

Hoe (niet) om te gaan met baanonzekerheid bij een tijdelijk contract: De rol van actief en passief copinggedrag

Judith B. Langerak
Universiteit van Amsterdam
j.b.langerak@uva.nl

Jessie Koen
TNO & Universiteit van Amsterdam
j.koen@uva.nl

Edwin A. J. van Hoof
Universiteit van Amsterdam
e.a.j.vanhooft@uva.nl

Samenvatting

Het aandeel tijdelijke contracten blijft wereldwijd in rap tempo toenemen. Uit onderzoek weten we dat de baanonzekerheid die doorgaans gepaard gaat met tijdelijke contracten, schadelijk kan zijn voor de gezondheid en werkprestaties van werknemers. In dit onderzoek gaan we op zoek naar manieren waarmee tijdelijke werknemers hun gevoelens van baanonzekerheid en de negatieve gevolgen daarvan kunnen beperken. Wij onderzoeken allereerst of de relatie tussen de inschatting van mogelijk baanverlies (cognitieve baanonzekerheid) en mentale belasting wordt gemedieerd door de zorgen over mogelijk baanverlies (affectieve baanonzekerheid). Vervolgens onderzoeken we of, en hoe, actief copinggedrag en passief copinggedrag deze indirecte relatie kunnen modereren. Uit de resultaten, gebaseerd op een vragenlijstonderzoek onder 141 tijdelijke werknemers, blijkt dat er een positieve indirecte relatie is tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting via affectieve baanonzekerheid. Daarnaast blijkt dat actief copinggedrag de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en mentale belasting dusdanig kan verzwakken, dat de indirecte relatie wegvalt. Passief copinggedrag houdt de indirecte relatie echter juist in stand. Tijdelijke werknemers kunnen dus mogelijk eigenhandig de mate van mentale belasting

die voortkomt uit affectieve baanonzekerheid, verminderen door meer actief copinggedrag en minder passief copinggedrag te vertonen.

Abstract

How (not) to cope with job insecurity as a temporary worker: The role of active and passive coping behavior

Across the world, the share of temporary employment is increasing. At the same time, we know that temporary workers experience relatively high levels of job insecurity and that job insecurity is detrimental to mental and physical health and work performance. In this study, we look for ways in which temporary workers can minimize the negative effects of job insecurity. First, we investigate the indirect relationship between perceptions of possible job loss (cognitive job insecurity) and psychological strain, via concerns about possible job loss (affective job insecurity). Next, we investigate whether, and how, active coping and passive coping can moderate this indirect relationship. The results, based on a survey study among 141 temporary workers, show that there is a positive indirect relationship between cognitive job insecurity and strain via affective job insecurity. In addition, it appears that active coping weakens the relationship between affective job insecurity and strain to such an extent that the indirect relationship disappears. Passive coping behavior however, maintains the indirect relationship. Temporary workers may therefore be able to reduce the amount of strain arising from affective job insecurity by using more active coping and less passive coping.

Keywords: temporary employment, job insecurity, coping, strain

1 Inleiding

Interviewer: “Als je moest kiezen tussen een hele leuke baan en een tijdelijk contract of een minder leuke baan maar een contract voor onbepaalde tijd, wat zou je dan kiezen?”

Tijdelijke werknemer: “Dan zou ik kiezen voor de minder leuke baan en meer [baan]zekerheid. Want dan kan ik [eindelijk] verder komen in het leven.”

– Nieuwsuur (2017)

Bovenstaand fragment uit *Nieuwsuur* geeft weer hoe sterk een tijdelijke werknemer kan verlangen naar minder baanonzekerheid. De ervaring van

baanonzekerheid komt bij tijdelijke werknemers relatief vaak voor: zo toont een meta-analyse gebaseerd op 49 studies aan dat tijdelijke werknemers meer baanonzekerheid ervaren dan vaste werknemers (Jiang et al., 2021). Baanonzekerheid wordt in de literatuur gedefinieerd als de combinatie van gedachten en zorgen die iemand heeft over het behouden van het huidige werk (Handaja & De Witte, 2007). Baanonzekerheid is subjectief (mensen in dezelfde situatie kunnen een verschillende mate van onzekerheid ervaren), onvrijwillig (bij mensen die geen zekerheid willen, is dus geen sprake van baanonzekerheid), en gaat gepaard met tal van stressgerelateerde gevolgen. Zo zijn er herhaaldelijk relaties aangetoond tussen baanonzekerheid en verminderde mentale en fysieke gezondheid en verminderde werkprestaties (voor meta-analyses, zie Cheng & Chan, 2008, Sverke et al., 2002 en Sverke et al., 2019). Ondanks de negatieve gevolgen die gepaard gaan met baanonzekerheid, blijft het aandeel tijdelijke arbeidscontracten wereldwijd toenemen (OECD, 2019), en dat maakt onderzoek naar het verminderen van baanonzekerheid en de negatieve gevolgen daarvan belangrijker dan ooit.

Voorgaand onderzoek heeft verschillende factoren aan het licht gebracht die de relatie tussen baanonzekerheid en de negatieve gevolgen ervan kunnen verzwakken (voor overzichten, zie Lee et al., 2018 en Shoss, 2017). Deze verzachtende factoren betreffen vooral relatief stabiele persoonlijkheidskenmerken (bijv. positieve affectiviteit, locus of control; König et al., 2010; Näswall et al., 2005) en organisatorische en institutionele factoren (bijv. organisatiecommunicatie, werkloosheidsuitkeringen; Chung & Mau, 2014; Jiang & Probst, 2014). Deze factoren liggen buiten de controle van werknemers en bieden daardoor weinig aanknopingspunten voor werknemers om eigenhandig de ervaring van baanonzekerheid en bijbehorende gevolgen te verminderen. Het is daarom van belang om factoren te onderzoeken waarmee werknemers zelf hun beleving van baanonzekerheid kunnen veranderen. In deze studie onderzoeken we hoe tijdelijke werknemers hun baanonzekerheid en eventuele stressgerelateerde gevolgen kunnen verminderen: welk gedrag helpt hen, en welk gedrag kunnen zij het beste vermijden? Voortbouwend op de *Appraisal Theory* (Folkman, 1984) en empirische bevindingen over copinggedrag (Bandler et al., 2000; Kato, 2015; Kraaij & Garnefski, 2019) maken we in dit onderzoek onderscheid tussen actief en passief copinggedrag. Actief copinggedrag verwijst naar gedragingen die worden uitgevoerd met aandacht voor de situatie (bijv. sociale steun zoeken en actief aanpakken), en passief copinggedrag verwijst naar gedragingen die bedoeld zijn om zich te distantiëren van de situatie (bijv. terugtrekken en negeren).

In deze studie onderzoeken we zowel cognitieve baanonzekerheid (d.w.z. de inschatting van de kans op baanverlies) als affectieve baanonzekerheid (d.w.z. de gevoelens en emoties over dat mogelijk baanverlies; Bohets & De Witte, 2006) om het volledige proces van baanonzekerheid in kaart te kunnen brengen. Omdat eerder onderzoek over het algemeen geen losse metingen voor deze twee typen onzekerheid heeft gebruikt, is het tot nu toe onduidelijk waar in het proces copinggedrag een rol speelt: is dat om de mentale belasting die voortkomt uit baanonzekerheid te verminderen, of is dat om (affectieve) baanonzekerheid zelf te verminderen? Mogelijk zijn verschillende gedragingen nuttig voor verschillende doeleinden. Zo is het denkbaar dat 'actief aanpakken', oftewel actie ondernemen om met de situatie om te gaan, het beste werkt om zorgen over baanverlies te verminderen. Sociale steun zoeken zou daarentegen het beste kunnen werken om de stress te verminderen die voortkomt uit de zorgen over baanverlies. Door de modererende rol van coping op beide plekken in het proces te toetsen, zal dit onderzoek uitwijzen hoe copinggedrag tot minder mentale belasting kan leiden (zie Figuur 1 en 2).

Kortom, door de rol van actief en passief copinggedrag te onderzoeken in het baanonzekerheidsproces, leggen we met dit onderzoek bloot wat tijdelijke werknemers het beste wel en niet kunnen doen en waarom. Met deze kennis kunnen tijdelijke werknemers worden geadviseerd over hoe zij kunnen omgaan met baanonzekerheid en kunnen trainingen worden ontwikkeld die hen daarbij ondersteunen. Het gaat hierbij niet zozeer over welk gedrag in het algemeen voordelig is bij ervaren onzekerheid, maar met name over welk gedrag voordelig is bij het beoogde doel: het voorkomen van de zorgen die voortkomen uit baanonzekerheid, of het voorkomen van stressgerelateerde gevolgen. Als blijkt dat copinggedrag kan helpen om zorgen over baanonzekerheid te voorkomen, benadrukt dit het belang van tijdig optreden en potentiële preventieve maatregelen. Maar ook als blijkt dat copinggedrag met name effectief is om mentale belasting te voorkomen, is dit van groot belang om werknemers in hun kracht te kunnen zetten om de beleving van baanonzekerheid te verbeteren. De bevindingen van dit onderzoek bieden dus richting aan werkgevers en overheidsorganisaties wat betreft de inhoud van voorlichting en ondersteuning om baanonzekerheid en mentale belasting tot een minimum te beperken.

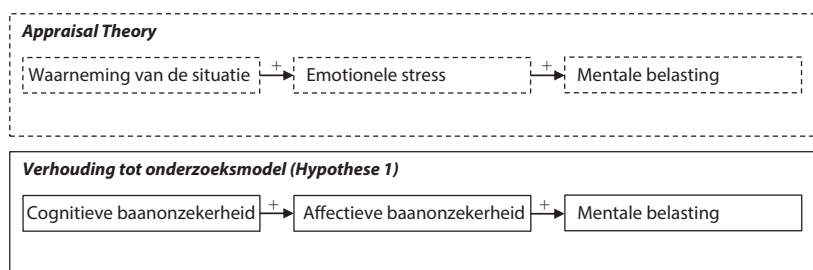
1.1 Baanonzekerheid gezien vanuit de Appraisal Theory

Ons onderzoeksmodel is gebaseerd op de *Appraisal Theory* (zie Figuur 1). Het uitgangspunt van de *Appraisal Theory* is dat mensen voortdurend evalueren hoe de situatie waarin zij zich bevinden overeenkomt met

persoonlijke doelen, waarden en overtuigingen (Folkman, 1984). Als een situatie het behalen van doelen in de weg lijkt te zitten en er weinig controle wordt ervaren over de situatie, zal dit volgens de theorie als dreigend worden ervaren (*threat appraisal*). Deze ervaren dreiging veroorzaakt vervolgens emotionele stress (Folkman, 2013). Emotionele stress is een combinatie van negatief affect (zoals angst) en fysiologische reacties die samenhangen met het stress-responsstelsel (Mendelson, 2013). In het geval van baanonzekerheid kunnen veel persoonlijke doelen, waarden en overtuigingen bedreigd worden. Zo toonden Styne et al. (2015) aan dat baanonzekerheid het vervullen van de basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie van werknemers belemmert. Daarnaast maakt onzekerheid situaties moeilijk controleerbaar. Wij veronderstellen daarom dat de doel-belemmerende en oncontroleerbare aard van baanonzekerheid meestal leidt tot ervaren dreiging (*threat appraisal*) en, daaruit voortkomend, emotionele stress.

Hoewel er vaak gesproken wordt over baanonzekerheid in het algemeen, bestaat onzekerheid – zoals eerder beschreven – uit cognitieve en affectieve componenten. Cognitieve baanonzekerheid verwijst naar de inschatting dat het behouden van het huidige werk onzeker is (Huang et al., 2010) en wordt vaak gemeten in termen van waarschijnlijkheid (bijv. “De kans bestaat dat ik binnenkort mijn baan verlies”; Vander Elst et al., 2014). Affectieve baanonzekerheid draait om de zorgen die voortkomen uit deze inschatting (Jiang & Lavaysse, 2018) en wordt gemeten in termen van ervaren emotie (bijv. “Ik ben bang dat ik mijn baan kan verliezen”; Huang et al., 2012). Door deze kennis naast de *Appraisal Theory* te leggen kan affectieve baanonzekerheid worden beschouwd als een context-specifieke manifestatie van emotionele stress.

Volgens de *Appraisal Theory* veroorzaakt emotionele stress vervolgens mentale belasting (*strain*). Uit onderzoek blijkt inderdaad dat emotionele stress gerelateerd is aan vele ongewenste stressgerelateerde gevolgen. Zo blijkt dat langdurige emotionele stress kan leiden tot mentale en fysieke stoornissen (Quick et al., 1997). Thoresen et al. (2003) tonen met hun meta-analyses aan dat ook het ervaren van negatief affect gedurende één week of minder samenhangt met stressgerelateerde gevolgen in de vorm van verminderde werktevredenheid en persoonlijke voldoening, en met verhoogde emotionele uitputting, depersonalisatie en ontslagintenties. In de context van baanonzekerheid is er soortgelijk bewijs dat baanonzekerheid – als veroorzaker van emotionele stress – samenhangt met stressgerelateerde gevolgen zoals verminderde werktevredenheid, levenstevredenheid en algemene en psychische gezondheid (Cheng & Chan, 2008; De Witte, 1999;



Figuur 1 De *Appraisal Theory* toegepast op het baanonzekerheidsproces

Jiang & Lavaysse, 2018). Longitudinale studies ondersteunen het idee dat baanonzekerheid resulteert in stressgerelateerde gevolgen en dat de relatie niet andersom is (De Witte et al., 2016; Hellgren & Sverke, 2003; Mauno & Kinnunen, 1999). Het ervaren van emotionele stress gaat dus gepaard met meer mentale belasting, wat zich zowel mentaal als fysiek negatief kan uiten.

Al met al resulteert het toepassen van de *Appraisal Theory* in een model dat cognitieve baanonzekerheid linkt aan mentale belasting via affectieve baanonzekerheid (zie Figuur 1). De meta-analyse van Jiang en Lavaysse (2018) bevestigt dat affectieve baanonzekerheid de relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en negatieve gevolgen (zoals minder werktevredenheid, betrokkenheid en lichamelijk welzijn) kan mediëren. In het huidige onderzoek richten wij ons specifiek op één uitkomst: mentale belasting. Uitgaande van de *Appraisal Theory* verwachten wij dat affectieve baanonzekerheid de relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting volledig medieert. Indien cognitieve baanonzekerheid geen emotionele stress veroorzaakt, is er immers geen aanleiding voor een toename van mentale belasting.

Hypothese 1: Cognitieve baanonzekerheid is positief gerelateerd aan mentale belasting via affectieve baanonzekerheid (zie Figuur 1).

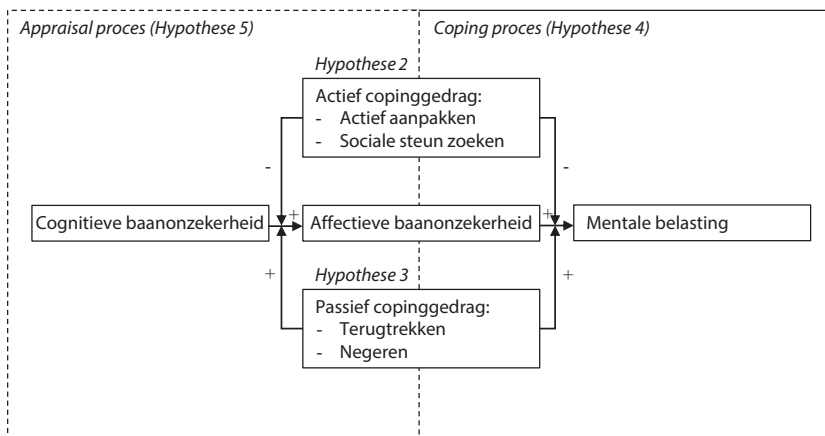
1.2 Omgaan met baanonzekerheid

Het huidige onderzoek richt zich op de vraag hoe de relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting via affectieve baanonzekerheid door werknemers zelf kan worden beïnvloed. De *Appraisal Theory* stelt dat de mate van ervaren mentale belasting van eenzelfde situatie onderling kan verschillen, en dat deze onderlinge verschillen deels worden verklaard doordat mensen verschillend omgaan met situaties: niet iedereen vertoont hetzelfde copinggedrag. Copinggedrag verwijst naar alle inspanning om de situatie, emotionele stress, en daaruit voortvloeiende mentale belasting te

beïnvloeden (Folkman, 2013). Sommige vormen van coping zijn, over het algemeen genomen, effectiever in het verminderen van emotionele stress en mentale belasting dan andere (Kato, 2015). Zo is het spuien van emoties (*venting*) gerelateerd aan meer angst, stress en lichamelijke symptomen, terwijl het herinterpreteren van de situatie (*reappraisal*) gerelateerd is aan minder angst, stress en lichamelijke symptomen. Maar voor de effectiviteit van coping is het ook van belang dat het type copinggedrag past bij de specifieke situatie (Folkman, 1984). De vraag is echter wat een passende coping reactie kan zijn in de context van baanonzekerheid.

In lijn met eerder onderzoek naar de effectiviteit van copinggedrag maken wij onderscheid tussen actief en passief copinggedrag (Bandler et al., 2000; Kato, 2015; Kraaij & Garnefski, 2019). Actief copinggedrag impliceert aandacht voor de omgeving (bijv. *fight or flight*) en wordt beschouwd als een passende reactie op situaties waaruit 'ontsnapt' kan worden. Passief copinggedrag impliceert loskoppeling van de omgeving (bijv. *freeze*) en wordt beschouwd als een passende reactie wanneer een situatie onontkoombaar is of wanneer herstel nodig is nadat een dreigende situatie voorbij is. Wij stellen dat de ervaring van baanonzekerheid meestal voortkomt uit een situatie waaraan men kan ontsnappen: de meeste werknemers hebben de mogelijkheid om een nieuw contract te vinden, nieuwe kansen te zoeken, hulp in te schakelen, enzovoort. Zo blijkt uit onderzoek dat werknemers meer geneigd zijn om werkzoekgedrag te vertonen wanneer zij meer baanonzekerheid ervaren (Jiang & Lavaysse, 2018). Ervan uitgaande dat aan een onzekere werksituatie kan worden ontkomen, stellen wij hier dat actief copinggedrag een passende reactie is en dus effectief is in het verminderen van emotionele stress en mentale belasting in de context van baanonzekerheid.

We zullen bovenstaande verwachting toetsen door twee actieve copinggedragingen te onderzoeken die in het algemeen effectief zijn gebleken (Kato, 2015): actief aanpakken (*actively approaching*; d.w.z. actie ondernemen om met de situatie om te gaan) en sociale steun zoeken (*seeking social support*; d.w.z. actief emoties delen en steun en advies vragen aan anderen). Actief aanpakken kan bijvoorbeeld door op zoek te gaan naar baanmogelijkheden binnen en buiten de organisatie, nieuwe vaardigheden te verwerven, of in gesprek te gaan over een contractverlenging. Sociale steun kan zowel oplossingsgericht als emotiegericht zijn en van diverse mensen komen, zoals vrienden, familie en collega's. We verwachten dat deze gedragingen de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting zullen modereren, dusdanig dat de positieve relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting via affectieve baanonzekerheid zwakker zal zijn wanneer een tijdelijke werknemer meer actief copinggedrag gebruikt.



Figuur 2 Het volledige onderzoeksmodel

Hypothese 2: De indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting via affectieve baanonzekerheid wordt gemodereerd door de actieve copinggedragingen (a) actief aanpakken en (b) sociale steun zoeken. De indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting is zwakker wanneer een tijdelijke werknemer meer actief copinggedrag gebruikt (zie Figuur 2, boven).

Hoewel wij baanonzekerheid benaderen als een ervaring die voortkomt uit een ontsnapbare situatie, is het waarschijnlijk dat niet iedereen die kampt met baanonzekerheid er ook zo in staat: onzekere werksituaties kunnen wel degelijk onontkoombaar voelen. Onderzoek toont immers aan dat baanonzekerheid gerelateerd is aan minder waargenomen controle over het werklevens (Bordia et al., 2004). Werknemers met baanonzekerheid die denken niet aan de situatie te kunnen ontsnappen, zijn waarschijnlijk weinig gemotiveerd om actieve copinggedragingen te gebruiken (Shoss, 2018). In plaats daarvan, ondanks de theoretisch veronderstelde ineffectiviteit ervan, kunnen mensen geneigd zijn om te reageren met passief copinggedrag. Dit leidt tot de vraag: wat betekent het toepassen van passief copinggedrag voor het baanonzekerheidsproces? Betekent deze vorm van coping dat de indirecte positieve relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting onveranderd blijft, of kan passief copinggedrag ook schadelijk zijn door deze relatie te versterken? Wij verwachten dit laatste omdat passief copinggedrag, door het loskoppelen van de omgeving, ertoe kan leiden dat een situatie eenvoudiger een ongewenste richting op ontwikkelt. We toetsen deze verwachting door twee veelvoorkomende passieve copinggedragingen te onderzoeken (Kraaij & Garnefski, 2019): terugtrekken (*withdrawal*; d.w.z. zich terugtrekken uit situaties en sociale contacten) en negeren (*ignoring*;

d.w.z. doen alsof er niets aan de hand is). Zich terugtrekken kan bijvoorbeeld inhouden dat iemand niet meer deelneemt aan borrels of bedrijfsuitjes uit angst later toch niet meer bij de groep te horen. Bij negeren gaan mensen verder met hun activiteiten zoals ze altijd al deden, omdat ze het probleem niet onder ogen willen zien.

Hypothese 3: De indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting via affectieve baanonzekerheid, wordt gemodereerd door de passieve copinggedragingen (a) terugtrekken en (b) negeren. De indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting is sterker wanneer een tijdelijke werknemer meer passief copinggedrag gebruikt (zie Figuur 2, onder).

In het voorgaande hebben we verwachtingen geformuleerd over copinggedragingen die mogelijk de relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting via affectieve baanonzekerheid kunnen modereren. Daarbij hebben we echter nog niet besproken waar deze moderatie in het baanonzekerheidsproces plaatsvindt. Uitgaande van de *Appraisal Theory* zijn er twee plekken in het baanonzekerheidsproces waar copinggedrag van invloed kan zijn. Ten eerste kan copinggedrag de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en mentale belasting verzwakken. De *Appraisal Theory* stelt immers dat copinggedrag plaatsvindt nadat een situatie als bedreigend is bestempeld (*threat appraisal*) en er emotionele stress (hier: affectieve baanonzekerheid) is ontstaan (Folkman, 2013). Dit zou betekenen dat copinggedrag kan helpen (bij actieve coping) of hinderen (bij passieve coping) om de mentale belasting te verminderen die voortkomt uit het zich zorgen maken om mogelijk werkverlies.

Hypothese 4: De modererende rol van (a) actief en (b) passief copinggedrag in de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting komt voort uit een interactie-effect met affectieve baanonzekerheid. Oftewel: coping modereert de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en mentale belasting (zie Figuur 2, rechts).

Ten tweede kan coping mogelijk helpen (bij actieve coping) of hinderen (bij passieve coping) om de zorgen die voortkomen uit cognitieve baanonzekerheid, te verminderen. Zoals eerder is omschreven, leidt een situatie die persoonlijke doelen dwarszit en als oncontroleerbaar wordt ervaren, doorgaans tot een *threat appraisal*. Dit creëert emotionele stress, wat in ons onderzoek geconceptualiseerd is als affectieve baanonzekerheid. Echter, theoretisch

gezien kan deze *threat appraisal* worden vermeden door de ervaren controle over de situatie te vergroten. Daarnaast “kunnen veranderingen in ervaren controle tot stand komen als gevolg van nieuwe informatie uit de omgeving en/of als gevolg van coping inspanningen” (Folkman, 1984, p. 843). Dit idee wordt bevestigd door eerder onderzoek; zo kan het inzetten van (pro-) actief gedrag, zoals het opzoeken van nieuwe kansen en het opbouwen van sociale netwerken, de hoeveelheid controle die werknemers ervaren over een onzekere werksituatie, vergroten (Koen & Parker, 2018). Mogelijk kunnen de actieve copinggedragingen actief aanpakken en sociale steun zoeken op een vergelijkbare wijze de hoeveelheid ervaren controle van werknemers vergroten. Passief copinggedrag daarentegen vermindert mogelijk de waargenomen controle doordat het situaties kan laten verslechteren. Dit zou betekenen dat copinggedrag kan helpen (bij actieve coping) of hinderen (bij passieve coping) om de hoeveelheid zorgen te verminderen die voortkomen uit cognitieve baanonzekerheid.

Hypothese 5: De modererende rol van (a) actief en (b) passief copinggedrag in de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting komt voort uit een interactie-effect met cognitieve baanonzekerheid. Oftewel: coping modereert de relatie tussen cognitieve en affectieve baanonzekerheid (zie Figuur 2, links).

2 Methoden

2.1 Deelnemers en procedure

Wij hebben een vragenlijstonderzoek uitgevoerd onder werkenden met een tijdelijke arbeidsovereenkomst, die minimaal 20 uur per week werkten en minstens drie jaar werkervaring hadden. Door deze inclusiecriteria geven de resultaten de ervaringen weer van tijdelijke werknemers die verder in hun carrière zijn (terwijl bijvoorbeeld freelancers en beginnende werknemers op weg naar een vast contract bij hetzelfde bedrijf werden uitgesloten) en is de invloed van mogelijke confounding factors (bijv. de impact van veel kleine banen tegelijkertijd hebben) beperkt. Het onderzoek is goedgekeurd door de ethische commissie van de Universiteit van Amsterdam. Alle deelnemers hebben toestemming voor deelname gegeven via een informed consent, waarbij ze zijn geïnformeerd over het doel en de inhoud van het onderzoek, en waarbij werd gegarandeerd dat de gegevens vertrouwelijk en anoniem worden behandeld.

In juni 2018 zijn deelnemers benaderd door bachelor- en masterstudenten om een online Qualtrics-vragenlijst in te vullen. In totaal begonnen 262 deelnemers aan de online vragenlijst. Hiervan voldeden 104 deelnemers niet aan de inclusiecriteria en hadden 17 deelnemers de survey niet afgemaakt. De uiteindelijke steekproef bestond uit 141 deelnemers (responspercentage: 54.0%). De gemiddelde leeftijd was 29.1 ($SD = 8.2$) en 94 deelnemers (66.7%) waren vrouw. Wat betreft hoogst afgeronde opleiding hadden 18 deelnemers (12.8%) de middelbare school, 21 (14.9%) beroepsonderwijs, 65 een bacheloropleiding (46.1%) en 37 een masteropleiding (26.2%) afgerond. De deelnemers hadden gemiddeld 8.5 ($SD = 7.4$) jaar werkervaring, en 14.5 maanden ($SD = 14.9$) werkervaring bij hun huidige werkgever. De gemiddelde resterende contractduur was 6.0 maanden ($SD = 4.9$). Er werkten 64 (45.7%) deelnemers in de publieke sector, 52 (37.1%) in de private sector en 24 (17.1%) in de semipublieke sector.

2.2 Meetinstrumenten

Tenzij anders vermeld, zijn voor de metingen 5-puntsschalen gebruikt, variërend van 1 (*sterk mee oneens*) tot 5 (*sterk mee eens*). De Cronbach's alfa's staan op de diagonaal van Tabel 1.

Cognitieve baanonzekerheid

Cognitieve baanonzekerheid is gemeten met drie items uit de Nederlandse versie van de Job Insecurity Scale (Vander Elst et al., 2014). Een voorbeelditem is: "Ik denk dat ik mijn baan zal verliezen in de nabije toekomst". De oorspronkelijke Job Insecurity Scale bestaat uit vier items. We hebben het item "Ik voel me onzeker over de toekomst van mijn baan" uitgesloten, omdat dit item voldoet aan de definitie van affectieve baanonzekerheid in plaats van de definitie van cognitieve baanonzekerheid.

Affectieve baanonzekerheid

Affectieve baanonzekerheid is gemeten met een 10-itemschaal ontwikkeld door Huang et al. (2012). Een voorbeelditem is: "Ik slaap slechter doordat ik mij zorgen maak om mijn toekomst bij deze organisatie" (zie Bijlage 1 voor de hele schaal). We hebben een translation-back-translation procedure gebruikt voor de vertaling van de originele Engelse schaal naar het Nederlands.

Mentale belasting

Mentale belasting (*strain*) werd gemeten met een Nederlandse vertaling van de General Health Questionnaire (Koeter & Ormel, 1991). De schaal bestond uit 12 items waarbij deelnemers konden aangeven hoe zij zich de

afgelopen maand hadden gevoeld. Een voorbeelditem is: “Heeft u plezier kunnen beleven aan uw gewone/dagelijkse bezigheden?” (1 = *helemaal niet*, 4 = *veel meer dan gewoonlijk*).

Copinggedrag

Copinggedrag is gemeten met de Nederlandse versie van de Behavioral Emotion Regulation Questionnaire (BERQ, Kraaij & Garnefski, 2019). Een inleidende tekst vroeg deelnemers na te denken over wat ze zouden doen in het geval van baanonzekerheid. Actief copinggedrag werd gemeten met vier items over actief aanpakken (“Ik probeer er iets aan te doen”) en vier items over sociale steun zoeken (“Ik vraag iemand om advies”). Passief copinggedrag werd gemeten met vier items over terugtrekken (“Ik sluit me af voor anderen”), en vier items over negeren (“Ik gedraag me alsof er niets aan de hand is”). Deelnemers antwoordden op een 5-puntsschaal variërend van 1 (*(bijna) nooit*) tot 5 (*(bijna) altijd*). We hebben de factorstructuur van de subschalen van de BERQ geëvalueerd met Mplus versie 7.31 (Muthén & Muthén, 1998-2017). De resultaten ondersteunden de 4-dimensionale structuur van de BERQ: een 4-factorenmodel van copinggedragingen leverde een acceptabele fit op (Hu & Bentler, 1999), $\chi^2/df = 2.15$, $p = .00$, TLI = .88; CFI = .90, RMSEA = .09, en paste significant beter bij de data dan een 1-factormodel, $\Delta\chi^2(6) = 609.95$, $p = .00$, $\Delta CFI = .55$.

Demografische gegevens en controlevariabelen

We hebben de volgende demografische gegevens gemeten: leeftijd, geslacht, werkervaring, werkervaring bij huidige werkgever, opleidingsniveau en resterende contractduur. We namen de resterende contractduur op in de vragenlijst als mogelijke controlevariabele omdat werknemers meer onzekerheid kunnen ervaren wanneer zij een contract hebben dat bijna afloopt (Koen & Parker, 2018). We namen ook leeftijd, werkervaring bij huidige werkgever en neuroticisme op in de vragenlijst omdat deze van invloed kunnen zijn op de relatie tussen baanonzekerheid en mentale belasting (Cheng & Chan, 2008; Iliescu et al., 2017). Neuroticisme hebben we gemeten met vier items van de Nederlandse versie van de mini-IPIP (Blanken et al., 2018). Een voorbeelditem is: “Ik heb regelmatig stemmingswisselingen”.

3 Resultaten

Tabel 1 geeft de gemiddelden, standaardafwijkingen en correlaties tussen alle variabelen weer. De hypothesen zijn getoetst met PROCESS versie 3.3

Tabel 1 Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. Leertijd	29.09	8.21	-												
2. Geslacht ¹	1.67	0.47	.01	-											
3. Dienstverband ²	14.50	14.89	-.04	-.06	-										
4. Opleiding ³	4.86	0.95	.22*	.13	-.23**	-									
5. Resterende contractduur ²	6.05	4.86	.17	.04	-.19*	.22**	-								
6. Neuroticisme	2.40	0.76	-.10	.15	.08	-.00	-.03	(.76)							
7. Cognitieve baanonzekerheid	2.55	1.15	.15	.10	.14	.05	-.10	.34**	(.86)						
8. Affectieve baanonzekerheid	2.13	0.99	.13	.34**	.13	-.02	-.01	.37**	.64**	(.95)					
9. Mentale belasting ⁴	2.18	0.46	-.09	.18*	.22**	-.04	.03	.59**	.48**	.47**	(.83)				
10. Actief aanpakken	3.54	0.88	.13	.07	.02	.19*	.01	-.20	-.04	.16	-.31**	(.84)			
11. Sociale steun zoeken	3.05	0.91	-.05	.26**	.06	.11	-.02	.02	.11	.14	-.06	.51**	(.81)		
12. Terugtrekken	1.74	0.74	.00	.15	.07	-.09	.07	.44**	.29**	.46**	.49**	-.12	.03	(.86)	
13. Negeren	2.28	0.90	-.05	.05	.04	-.11	.00	.13	-.03	.04	.08	-.14	-.20*	.41**	(.84)

NB. ** $p < .01$ * $p < .05$ (tweezijdig). $N = 141$. Cronbach's alpha's zijn weergegeven tussen haakjes op de diagonaal.

¹ 1 = man, 2 = vrouw. ² In maanden. ³ Categorieën zijn 1 = geen opleiding, 2 = basisschool, 3 = middelbare school, 4 = beroepsonderwijs, 5 = bachelor, 6 = master.

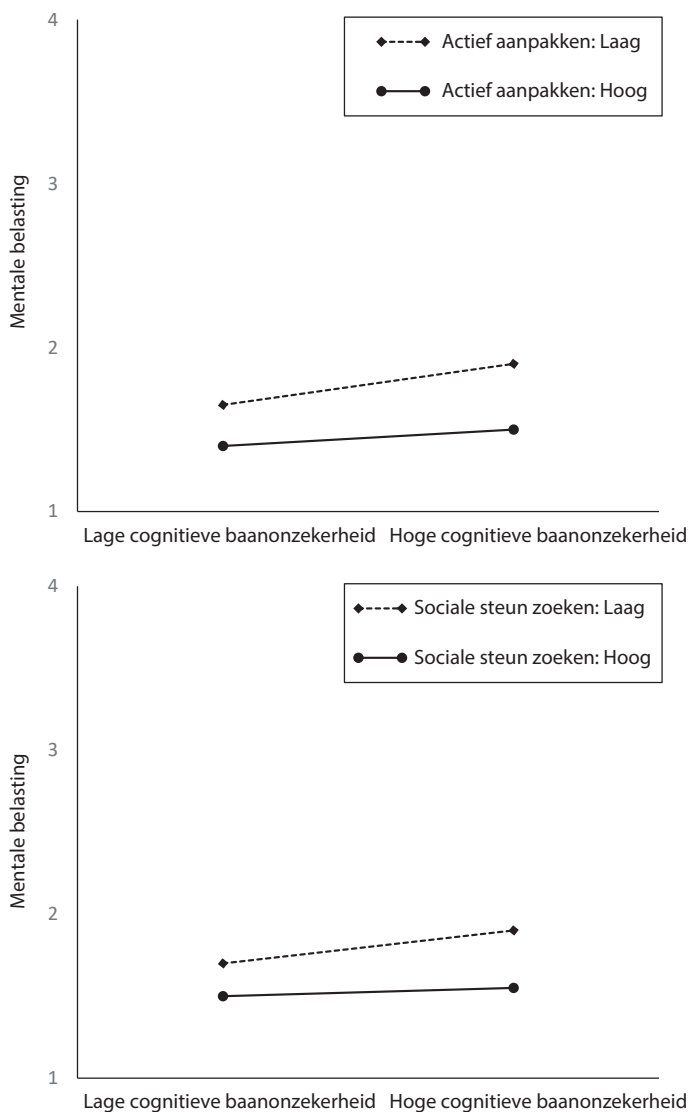
⁴ Mentale belasting is gemeten op een 4-punts schaal.

(Hayes, 2017) in SPSS. Specifiek zijn Model 4 (voor het mediatie effect van Hypothese 1) en Model 58 (voor de gemodereerde mediatie-effecten van Hypothesen 2-5) gebruikt. Uit twee hiërarchische lineaire regressieanalyses bleek dat van de meegenomen controlevariabelen alleen neuroticisme een significant verband had met affectieve baanonzekerheid of mentale belasting. De analyses zijn daarom uitgevoerd terwijl gecontroleerd werd voor neuroticisme.

Hypothese 1 luidde dat cognitieve baanonzekerheid positief gerelateerd zou zijn aan mentale belasting via affectieve baanonzekerheid. De resultaten ondersteunden dit indirecte verband ($b = .07$, $SE = .03$, 90% CI [.03, .13]). Cognitieve baanonzekerheid hing positief samen met affectieve baanonzekerheid ($b = .50$, $SE = .06$, 95% CI [.38, .61]) en affectieve baanonzekerheid hing positief samen met mentale belasting ($b = .13$, $SE = .04$, 90% CI [.06, .20]). De resultaten wezen ook op de aanwezigheid van een direct verband tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting, $b = .12$, $SE = .04$, 95% CI [.04, .19]. Er is dus sprake van gedeeltelijke, en geen volledige, mediatie.

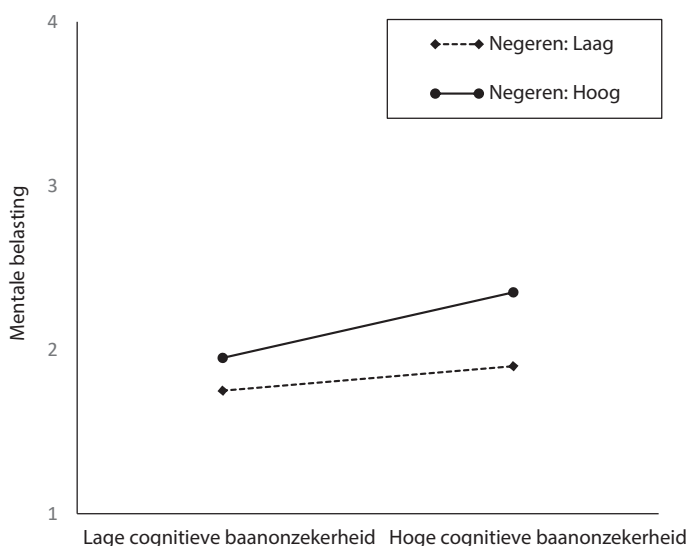
Hypothese 2a luidde dat de positieve relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting zwakker zou zijn wanneer een tijdelijke werknemer meer bezig is met het actief aanpakken van de situatie. In lijn met deze verwachting toonden de resultaten dat actief aanpakken de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting inderdaad modereert (zie Figuur 3, boven). Specifiek toonden de resultaten alleen een positieve indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij een lage score op actief aanpakken (d.w.z. 1 *SD* onder het gemiddelde; $b = .06$, $SE = .03$, 95% CI [.005, .12]), maar niet bij een gemiddelde ($b = .02$, $SE = .02$, 95% CI [-.02, .07]) of hoge score (d.w.z. 1 *SD* boven het gemiddelde; $b = -.01$, $SE = .03$, 95% CI [-.06, .04]). Dat wil zeggen: er is niet langer sprake van een positieve indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij werknemers die gemiddeld tot veel bezig zijn met de situatie actief aanpakken.

Hypothese 2b luidde dat de positieve relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting zwakker zou zijn wanneer een tijdelijke werknemer meer bezig is met sociale steun zoeken. In lijn met deze verwachting toonden de resultaten dat het zoeken naar sociale steun de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting modereert (zie Figuur 3, onder). Specifiek toonden de resultaten alleen een positieve indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij een lage score op sociale steun zoeken (d.w.z. 1 *SD* onder het gemiddelde; $b = .05$, $SE = .03$, 95% CI [.01, .13]), maar niet bij een gemiddelde ($b = .04$, $SE = .02$, 95% CI [-.00, .09]) of hoge score (d.w.z. 1 *SD* boven het gemiddelde; b



Figuur 3 De indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij hoge en lage actieve coping (d.w.z., actief aanpakken en sociale steun zoeken)

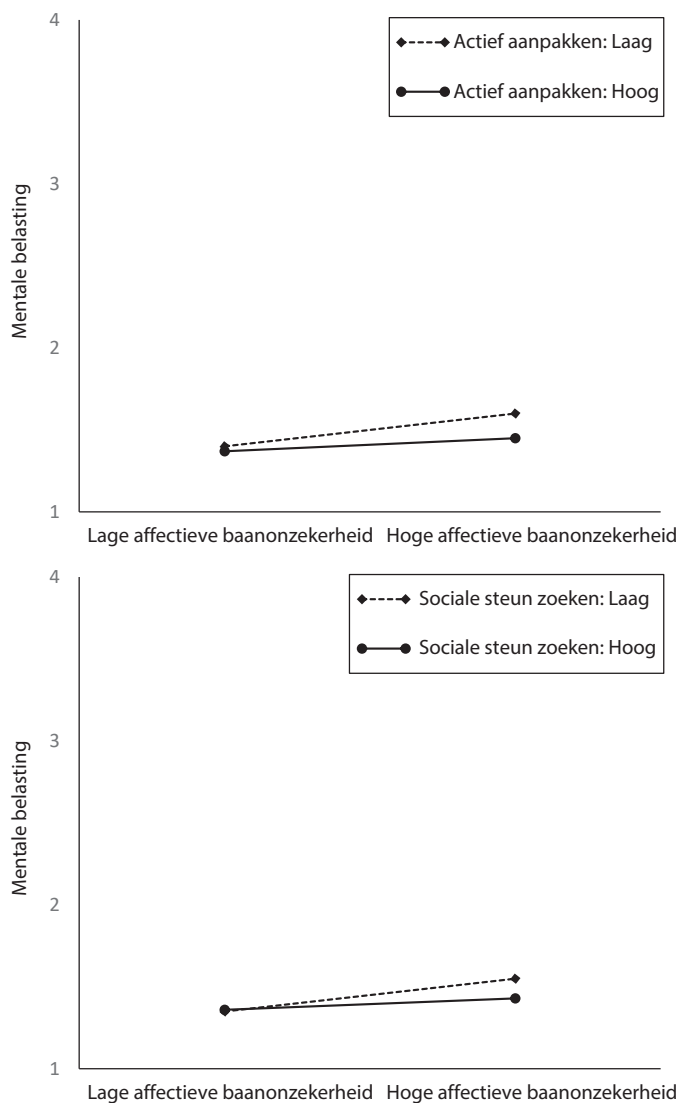
= $-.01$, $SE = .03$, 95% CI $[-.04, .07]$). Hieruit blijkt dus: er is niet langer sprake van een positieve indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij werknemers die gemiddeld tot veel bezig zijn met sociale steun zoeken. De resultaten van Hypothese 2a en 2b ondersteunen de gedachte dat actief copinggedrag een passende reactie is en effectief is in de context van baanonzekerheid.



Figuur 4 De indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij hoge en lage passieve coping (negeren)

Hypothese 3a luidde dat de positieve relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting sterker zou zijn wanneer een tijdelijke werknemer zich meer terugtrekt. De resultaten toonden echter geen indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting met terugtrekken als moderator in het onderzoeksmodel. De afwezigheid van een indirect effect kwam voort uit de afwezigheid van een significant verband tussen affectieve baanonzekerheid en mentale belasting ($b = .02$, $SE = .04$, 95% CI $[-.06, .10]$). Niet affectieve baanonzekerheid, maar neuroticisme bleek een sterke relatie te hebben met mentale belasting ($b = .23$, $SE = .04$, 95% CI $[.15, .32]$).

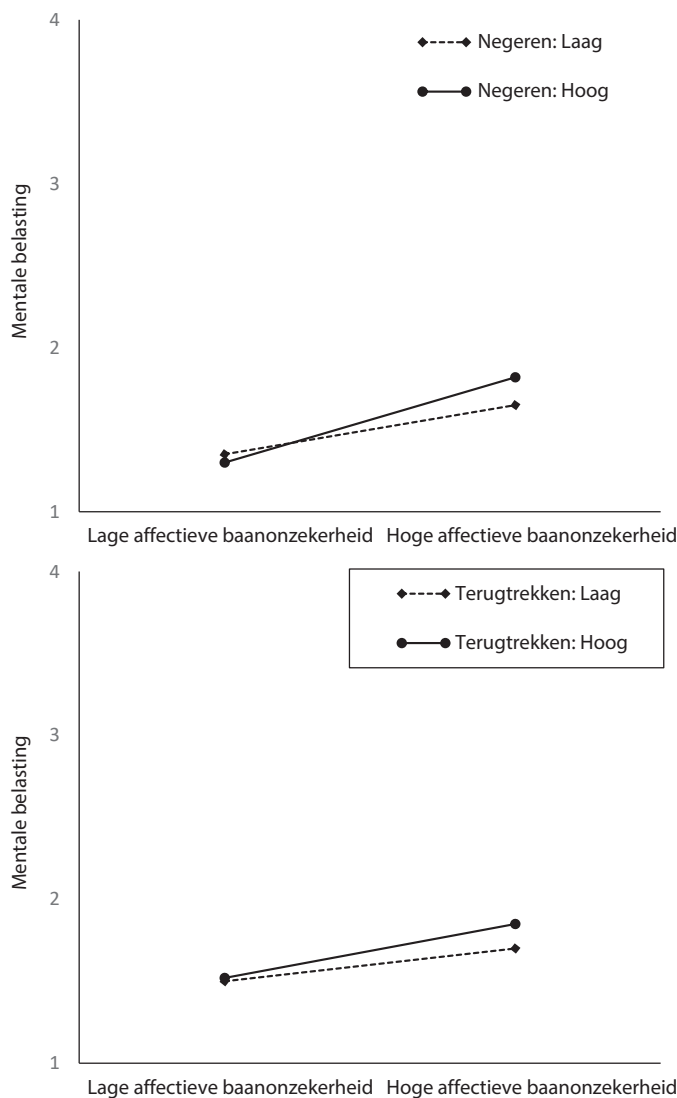
Hypothese 3b luidde dat de positieve relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting sterker zou zijn wanneer een tijdelijke werknemer meer doet aan negeren. In lijn met deze verwachting toonden de resultaten dat negeren de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting inderdaad modereert (zie Figuur 4). Specifiek toonden de resultaten alleen een positieve indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij een hoge score op negeren (d.w.z. 1 SD boven het gemiddelde; $b = .09$, $SE = .03$, 95% CI $[.04, .16]$), maar niet bij een gemiddelde ($b = .03$, $SE = .02$, 95% CI $[-.01, .07]$) of lage score (d.w.z. 1 SD onder het gemiddelde; $b = -.02$, $SE = .02$, 95% CI $[-.06, .03]$). Dat wil zeggen: er is niet langer sprake van een positieve indirecte relatie tussen



Figuur 5 De interactie-effecten tussen affectieve baanonzekerheid en actief copinggedrag (d.w.z., actief aanpakken en sociale steun zoeken) op mentale belasting

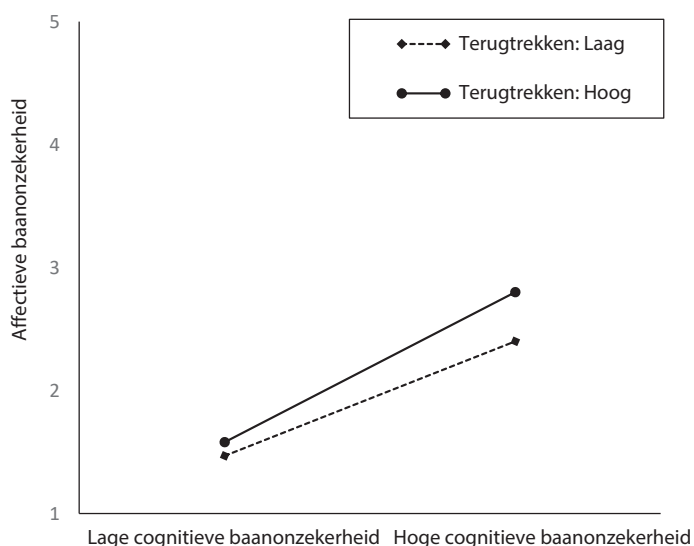
cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting bij werknemers die weinig tot gemiddeld bezig zijn met negeren. Dit ondersteunt de gedachte dat passief copinggedrag geen functionele reactie is en zelfs een negatieve uitwerking kan hebben in de context van baanonzekerheid.

Hypothese 4a luidde dat actief copinggedrag de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en mentale belasting zou modereren. De resultaten



Figuur 6 De interactie-effecten tussen affectieve baanonzekerheid en passief copinggedrag (d.w.z., negeren en terugtrekken) op mentale belasting

bevestigden deze verwachting voor zowel actief aanpakken ($b = -.07$, $SE = .03$, 95% CI $[-.14, -.01]$) als het zoeken van sociale steun ($b = -.06$, $SE = .03$, 95% CI $[-.12, -.00]$). Het vertonen van relatief veel actief copinggedrag, was gerelateerd aan minder mentale belasting bij werknemers die veel affectieve baanonzekerheid ervoeren (zie Figuur 5). Hypothese 4b luidde dat passief copinggedrag de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en mentale



Figuur 7 Het interactie-effect tussen passieve coping (terugtrekken) en cognitieve baanonzekerheid op affectieve baanonzekerheid

belasting modereert. Dit bleek inderdaad zo te zijn bij negeren ($b = .12$, $SE = .03$, 95% CI [.06, .18]) en terugtrekken ($b = .07$, $SE = .03$, 95% CI [.01, .14]): het vertonen van relatief veel passief copinggedrag was gerelateerd aan meer mentale belasting bij werknemers die veel affectieve baanonzekerheid ervoeren (zie Figuur 6).

Hypothese 5a luidde dat actief copinggedrag de relatie tussen cognitieve en affectieve baanonzekerheid modereert. In tegenstelling tot deze verwachting bleek dit niet zo te zijn voor actief aanpakken ($b = -.04$, $SE = .07$, 95% CI [-.17, .09]) en het zoeken van sociale steun ($b = .07$, $SE = .09$, 95% CI [-.04, .19]). Hypothese 5b luidde dat passief copinggedrag de relatie tussen cognitieve en affectieve baanonzekerheid modereert. Dit bleek niet zo te zijn voor negeren ($b = .09$, $SE = .06$, 95% CI [-.03, .21]), maar wel voor terugtrekken ($b = .18$, $SE = .07$, 95% CI [.04, .32]). Het vertonen van relatief veel terugtrekken was gerelateerd aan meer affectieve baanonzekerheid bij werknemers die veel cognitieve baanonzekerheid ervoeren (zie Figuur 7).

4 Discussie

Voortbouwend op de *Appraisal Theory* en inzichten uit eerder onderzoek naar copinggedrag hebben we onderzocht wat tijdelijke werknemers het beste wel en niet kunnen doen om baanonzekerheid en de negatieve gevolgen daarvan te verminderen. Ten behoeve hiervan, hebben we onderzocht hoe de waarneming van mogelijk baanverlies relateert aan mentale belasting en hoe actief en passief copinggedrag van werknemers dit proces kunnen modereren. Uit ons onderzoek blijkt dat de positieve relatie tussen de waarneming van mogelijk baanverlies (cognitieve baanonzekerheid) en mentale belasting deels verloopt door de zorgen die werknemers zich maken over dat mogelijke baanverlies (affectieve baanonzekerheid). Deze positieve indirecte relatie is echter niet zichtbaar bij tijdelijke werknemers die gemiddeld tot veel bezig zijn met actief copinggedrag (d.w.z. de situatie actief aanpakken en sociale steun zoeken) of weinig tot gemiddeld bezig zijn met passief copinggedrag (d.w.z. de situatie negeren). Specifiek was bij deze werknemers cognitieve baanonzekerheid nog steeds positief gerelateerd aan affectieve baanonzekerheid, maar deze affectieve baanonzekerheid relateerde niet meer significant aan mentale belasting.

4.1 Wetenschappelijke en praktische implicaties

Ons onderzoek draagt op drie manieren bij aan de onderzoeksliteratuur over baanonzekerheid en coping. Ten eerste bevestigen onze resultaten het idee dat de relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en negatieve gevolgen verloopt via affectieve baanonzekerheid. Dit is in lijn met de *Appraisal Theory* (Folkman, 1984), het uitgangspunt van ons onderzoek, maar ook met de *Affective Events Theory* (Weiss & Cropanzano, 1996) en de *Appraisal Theory of Emotions* (Roseman, 1991). Opmerkelijk is echter dat onze resultaten geen volledige mediatie toonden: er bleef ook een positieve directe relatie bestaan tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting. Een mogelijke verklaring is dat cognitieve baanonzekerheid niet alleen bewust (via zorgen), maar ook onbewust tot mentale belasting kan leiden. Deze bevinding staat tegenover de recente notie van Jiang en Lavaysse (2018) dat het misschien niet de moeite waard is om cognitieve baanonzekerheid te meten, omdat het weinig variantie zou verklaren boven op de variantie die affectieve baanonzekerheid al verklaart. Ons onderzoek wijst erop dat beide soorten onzekerheid een belangrijk onderdeel vormen van het baanonzekerheidsproces, met elk een eigen rol.

Ten tweede laat ons onderzoek zien dat tijdelijke werknemers zelf hun ervaring van baanonzekerheid kunnen verbeteren. In lijn met het idee dat

baanonzekerheid voortkomt uit een veranderbare situatie, bleek actief copinggedrag – in de vorm van de situatie actief aanpakken en sociale steun zoeken – te helpen om de relatie tussen zorgen om mogelijk baanverlies (affectieve baanonzekerheid) en mentale belasting te verzwakken. Passief copinggedrag – in de vorm van zich terugtrekken van de situatie en negeren – bleek de relatie tussen zorgen om mogelijk baanverlies (affectieve baanonzekerheid) en mentale belasting juist te versterken. Hieruit kunnen we opmaken dat tijdelijke werknemers die te maken hebben met baanonzekerheid, het beste actief aan de slag kunnen gaan met de situatie en sociale steun dienen te zoeken, om eventuele negatieve gevolgen te verminderen. Samen met vrienden, familie of kennissen baanopties en -wensen in kaart brengen en mogelijke vervolgstappen bespreken is mogelijk een manier om dit in de praktijk te brengen. Om werknemers te helpen met dit soort gedrag kunnen werkgevers en overheidsorganisaties interventies aanbieden om het gebruik van actief copinggedrag te stimuleren en ondersteunen, zoals de ‘persoonlijk initiatief’-training van Glaub et al. (2014).

Daarnaast is het raadzaam om passief copinggedrag te vermijden, aangezien dit niet slechts ineffectief maar ook schadelijk blijkt te kunnen zijn: onze resultaten lieten zien dat tijdelijke werknemers die veel zorgen hadden om mogelijk baanverlies en relatief veel bezig waren met zich terugtrekken uit de situatie of het negeren van de situatie, extra veel mentale belasting rapporteerden. Daarnaast bleek zich terugtrekken uit de situatie ook de relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en de zorgen die daaruit voortvloeiden (affectieve baanonzekerheid) te versterken. Om passief copinggedrag tegen te gaan kunnen werkgevers en overheidsinstanties interventies aanbieden waarbij werknemers worden geconfronteerd met hun situatie, bijvoorbeeld door informatie te verstrekken of door werknemers anderen in een vergelijkbare situatie te laten helpen (bijv. Chiauuzzi et al., 2005; Kypri et al., 2004).

Tot slot draagt ons onderzoek bij aan meer begrip over *hoe* copinggedrag een rol kan spelen in het proces van baanonzekerheid. Zo tonen de resultaten niet alleen dat de indirecte relatie tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting doorbroken kan worden, maar ook waar in de keten deze breuk plaatsvindt. Hieruit bleek dat de in dit onderzoek gemeten actieve copinggedragingen hoofdzakelijk de relatie tussen zorgen om mogelijk baanverlies (affectieve baanonzekerheid) en mentale belasting kunnen verminderen, en niet de relatie tussen cognitieve en affectieve baanonzekerheid. Het blijft daarom de vraag of en hoe baanonzekerheid in een eerder stadium kan worden beïnvloed. Om dit te onderzoeken raden wij toekomstige onderzoekers ten eerste aan om de relatie tussen cognitieve

en affectieve baanonzekerheid verder te onderzoeken; de bevinding dat zich terugtrekken uit de situatie deze relatie modereerde, geeft immers aan dat deze relatie wel degelijk door gedrag van werknemers te veranderen is. Emotieregulatie door middel van zelf-compassie of mindfulness kan hier mogelijk een waardevolle rol in spelen (Brown & Ryan, 2003; Kreemers et al., 2018). Ten tweede raden wij onderzoekers aan om meer aandacht te besteden aan proactieve coping: copinggedrag gericht op het voorkomen of verminderen van toekomstige stressoren zoals baanverlies (Aspinwall & Taylor, 1997). De gedragingen die wij hier hebben onderzocht, zijn copinggedragingen die doorgaans worden toegepast in reactie op een stressor om negatieve gevolgen in te perken. Om niet de gevolgen maar baanonzekerheid zelf aan te pakken, zijn mogelijk andere copinggedragingen nodig, zoals plannen of netwerken (Koen & Parker, 2020; Langerak et al., 2022; Probst et al., 2019). Echter, naast dergelijk proactief copinggedrag blijven meer reactieve copinggedragingen zoals onderzocht in de huidige studie relevant, omdat het helemaal voorkomen van cognitieve baanonzekerheid niet altijd mogelijk is.

4.2 Beperkingen

Bij het interpreteren van de bevindingen dient rekening te worden gehouden met een aantal onderzoeksbeperkingen. Ten eerste levert het onderzoek door de cross-sectionele opzet geen bewijs voor causaliteit. De volgordelijkheid en oorzakelijkheid zoals voorgesteld in ons conceptuele model is echter theoretisch verankert in de *Appraisal Theory* (zie Figuur 1) en in lijn met eerdere longitudinale onderzoeksbevindingen die uitwijzen dat baanonzekerheid de voorspeller is van mentale belasting (zie De Witte et al., 2016, voor een overzicht). Het bieden van empirisch bewijs voor de veronderstelde mediatie is echter niet eenvoudig opgelost door het gebruik van longitudinale data: het 'appraisal'-proces waarin een waargenomen situatie via emotionele stress leidt tot mentale belasting, gaat namelijk grotendeels automatisch en zeer snel. Bij een longitudinale onderzoeksopzet zouden de voorspeller, mediator, en uitkomst elkaar moeten beïnvloeden op tijdsintervallen die overeenkomen met de meetmomenten van de studie. In het geval van cognitieve en affectieve baanonzekerheid hebben we het mogelijk over seconden of minuten, en zal een dagelijkse of wekelijkse meting dus niet vanzelfsprekend van meerwaarde zijn. Om deze reden veronderstellen wij in dit onderzoek de richting van de mediatie dus op basis van theorie en eerdere bevindingen, zonder dit te toetsen met longitudinale data. Met dit uitgangspunt hebben we onderzocht hoe de verschillende relaties in dit mediatie-model gemodereerd worden door copinggedrag, wat tot

voorzichtige conclusies leidt over op welke plek in het proces copinggedrag een rol speelt.

Hoewel de mediatie theoretisch goed verankerd is, is de *Appraisal Theory* minder eenduidig over de rol van coping en appraisal binnen deze keten. Zo stellen Folkman et al. (1986, p. 1001): “Het is waarschijnlijker dat er wederkerige verbanden bestaan tussen de variabelen [appraisal en coping]. Naast de invloed van appraisal op coping, kan coping invloed hebben op de her-appraisal van wat er op het spel staat en wat de coping mogelijkheden zijn. Zodoende is het mogelijk dat bepaalde vormen van coping (...) eerder beïnvloed worden door de uitkomst van een gebeurtenis dan andersom.” Om de wederkerige relaties tussen coping, appraisal en situaties in de tijd te kunnen plaatsen, adviseren wij wel degelijk longitudinaal onderzoek met herhaalde metingen. Middels meer uitgebreide onderzoeksopzetten zoals dagboekstudies kunnen toekomstige onderzoekers de complexe interactie tussen cognitie, emotie en gedrag mogelijk beter in kaart brengen. Daarnaast kunnen kwalitatieve onderzoeksmethoden zoals diepte-interviews en focusgroepen bijdragen aan een beter begrip van hoe werknemers appraisal- en copingprocessen in relatie tot baanonzekerheid ervaren: In hoeverre zijn werkenden zich bewust van deze processen? En wisselen deze processen elkaar af, of zijn deze meer vervlochten?

Ten tweede dienen de resultaten met voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd vanwege de steekproefomvang en de daaruit volgende statistische *power*. Bij voorkeur worden onderzoeken zo opgezet dat er ten minste 80% kans is dat een bestaande relatie wordt gedetecteerd in de steekproef van het onderzoek (Cohen, 1988). In onze analyses was deze kans echter kleiner, vooral voor de kleinere effecten. Bijvoorbeeld, voor de relatie tussen affectieve baanonzekerheid en mentale belasting was er een kans van 65% om een bestaande relatie te detecteren, gegeven het aantal voorspellers, het aantal deelnemers en de effectgrootte. Dit vormt een mogelijke verklaring voor de afwezigheid van een indirect verband tussen cognitieve baanonzekerheid en mentale belasting in het model met terugtrekken als moderator. Om de werkelijke relaties tussen variabelen beter te kunnen beoordelen, is het raadzaam om in toekomstig onderzoek te waarborgen dat de steekproefgrootte groot genoeg is om voldoende *power* te realiseren.

Tot slot is het van belang om op te merken dat copinggedrag is gemeten door deelnemers te vragen wat zij zouden doen in het geval van baanonzekerheid. De antwoorden van deelnemers reflecteren dus inschattingen over

het eigen gedrag en niet daadwerkelijk vertoond gedrag. Hierdoor is er een kans op *positivity bias*, waarbij respondenten mogelijk een positiever beeld schetsen dan de realiteit. Daarnaast is zelfinzicht nodig om de vragen realistisch te beantwoorden. Desalniettemin tonen de data dat respondenten zowel actief als passief copinggedrag rapporteren zonder extreem hoge of extreem lage schaalgemiddelden (zie Tabel 1), wat eerlijke antwoorden van respondenten suggereert. De uitkomsten van dit onderzoek zijn dus gebaseerd op hoe respondenten over het algemeen denken om te gaan met baanonzekerheid. Om meer te weten te komen over daadwerkelijk vertoond gedrag, zal vervolgonderzoek andere vragen moeten stellen gericht op de specifieke situatie en ervaringen.

4.3 Conclusie

Zowel cognitieve baanonzekerheid (de waargenomen kans op werkverlies) als affectieve baanonzekerheid (zorgen over mogelijk baanverlies) vormt een belangrijk onderdeel van het baanonzekerheidsproces. Werkgevers en overheidsorganisaties kunnen trainingen aanbieden om tijdelijke werknemers te ondersteunen in het gebruik van meer actief copinggedrag (actief aanpakken en sociale steun zoeken) en minder passief copinggedrag (terugtrekken en negeren), om de mentale belasting die voortkomt uit baanonzekerheid te reduceren. Om te achterhalen hoe baanonzekerheid in een eerder stadium kan worden aangepakt, is meer onderzoek nodig naar proactief copinggedrag.

Praktijkbox

Wat betekenen de resultaten voor de praktijk?

- Actief aan de slag gaan met de situatie en zoeken naar sociale steun (actief copinggedrag) kan tijdelijke werknemers helpen om de mentale belasting die voortkomt uit baanonzekerheid te verminderen.
- Het negeren van de situatie en zich terugtrekken uit sociaal contact (passief copinggedrag) lost niet alleen niets op, maar gaat juist ook gepaard met een verhoogde mentale belasting die voortkomt uit baanonzekerheid bij tijdelijke werknemers.
- Om de mentale belasting als gevolg van baanonzekerheid bij tijdelijke werknemers te beperken is het van belang dat werkgevers en overheidsorganisaties trainingen beschikbaar stellen die zich richten op het stimuleren van actief copinggedrag (bijv. een persoonlijk-initiatietraining) en het verminderen van passief copinggedrag (bijv. voorlichting).

Bijlage 1: Affectieve baanonzekerheid-schaal van Huang et al. (2012) inclusief Nederlandse vertaling

Originele item	Nederlandse vertaling
1. The lack of job security in this company makes me feel nervous.	1. Ik voel me onrustig door het gebrek aan baanzekerheid in deze organisatie.
2. I feel uneasy about my chances for remaining with this company.	2. Ik voel me onzeker over de kans dat ik bij deze organisatie kan blijven werken.
3. I lose sleep worrying about my future with this company.	3. Ik slaap slechter doordat ik mij zorgen maak om mijn toekomst bij deze organisatie.
4. I am unhappy with the amount of job security that I have with this company.	4. Ik ben ontevreden over de hoeveelheid baanzekerheid die ik heb bij deze organisatie.
5. I am tense about maintaining my current job employment status.	5. Ik voel mij gespannen over het behouden van mijn huidige arbeidspositie.
6. I am very unsure that I can remain employed with this company for as long as I wish.	6. Ik ben er erg onzeker over of ik zo lang als ik wil in dienst kan blijven bij deze organisatie.
7. I am pessimistic about the job security with this company.	7. Ik ben pessimistisch over de baanzekerheid bij deze organisatie.
8. I am troubled by the thought of losing my job.	8. Ik maak me zorgen over dat ik mijn baan kan verliezen.
9. I am scared by the thought of losing my job.	9. Ik ben bang dat ik mijn baan kan verliezen.
10. I am worried that this company will fire me any time.	10. Ik ben bang dat deze organisatie mij ieder moment kan ontslaan.

Literatuur

- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417-436. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.121.3.417>
- Bandler, R., Keay, K. A., Floyd, N., & Price, J. (2000). Central circuits mediating patterned autonomic activity during active vs. passive emotional coping. *Brain Research Bulletin*, 53(1), 95-104. [https://doi.org/10.1016/S0361-9230\(00\)00313-0](https://doi.org/10.1016/S0361-9230(00)00313-0)
- Blanken, T. F., Dekker, K., & Van Someren, E. J. W. (2018). *How personality profile similarity can improve comparability between assessment formats: An example of the Mini-IPIP and IPIP-NEO-120 in a Dutch community sample*. Amsterdam. <https://doi.org/10.31234/osf.io/pjtgv>
- Bohets, K., & De Witte, H. (2006). Heeft coping een invloed op (de relatie tussen) baanonzekerheid, welzijn en arbeidstevredenheid? *Gedrag & Organisatie*, 19(2), 113-139. <https://doi.org/10.5117/2006.019.002.002>

- Bordia, P., Hunt, E., Paulsen, N., Tourish, D., & DiFonzo, N. (2004). Uncertainty during organizational change: Is it all about control? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(3), 345-365. <https://doi.org/10.1080/13594320444000128>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822-848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 272-303. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00312.x>
- Chiauzzi, E., Green, T. C., Lord, S., Thum, C., & Goldstein, M. (2005). My student body: A high-risk drinking prevention web site for college students. *Journal of American College Health*, 53(6), 263-274. <https://doi.org/10.3200/JACH.53.6.263-274>
- Chung, H., & Mau, S. (2014). Subjective insecurity and the role of institutions. *Journal of European Social Policy*, 24(4), 303-318. <https://doi.org/10.1177/0958928714538214>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed., Vol. 66). Lawrence Erlbaum.
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*, 51(1), 18-31. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>
- Folkman, S. (1984). Personal control and stress and coping processes: A theoretical analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 839-852. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.4.839>
- Folkman, S. (2013). Stress: Appraisal and coping. In M. D. Gellman & J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 1913-1915). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992-1003.
- Glaub, M. E., Frese, M., Fischer, S., & Hoppe, M. (2014). Increasing personal initiative in small business managers or owners leads to entrepreneurial success: A theory-based controlled randomized field intervention for evidence-based management. *Academy of Management Learning & Education*, 13(3), 354-379. <https://doi.org/10.5465/amle.2013.0234>
- Handaja, Y., & De Witte, H. (2007). Kwantitatieve en kwalitatieve baanonzekerheid: Samenhangen met arbeidstevredenheid en psychisch welzijn. *Gedrag & Organisatie*, 20(2), 137-159. <https://doi.org/10.5117/2007.020.002.003>

- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis*. Guilford Publications.
- Hellgren, J., & Sverke, M. (2003). Does job insecurity lead to impaired well-being or vice versa? Estimation of cross-lagged effects using latent variable modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 24(2), 215-236. <https://doi.org/10.1002/job.184>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcomes relationships. *International Studies of Management and Organization*, 40(1), 20-39. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400102>
- Huang, G. H., Niu, X., Lee, C., & Ashford, S. J. (2012). Differentiating cognitive and affective job insecurity: Antecedents and outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 33(6), 752-769. <https://doi.org/10.1002/job.1815>
- Iliescu, D., Macsinga, I., Sulea, C., Fischmann, G., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2017). The five-factor traits as moderators between job insecurity and health: A vulnerability-stress perspective. *Career Development International*, 22(4), 399-418. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2016-0146>
- Jiang, L., & Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and affective job insecurity: A meta-analysis and a primary study. *Journal of Management*, 44(6), 2307-2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Jiang, L., & Probst, T. M. (2014). Organizational communication: A buffer in times of job insecurity? *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 557-579. <https://doi.org/10.1177/0143831X13489356>
- Jiang, L., Xu, X., & Wang, H. J. (2021). A resources-demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 108-126. <https://doi.org/10.1037/ocp0000267>
- Kato, T. (2015). Frequently used coping scales: A meta-analysis. *Stress and Health*, 31(4), 315-323. <https://doi.org/10.1002/smi.2557>
- Koen, J., & Parker, S. (2018). Tackling the root of insecurity: Why some workers experience less insecurity in today's labor market. In *78th Annual Meeting of the Academy of Management, AOM 2018*. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.73>
- Koen, J., & Parker, S. K. (2020). In the eye of the beholder: How proactive coping alters perceptions of insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(6), 385-400. <https://doi.org/10.1037/ocp0000198>
- Koeter, M. W. J., & Ormel, J. (1991). *General health questionnaire: Dutch manual*. Swets Test Services.
- König, C. J., Debus, M. E., Häusler, S., Lendenmann, N., & Kleinmann, M. (2010). Examining occupational self-efficacy, work locus of control and communication

- as moderators of the job insecurity-job performance relationship. *Economic and Industrial Democracy*, 31(2), 231-247. <https://doi.org/10.1177/0143831X09358629>
- Kraaij, V., & Garnefski, N. (2019). The Behavioral Emotion Regulation Questionnaire: Development, psychometric properties and relationships with emotional problems and the Cognitive Emotion Regulation Questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 137, 56-61. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.07.036>
- Kreemers, L. M., Van Hooft, E. A. J., & Van Vianen, A. E. M. (2018). Dealing with negative job search experiences: The beneficial role of self-compassion for job seekers' affective responses. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 165-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.02.001>
- Kypri, K., Saunders, J. B., Williams, S. M., McGee, R. O., Langley, J. D., Cashell-Smith, M. L., & Gallagher, S. J. (2004). Web-based screening and brief intervention for hazardous drinking: A double-blind randomized controlled trial. *Addiction*, 99(11), 1410-1417. <https://doi.org/10.1111/j.1360-0443.2004.00847.x>
- Langerak, J. B., Koen, J., & Van Hooft, E. A. J. (2022). How to minimize job insecurity: The role of proactive and reactive coping over time. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103729. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103729>
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 335-359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Mauno, S., & Kinnunen, U. (1999). Job insecurity and well-being: A longitudinal study among male and female employees in Finland. *Community, Work & Family*, 2(2), 147-171. <https://doi.org/10.1080/13668809908413938>
- Mendelson, T. (2013). Encyclopedia of behavioral medicine. In M. D. Gellman & J. R. Turner (Eds.), *Encyclopedia of behavioral medicine* (pp. 1906-1908). Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1005-9_215
- Muthén, L. K., & Muthén, B. O. (2017). *Mplus: Statistical analysis with latent variables: User's guide (version 8)*. Muthén & Muthén.
- Näswall, K., Sverke, M., & Hellgren, J. (2005). The moderating role of personality characteristics on the relationship between job insecurity and strain. *Work & Stress*, 19(1), 37-49. <https://doi.org/10.1080/02678370500057850>
- Nieuwsuur. (2017, 12 februari). *Baanonzekerheid* [Persbericht]. <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2157933-ik-voel-mij-een-junk-continu-op-zoek-naar-zekerheid>
- OECD. (2019). *OECD Employment Outlook 2019*. <https://doi.org/10.1787/9ee00155-en>
- Probst, T. M., Jiang, L., & Bohle, S. A. L. (2019). Job insecurity and impression management: Which is the horse and which is the cart when it comes to job performance? *Career Development International*, 25(3), 306-324. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2018-0119>

- Quick, J. C., Quick, J. D., Nelson, D. L., & Hurrell Jr., J. J. (1997). *Preventive stress management in organizations*. American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10238-000>
- Roseman, I. J. (1991). Appraisal determinants of discrete emotions. *Cognition & Emotion*, 5(3), 161-200. <https://doi.org/10.1080/02699939108411034>
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Shoss, M. K. (2018). Addressing job insecurity in the 21st century. *Work Science Center Thinking Forward Report Series*. <http://hdl.handle.net/1853/59484>
- Stynen, D., Forrier, A., Sels, L., & De Witte, H. (2015). The relationship between qualitative job insecurity and OCB: Differences across age groups. *Economic and Industrial Democracy*, 36(3), 383-405. <https://doi.org/10.1177/0143831X13510326>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: A meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of Occupational Health Psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Sverke, M., Låstad, L., Hellgren, J., Richter, A., & Näswall, K. (2019). A meta-analysis of job insecurity and employee performance: Testing temporal aspects, rating source, welfare regime, and union density as moderators. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(14), 2536-2564. <https://doi.org/10.3390/ijerph16142536>
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & De Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129(6), 914-945. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.6.914>
- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The job insecurity scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(3), 364-380. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1-74.

Correspondentieadres

Judith B. Langerak, Universiteit van Amsterdam, Arbeids- & Organisatiepsychologie, Postbus 15919, 1001 NK Amsterdam. j.b.langerak@uva.nl