspel van factoren een aanzienlijke onderzoeksinspanning vereist. In dit hoofdstuk zal nagegaan worden wat de beschikbare analyses hebben opgeleverd. Het gaat daarbij om onderzoek waarbij, zij het soms zijdelings, wordt ingegaan op de vraag of beide verschijnselen op een empirisch nivo gerelateerd zijn. En voorzover dit het geval is, welke verklaringen daarvoor worden aangewezen. Wij volgen daarbij het in de literatuur gebruikelijke onderscheid tussen onderzoek op individueel nivo en dat op (semi-)geaggregeerd nivo (groep en bedrijf).

Daarbij wordt zowel aandacht geschonken aan onderzoek dat alleen betrekking heeft op de vraag naar de omvang van het verband tussen tijdelijke afwezigheid en verloop (en dat vooral relevant is voor de praktische vraag in hoeverre de omvang van het ene verschijnsel een voorspeller is van de omvang van het andere) als aan onderzoek dat zich met name richt op het opsporen van factoren die zowel met het ene als met het andere verschijnsel blijken samen te hangen, de gemeenschappelijke oorzaken dus. Dit laatste soort onderzoek is vooral interessant voor de vraag naar de achterliggende oorzaken van het al of niet aanwezige empirische verband tussen beide verschijnselen.

In dit hoofdstuk zal ook aandacht besteed worden aan enkele praktische en methodologische problemen.

3.1 Resultaten van onderzoek op individueel nivo

In deze paragraaf zullen eerst de onderzoeksresultaten die betrekking hebben op de vraag of er al of niet een empirisch verband is tussen afwezigheid en verloop worden besproken. Deze vraag laat zich op individueel nivo als volgt konkretiseren zonder dat in eerste instantie de vraag naar de aard van dit verband gesteld wordt: hebben degenen die het bedrijf verlaten in het algemeen een hogere afwezigheid dan degenen die in dienst blijven?

3.1.1 Zestien onderzoeken op een rijtje

Uit tabel 1 moge blijken dat in het algemeen de uitdiensttreders inderdaad een hogere afwezigheid laten zien dan de indienstblijvers. Deze konklusie werd overigens al met enig voorbehoud door Lyons (1972) getrokken (en bevestigd door Muchinsky, 1977) na bestudering van zeven oudere onderzoeken. Lyons merkt daarbij op dat voorzichtigheid geboden is omdat er op onderzoekstechnisch gebied nogal wat opmerkingen gemaakt moeten worden.

Het belangrijkste probleem was en is dat er een grote verscheidenheid bestaat in de gebruikte verzuimmaten: soms is dat het aantal afwezige dagen (al dan niet "unsanctioned" of "unexcused", al dan niet "unscheduled", al dan niet gebonden aan een maximum per verzuimgeval), soms is dat het aantal malen dat men afwezig is geweest. Deze maten lijken op de in Nederland meest toegepaste grootheden verzuimpercentage en frekwentie, maar zijn daar vrijwel nooit identiek mee.

Hetzelfde probleem doet zich voor bij de toegepaste verloopgrootheden.

In 12 van de 18 analyses heeft het verloopcijfer betrekking op een deel van het totale verloop (op het zogenaamde vrijwillig ontslag in 8 gevallen; op het totale vertrek minus de gevallen waarbij de beslissing noch bij de werkgever noch bij de werknemer ligt, zoals overlijden en pensioenering in 4 gevallen; in 1 geval is de intentie om te vertrekken onderzocht). In 5 gevallen heeft geen selectie plaatsgevonden of wordt in de publikatie daar althans geen melding van gemaakt. In slechts één geval wordt zowel het vrijwillig als het gedwongen ontslag onderzocht.

Overigens maken de meeste auteurs terecht melding van het feit dat het onderscheid tussen vrijwillig en gedwongen ontslag in nogal wat gevallen tamelijk arbitrair is.

Het meest verrassende in deze tabel is het feit dat ondanks deze "hodgepodge of conceptually and operationally differing definitions of both turnover and absenteeism" (Lyons, 1972), 17 van de 24 associatiematen een positief verband tussen beide verschijnselen laten zien. Bij de frekwentiematen van de afwezigheid geldt dit voor 8 van de 11 gevallen.

Een vaststelling die niet minder verrassend is in het licht van hetgeen over deze relatie in hoofdstuk 2 werd opgemerkt. Het feit dat de vele

Tabel 1: Recent onderzoek op individueel nivo

Auteurs	Jaar	N =	Verloop	Afwezigheid	Korrelatie	Opmerkingen
Gupta & Jenkins	(1982)	1) 97	totaal	uren kortdurend verzuim (tot 3d)	1) positief	p<.01, zowel betaalde als niet-betaalde afwezigheid is bij ontslagenen hoog
		2) 108	vrijwillig	dagen (totaal)	2) geen	
Mowday & Spencer	(1981)	569	vrijwillig ontslag	frekwentie	geen	meer aandacht gewenst voor situationele factoren
Stumpf & Dawley	(1981)	354	1) gedwongen	index, gebaseerd op dagen (unexcused) en frekwentie	1) .38	p<.01
			2) vrijwillig		2) .23	p<.01
Van Bussel & Steensma	(1981)	211	totaal	dagen en duur	positief	
Spencer & Steers	(1980)	124	totaal (?)	dagen	geen (.06)	van de tien variabelen (pers.kenm. en workexperience) heeft alleen geslachtsrelatie met beide: mannen skoren hoger op zowel VZ als VL!
Weiner	(1980)	186	totaal, exclusief overleden of gepensioneerd	dagen (?)	geen	
Edwards	(1979)	118	totaal	1) dagen en 2) frekwentie	beiden positief	met name de ontslagen werknemers laten zeer hoog verzuim zien
Waters & Roach	(1979)	82	totaal, exclusief zwangerschap en pensioen	frekwentie	1) .28 resp. .38	1) frekwentie in jaar van vertrek
					2) .20	2) frekwenties in jaar voorafgaand aan het jaar van vertrek (n.s.)
Beehr & Gupta	(1978)	217 tot 286	vrijwillig	1) self-reported (days?)	1) .20	
				2) totaal frekwentie, personnel records (1 maand)	2) .16	
				3) idem gemiddeld over 6 maanden	3) .30	

Tabel 1 (vervolg)

Auteurs	Jaar	N =	Verloop	Afwezigheid	Korrelatie	Opmerkingen
Nicholson et.al.	(1977)	95	intentie	aantal ééndaags-gevalen	.45	
Bernardin	(1977)	99	vrijwillig	dagen (totaal)	positief	
Mirvis & Lawler	(1977)	160	vrijwillig	frekwentie van gevallen korter dan 3 dagen	geen	berekend over mei, juni en juli
Newman	(1974)	108	vrijwillig	al of niet, uitsl. unexcused	.23	
Burke & Wilcox	(1972)	127	vrijwillig	1) dagen 2) frekwentie	1) positief 2) positief	
Waters & Roach	(1971)	131	totaal, exclusief zwangerschap	frekwentie	.32	
Rosen & Turner	(1971)	37	totaal	"time lost" 1) unauthorized 2) authorized	1) positief 2) positief	p<.01; verzuim was reden voor ontslag

doorkruisende variabelen het zicht op het verwachte verband niet totaal hebben verduisterd, hangt wellicht samen met het feit dat de onderzochte populaties meestal tamelijk homogeen zijn. Meestal beperken de onderzoeken zich tot een welomschreven categorie werknemers in één bedrijf of bedrijfstak zodat een aantal doorkruisende variabelen konstant wordt gehouden.

3.1.2 Drie onderzoeken nader bekeken

Het gegeven dat vertrekkende werknemers in het algemeen een hogere afwezigheid vertonen zegt, zoals eerder opgemerkt, nog weinig over de aard van deze relatie. In verband hiermee en om nog enkele andere technische problemen te illustreren zullen wij een drietal onderzoeken aan een nadere beschouwing onderwerpen: Stumpf & Dawley (1981), Edwards (1979) en Burke & Wilcox (1972).

De keuze voor deze drie is enigszins willekeurig, maar niet geheel ongemotiveerd: Stumpf & Dawley werd gekozen omdat in dit onderzoek zowel het gedwongen als het vrijwillig ontslag werd onderzocht. Edwards en Burke & Wilcox werden geselecteerd omdat in deze onderzoeken als afwezigheidsmaat zowel het aantal dagen (vergelijkbaar met de in Nederland gebruikelijke maat verzuimpercentage) als de frekwentie werden onderzocht. Edwards besteedt bovendien aandacht aan de verschillen tussen gedwongen en vrijwillig ontslag.

Na de behandeling van deze drie onderzoeken zullen we vervolgens aandacht schenken aan de CCOZ-cijfers.

Burke & Wilcox (1972)

Het door Burke & Wilcox (1972) onderzochte verloop is beperkt tot wat zij noemen de categorie "vrijwillig". Dat wil zeggen dat geen der vertrokkenen ontslagen werd. Een nadere toelichting op de redenen van vertrek ontbreekt, helaas. Ontslag krijgen is immers weliswaar in formeel opzicht de hardste categorie onvrijwillig vertrek, maar dat wil niet zeggen dat degenen die zelf ontslag nemen dat altijd uit vrije keus doen. Te denken valt aan bijvoorbeeld vertrek na zachte aandrang van de werkgever, vertrek in verband met slechte gezondheidstoestand, pensionering en diverse omstandigheden in de privésfeer.

Met betrekking tot de gehanteerde afwezigheidsmaat wordt door de auteurs opgemerkt dat meerdere niet nader gespecificeerde maten werden onderzocht. Omdat de resultaten nauwelijks bleken te verschillen, worden er slechts twee gerapporteerd:

- het aantal afwezige dagen op jaarbasis;
- het aantal gevallen, ook op jaarbasis.

Zij spreken in dit verband van "incidental absence" hetgeen verwijst naar het feit dat uitsluitend de eerste zeven kalenderdagen van een geval in beschouwing zijn genomen. De auteurs veronderstellen dat deze grootheden een betere indikator voor "psychological withdrawal" zijn dan de volledige afwezigheid. Uit de tekst blijkt niet dat er beperkingen zijn aangelegd met betrekking tot het aantal gevallen. Dat de beide toegepaste grootheden dezelfde resultaten geven is, gezien de beperking tot de eerste zeven dagen, voor de hand liggend.

De resultaten laten zich kort beschrijven: degenen die uit dienst treden hebben een hogere afwezigheid dan degenen die in dienst blijven. Bovendien stijgt de afwezigheid naarmate de vertrekdatum dichterbij komt.

Tabel 2: Gemiddeld aantal afwezigheidsgevallen per werknemer op jaarbasis, uitgesplitst naar lengte dienstverband en periode.

Periode dienstverband ¹⁾	Lengte dienstverband ²⁾			
	3 weken tot 3 maanden (n = 39)	3-6 maanden (n = 35)	6-9 maanden (n = 11)	> 9 maanden (n = 42)
1 ^e 3 maanden	14,2	10,7	5,8	3,2
2 ^e 3 maanden		18,4	13,3	6,8
3 ^e 3 maanden			14,9	5,4

1) in tijdvakken van 3 maanden gerekend vanaf de datum van indiensttreding;

2) totale lengte van het dienstverband: van datum indiensttreding tot datum ontslag.

Bron: Burke & Wilcox (1972).

Signifikante verschillen ($p < .05$) zijn met een $\longleftrightarrow$ aangegeven.

Tabel 2 geeft de cijfers, waarbij opgemerkt wordt dat de getallen in het algemeen onderling significant verschillen, met uitzondering van de verschillen in verticale richting in de kolom "> 9 maanden". De vier onderscheiden groepen hebben eenzelfde samenstelling voor wat betreft leeftijd, opleiding en burgerlijke staat; de verschillen kunnen dus niet aan deze variabelen worden toegeschreven, noch aan lengte dienstverband.

Om de voorgaande resultaten in een juist perspectief te plaatsen zij opgemerkt dat Gupta & Jenkins (1982) in hun vergelijkbare analyse deze resultaten voor wat betreft het vrijwillig verloop niet konden repliceren.

Edwards (1979)

Een meer recent onderzoek op individueel nivo is dat van Edwards (1979). Evenals Burke & Wilcox vergelijkt hij de verzuimgegevens van "leavers" met die van "stayers", zij het dat zijn onderzoekszetel en de analyse van het materiaal méér vragen openlaat met betrekking tot de rol van andere variabelen (zoals leeftijd, scholingsnivo, nationaliteit en lengte dienstverband).

De afwezigheidscijfers hebben, voor wat de "stayers" betreft, betrekking op de 5 jaren 1973 tot en met 1977, en voor de "leavers" op de 5 jaren voorafgaand aan het ontslag. Anders dan Burke en Wilcox kiest Edwards voor de totale afwezigheid als indikator voor "a desire to withdraw from work". Het aantal gevallen en het totale aantal dagen, beide grootheden ongeacht de lengte, lijken daardoor sterk in overeenstemming te zijn met de in Nederland gebruikelijke definities van respectievelijk de verzuimfrekwentie en het verzuimpercentage.

Er zijn geen beperkingen aangelegd voor wat betreft de redenen voor ontslag. Deze omvatten derhalve zowel vrijwillig als onvrijwillig ontslag.

Vergelijking van de groep "leavers" met de "stayers" maakt het aannemelijk dat ook op basis van de in dit onderzoek gekozen definities een positief verband tussen tijdelijke afwezigheid en verloop bestaat.

Dit verschil in afwezigheid tussen beide groepen kan volgens Edwards niet verklaard worden door een recente daling van de afwezigheid (dit is relevant omdat beide onderzochte groepen een verschillende periode omvat-

ten), noch door de verschillen in leeftijd, geschooldheid, nationaliteit en lengte dienstverband die tussen beide groepen bleken te bestaan.

Een uitsplitsing naar de wijze van ontslag leert dat er aanzienlijke verschillen bestaan tussen de onderscheiden wijzen van uittreden. Met name de ontslagen ("dismissed") werknemers (97 van de 757) laten een zeer hoge afwezigheid zien. Dit geldt in duidelijk geringere mate voor de 85 overtollige ("redundant") werknemers die op vrijwillige basis en gebruikmakend van een afvloeiingsregeling vertrokken en voor degenen die op eigen initiatief ontslag namen (512 werknemers).

Stumpf & Dawley (1981)

Een verschil in verzuim tussen gedwongen en vrijwillig vertrokkenen blijkt ook uit de gegevens van Stumpf & Dawley (1981).

De gebruikte grootte is gebaseerd op het aantal afwezige dagen, waarbij de zogenaamde "excused absences" (waaronder "illness covered by workers compensation", dienstplicht, jury-plicht, zwangerschapsverlof en begrafenissen) buiten beschouwing zijn gelaten. Naast het aantal dagen speelde echter ook het afwezigheidspatroon mee: één geval van zeven dagen telde minder zwaar dan zeven ééndagsgevallen. Op basis van deze twee gegevens werden alle werknemers op een driepunts schaal geskoord: laag, midden en hoog. De codering werd uitgevoerd door twee kodeurs. De "interrater reliability" bedroeg .98. Niettemin roept het kennelijk ontbreken van exakte criteria wat twijfels op over de onafhankelijkheid van de op deze wijze tot stand gekomen variabele.

Ook het verloop werd op een 3-punts schaal geskoord: nog in dienst aan het eind van de waarnemingsperiode, vrijwillig vertrokken (exklusief zwangerschap, pensionering en verhuizing) en ontslagen (waaronder diefstal - het betreft een onderzoek onder kassiers - onvoldoende prestaties, ongehoorzaamheid en het onvermogen bepaalde taakaspekten onder de knie te krijgen).

Uit de resultaten blijkt dat een hoge afwezigheid samengaat met een hoog verloop, en wel in het bijzonder met gedwongen ontslag.

De korrelatie tussen afwezigheid en vrijwillig verloop is .23 en die tussen afwezigheid en gedwongen verloop .38.

Interessant is de bevinding dat de resultaten voor een tweede periode (1977-1978) geheel anders zijn: het verband tussen afwezigheid en gedwongen verloop is dan geheel verdwenen (.01) en die tussen afwezigheid en vrijwillig verloop is gedaald tot .15 ($p < .05$). Stumpf & Dawley verklaren dit uit het feit dat in de tweede periode de afwezigheid duidelijk lager lag en niet meer door de werkgever als een probleem werd gezien. Daaruit kan worden afgeleid dat het gevonden verband tenminste deels verklaard kan worden uit het bedrijfsbeleid ten opzichte van de veel afwezige werknemer.

De analyse laat verder zien dat er ook in ander opzicht verschillen bestaan tussen de achtergronden van vrijwillig en onvrijwillig verloop. De vrijwillig vertrekkenden kenmerken zich ten opzichte van de onvrijwillig vertrekkenden door minder afwezigheid, korter dienstverband, meer opleiding, jongere leeftijd en geslacht (vrouw). De auteurs merken tenslotte op dat de generaliseerbaarheid van de resultaten beperkt is. De belangrijkste oorzaak daarvan is dat slechts één functie in één organisatie onderzocht werd. Een bezwaar dat voor vrijwel alle in tabel 1 genoemde onderzoeken geldt. Expliciet wordt daarmee gezegd dat de gevonden relatie tot op grote hoogte bedrijfsspecifiek is en sterk samenhangt met de interne en de omgevingskenmerken van de arbeidsorganisatie en het productieproces.

3.1.3 De CCOZ-cijfers

Als we tenslotte de aandacht richten op de nederlandse situatie (dat wil zeggen afwezigheid gedefinieerd als ziekteverlof met een beroep op de Ziektewet) dan blijkt er nauwelijks onderzoek voorhanden: het enige rapport dat opgespoord kon worden betreft het onderzoek van Van Bussel en Steensma onder buschauffeurs. Ook hier dus één functiegroep binnen één arbeidsorganisatie waarbij echter de relatie tussen verzuim en verloop in feite een zijlijn is. Uit de cijfers blijkt dat de vertrokken werknemers een verhoogd afwezigheid laten zien.

Daarnaast staan ons enkele voorlopige cijfers uit het CCOZ-registratiesysteem ter beschikking, die betrekking hebben op het voltallige personeel van 48 bedrijven in 11 bedrijfssectoren. De volgende tabel geeft de cijfers, waarbij wij aantekenen dat de gebruikte programmatuur alleen

voorzag in een exakte berekening van de verzuimcijfers van de in dienst gebleven werknemers en van de totale populatie. Voor de onderscheiden categorieën uit dienst getreden moet vooralsnog gesproken worden van benaderingen.

Tabel 3: Verzuimgegevens van uitdienstgetreden werknemers (1980).

	Gemiddelde personeels- sterkte	Verzuim percen- tage	Aantal meldingen per 100 arbeidsjaren			
			kort(1)	middel(2)	lang(3)	totaal
indnst. gebleven	13508	7.7	138.2	28.5	13.4	180.1
naar WAO	209	100.0	31.1	14.4	123.4	168.9
ontslagname	582	14.2	238.4	41.9	27.1	307.4
ontslag ontvangen	259	11.7	205.4	43.4	22.1	270.9
pensioen	(74)	(25.0)				
overleden	(25)	(43.2)				
overige	106	11.7	185.8	19.8	21.7	227.3
totaal	14763	9.8	141.8	29.0	15.9	186.7

(1): 1-14 dagen

(2): 15-42 dagen

(3): 43 dagen en meer

Bron: Ziekteverzuim 1977-1980, enkele cijfers uit het registratiesysteem van de Stichting CCOZ; Amsterdam, 1982.

Deze cijfers ondersteunen de eerdergenoemde konklusie uit het buitenlands onderzoek: uitdiensttreders hebben zowel een hoger verzuimpercentage als een hogere frekwentie. Dit verschil wordt voor een deel veroorzaakt door het wachtjaar van de toekomstige WAO-ers. Echter ook de ontslagnemers en de ontslagkrijgers geven hogere cijfers te zien: een hogere frekwentie voor zowel kort, middel als langdurend verzuim en dus ook een hoger verzuimpercentage.

Opvallend is dit overigens wel. Immers als de relatie sterk bedrijfs- en bedrijfstak-specifiek is, respektievelijk zich vooral voordoet bij bepaalde personeelscategorieën, zou men verwachten dat deze relatie in een steekproef, waarin een grote verscheidenheid aan bedrijven en personeelscategorieën is vertegenwoordigd, niet zichtbaar is. Dat de CCOZ-cijfers, waarin voor geen enkele doorkruisende variabele gecontroleerd is, deze relatie toch laat zien is wellicht toevallig. In dat verband wijzen wij ook op de resultaten van een analyse waaruit blijkt dat het

verband zich in sommige bedrijfstakken wel voordoet en in andere niet of slechts in een geringe mate (Kruidenier, 1981 a).

3.1.4 Samenvatting

Het voorgaande samenvattend kan gesteld worden dat het merendeel der beschikbare onderzoeken erop wijst dat vertrekkende werknemers in het algemeen een wat hogere afwezigheid van het werk laten zien dan degenen die in dienst blijven. Het beschikbare onderzoek geeft echter nauwelijks inzicht in de aard van de relatie zoals in kaart werd gebracht in hoofdstuk 2 met behulp van een formeel model. Het feit dat de gevonden relaties meestal tamelijk zwak zijn en daardoor een geringe praktische waarde voor sociaal beleid lijken te hebben, zou toegeschreven kunnen worden aan de werking van doorkruisende variabelen. Anderzijds kan vastgesteld worden dat in de literatuur aanzienlijk meer belangstelling uitgaat naar eventuele gemeenschappelijke oorzaken dan naar het mogelijke directe, kausale verband (ziekte en overbelasting als directe oorzaak van ontslag nemen of krijgen) of naar een indirect verband (bijvoorbeeld ongunstige arbeidsomstandigheden leiden tot overbelasting en afwezigheid wegens ziekte die op hun beurt de oorzaak zijn van een hoog verloop).

3.2 Resultaten van onderzoek op groeps- en bedrijfsnivo

In de voorgaande paragraaf is aandacht geschonken aan het empirische verband tussen afwezigheid en verloop op individueel nivo, alsmede aan enkele formele en inhoudelijke aspecten van dit verband. In dit hoofdstuk zal, met het voorgaande in gedachten, de literatuur over het verband op hogere aggregatienivo's worden besproken.

3.2.1 Een methodologisch probleem

De vaststelling dat werknemers die uit dienst treden meestal een wat hogere afwezigheid laten zien dan de blijvers, leidt in eerste instantie tot de verwachting dat ook op groepsnivo deze relatie gevonden zal worden: bedrijven of afdelingen met relatief veel afwezigheid zullen - onder overigens gelijke omstandigheden en met overigens gelijke populatiekenmerken - een hoger verloop kennen dan die met een relatief lage afwezigheid.

Deze verwachting geldt bovendien slechts in die gevallen waarin de spreiding van de afwezigheid en het verloop binnen de onderzochte groepen ongeveer gelijk is. Het volgende voorbeeld laat zien dat als dat niet het geval is (en in de gevallen met een grote spreiding mag men in feite de betreffende variabele ook niet opvatten als een groepskenmerk!) de bekende "fallacy of the wrong level" (het transponeren van een relatie op individueel nivo naar groepsnivo en andersom) tot een schijnbaar tegenstrijdige konklusie kan leiden.

We vergelijken twee groepen met ieder vijf werknemers: groep I en groep II. Binnen iedere groep en voor het totaal van de twee groepen geldt een perfecte positieve korrelatie tussen ziekteverzuim en verloop op individueel nivo: de werknemers met een ziekteverzuim van meer dan 13% verlaten het bedrijf. Op groepsnivo zien we daarentegen een negatief verband: groep I heeft het hoogste verzuimpercentage in combinatie met het laagste verloop.

Werknemer	Groep I		Groep II	
	ZV%	VL%	ZV%	VL%
1	7	-	4	-
2	8	-	5	-
3	11	-	13	-
4	12	-	14	*
5	15	*	15	*
Totaal	10.6	20%	10.2	40%

De verklaring schuilt, zoals gezegd, in het verschil in standaarddeviatie van de variabele ziekteverzuim: bij groep I is die 3.2 en bij groep II 5.3.

Dit voorbeeld illustreert de ontoereikendheid van onderzoek dat, zonder nader onderzoek naar de overige verdelingskenmerken zoals spreiding en scheefheid, gemiddelde waarden van individuele kenmerken opvat als groepskenmerken. Slechts zelden wordt in onderzoek op groepsnivo met dit aspect rekening gehouden: meestal wordt de gemiddelde satisfaktiescore, gemiddelde verzuimmaat, gemiddelde leeftijd en dergelijke zonder meer als groepskenmerk opgevat en wordt de homogeniteit van de groepen op deze kenmerken niet nader onderzocht.

3.2.2 Tien onderzoeken op een rijtje

Anders dan op individueel nivo blijkt dat de onderzoeken op groepsnivo het verband tussen afwezigheid en verloop tot nu toe nauwelijks bevestigen.

Op basis van Muchinsky (1977) en Lyons (1973) kunnen voor 14 onderzoeken uit de periode 1944 tot en met 1962 (waarbij deze relatie 15 maal werd onderzocht) de volgende resultaten vastgesteld worden:

- geen verband: 10
- negatief verband: 1
- positief verband: 4.

Over de oorzaken van dit geringe sukses om het verband zichtbaar te maken kunnen naast hetgeen hierover in het voorgaande reeds werd aangeduid diverse opmerkingen gemaakt worden. In de eerste plaats dat het aantal waarnemingen bij deze studies in het algemeen nogal beperkt is. Omdat de te verwachten korrelatie vrij laag is, impliceert dit voor het statistisch aantonen van de aanwezigheid ervan juist de noodzaak van een vrij groot aantal waarnemingen.

In de tweede plaats moeten - zoals Porter & Steers (1973) opmerkten - er helaas nogal wat vraagtekens gezet worden bij de kwaliteit en nauwgezetheid van de uitvoering en rapportering van diverse oudere onderzoeken. Met name lijkt in de meeste gevallen niet voldaan aan de "ceteris paribus"-eis. Dit geldt bijvoorbeeld met name voor de samenstelling van de groepen naar lengte dienstverband: als het zo is dat nieuwkomers gedurende de eerste maanden een relatief lage afwezigheid kennen (zie bv. Burke & Wilcox, 1972) dan zal het afwezigheidsnivo (gemeten op groepsnivo) van groepen met een hoog verloop, en dus ook veel nieuwkomers, hierdoor gedrukt worden en wellicht niet of nauwelijks verschillen van dat van de groepen met een laag verloop. In dit geval mag er geen verband op groepsnivo verwacht worden.

Tabel 4 geeft een overzicht van de recente publikaties.

In 11 onderzoeken is de relatie 17 maal onderzocht. Van de 17 gerapporteerde associatiematen heeft slechts de helft een positief teken. Kijken we echter uitsluitend naar de significante korrelaties dan blijken 6

van de 7 relaties positief te zijn. De enige significante negatieve relatie doet zich bij het onderzoek van Kersten & Ulrich (1973) voor. Dit is echter een onderzoek met een sterk afwijkend karakter: het betreft een analyse op bedrijfstakniveau (zeevervisserij) en is bovendien een trendanalyse op jaarbasis. Verderop zullen wij er nader op ingaan.

Samenvattend: - geen (signifikant) verband	: 10
- negatief	: 1
- positief	: <u>6</u>
	17

Evenals bij het onderzoek op individueel nivo blijkt ook hier dat het recentere onderzoek in grote lijnen dezelfde resultaten geeft als het oudere onderzoek: het op grond van de onderzoeken op individueel nivo verwachte positieve verband wordt meestal niet aangetoond.

Zoals in het voorgaande werd opgemerkt is het aantal onderzochte eenheden in het algemeen tamelijk gering en is het verwachte verband laag. Het in statistische zin niet-aantoonbaar zijn van het verband kan derhalve het gevolg zijn van een ontoereikend aantal onderzoekseenheden. Als we dit aspect buiten beschouwing laten en uitsluitend letten op de omvang en richting van de berekende associatiematen dan blijkt dat van de 10 niet-signifikante verbanden er slechts één een positief teken heeft. En dit betreft dan bovendien de in de huidige kontekst wat lastig te interpreteren relatie tussen verloop en de standaard-deviate van de duurverdeling (Ris, 1978). Daarnaast moet echter ook de door Floor (1976) berekende negatieve korrelatie tussen de stabiliteitsindex en de meldingsfrequentie als een positieve geïnterpreteerd worden: een hoge stabiliteit duidt op een laag verloop en dit gaat samen met een geringe frequentie.

Kortom: bij de niet-signifikante verbanden zien we vooral negatieve tekens, bij de wél significante verbanden vooral positieve tekens.

3.2.3 Vier nederlandse en één buitenlands onderzoek nader bekeken

Als we onze aandacht in het bijzonder op het vermelde nederlandse onderzoek richten dan zien we dat de positieve relaties sterk overheersen en zich zowel bij de frequentie als het percentage voordoen.

Tabel 4: Overzicht van onderzoeken naar de relatie tussen ziekteverzuim en verloop op geaggregeerd nivo

Auteurs	Jaar	Aggregatienivo	N =	Verloop	Afwezigheid	Korrelatie	Opmerkingen
Angle & Perry	1981	bedrijf	24	1) vrijwillig 2) intentie	? ?	-.26 -.25	niet significant niet significant
Kruidenier	1981	bedrijf	246	totaal	verzuim- percentage	.22	p<.01
N.Z.I.	1980	personeels- categorie per type ziekenhuis	35	totaal	verzuim- percentage	.35	p<.05; eigen berekeningen waarbij deze categorieën met een sterk afwijkend dienstverband buiten beschouwing zijn gebleven: medische staf, leerling- verpleegsters en stagiaires groepen: r = .22 (n.s.)
Williams e.a.	1979	bedrijfstak	9	zowel uit- als intreders	arbeids- verzuim%, exkl.ongevallen, zwangerschap en stakingen	-.58	n.s.: gedurende een 22- maandsperiode met een dalend verloop
Dittrich & Carrell	1979	afdeling	20	vrijwillig	? (uren per werknemers	.53	p<.01
Zaharia & Baumeister	1979	arbeidsorganisatie	12	totaal (?)	(st-time in 5)	-.12	n.s.: rangorde-korrelatie koëfficiënt; eigen berekening
Ris	1978	bedrijf	39	totaal	1) meldings- frekwentie	.43	na partialisering voor leef- tijd, bedrijfsgrootte en scholingsniveau: .39, beiden: p<.05
					2) gemiddelde duur	-.08	na partialisering: .04, beiden: n.s.
					3) st. dev. duurverdeling	.13	n.s.; na partialisering: 26 (p<.10)

Tabel 4 (vervolg)

Auteurs	Jaar	Aggregatienivo	N =	Verloop	Afwezigheid	Korrelatie	Opmerkingen
Floor	1976	ziekenhuis	6	1) totaal	meldings- frekwentie	1) .24 .03 .34	voor 3 halfjaarlijkse perioden: n.s. rangorde- korrelatiecoëfficiënten gemiddeld over 2,5 jaar; rangorde-korrelatie- coëfficiënt; n.s.
				2) stabiliteits- index (aantal) werknemers met lang dienst- verband		2) -.60	
Kersten & Ulrich	1973	bedrijfstak	6*	vrijwillig	verzuim wegens ziekte of ongeval:		*trendanalyse over 6 achtereenvolgende jaren (1966 t/m 1971)
					1) frekwentie	-.94	p<.01 (rangorde-korrelatie- coëfficiënt)
					2) aantal dagen	.71	n.s. (rangorde-korrelatie- coëfficiënt)
Burke & Wilcox	1972	bedrijf	14	totaal	1) % op basis van uren)	-.04	n.s. (rangorde-korrelatie- coëfficiënt)
					2) idem, exkl. verzuim na 7e kalenderdag	.47	p<.05 (rangorde-korrelatie- coëfficiënt)

Tabel 5: Overzicht van het nederlands onderzoek

	Verloop definitie	Ziekteverzuim definitie	Associatie	Signifi- kantie
NZI (1980)	totaal	%	.35	.05
Kruidenier (1981)	totaal	%	.22	.01
Ris (1978)	totaal	frekw.	.43	.05
	totaal	gem.duur	- .08	n.s.
	totaal	st.dev.		
		duurverdeling	.13	n.s.
Floor (1976)	totaal	frekw.	.24 tot -.34	n.s.
	stabiliteits- index	frekw.	- .60 (positief te interpreteren)	n.s.

In het hiernavolgende zullen we deze vier onderzoeken voorafgegaan door één buitenlands (Kersten & Ulrich, 1973) iets nauwkeuriger bekijken.

Kersten & Ulrich (1973)

Dit onderzoek is vooral interessant omdat het het enige onderzoek is waarin tot een significant negatief verband geconcludeerd wordt.

Het betreft hier een longitudinale analyse van gegevens van één bedrijfstak, de zeevisserij, over de jaren 1966 tot en met 1971. Door het bijzondere karakter van deze industrie, illustreert dit onderzoek het probleem dat de generaliseerbaarheid van resultaten van onderzoek dat zich richt op specifieke beroepsgroepen in het algemeen twijfelachtig is. Ook in dit geval laat de analyse zien dat het verband tussen tijdelijke afwezigheid en verloop sterk beïnvloed wordt door situationele factoren, die soms alleen de afwezigheid, soms alleen het verloop beïnvloeden en soms beide tegelijkertijd.

De tegengestelde trendmatige ontwikkeling die door Kersten & Ulrich werd vastgesteld wordt door hen - in grote lijnen - als volgt verklaard.

Het meest opvallende aspekt waarin de zeevisserij zich van andere bedrijfstakken onderscheidt is de langdurige scheiding tussen de werknemer en zijn familie. Dat is dan ook de belangrijkste reden waarom men ontslag neemt en dit doet zich uiteraard het meest geprononceerd voor bij de gehuwden. De toename van het verloop wordt verklaard uit het feit dat deze scheiding van jaar tot jaar steeds langduriger is geworden. Bovendien, zo merken de auteurs op, zijn de levensomstandigheden op het vaste

land relatief ten opzichte van die aan boord verder verbeterd.

De daling van het ziekteverzuim wordt verklaard door de verbeteringen in de fysieke arbeidsomstandigheden die in de onderzochte periode op de schepen is gerealiseerd, en waardoor de "echte" ziekten en ongevallen zijn afgenomen. Desondanks is de aantrekkelijkheid van het werk relatief ten opzichte van de alternatieven in de andere bedrijfstakken achtergebleven. Deze relatief toenemende onaantrekkelijkheid van het werk heeft desalniettemin in de zeevisserij geen relatieve stijging van de afwezigheid veroorzaakt omdat de maatschappelijke en sociale factoren er door de bijzondere arbeidsomstandigheden een ondergeschikte rol spelen.

Misschien kan men ook zeggen dat de afwezigheidstolerantie en -gelegenheid aan boord gering zijn en dat in dit specifieke geval een gedeelte van het verloop gezien kan worden als een alternatief voor tijdelijke afwezigheid.

De nederlandse onderzoeken

Het beschikbare nederlandse materiaal omvat twee typen: onderzoek in één bedrijfstak (NZI en Floor) en onderzoek op bedrijfsnivo waarin meerdere bedrijfstakken zijn vertegenwoordigd (Ris en Kruidenier).

Het eerstgenoemde type onderzoek betreft de gegevens van ziekenhuizen, waarbij met name de analyse van Floor van belang is. Hij veronderstelt dat, zo er al een empirisch verband is, dit gering zal zijn. De belangrijkste overwegingen zijn dat zowel het ziekteverzuim als het verloop méér zijn dan afwezigheidsgedrag en dat er meer niet-gemeenschappelijke factoren zijn dan wel gemeenschappelijke. Zijn veronderstelling wordt bevestigd door de gegevens van gediplomeerde verpleegkundigen in zes ziekenhuizen (zij het dat het verband tussen de stabiliteitsindex en het ziekteverzuim vrij hoog is).

De in tabel 6 vermelde cijfers zijn ontstaan na middeling over 5 halfjaarlijkse periodes (januari 1972 tot en met juni 1974) en een bewerking van tabel 1 (Floor, 1976, pagina 48) en tabel 4 (Floor, 1976, pagina 53). Deze gegevens illustreren het positieve verband van de faktor urbanisatiegraad met zowel de verzuimfrekwentie als het verloop. De gemiddelde frekwentie is bij de 3 stadsziekenhuizen 101 en bij de streekziekenhuizen 85. Ook het verloop ligt bij de stadsziekenhuizen hoger: gemiddeld 33% tegen 25% bij de streekziekenhuizen.

Tabel 6: Ziekteverzuim en verloop bij zes ziekenhuizen (gediplomeerde verpleegsters)

Ziekenhuis	Stad			Streek		
	1	2	3	5	4	6
Verzuimfrekwentie (per 100 werknemers)	130	100	72	106	78	70
Verloop (idem)	24	36	40	24	24	26

Houdt men de faktor urbanisatiegraad echter konstant (dat wil zeggen bekijkt men het verband tussen verloop en ziekteverzuim afzonderlijk bij stads- en streekziekenhuizen) dan lijkt er sprake te zijn van een licht negatief verband tussen de beide verschijnselen: binnen beide groepen gaat een lage frekwentie samen met een hoog verloop. Een konklusie die zich overigens bij de stadsziekenhuizen wat nadrukkelijker opdringt dan bij de streekziekenhuizen.

Door het geringe aantal waarnemingen kunnen hier geen overtuigende konklusies aan worden verbonden. De reden waarom wij er hier toch aandacht aan schenken ligt in het feit dat deze gegevens nog eens laten zien dat het verband tussen ziekteverzuim en verloop doorkruist wordt door gemeenschappelijke oorzaken die soms tot een positief (schijn)verband leiden (of zoals hier, een negatief verband compenseren) en soms tot een negatief verband (zoals bij leeftijd).

Het andere ziekenhuismateriaal betreft gegevens van het Nationaal Ziekenhuisinstituut (NZI). Eigen berekeningen laten zien dat de eenvoudige korrelatiecoëfficiënt zonder korrektie voor welke doorkruisen-de variabele dan ook, een signifikant verband geeft in dezelfde orde van grootte als die welke gevonden pleegt te worden op individueel nivo.

Interessant is daarbij dat deze coëfficiënt tot een niet-signifikante waarde daalt als ook de groepen personeelsleden die geen normaal dienst verband hebben (specialisten, stagiaires en leerling-verpleegkundigen) in de berekeningen betrokken worden. Dit zal enerzijds het gevolg zijn van een andersoortige binding aan het werk (de specialisten werken meestal voor eigen rekening en verantwoording) terwijl anderzijds voor de stagiaires en leerling-verpleegkundigen geldt dat de arbeidsovereenkomst per definitie voor een beperkte periode is.

Het onderzoek van Ris (1978) heeft betrekking op de gegevens van 39 bedrijven. Deze auteur hanteert de omvang van het verloop als een indicator voor de kans op sociale binding. Via deze sociale binding kan vervolgens een relatie met het ziekteverzuim verwacht worden. Het verwachte, in dit geval indirecte, verband tussen verloop en ziekteverzuim kan voor wat betreft de verzuimfrequentie inderdaad aangetoond worden. Opmerkelijk is zijn bevinding dat dit verband zwakker wordt naarmate het gemiddeld opleidingsnivo van de produktiemedewerkers hoger is. Hij interpreteert dit als een gevolg van het feit dat bij werknemers met een hoog opleidingsnivo het verloop in geringere mate een indicator van spanning in de relatie individu-organisatie is. Enerzijds heeft dit te maken met de toenmalige vraag- en aanbodsverhouding op de arbeidsmarkt (de alternatieven voor geschoolde werknemers waren toen beperkter dan voor ongeschoolde werknemers), anderzijds is dit wellicht een illustratie van de ook door Floor signaleerde positieve gerichtheid van ontslagname en kan een sterker bewust zijn van carrièremogelijkheden bij de beter geschoolde een rol spelen.

Tenslotte zijn ook bij Kruidenier (1981a) diverse voorbeelden te vinden van factoren die de omvang van de korrelatie tussen het ziekteverzuim en het verloop beïnvloeden. Voor het totaal van de bedrijven bedroeg de korrelatiecoëfficiënt .17. Bij enkele subgroepen deden zich echter hogere korrelaties voor (tot .33):

- bij bepaalde bedrijfstakken (grafische en metaalproduktenindustrie)
- bij bedrijven met minder dan 30 personeelsleden
- bij bedrijven met een jong personeelsbestand
- en bij bedrijven zonder vakatures.

Daarnaast constateert hij dat slechts 4 van de 23 onderzochte bedrijfskenmerken als gemeenschappelijke korrelaten kunnen worden aangemerkt: bedrijfsomvang, bedrijfstak, netto toegevoegde waarde per persoon en problemen op het terrein van personeelsbeheer. Dit is in overeenstemming met Lyons (1972) die in een overzicht van de oudere onderzoeken vaststelt dat in 7 studies slechts 8 van de 69 onderzochte variabelen met zowel tijdelijke afwezigheid als verloop korreleerden.

Het onderzoek van meer recente datum dat niet in het voorgaande aan de orde is gekomen laat in grote lijnen hetzelfde beeld zien: voorzover de

aanwezigheid van gemeenschappelijke oorzaken is onderzocht worden deze in verreweg de meeste gevallen niet aangetoond. De cijfers van Robertson (1979) bevestigen het belang van de variabele bedrijfstak (bedrijfstakken met een hoge afwezigheid laten ook een hoog verloop zien), die van Miner (1977) de rol van regio (regio's met hoge afwezigheid hebben juist laag verloop), hetgeen echter in tegenspraak is met de regionale cijfers van Robertson (1979).

Kovach (1978) bevestigt de ook uit andere bronnen bekende relatie tussen enerzijds omvang van het bedrijf en anderzijds zowel tijdelijke afwezigheid als verloop (grote omvang gaat samen met relatief veel afwezigheid en een relatief laag verloop). Ook de cijfers van Miner (1977) bevestigen dit.

Floor (1976) konstateert dat het verloop nauwelijks verklaard wordt door ziekenhuiskenmerken, die echter wel met de verzuimfrekwentie bleken samen te hangen. Zacharia & Baumeister (1979) konstateren juist het tegenovergestelde.

3.2.4 Samenvatting

Paragraaf 3.2 samenvattend kan gekonstateerd worden dat uit het beschikbare buitenlandse onderzoek op groepsnivo geen relatie tussen tijdelijke afwezigheid en verloop blijkt. Evenmin kunnen aan dit materiaal overtuigende inzichten over de rol van bedrijfskenmerken worden ontleend. Voor een belangrijk deel zal dit samenhangen met de beperkingen die eigen zijn aan onderzoek op groepsnivo zoals uiteengezet in par. 3.2.1. Niettemin laat het - overigens schaarse - nederlandse onderzoek, voor wat betreft de grootheden verzuimpercentage en frequentie, vooral positieve relaties zien.

4 Samenvatting en konklusies

De aanleiding tot dit literatuuronderzoek was de behoefte om één van de elementen van de visie van de Stichting CCOZ op haar werkterrein nader te exploreren. Het betreft hier de opvatting dat ziekteverzuim slechts één van vele indicatoren is voor problemen op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn. Als één van de overige indicatoren wordt het personeelsverloop genoemd.

Een degelijke adstruktie van deze opvatting zou een grondige literatuurstudie naar de validiteit van de indikator "verloop" moeten inhouden. Op praktische gronden hebben wij echter daarvan moeten afzien. Wij hebben ons beperkt tot het zoeken van een antwoord op de vraag in hoeverre tijdelijke afwezigheid (al of niet inklusief afwezigheid wegens ziekte) op een empirisch nivo een verband laat zien met de omvang van het verloop. Of anders gezegd: in welke mate is de ene indikator een voorspeller van de andere? In het verlengde daarvan is nagegaan welke gemeenschappelijke oorzaken aan beide verschijnselen ten grondslag liggen.

Het antwoord op de eerste vraag laat zich kort samenvatten: op het nivo van het individu is er sprake van een tamelijk konsistent, maar in het algemeen slechts zwak verband. Werknemers die om welke reden dan ook het bedrijf verlaten, hebben in de voorafgaande periode een wat hoger aantal afwezige dagen dan degenen die in dienst blijven.

Op hogere aggregatienivo's zijn de onderzoeksresultaten veel minder konsistent. Voor een belangrijk deel hangt dit samen met de gebrekkige opzet en uitvoering van een groot deel van dit type onderzoek.

Het antwoord op de vraag naar de eventuele gemeenschappelijke oorzaken is minder eenduidig. Wel kan gesteld worden dat de belangrijkste auteurs het eens zijn over het feit dat in grote lijnen tijdelijke afwezigheid en verloop een gemeenschappelijke achtergrond hebben.

In dat verband wordt gerefereerd aan veelomvattende en soms vage begrippen als ontevredenheid met het werk als totaal, geringe betrokkenheid bij en zwakke binding aan het werk en/of het bedrijf. Deze auteurs zijn het echter ook eens over het feit dat de processen die aan tijdelijke af-

wezigheid en verloop ten grondslag liggen deels in belangrijke opzichten verschillen en deels onopgehelderd zijn.

In dat licht is het feit dat beide verschijnselen op individueel nivo in het algemeen toch een zwakke korrelatie laten zien opmerkelijk. De verklaring zou kunnen liggen in het feit dat in de literatuur de formele kant van de relatie weinig aandacht heeft gekregen.

In het bijzonder is de direkt-kausale relatie sterk onderbelicht gebleven. Het is immers aannemelijk dat een hoge afwezigheid in een aantal gevallen de aanleiding voor ontslag vormt terwijl ook langdurige arbeidsongeschiktheid de direkte oorzaak kan zijn van afvloeiing via WAO, overlijden of VUT. De omgekeerde relatie - ontslag kan tijdelijke afwezigheid tot gevolg hebben - is evenzeer plausibel. Door de geringe aandacht voor deze direkte relaties is het in veel gevallen niet duidelijk wat de precieze rol is van factoren die in de literatuur als gemeenschappelijke oorzaken worden gepresenteerd.

Een belangrijk punt is verder dat de generaliseerbaarheid van veel onderzoek beperkt is. Veel analyseresultaten zijn specifiek voor de onderzochte groep werknemers. Het empirisch verband tussen tijdelijke afwezigheid en verloop blijkt namelijk sterk beïnvloed te worden door situationele factoren (zoals bijvoorbeeld de verzuimtolerantie door het bedrijf en de lokale arbeidsmarkt) en door de vaak sterk verschillende definities en operationalisering van de begrippen afwezigheid en verloop. Mede daarom lijkt veel onderzoek weinig relevant te zijn voor de nederlandse situatie. Nederlands onderzoek is schaars.

De conclusies op het nederlandse begrip ziekteverzuim toespitsend, kan gesteld worden dat zowel de theorie als de empirie steun bieden aan de opvatting dat ziekteverzuim en verloop op een globaal nivo gerelateerde verschijnselen zijn. Soms, dat wil zeggen onder bepaalde omstandigheden, zullen problemen op het terrein van veiligheid, gezondheid en welzijn zich manifesteren in ziekteverzuim, soms in verloop, soms in ziekteverzuim gevolgd door verloop.

Onderzoek met als doelstelling het opsporen en bestrijden van problemen op het terrein van de arbeidsomstandigheden verkrijgt aanmerkelijk meer diepgang en relevantie als daarbij niet alleen aandacht aan het ziekteverzuim wordt geschonken maar ook aan het personeelsverloop. Als de rui-

me arbeidsmarkt de ontslagnamen voor grote groepen werknemers belemmert, zoals momenteel het geval is, zullen bovendien voor zover mogelijk ook andere indicatoren voor gezondheid en welzijn in het onderzoek betrokken moeten worden, zoals bijvoorbeeld de kwaliteit van het geleverde produkt en de betrokkenheid en produktiviteit van de werknemers.

Noten

Hoofdstuk 1:

1. De invalshoek van waaruit de CCOZ de problemen op het terrein van arbeid en gezondheid benadert is beschreven in het Aktiviteitenverslag.

Hoofdstuk 2:

1. Bijvoorbeeld "the willingness of social actors to give their energy and loyalty to social systems, the attachment of personality systems to social relations which are seen as self-expressive".
2. "Commitment behaviors are socially accepted behaviors that exceed formal and/or normative expectations relevant to the object of commitment".
3. "The process by which the goals of the organizations and those of the individual become increasingly integrated or congruent".
4. "The nature of the relationship of the member to the system as a whole".

Literatuur

- Angle, H.L. & Perry, J.L.; Organizational effectiveness; Administrative Science Qtrly, vol 26 (1981), nr. 1, 1-14.
- Beehr, T.A. & Gupta, N.; A note on the structure of employee withdrawal; Organizational Behavior and Human Performance, vol 21 (1978), nr. 1, 73-79.
- Bernardin, H.J.; The relationship of personality variables to organizational withdrawal; Personnel Psychology, vol 30 (1977), nr. 1, 17-27.
- Burke, R.J. & Wilcox, D.S.; Absenteeism and turnover among female telephone operators; Personnel Psychol., vol 25 (1972), 639-648.
- Bussel, M. van & Steensma, L.; Verloop en ziekteverzuim bij het G.V.B. Groningen; Stageverslag Arbeids- en Organisationspsychologie, Groningen, 1981.
- Dittrich, J.E. & Carrel, M.R.; Organizational equity perceptions, employee job satisfaction and departmental absence and turnover rates; Organizational Behavior and Human Performance, vol 24 (1979), nr. 1, 29-40.
- Edwards, P.K.; Attachment to work and absence behavior; Human Relations, (1979), 1065-1080.
- Floor, R.L.; Verloop en ziekteverzuim bij gediplomeerde verpleegkundigen; Z.R.P. rapport nr. 22, T.H. Eindhoven, 1976.
- Forrest, C.R. & Cummings, L.L. & Johnson, A.C.; Organizational participation, a critique and model; Ac. of Management Review, vol 2 (1977), nr. 4, 586-601.
- Gupta, N & Beehr, T.; Job stress and employee behaviors; Organizational Behavior and Human Performance, vol 23 (1979), nr. 3, 373-387.

- Gupta, N & Jenkins, G.D.; Absenteeism and turnover: is there a progression; Journ. of Management Studies, vol 19 (1982), nr. 4, 395-412.
- Hall, D.T. & Rabinowitz, S.; Caught up in work; Wharton Magazine, vol 2 (1977), nr. 1, 19-25.
- Hawk, D.L.; Absenteeism and turnover; Personnel Journal, June 1976, 293-295.
- Henderickx, E.; Ziekteverzuim als instabiliteitsgedrag, een multicausaal probleem; Tijdschrift v. Soc. Wetensch., vol 23 (1978), nr. 1, 17-41.
- Irle, M.; Lehrbuch der Sozialpsychologie; Göttingen, 1975.
- Johns, G.; Task moderators of the relationship between leadership style and subordinate responses; Academy of Management Journ., vol 21 (1978), nr. 2, 319-325.
- Jones, J.W.; A measure of staff burnout among health professionals; Paper presented at the 88th Annual Convention of the American Psychological Association, 1980.
- Kersten, E. & Ulrich, H.; Untersuchungen zur Beziehung zwischen Arbeitsfähigkeits-morbidität und Fluktuation in der Hochseefischerei; Verkehrsmed. Grenzgeb., vol 20 (1973), 335-341.
- Koskela, R.S.; Occupational mortality and morbidity in relation to selective turnover; Scand. J. Work Environmental Health, vol 8 (1982), suppl. 1, 34-39.
- Kovach, K.A.; Organization size, job satisfaction, absenteeism and turnover; Washington, 1978.
- Kruidenier, H.J.; Ziekteverzuim, verloop en bedrijfskenmerken, verslag van een analyse van de gegevens uit het Landelijk Projekt Bedrijfsvoorlichting (LPB); Stichting CCOZ, Amsterdam, 1981a.

- Kruidenier, H.J.; Ziekteverzuim 1977-1980, enkele cijfers uit het registratiesysteem van de CCOZ; Stichting CCOZ, Amsterdam, 1981b.
- Lyons, T.F.; Turnover and absenteeism: a review of relationships and shared correlates; *Personnel Psychol.*, vol 25 (1972), 271-281.
- Mikalachki, A., Effects of job design on turnover, absenteeism and health; *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol 30 (1975), nr. 3, 377-389.
- Miner, M. Green; Job absence and turnover: a new source of data; *Monthly Labor Review*, October 1977.
- Mirvis, P.H. & Lawler, E.E. III; Measuring the financial impact of employee attitudes; *Journ. of Appl. Psychol.*, vol 62 (1977), nr. 1.
- Mobley, W.H. & Griffeth, R.W. & Hand, H.H. & Meglino, B.M.; Review and conceptual analysis of the employee turnover process; *Psychological Bulletin*, vol 86 (1979), nr. 3, 493-522.
- Mowday, R.T. & Spencer, D.G.; The influence of task and personality characteristics on employee turnover and absenteeism incidents; *Academy of Management J.*, vol 24 (1981), nr. 3, 634-642.
- Mowday, R.T. & Porter, L.W. & Steers, R.M.; *Employee-Organization Linkages, the Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*; New York, 1982.
- Muchinsky, P.M. & Morrow, P.C.; A multidisciplinary model of voluntary employee turnover; *Journ. of Vocational Behavior*, vol 17 (1980), nr. 3, 263-290.
- Muchinsky, P.M.; Employee absenteeism: a review of the literature; *Journ. of Vocational Beh.*, vol 10 (1977), 316-340.
- Mueller, O. & Cole, M.; Concept wins converts at federal agency; *Monthly Labor Review*, vol 100 (1977), nr. 2, 71-74.

- Myers, D.C.; A correlational-causal analysis of the relationships between role stress and work attitudes and behavior; Dissertation Stevens Inst. of Technology, 1978.
- Neuberger, O.; Messung der Arbeitszufriedenheit; Stuttgart, 1974.
- Newman, J.E.; Predicting absenteeism and turnover: a field comparison of Fishbein's model and traditional job attitude measures; Journ. of Appl. Psychol., vol 59 (1974), nr. 5.
- Nicholson, N. & Brown, C.A. & Chadwick-Jones, J.K.; Absence from work and job satisfaction; Journ of Appl. Psychol, vol 61 (1976), nr. 6, 728-737.
- Nicholson, N. & Wall, T. & Lischeron, J.; The predictability of absence and propensity to leave from employees' job satisfaction and attitudes toward influence in decision-making; Human Relations, vol 30 (1977), nr. 6, 499-514.
- Nyman, K. & Raitasalo, R.; Work absence and some background factors in Finland; in: Absenteeism and Social Security, nr. 16, Studies and Research, ISSA, Geneva, 1980.
- N.Z.I. (Nationaal Ziekenhuisinstituut); Ziekteverzuim en personeelsverloop 1979; N.Z.I.-publikatie nr. 80.212, Utrecht, 1980.
- Olmsted, B.; Job sharing - a new way to work; Personnel Journ., vol 56 (1977), nr. 2, 78-81.
- Orpen, C.; The effects of job enrichment on employee satisfaction, motivation, involvement and performance: a field experiment; Human Relations, vol 32 (1979), nr. 3, 189-217.
- Pascale, R.T.; Personnel practices and employee attitudes: a study of Japanese - and American - managed firms in the United States; Human Relations, vol 31 (1978), nr. 7, 597-615.

- Patchen, M.; Absence and employee feelings about fair treatment; *Personnel Psych.* 13 (1960), 349-360.
- Peterson, D.J.; Flexitime in the United States: the lessons of experience; *Personnel*, vol 57 (1980), nr. 1, 21-31.
- Philipsen, H.; Afwezigheid wegens ziekte; Groningen, 1969.
- Porter, L.W. & Steers, R.M.; Organizational, work and personal factors in employee turnover and absenteeism; *Psychol. Bulletin*, vol 80 (1973), nr. 2, 151-176.
- Ris, B.G.M.; Personeelbeleid en ziekteduur; NIPG/TNO, Leiden, 1978.
- Robertson, G.; Absenteeism and labour turnover in selected Ontario industries; *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol 34 (1979), nr. 1, 86-107.
- Rosen, H. & Turner, J.; Effectiveness of two orientation approaches in hard-core unemployment, turnover and absenteeism; *Journ. of Appl. Psychol.*, vol 55 (1971), nr. 4
- Spector, P.E.; Organizational frustration: a model and review of the literature; *Personnel Psychol.*, vol 31 (1978), nr. 4, 815-829.
- Spencer, D.G. & Steers, R.M.; The influence of personal factors and perceived work experiences on employee turnover and absenteeism; *Academy of Management J.*, vol 23 (1980), nr. 3, 567-572.
- Steensma, H. Arbeidsvoldoening en arbeidsgedrag: een "feitenboek"; vakgroep Theorie en Methodologie van de Sociologie, Utrecht, 1979.
- Steers, R.M. & Rhodes, S.; A systematic approach to diagnosing employee absenteeism; *Employee Relations* 3, 2, 1981, 17-22.
- Stumpf, S.A. & Dawley, P.K.; Predicting voluntary and involuntary turnover using absenteeism and performance indices; *Academy of Management J.*, vol 24 (1981), nr. 1.

- Trebesch, K.; Fehlzeiten in Betrieb und Verwaltung; in P. Nieder (Hrsg) Fehlzeiten: Ein Unternehmer - oder ein Arbeitnehmerproblem?; Bern, 1979.
- Vroege, D.; Ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en sterfte in relatie tot het Nederlandse arbeidsproces; Tijdschrift voor Sociale Gezondheidszorg 61 (1983), nr. 24, 920-927.
- Waters, L.K. & Roach, D.; Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation; Journ. of Appl. Psychol., vol 55 (1971), 92-94.
- Waters, L.K. & Roach, D.; Job attitudes as predictors of termination and absenteeism; Journ. of Appl. Psychol., vol 57 (1973), 341-342.
- Waters, L.K. & Roach, D.; Job satisfaction, behavioral intention and absenteeism as predictors of turnover; Personnel Psychology, vol 32 (1979), nr. 2.
- Weiner, N.; Determinants and behavioral consequences of pay satisfaction: a comparison of two models; Personnel Psychology, vol 33 (1980), nr. 4, 741-757.
- Williams, A. & Livy, B. & Silverstone, R. et.al.; Factors associated with labour turnover among ancillary staff in two London hospitals; Journ. of Occ. Psychol., vol 52 (1979), nr. 1, 1-16.
- Zaharia, E.S. & Baumeister, A.A.; Technician turnover and absenteeism in public residential facilities; Am. Journ. of Mental Deficiency; vol 82 (1978), nr. 6, 580-593.
- Zaharia, E.S. & Baumeister, A.A.; Technician losses in public residential facilities; Am. Journ. of Mental Deficiency, vol 84 (1979), nr. 1, 36-39.
- Zimmermann, W.; Fehlzeiten und industrieller Konflikt; Stuttgart, 1970.

Bijlage

Overzicht van gemeenschappelijke oorzaken op individueel nivo

Porter & Steers (1973)

Porter & Steers geven een uitgebreid overzicht van het kwantitatief onderzoek naar tijdelijke afwezigheid en verloop. Hieruit kan afgeleid worden dat een aantal variabelen met zowel verloop als afwezigheid lijken te korreleren:

* Tevredenheid:

- overall job satisfaction (Waters & Roach, 1971);
- satisfaction with pay and promotion (de samenhang met tijdelijke afwezigheid uit Patchen (1960); de samenhang met verloop uit diverse andere onderzoeken);
- satisfactory peer group interactions (de samenhang met verloop uit diverse onderzoeken; de samenhang met tijdelijke afwezigheid uit Waters & Roach (1971). Uit dit laatste onderzoek blijkt echter geen verband met verloop);
- satisfaction with job content (Water & Roach, 1971).

* Taakkenmerken:

- task repetitiveness (de samenhang met verloop uit diverse onderzoeken; de samenhang met afwezigheid is ontleend aan een onderzoek waarin echter het verband met verloop niet aangetoond kan worden);
- job autonomy and responsibility (voor wat betreft verloop aangetoond in vier onderzoeken, voor wat betreft afwezigheid in twee andere).

* Persoonskenmerken:

- leeftijd (een negatief verband met verloop blijkt, met enkele uitzonderingen, uit een tiental onderzoeken; twee onderzoeken konkluderen tot een positief verband met afwezigheid, één tot geen verband. Uit de nederlandse cijfers blijkt echter in het algemeen een met de leeftijd toenemend verzuimpercentage en een afnemende frekwentie);
- extreme skores op persoonskenmerken (een positief verband met verloop blijkt uit 5 onderzoeken; één onderzoek konkludeert tot een eveneens positief verband met afwezigheid).

(bijlage)

Bij de factoren "lengte dienstverband" en "gezinsgrootte" leverde het onderzoek een onduidelijk beeld op.

Verder zij opgemerkt dat een aantal van de door Porter & Steers vermelde variabelen alleen voor verloop of voor tijdelijke afwezigheid onderzocht zijn, zodat voor deze factoren niet vastgesteld kon worden of zij al of niet als "gemeenschappelijke" oorzaken beschouwd kunnen worden.

De resultaten voor de variabelen "bedrijfsomvang" en "grootte werkgroep" zullen bij de "shared correlates" op groepsniveau aan de orde komen.

Een nauwkeurige beschouwing van de gerapporteerde onderzoeken voeren Porter en Steers tot de konklusie dat, hoewel een aantal variabelen met beide verschijnselen lijken samen te hangen, de achtergronden ervan waarschijnlijk nogal verschillend zijn.

De recente literatuur

De lijst van min of meer aangetoonde gemeenschappelijke oorzaken heeft in de afgelopen tien jaar een forse uitbreiding gekregen. De volgende variabelen zijn ontleend aan de in de bibliografie vermelde onderzoeken. Vermeld zijn de factoren die met zowel tijdelijke afwezigheid als verloop korreleerden en wel met beide op een significantie-nivo van tenminste $p < .05$. Overigens heeft deze lijst een beperkte betekenis. Deels is dat onvermijdelijk en is dat het gevolg van de ook door Porter & Steers genoemde problemen: relatief weinig onderzoek dat specifiek gericht is op het opsporen van shared correlates, veel onderzoek waarbij op methodologische gronden en op grond van de specificiteit van de onderzochte populatie vraagtekens geplaatst moeten worden, weinig replicerend en voorspellend onderzoek en dergelijke. Voor een ander deel heeft dat te maken met de beperkte hoeveelheid tijd die voor dit literatuuronderzoek beschikbaar was. Er is geen onderscheid gemaakt tussen enkelvoudige en partiële korrelatie-koëfficiënten; er is geen onderscheid gemaakt naar de omvang en kwaliteit van het onderzoek, noch naar de gebruikte definities van afwezigheid en verloop. Bovendien is geen aandacht geschonken aan mogelijk tegenstrijdige onderzoeksresultaten: aan negatieve uitkomsten is in het algemeen voorbijgegaan waardoor de lijst een positieve selectie van resultaten weergeeft.

Een bijkomende reden om de beschikbare literatuur op deze punten niet grondiger te exploreren was de overweging dat deze onderzoeken in het algemeen slechts een beperkte praktische betekenis blijken te hebben voor ons onderzoek naar de nederlandse situatie. Naast de in het algemeen teleurstellend lage korrelaties (slechts zelden hoger dan .30) blijkt met name de definiëring en operationalisering van het begrip "absenteeïsm" bij nadere beschouwing slecht te passen op het nederlandse begrip ziekteverzuim, te weten afwezigheid wegens ziekte met een beroep op de Ziektewet.

De hieronder vermelde onderzoeken zijn niet noodzakelijkerwijs dezelfde als die welke in tabel 1 werden vermeld. Daar ging het om de empirische relatie tussen tijdelijke afwezigheid en verloop, waarbij in enkele gevallen de aanwezigheid van gemeenschappelijke oorzaken niet onderzocht of aangetoond is, hieronder gaat het om min of meer aangetoonde gemeenschappelijke oorzaken waarbij niet alle gevallen de empirische relatie tussen beide vormen van gedrag is onderzocht. De lijst heeft, zoals gezegd, een indicatieve waarde.

* Tevredenheid:

- overall of specifiek met bepaalde aspecten
(Waters & Roach, 1979 en 1973;
Newman, 1974;
Nicholson, Wall & Lischeron, 1977;
Mirvis & Lawler, 1977).

* Andere houdingskenmerken (attitudes, deels satisfactie):

- 5 work experience factors (Spencer & Steers, 1980)
- attachment to work (Edwards, 1979)
- intentie tot verloop (Waters & Roach, 1979)
- involvement (Beehr & Gupta, 1978; Hall & Rabinowitz, 1977)
- intrinsic motivation (Mirvis & Lawler, 1977).

* Stress:

- 4 maten (Gupta & Beehr, 1979)
- role stress (Myers, 1978)
- staff burn out syndrome (Jones, 1980).

(bijlage)

* Taakkenmerken:

- taakverrijking (Orpen, 1979)
- perceived job scope (Mowday & Spencer, 1981).

* Diversen:

- perceived influence in decision making (Nicholson et.al., 1977)
- flexitime (Mueller & Cole, 1977; Peterson, 1980)
- job sharing (Olmsted, 1977)
- prestatieniveau (Stumpf & Dawley, 1981)
- lengte dienstverband (Stumpf & Dawley, 1981).

Enkele opmerkingen

Vergelijking van deze lijst met die welke werd samengesteld op basis van de review van Porter & Steers (beide zijn overigens niet geheel vergelijkbaar vanwege de verschillende methoden die bij de samenstelling werden gebruikt) levert een aantal vermeldenswaardige fenomenen op.

Opvallend, maar wel verklaarbaar vanuit het feit dat onderzoek naar verloop en verzuim tot heden vooral tot het domein van de organisatiepsychologie behoort, is de ruime aandacht voor subjektieve factoren. Het onderzoek heeft zich vooral gericht op het verband tussen het gedrag en de subjektieve ervaringen en de psychische toestanden van individuen.

Muchinsky (1977) wijst daarbij op de geringe aandacht voor de meer economisch getinte factoren (met name de toestand van de lokale arbeidsmarkt) maar vooral ook op de afwezigheid van aandacht voor de medische component. Het is dit laatste aspekt dat juist in het nederlandse begrip ziekteverzuim een belangrijke rol speelt. De afwezigheid van aandacht hiervoor in de buitenlandse literatuur beperkt de waarde ervan in ernstige mate.

De teleurstellende onderzoeksresultaten zijn overigens voor bijvoorbeeld Nicholson (1977) en Rhodes & Steers (1981) aanleiding geweest om zich te bezinnen op de vraag of de traditionele modellen de werkelijkheid wel in voldoende mate kunnen beschrijven. Beiden hebben, ieder met eigen accenten, voorstellen gedaan die erop neerkomen dat in het bijzonder de vaak impliciete veronderstelling van een grote individuele beslissingsruimte

nader genuanceerd wordt, en als variabele in het verklarende model geïncorporeerd wordt.

Even opvallend is de geringe aandacht voor de kenmerken van het werk. Voorzover deze in het onderzoek betrokken zijn - vaak is dat niet het geval omdat de onderzochte groep qua functie homogeen is - is men meer geïnteresseerd in de individuele reacties van de werknemers (tevredenheid, binding, stress) dan in bijvoorbeeld de belasting die het werk met zich meebrengt.

Onderzoek naar de invloed van het soort werk (bijvoorbeeld handarbeid versus hoofdarbeid) of het leidinggevend nivo ontbreekt.

Vergelijking van de door Porter & Steers behandelde literatuur en die van latere datum leert echter wel dat er op methodologisch terrein duidelijk vooruitgang is geboekt. Met name valt op dat het aantal onderzoeken op individueel nivo, in ieder geval relatief ten opzichte van dat op groepsnivo, sterk is toegenomen, terwijl ook de diepgang van de statistische verwerking is toegenomen. Hierin weerspiegelt zich ongetwijfeld de door de ontwikkeling van de techniek toegenomen mogelijkheden.

Publikaties Stichting CCOZ

best.nr. Brochurereeks

- 0015 **Rekenregels**; handleiding voor het berekenen van enkele ziekteverzuimcijfers, R. Prins en J.J.Chr. Verhulst, januari 1978, 24 blz. Prijs f 4,25
- 0040 **Humanisering van de arbeid en ziekteverzuim**; rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van buitengewoon hoogleraar in de arbeids- en organisatiepsychologie aan de Rijksuniversiteit te Leiden op 16 maart 1979, J.T. Allegro, 30 blz. Prijs f 4,-
- 0023 **Ziekteverzuimregistratie als sociaal beleidsinstrument**; enkele inhoudelijke en praktische opmerkingen, R. Prins en A.S. Velthuysen, 16 blz. (overdruk uit M & O, 33(1979), nr.3 (mei/juni)) Prijs f 4,-
- 0031 **Ziekteverzuimbeleid in de praktijk**; M. van Putten, N. Steinweg en V.Chr. Vrooland, april 1982, 128 blz. Prijs f 21,-
- 0287 **Het gebruik van ziekteverzuimregistratie in de praktijk**, J.G.J. Burger en R. Prins, mei 1984, 64 blz. Prijs f 12,50
- 0309 **Kwaliteit van arbeid en organisatie**; veranderen in de praktijk, B.G.M. Ris, V.Chr. Vrooland (red.), R.J. van Amstel, H.H.W. den Hartog, W. Masselink en C.G. Zandvliet, mei 1984, 104 blz. Prijs f 13,75
- 0317 **Arbeid en gezondheid in de jaren tachtig**; arbeid en gezondheid, de arbeidsomstandighedenwet, werkgevers, werknemers en overheid, het overleg binnen de onderneming, V.Chr. Vrooland, mei 1984, 64 blz. Prijs f 11,50

Forumreeks

- 0058 **Het ontbrekende alternatief**; een onderzoek naar de persoons- en funktiekenmerken van wao-toetreders, H.J. Kruidenier, maart 1980, 48 blz. Prijs f 9,-
- 0066 **Bedrijfsgeneeskunde**; de rol van de bedrijfsgeneeskunde en de bedrijfsgeneeskundige bij de beheersing en begeleiding van ziekteverzuim, R. Holthuis, oktober 1980, 67 blz. Prijs f 9,-
- 0074 **Verzekeringsgeneeskunde**; over de rol van de sociale verzekeringsgeneeskundige bij de beheersing en de begeleiding van de verzuimende verzekerde, R. Holthuis, oktober 1980, 55 blz. Prijs f 9,-

- 0082 **WAO en werkgelegenheid**; een discussie over een recente schatting van de 'verborgen werkloosheid' in de wao, A.C. Hunfeld e.a., oktober 1980, 67 blz. Prijs f 6,50
- 0104 **Arbeidsverzuim in internationaal perspectief**; enkele kanttekeningen bij buitenlandse verzuimcijfers, R. Prins, juni 1981, 28 blz. Prijs f 5,-
- 0112 **Ziekteverzuim en conjunctuur**; een beschouwing naar aanleiding van de daling van het ziekteverzuim, H.J. Kruidenier, augustus 1981, 28 blz. Prijs f 5,-
- 0090 **Ziekteverzuim 1977-1980**; enkele cijfers uit het registratiesysteem van de Stichting CCOZ, H.J. Kruidenier, januari 1982, 42 blz. Prijs f 8,-

Wetenschappelijke rapporten

- 0139 **Ziekteverzuim: informatie en beleid**; een evaluatie van bruikbaarheid en gebruik van een ziekteverzuimregistratiesysteem, R. Prins, december 1980, 134 blz. Prijs 19,50
- 0140 **Werk en gezondheid**; over ziekteverzuim en humanisering van de arbeid, V. Chr. Vrooland (red.), uitgeverij Samsom, Alphen aan den Rijn, april 1982, 318 blz. (ook verkrijgbaar in de boekhandel) Prijs 42,50
- 0147 **Handwijzer arbeidsomstandigheden**; een arbeidsgeneeskundig literatuuronderzoek, T. van Keimpema en R.J. Fortuin, juli 1982, 55 blz. Prijs f 10,-
- 0155 **Ongevallenregistratie en informatiegebruik**; ontwikkelingen en ervaringen met betrekking tot arbeidsongevallenstatistiek in Nederland, West-Duitsland en de USA, L. Geurts en R. Prins, september 1982, 101 blz. Prijs f 15,-
- 0198 **Internationaal vergelijkend onderzoek ziekteverzuim**; deel 1: verzekeringstechnische en arbeidsrechtelijke aspecten van het ziekteverzuim in West-Duitsland, België en Nederland, R. Prins en S. Andriessen, april 1983, 76 blz. Prijs 12,50
- 0201 **Arbeidsproductiviteit en ziekteverzuim**; een secundaire analyse in het kader van het model belasting-belastbaarheid, J.J.M. Besseling, augustus 1983, 84 blz. Prijs 13,25
- 0236 **Ziekteverzuim en werkloosheid**; een analyse op macroniveau over de periode 1965-1982, H.J. Kruidenier, oktober 1983, 52 blz. Prijs f 10,75

- 0020 **Sociaalmedische begeleiding bij ziekte- en arbeidsongeschiktheidsregelingen; een internationale verkenning**, S. Andriessen, R. Holthuis en R. Prins, november 1983, 104 blz. (uitgave van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) Prijs f 10,- (exkl. verzendkosten)
- 0252 **Het ziekteverzuim in de jaren zeventig: risicogroepen en trends**, T.P.V. Bakker en H.J. Kruidenier, februari 1984, 84 blz. Prijs f 13,25
- 0244 **Arbeid en gezondheid in de metaalproduktenindustrie**, N. Terra, M. Ziekemeijer (red.), R. Fortuin en V. Vrooland, mei 1984, 168 blz. Prijs f 13,75

Advies- en onderzoeksprojecten Werk en Gezondheid (PWG)

- 0171 **Project Werk en Gezondheid bij Sigma Coatings bv, Deelrapport 1**, W. Masselink, C.G. Zandvliet en F.J.H. van der Leeuw, maart 1982, 84 blz. Prijs f 13,75
- 0228 idem, **deelrapport 2**, januari 1983, 98 blz. Prijs f 13,75
- 0295 idem, **deelrapport 3**, april 1984, 84 blz. Prijs f 10,75
- 0180 **Project Werk en Gezondheid bij het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, deelrapport 1**, H.H.W. den Hartog en R.J. van Amstel, september 1982, 84 blz. Prijs f 13,75
- 0279 idem, **deelrapport 2**, februari 1984, 112 blz. Prijs f 15,75
- 0260 **Algemene voortgangsrapportage van de Advies- en Onderzoeksprojecten Werk en Gezondheid**, B.G.M. Ris, februari 1984, 92 blz. Prijs f 15,25

Jaarlijkse uitgaven

- 0118 **Inventarisatie 1980** Prijs f 15,-
- 0119 **Inventarisatie 1981** Prijs f 15,-
- 0120 **Inventarisatie 1982** Prijs f 15,-
- 0210 **Inventarisatie 1983; over lopend en recent afgesloten onderzoek op het terrein van werk, ziekte en gezondheid**, J. Nouws en P.G. Willemsen, september 1983, 180 blz. Prijs f 21,50
- 0211 **Kwantitatief ziekteverzuimonderzoek; literatuuroverzicht**, P.G. Willemsen, januari 1984, 25 blz. Prijs f 7,50 (ook opgenomen in Inventarisatie 1983)