

**Belemmert baanonzekerheid altijd je loopbaan?**  
De remmende en motiverende werking van  
baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag.

Neddo Siebum

Studentnummer: 10200541  
Mastertrack: Human Resource Management & Career Management  
Supervisor: Jessie Koen / Hanneke Grutterink  
Tweede beoordelaar: Maarten van Bezouw  
Aantal woorden: 11746

## Abstract

Studies laten zowel positieve als negatieve relaties zien tussen baanonzekerheid – het gevoel dat het voortbestaan van de huidige baan onzeker en onvoorspelbaar is – en diverse productieve werkgerelateerde gedragingen. Het is vooralsnog onduidelijk of baanonzekerheid mensen belemmert of juist motiveert tot proactief loopbaangedrag. Het is belangrijk om hier meer inzicht in te krijgen omdat juist proactief loopbaangedrag een effectieve manier lijkt om dreigend baanverlies te vermijden of om een alternatieve baan te garanderen. Dit onderzoek probeert daarom antwoord te geven op de vraag of baanonzekerheid leidt tot meer of minder proactief loopbaangedrag, en waarom. Ik testte twee contrasterende verklaringen die ofwel een remmende werking via stress, dan wel een motiverende werking via job-preservation-motivation veronderstelden. Daarbij onderzocht ik of loopbaanoptimisme en onrealistisch loopbaanoptimisme als moderatoren deze werkingen zouden afzwakken. Vragenlijstdata van 162 werknemers met tijdelijke contracten boden geen ondersteuning voor een remmende als motiverend werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Deze bevindingen suggereren dat baanonzekerheid niet leidt tot meer of minder proactief loopbaangedrag, en duiden erop dat proactief loopbaangedrag zich mogelijk anders verhoudt tot baanonzekerheid dan verwacht mag worden op basis van andere productieve werkgerelateerde gedragingen. Aan de hand van mijn onderzoek bespreek ik mogelijke en alternatieve verklaringen voor mijn bevindingen en bied ik suggesties voor toekomstig onderzoek naar baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag.

**Kernwoorden:** Baanonzekerheid, stress-coping-theorie, job-preservation-motivation, tweedimensionale stressor-model, proactief loopbaangedrag, loopbaanoptimisme, onrealistisch loopbaanoptimisme.

“Nederland nadert een punt waar zij niet meer van terug kan komen: ongelijkheid en onzekerheid worden de standaard” – Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (‘OESO’), 2019

“Het huidige beleid is onhoudbaar. Niets doen is dus geen optie.” – Eindrapport Commissie Regulering van Werk (‘CRW’), 2019

Onderzoekscommissies OESO (2019) en CRW (2019) benadrukken de noodzaak om aandacht te besteden aan het aantal Nederlanders met een flexibel of tijdelijk contract, dat op het moment ongeveer 40% van alle werkenden in Nederland betreft (OESO, 2019).

Werknemers met een flexibel of tijdelijk contract ervaren namelijk vaker dan werknemers met een vast contract een gevoel van baanonzekerheid – het gevoel dat het voortbestaan van de huidige baan onzeker en onvoorspelbaar is (Vander Elst, Van den Broeck, De Cuyper & De Witte, 2014). Baanonzekerheid is één van de grootste bronnen van stress op het werk (De Witte, Pienaar & De Cuyper, 2016) en heeft vele negatieve gevolgen zoals verminderde gezondheid (Cheng & Chan, 2008), verminderd zelfvertrouwen (De Witte et al., 2016) en lagere werkprestatie (Stynen, Forrier, Sels & De Witte, 2015). Ook maakt baanonzekerheid dat werknemers minder in staat zijn om nieuwe vaardigheden aan te leren (Niessen & Jimmieson, 2016), minder positief denken over hun loopbaan (Tschopp & Grote, 2014; Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999) en minder succesvol zijn binnen hun loopbaan (Hall, 2004). Met andere woorden, baanonzekerheid belemmert werknemers in de voortgang van hun loopbaan (Piccoli, Reisel & De Witte, 2019).

Een veelbelovende manier om baanonzekerheid en de negatieve gevolgen daarvan tegen te gaan is als mensen actie ondernemen om te voorkomen dat ze hun baan verliezen, of waardoor ze een plaatsvervangende goede – misschien zelfs betere – baan vinden (Shoss, 2017). Dit heet proactief loopbaangedrag. Door proactief om te gaan met hun loopbaan

kunnen mensen namelijk anticiperen op situaties zoals dreigend baanverlies (Aspinwall & Taylor, 1997; Parker et al., 2010). Voorbeelden van proactief loopbaangedrag zijn het duidelijk uitstippelen van de loopbaan om opties inzichtelijk te maken, het volgen van trainingen en cursussen om kennis en vaardigheden te verbeteren, het vragen van loopbaanadviezen en het uitbouwen van het netwerk om informatie en hulp te kunnen krijgen (Claes & Ruiz-Quintilla, 1998; Seibert, Kraimer & Crant, 2001; Strauss, Griffin & Parker, 2012). Dergelijk proactief loopbaangedrag helpt om te gaan met potentiële veranderingen (Mirvis & Hall, 1996) en draagt bij aan een succesvol en flexibel loopbaanpad (Seibert, Crant & Kraimer, 1999). Er zijn zelfs aanwijzingen dat proactief loopbaangedrag het gevoel van baanonzekerheid in onzekere werksituaties kan verminderen (Koen & Parker, 2020).

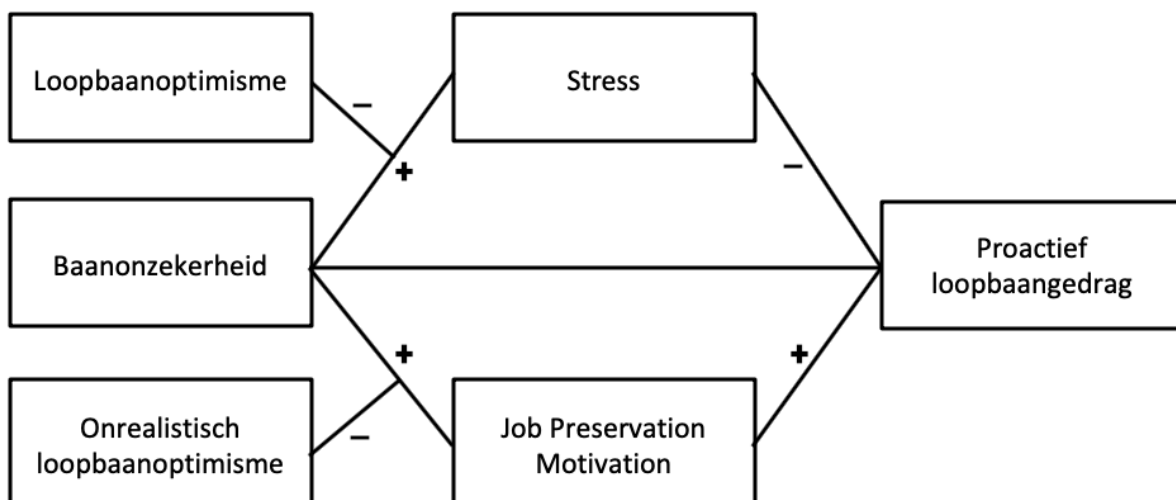
Het probleem is echter dat mensen die baanonzekerheid ervaren niet per se geneigd zijn om proactief loopbaangedrag te vertonen. Onderzoek laat zien dat baanonzekerheid mensen doorgaans belemmert in het uitvoeren van taken (Lazarus & Folkman, 1984; Styne et al., 2015; Niessen & Jimmieson, 2016; Selenko et al., 2013) en in het bedenken, plannen en uitvoeren van proactief gedrag (Podsakoff, LePine & LePine, 2007). Aan de andere kant zijn er ook aanwijzingen dat baanonzekerheid, onder bepaalde omstandigheden, mensen kan motiveren om extra aandacht te besteden aan strategieën die helpen baanverlies te voorkomen, zoals harder werken om de huidige baan te behouden (Selenko, Kikangas, Mauno & Kinnunen, 2013; Koen, Low & van Vianen, 2019), zich zichtbaarder te profileren als de ideale werknemer en collega (Lam, Liang, Ashford & Lee, 2015) of zich actiever te oriënteren op de arbeidsmarkt (Klehe, Zikic, Van Vianen, Koen & Buyken, 2012). Het is echter vooralsnog onduidelijk of, en onder welke omstandigheden, mensen zich door baanonzekerheid gemotiveerd of belemmerd voelen om proactief loopbaangedrag te vertonen (Shoss, 2017). In dit onderzoek tracht ik daarom antwoord te geven op de vraag: “Leidt baanonzekerheid tot meer of tot minder loopbaangedrag? En waarom?”

Om bovenstaande onderzoeksvraag te beantwoorden maak ik gebruik van het tweedimensionale stressor-model (LePine, Podsakoff & Lepine, 2005). Dit model stelt dat een stressbron ofwel een remmende werking ('hindrance effect'), ofwel een motiverende werking heeft ('challenge effect') in het vertonen van gedrag dat mensen helpt om te gaan met de stressor (Piccoli et al, 2019). Om erachter te komen of baanonzekerheid een remmende dan wel motiverende werking heeft, maak ik gebruik van twee contrasterende verklaringen met betrekking tot de relatie tussen baanonzekerheid en proactief gedrag.

Voor het onderzoeken van het hindrance effect maak ik gebruik van de stress-coping-theorie (Folkman & Lazarus, 1984). De stress-coping-theorie stelt dat het ervaren van stress samengaat met zoveel energie en aandacht, dat dit ten koste gaat van de energie en aandacht die nodig is om te investeren in andere activiteiten, zoals proactief loopbaangedrag (Ashford, 1988; Lazarus & Folkman, 1984). Op basis van de stress-coping-theorie valt daarom te verwachten dat baanonzekerheid leidt tot *minder* proactief loopbaangedrag. Voor het onderzoeken van het challenge effect maak ik gebruik van de job-preservation-theorie (Shoss, 2017). De job-preservation-theorie stelt dat het ervaren van een dreiging ervoor zorgt dat mensen zichzelf als doel stellen om het verschil tussen een bedreigende en verbeterde situatie te verkleinen, en dat dit op zijn beurt motiveert tot het bedenken, plannen en uitvoeren van strategieën die leiden tot die verbeterde situatie (Parker et al., 2010; Piccoli et al., 2019). Op basis van de job-preservation-theorie valt daarom te verwachten dat baanonzekerheid leidt tot *meer* proactief loopbaangedrag. Vanwege de verwachting dat twee contrasterende mechanismen een rol spelen, verwacht ik geen direct relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag.

In dit onderzoek veronderstel ik daarnaast dat twee verschillende vormen van optimisme – het onderhouden van positieve verwachtingen over de toekomst (Coelho, 2010)

– beïnvloeden of baanonzekerheid leidt tot meer dan wel tot minder proactief loopbaangedrag. Ten eerste verwacht ik dat de veronderstelde remmende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag zwakker wordt naarmate mensen optimistischer zijn over hun loopbaan ('loopbaan optimisme'; Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). Dit omdat loopbaanoptimisme fungeert als een hulpbron die mensen actiever en gericht om laat gaan met signalen van stress (Richter & Hoffman, 2001). Daardoor zijn zij minder energie kwijt aan het verwerken van negatieve informatie en negatieve emoties (Katz & Epstein, 1991) en zal baanonzekerheid minder snel hun proactief loopbaangedrag remmen. Ten tweede verwacht ik dat de motiverende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag zwakker wordt naarmate mensen onrealistisch optimistisch zijn over de kans dat hen iets ergs of juist iets goeds overkomt ('onrealistisch optimisme'; Coelho, 2010), zoals een onrealistisch optimistische inschatting over de eigen loopbaan ('onrealistisch loopbaanoptimisme'). Dit omdat onrealistisch optimisme ervoor zorgt dat mensen minder geneigd zijn om risico's te vermijden (Hibson & Sanbonmatsu, 2004). Dat geldt met name in situaties die bedreigend zijn voor het zelfbeeld – zoals baanonzekerheid – en situaties die vragen om eigen initiatief (Coelho, 2010) – zoals proactief loopbaangedrag. Figuur 1 hieronder geeft mijn verwachtingen schematisch weer.



*Figuur 1. Theoretisch Model*

## Theoretisch kader

### **Van baanonzekerheid naar proactief loopbaangedrag: belemmerend of motiverend?**

Proactief loopbaangedrag helpt mensen om leiding te nemen over hun loopbaan (Parker et al., 2010). Werknemers die investeren in proactief loopbaangedrag anticiperen beter op toekomstige problemen en kansen, en gaan actiever aan de slag met zichzelf en hun omgeving om hun doelen voor de toekomst te bereiken. Eerder onderzoek laat inderdaad zien dat proactief loopbaangedrag helpt om succesvoller en flexibeler om te gaan met potentiële veranderingen in de loopbaan (Mirvis & Hall, 1996; Seibert et al., 1999), leidt tot meer promoties en loopbaantevredenheid (Seibert et al., 2001) en bijdraagt aan het vinden van een passende baan (Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhopp, 2006). Bovendien helpt het met het omgaan met negatieve situaties zoals dreigend baanverlies (Aspinwall & Taylor, 1997) en kan het zelfs het gevoel van baanonzekerheid in onzekere werksituaties verminderen (Koen & Parker, 2020). Deze resultaten duiden erop dat het werknemers helpt om bij baanonzekerheid te investeren in proactief loopbaangedrag, doordat ze baanverlies kunnen voorkomen of een goede alternatieve baan vinden (Shoss, 2017).

Het is echter vooralsnog onduidelijk of baanonzekerheid mensen belemmert of juist motiveert tot proactief gedrag (Piccoli et al., 2019). Eerder onderzoek laat zien dat baanonzekerheid voor de meeste mensen één van de grootste stressoren op het werk is (Klandermans, Van Vuuren & Jacobson, 1991; De Witte et al., 2016), waarvan de impact op het welzijn van werknemers net zo sterk lijkt als de impact van werkloosheid (Iversen & Sabroe, 1988; Dekker & Schaufeli, 1995). Immers, het verlies van een baan hangt samen met het verlies van belangrijke verworvenheden: zo vrezen mensen het (gedeeltelijke) verlies van hun identiteit, sociale connecties, sociale status en inkomen (Jiang & Probst, 2014; Schreurs, van Emmerik, Notelaers & De Witte, 2010), als ook het wegvallen van zingeving (Vander Elst, Van den Broeck, De Witte & De Cuyper, 2012; Van der Elst et al., 2014).

Van belang is dat mensen volgens het tweedimensionale stressor-model (LePine, Podsakoff & Lepine, 2005) verschillend kunnen reageren op stressoren (Piccoli et al., 2019). Zo liet eerder onderzoek zien dat de werkstressoren rolambigüiteit en politiek spel op kantoor (Cavanaugh, Boswell, Roehling & Boudreau, 2000) doorgaans remmend werken ('hindrance effect') en *negatief* samenhangen met werkmotivatie (LePine et al., 2005), werkprestatie (Podsakoff et al., 2007), werktevredenheid, persoonlijke groei en succes (Cavanaugh et al., 2000). Daarentegen bleken de werkstressoren hoge werkdruk en grote verantwoordelijkheden (Cavanaugh et al., 2000) juist doorgaans motiverend te werken ('challenge effect') en *positief* samen te hangen met werkmotivatie (LePine et al., 2005), werkprestatie (Podsakoff et al., 2007), werktevredenheid, persoonlijke groei en succes (Cavanaugh et al., 2000).

Ook onderzoek naar baanonzekerheid geeft geen eenduidig bewijs voor ofwel een remmende dan wel een motiverende werking. Zo vermindert baanonzekerheid de werkprestatie (Cheng & Chan, 2008), commitment (Piccoli et al., 2019), creativiteit (Probst, Stewart, Gruys & Tierney, 2007) en innovatieve inzet van werknemers (Niesen, Van Hootegem, Vander Elst, Battistelli & De Witte, 2018). Tegelijkertijd blijkt baanonzekerheid soms ook juist te leiden tot verhoogde werkprestatie (Probst et al., 2007), extra inzet voor de organisatie (Shoss & Probst, 2012; Feather & Rauter, 2004) en het zich breder inzetten dan de aangewezen taken om collega's en de organisatie verder te helpen (Lam, Liang, Ashford & Lee, 2015). Hierin blijft vooralsnog onduidelijk hoe de relatie tussen baanonzekerheid als stressor en proactief loopbaangedrag als gewenst gedrag er nu uitziet. Omdat de literatuur tegenstrijdige bewijzen laat zien voor zowel de remmende werking als de motiverende werking van baanonzekerheid, test ik in dit onderzoek twee contrasterende verklaringen – de stress-coping-theorie (Folkman & Lazarus) voor de remmende werking en de job-preservation-theorie (Shoss, 2017) voor de motiverende werking – om de vraag te beantwoorden of – en waarom – baanonzekerheid leidt tot meer of minder proactief gedrag.



## **Baanonzekerheid als belemmering: hindrance effect**

Volgens de stress-coping-theorie (Folkman & Lazarus, 1984) vormt baanonzekerheid een belemmering voor het uitvoeren van proactief loopbaangedrag. De stress-coping-theorie stelt namelijk dat het ervaren of verwachten van negatieve gebeurtenissen mensen dwingt om te gaan met negatieve informatie en emotie (Lazarus & Lazarus, 1991; Lazarus, 1993), zoals angst en boosheid (Zhao, Wayne, Glibkowski & Bravo, 2007). Het verwerken van negatieve informatie en emoties gaat vervolgens ten koste van beschikbare energie en aandacht (Folkman & Lazarus, 1984), die nodig is voor het goed uitvoeren van andere activiteiten (Ashford, 1988; Lazarus & Folkman, 1984). Tegelijkertijd blijkt ook het vertonen van proactief loopbaangedrag om veel energie en aandacht te vragen (Taylor & Aspinwall, 1997).

Proactief loopbaangedrag vraagt energie en aandacht om meerdere redenen. Zo vereist het bedenken, plannen en uitvoeren van nieuwe strategieën (Parker et al., 2010) en het vertonen van gedragingen die mensen niet gewend zijn (Niesen et al, 2018) beide om voortdurende aandacht (Kanfer & Ackerman, 1989). Ook vereist proactief loopbaangedrag dat mensen actief aan de slag gaan met hun angst voor baanverlies en voor een onzekere toekomst (Parker & Liao, 2016), waardoor mensen ook energie kwijt zijn aan het verwerken van negatieve emoties (Taylor & Aspinwall, 1997). Tenslotte gaan gevoelens van onzekerheid over of proactief loopbaangedrag wel leidt tot baanbehoud of het vinden van een nieuwe baan ten koste van cognitieve ruimte doordat mensen twijfelen of het gedrag de energie wel waard is (Aspinwall, 2005). Dus, de stress die voortkomt uit baanonzekerheid zal volgens de stress-coping-theorie ervoor zorgen dat mensen minder energie en aandacht hebben om proactief loopbaangedrag te vertonen. Dit suggereert dat baanonzekerheid via stress zorgt voor minder proactief loopbaangedrag, en daarmee een belemmerende werking heeft.

Eerder onderzoek laat inderdaad zien dat baanonzekerheid leidt tot verminderde

werkprestatie (Cheng & Chan, 2008), commitment (Piccoli et al., 2019), creativiteit (Probst, Stewart, Gruys & Tierney, 2007) en inzet voor het uitvoeren van innovatieve ideeën (Niesen et al., 2018), en dat de relatie tussen baanonzekerheid en gewenste gedragingen voor een deel plaatsvindt via verhoogde stress (Huang, Lee, Ashford, Chen & Ren, 2010). Deze resultaten duiden erop dat baanonzekerheid een remmende werking heeft voor gedragingen die energie en aandacht kosten. Op basis van de stress-coping-theorie, verwacht ik daarom dat baanonzekerheid via stress leidt tot minder proactief loopbaangedrag (Podsakoff et al., 2007).

**Hypothese 1a:** Baanonzekerheid hangt negatief samen met proactief loopbaangedrag en deze negatieve indirecte samenhang wordt gemedieerd door stress.

### **Loopbaanoptimisme als hulpbron om het hindrance effect te verminderen**

Hoewel ik verwacht dat baanonzekerheid via stress een remmende werking heeft op proactief loopbaangedrag, veronderstel ik dat loopbaanoptimisme – het onderhouden van positieve verwachtingen over de toekomst van de eigen loopbaan (Coelho, 2010) – als persoonlijke hulpbron het remmende effect van baanonzekerheid kan afzwakken. Specifiek verwacht ik dat naarmate mensen meer loopbaanoptimisme bezitten, ze minder stress ervaren als gevolg van baanonzekerheid en dat dit hen minder belemmert om proactief loopbaangedrag te vertonen. Loopbaanoptimisme, als specifieke vorm van optimisme (Tolentino et al., 2014), dient namelijk als een persoonlijke hulpbron die ervoor zorgt dat mensen actiever en gericht omgaan met signalen van stress (Aspinwall & Taylor, 1992; Aspinwall & Taylor, 1997; Scheier, Carver & Bridges, 1994; Aspinwall, Richter & Hoffman, 2001). In dezelfde stressvolle situatie blijken optimistische mensen ten opzichte van minder optimistische mensen negatieve informatie en emoties constructiever te verwerken (Schwarzer, 2014), meer energie te ervaren (Katz & Epstein, 1991), opener te staan voor

nieuwe ervaringen (Aspinwall et al., 2001) en langer door te zetten bij tegenslagen (Carver & Scheier, 2014). Met andere woorden, het lijkt erop dat een mogelijke stressor bij hen minder snel tot stress leidt, doordat ze stressoren energiever en actiegericht tegemoet treden (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Met als gevolg dat een stressor minder snel leidt tot een beperking van de energie en aandacht die nodig is om te investeren in andere activiteiten zoals proactief loopbaangedrag.

Uit eerder onderzoek blijkt inderdaad dat mensen die optimistisch zijn over hun loopbaan zich goed kunnen aanpassen aan veranderingen en onzekere werkomstandigheden (Tolentino et al., 2014), zoals het geval is bij baanonzekerheid. Ook blijken mensen met een sterk gevoel van loopbaanoptimisme beter in staat om te volharden in het ontwikkelen en uitvoeren van loopbaanstrategieën, zoals vooruitplannen en onderzoeken van loopbaanopties, en met het zelfverzekerder stellen van doelen voor de eigen loopbaan (Creed, Patton & Bartrum, 2002; Rottinghaus, Day & Borgen, 2005). Met andere woorden, loopbaanoptimisme lijkt in een stressvolle situatie een hulpbron te vormen om gericht en met meer energie te volharden in activiteiten waar mensen normaal gesproken, volgens de stress-coping-theorie (Lazarus & Folkman, 1984), vanwege stress onvoldoende energie en aandacht voor zouden hebben. Ik verwacht daarom dat naarmate mensen meer loopbaanoptimisme bezitten, de relatie waarbij baanonzekerheid via stress leidt tot minder proactief loopbaangedrag, minder sterk wordt.

**Hypothese 1b:** De indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via stress wordt gemodereerd door loopbaanoptimisme: hoe hoger het loopbaanoptimisme, des te zwakker de negatieve indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag.

### **Baanonzekerheid als motivator: challenge effect**

In tegenstelling tot de stress-coping-theorie, vormt baanonzekerheid volgens de job-preservation-theorie (Shoss, 2017) juist een motivator voor proactief loopbaangedrag. De job-preservation-theorie stelt namelijk dat een stressor als baanonzekerheid mensen helpt de urgentie in te zien dat extra inzet nodig is. Dit gevoel van urgentie biedt hen extra motivatie om het gedrag te vertonen waarvan zij denken dat het mogelijke verliezen die gepaard gaan met baanonzekerheid zal voorkomen ('job-preservation-motivation'; Shoss, 2017). Dit leidt tenslotte tot meer inzet doordat gemotiveerde mensen beter weten te identificeren wat belangrijk voor ze is (Parker et al., 2010), beter passende doelen stellen en beter hun energie richten op het behalen van deze doelen (Kanfer & Ackerman, 1989). Tegelijkertijd blijkt dat het vertonen van proactief loopbaangedrag kan zorgen voor baanbehoud (Seibert et al., 2001, Aspinwall & Taylor, 1997), of het vinden van een passende andere baan (Brown et al., 2006) – mits mensen gemotiveerd genoeg zijn om te volharden in het creëren van nieuwe routines (Frese & Fray, 2001; Podsakoff et al., 2006). Dus, de extra motivatie die voortkomt uit baanonzekerheid zal volgens de job-preservation-theorie ervoor zorgen dat mensen beter weten te volharden in het vertonen van proactief loopbaangedrag. Dit suggereert dat baanonzekerheid via job-preservation-motivation zorgt voor meer proactief loopbaangedrag, en daarmee een motiverende werking heeft.

Eerder onderzoek laat inderdaad zien dat baanonzekerheid kan leiden tot meer motivatie, waardoor mensen harder gingen werken (Selenko et al., 2013; Koen et al., 2019) en zich zichtbaarder profileerden als de ideale werknemer en collega (Lam et al., 2015), met als doel het voorkomen van dreigend baanverlies. Hoewel deze voorbeelden zich specifiek richten op het behouden van de huidige baan, stelt Shoss (2017) dat dit in breder verband duidt op een proactieve reactie: alle reacties die zich richten op het voorkomen van potentiële verliezen. In lijn hiermee laat eerder onderzoek ook zien dat baanonzekerheid niet alleen samenhangt met extra inzet voor de huidige werkgever, maar ook met het zich proactief

oriënteren op de arbeidsmarkt (Klehe et al., 2012) en het opzijzetten van geld om mogelijk verlies van inkomen te compenseren (Lozza, Libreri & Bosio, 2012). Deze resultaten duiden erop dat baanonzekerheid een motiverende werking heeft voor diverse gedragingen die het doel hebben om dreigend baanverlies te voorkomen. Op basis van de job-preservation-theorie verwacht ik daarom dat baanonzekerheid via job-preservation-motivation leidt tot meer proactief loopbaangedrag (Shoss, 2017).

**Hypothese 2a:** Baanonzekerheid hangt positief samen met proactief loopbaangedrag en deze positieve samenhang wordt gemedieerd door job-preservation-motivation.

### **Onrealistisch loopbaanoptimisme als obstakel voor het challenge effect**

Waar ik bij het remmende effect van baanonzekerheid verwacht dat optimisme als persoonlijke hulpbron mensen kan helpen omgaan met stress en daarmee een gebrek aan aandacht en energie voorkomt, veronderstel ik dat onrealistisch loopbaanoptimisme – het maken van problematisch onrealistisch optimistische inschattingen over de eigen toekomstige carrière (Coelho, 2010) – het motiverende effect van baanonzekerheid juist kan afzwakken. Specifiek verwacht ik dat naarmate mensen meer onrealistisch loopbaanoptimisme bezitten, zij ook minder motivatie ervaren als gevolg van baanonzekerheid en dat dit hen belemmert om proactief loopbaangedrag te vertonen. Onrealistisch loopbaanoptimisme is een vorm van loopbaanoptimisme (Coelho, 2010) die veronderstelt dat mensen dusdanig afhankelijk kunnen worden van hun positieve zelfbeeld, dat zij tegen beter weten in informatie uit de weg gaan die dit positieve zelfbeeld bedreigt ('zelf-deceptie-effect', Hoorens, 1993). Onrealistisch loopbaanoptimisme zorgt er dan voor dat mensen signalen en risico's onrealistisch interpreteren als geen risico voor henzelf (Coelho, 2010), hun vaardigheden en kansen overschatten (Harris, 1996) en onvoldoende en te laat naar die risico's handelen (Hibson &

Sanbonmatsu, 2004). Deze effecten van zelf-deceptie vinden met name plaats wanneer de situatie bedreigend is voor het zelfbeeld (Coelho, 2010) en als mensen veel waarde hechten aan de uitkomst (Weinstein, 1980) – zoals beide het geval is bij baanonzekerheid (Jiang & Probst, 2014; Scheurs et al., 2010). En vinden met name plaats wanneer het te vertonen gedrag zelf geïnitieerd moet worden (Coelho, 2010; Harris, 1996) – zoals het geval is bij proactief loopbaangedrag (Parker et al., 2010). Met andere woorden, het lijkt erop dat onrealistisch loopbaanoptimisme een obstakel vormt voor de perceptie van risico's. En dat dit vervolgens ervoor zorgt dat mensen minder gemotiveerd zijn om in actie te komen, wat juist nodig is om tijdig en effectief die risico's te vermijden.

Ook Shoss (2017) benadrukt het belang van hoe werknemers dreigend baanverlies precies interpreteren ('threat-foci'; Shoss, 2017). Bijvoorbeeld wanneer werknemers het dreigend baan verlies alleen interpreteren als gevaar voor de *huidige baan* ('job-at-risk threat'), maar niet als gevaar *voor hen als persoon* ('person-at-risk threat'). Zoals wanneer werknemers weten dat bij een reorganisatie de helft van de banen wordt geschrapt (hoge job-at-risk threat), maar zij tegelijkertijd inschatten dat de kans groot is dat zij zelf wel kunnen blijven (een lage person-at-risk threat). In hetzelfde voorbeeld kunnen werknemers dreigend baanverlies juist ook juist als een groot persoonlijk risico ervaren (een hoge person-at-risk threat) wanneer de besluitvorming van wie mag blijven ligt bij een leidinggevende waar zij een slechte band mee hebben. Uit eerder onderzoek blijkt inderdaad dat bij een hoog gevoel van baanonzekerheid met name de groep werknemers extra gemotiveerd was zich in te zetten als zij weinig vertrouwen hadden in zichzelf, in hun band met hun leidinggevende (Lam, Liang, Ashford & Lee, 2015) en als zij veronderstelden dat voor het besluit van wie mag blijven het van belang was een goede persoonlijke indruk te maken (Koen et al., 2019). Met andere woorden, onrealistisch loopbaanoptimisme lijkt een obstakel te vormen voor inzet waarvan het, volgens de job-preservation-theorie (Shoss, 2017), van belang is dat mensen de

risico's als urgent beschouwen. Ik verwacht daarom dat naarmate mensen meer onrealistisch loopbaanoptimisme bezitten, de relatie waarbij baanonzekerheid via job-preservation-motivation leidt tot meer proactief loopbaangedrag, minder sterk wordt.

**Hypothese 2b:** De positieve indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via motivatie wordt gemedereerd door onrealistisch loopbaanoptimisme: hoe hoger het onrealistisch loopbaanoptimisme, des te zwakker de positieve indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag.

## Methodesectie

### Deelnemers en procedure

Alle deelnemers ( $N = 175$ ) waren werknemers met een tijdelijk contract, zonder onderscheid in opleidingsniveau en type baan of branche. Omdat het van belang was dat deelnemers dreigend baanverlies voldoende associeerden met het verliezen van essentiële inkomsten en sociale netwerken (De Witte, 1999), werden twee inclusiecriteria gehanteerd. Deelnemers moesten een tijdelijk contract (OESO, 2019; Keim, Landis, Pierce & Earnest, 2014) van minimaal 21 uur per week hebben en niet redelijkerwijs financieel terug kunnen vallen op hun ouders (ouder dan 18 jaar) of op een sociaal vangnet zoals een pensioenstelsel (jonger dan 67 jaar).

Deelnemers konden zich via het bedrijf Prolific Academic (<https://www.prolific.co>) aanmelden voor deelname aan dit onderzoek. Nadat Prolific de deelnemers goedgekeurd had aan de hand van de criteria, verwees Prolific de deelnemers naar de digitale vragenlijst (opgesteld in Qualtrics). De vragenlijst bevatte 63 items en invullen duurde gemiddeld 13 minuten ( $SD = 9.23$ ). De deelnemers kregen een vergoeding toegekend van gemiddeld €3.25, in lijn met Prolific's standaarden van redelijke vergoedingen (Prolific Academic, 2020). Alle communicatie en materialen waren opgesteld in het Engels. De deelnemers ontvingen

voorafgaand aan hun deelname een toelichting dat zij meededen aan een onderzoek naar baanonzekerheid. Hierna werden zij gewezen op hun recht om gegevens in te trekken en gevraagd om een informed-consent te ondertekenen.

Na afname van de vragenlijst werden dertien van de in totaal 175 deelnemers verwijderd ter verbetering van de betrouwbaarheid van de data. Enerzijds inhoudelijk door een te korte invultijd (korter dan 4 minuten, waarbij  $M = 12.92$ ,  $SD = 9.23$ ,  $N = 10$ ), anderzijds statistisch door extreme uitschieters in de antwoorden (einddatum van het contract lag meer dan 72 maanden in de toekomst, waarbij  $M = 11.09$ ,  $SD = 14.33$ ,  $N = 3$ ). De uiteindelijke steekproef voor analyses bestond daardoor uit 162 deelnemers (93% van de totale sample). Deze deelnemers hadden een leeftijd tussen 18 en 48 ( $M = 27.96$ ,  $SD = 6.70$ ), waren gemiddeld 2.17 jaar in dienst ( $SD = 2.42$ ), de meerderheid was man ( $N = 98$ ; 60.5%) en woonde in Polen ( $N = 51$ ; 31.5%), Portugal ( $N = 25$ ; 15.4%), Verenigd Koninkrijk ( $N = 17$ ; 10.5%) en Italië ( $N = 15$ ; 9.3%). De resterende deelnemers kwamen uit 20 andere landen ( $N = 54$ ; 33.3%, waarbij per land geldt  $N < 6$  en  $< 3.1\%$ )

**Poweranalyse.** Dit onderzoek streefde naar 162 deelnemers. Het benodigde aantal deelnemers werd vooraf berekend met G\*power voor een lineaire bivariate regressie (Faul, Erdfelder, Buchner & Lang, 2009), met een kleine tot middelgrote effectgrootte van  $r = .30$ , een alpha van .05 en een power van .80. Hieruit kwam een minimaal benodigd aantal deelnemers op 111. Vervolgens werd gekeken naar het advies van Fritz en MacKinnon's (2007) over het werven van voldoende deelnemers om een gemedieerd effect te vinden met een kleine tot middelgrote effectgrootte, een alpha van .05 en een power van .80. Hieruit kwam het minimale benodigde aantal deelnemers op 162. Van beide aantallen werd het hoogste aantal gekozen om voldoende power te waarborgen. De gekozen effectgrootte van .30 volgde het advies van Sverke, Hellgren en Näswall's (2002) meta-analyse naar de gevonden relaties tussen baanonzekerheid en diverse cognitieve en gedragsmatige



uitkomsten: hier bleken de effectgroottes voornamelijk te variëren tussen klein en middelgroot, waarbij gedragsmatige uitkomsten – lijkend op proactief loopbaangedrag – lagere effectgroottes vertoonden.

## Materialen

Alle vragen werden gemeten met een 7-puntslikertschaal die varieerde van 1 (*‘strongly disagree’*) tot 7 (*‘strongly agree’*). De 7-puntslikertschaal voor onrealistisch loopbaanoptimisme werd aangepast naar 1 (*‘Far below average’*) tot 7 (*‘Far above average’*). Verder werd alleen voor de *‘Perceived Stress Scale’* gebruik gemaakt van een 5-puntslikertschaal van 1 (*‘never’*) tot 7 (*‘always’*). Alle materialen werden voorgelegd in het Engels.

**Baanonzekerheid.** Om baanonzekerheid te meten werd gebruik gemaakt van de vier items van de *‘Job Insecurity scale’* (Van der Elst, De Witte, De Cuyper, 2014). De deelnemers werd gevraagd om aan te geven in hoeverre ze op dat moment verwachtten dat ze in de nabije toekomst hun baan kunnen verliezen. Een voorbeelditem was: *‘Chances are, I will soon lose my job’*.

**Job-preservation-motivation.** Om job-preservation-motivation te meten werd gebruik gemaakt van de drie items van Shoss (*persoonlijke communicatie*, 2020, zie appendix I). De deelnemers werd gevraagd om aan te geven in hoeverre ze verwachten dat proactief gedrag een oplossing biedt voor baanonzekerheid. Hiervoor werden de proactieve loopbaangedragingen als eerste aan de deelnemers toegelicht, waarna de items aan de deelnemers werden voorgelegd. De items werden zo aangepast dat ze passend waren voor extra inzet gericht op zowel het behoud van de huidige baan als ook voor het vinden van een andere baan. De drie items waren: *“If I perform the above described proactive actions well, I will not be negatively affected by changes in my organization”*, *“High proactive employees*

*have higher job security” en “If my organization makes changes, they will take employees’ above described proactive actions into account”.*

**Stress.** Om stress te meten werd gebruik gemaakt van de tien items van de ‘*Perceived Stress Scale*’ (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983; Cohen & Williamson, 1988). De deelnemers werd gevraagd om aan te geven in hoeverre ze de afgelopen maand stress ervaarden. Een voorbeelditem was: “*In the last month, how often have you felt nervous and ‘stressed’?*”.

**Loopbaanoptimisme.** Om loopbaanoptimisme te meten werd gebruik gemaakt van de 11 items van ‘*Career-Optimism-Scale*’ van Rottinghaus et al. (2005). Deelnemers werd gevraagd in hoeverre ze optimistisch waren over hoe de toekomst van hun loopbaan. Een voorbeelditem was: “*I get excited when I think about my career*”.

**Onrealistisch loopbaanoptimisme.** Om onrealistisch loopbaanoptimisme te meten werd gebruik gemaakt van dezelfde items van de ‘*Career-Optimism-Scale*’ (Rottinghaus et al., 2005), maar zodanig aangepast dat de deelnemer werd gevraagd zichzelf te vergelijken met vergelijkbare anderen. Een voorbeeld van een item was: “*I get excited when I think about my career, compared to similar others*”. Dit volgde het advies van Coelho (2010) dat de meest gangbare manier om onrealistisch optimisme te meten is om mensen te vragen de context – in dit geval de verwachtingen over de eigen loopbaan – te vergelijken met vergelijkbare anderen. De gedachte was dat een meer optimistische inschatting van zichzelf ten opzichte van op hen gelijkende anderen zou getuigen van een systematische fout en daarmee een indicatie zou geven van onrealistisch optimisme (Weinstein, Rothman & Klein, 1996). Omdat onrealistisch optimisme sterk contextafhankelijk is (Coelho, 2010) werd gebruik gemaakt van dezelfde loopbaanschalen als voor loopbaanoptimisme om zo een inschatting te maken van onrealistisch optimisme naar de eigen loopbaan.

**Proactief loopbaangedrag.** Om proactief loopbaangedrag te meten als afhankelijke variabele werd gebruik gemaakt van de dertien items van Claes en Ruiz-Quintanilla (1998) zoals aangepast door Strauss et al. (2012). De deelnemers werd gevraagd aan te geven in hoeverre ze tijd besteedden aan de vier dimensies van proactief loopbaangedrag. Voorbeelditems waren: *“I am planning what I want to do in the next few years of my career.”* (career planning); *“I develop skills which may not be needed so much now, but in future positions.”* (skill development); *“I initiate talks with my supervisor about training or work assignments I need to develop skills that will help my future work chances.”* (career consultation); *“I am building a network of contacts or friendships to provide me with help or advice that will further my work chances.”* (networking).

**Controlevariabelen.** Omdat leeftijd (Dekker, 2010), sekse, dienstjaren (Lübke & Erlinghagen, 2014), de voorkeur van de werknemer voor een flexibel of tijdelijk contract (Bernhard-Oettel, Riggoti, Clinton & De Jong, 2013) en de nabijheid van de einddatum van het contract (Koen & Parker, 2020; Vander Elst et al., 2014) alle samenhangen met of baanonzekerheid ervaren wordt als iets wat negatieve gevolgen heeft, werden deze meegenomen als controlevariabelen. Leeftijd en dienstjaren werden gemeten in jaren, de nabijheid van de einddatum van het contract in maanden en sekse werd gecodeerd als 0 = man en 1 = vrouw. Voor contractvoorkeur werd gebruik gemaakt van vier items. Een voorbeelditem was: *“My current employment contract is the one that I prefer”*. Ook proactieve persoonlijkheid werd als sterke voorspeller van proactief loopbaangedrag (Parker et al., 2010) meegenomen als controlevariabele. Er werd gebruik gemaakt van vier items. Een voorbeelditem was (Seibert et al., 2001): *“I can spot a good opportunity long before others do”*.

## Data-analyse

Hypothese 1a en 2a suggereren elk een indirect effect (mediatie; Hayes, 2012) van baanonzekerheid naar proactief loopbaangedrag (hypothese 1a via stress; hypothese 2a via job-preservation-motivation). Hiervoor werd gebruik gemaakt van Model 4 in de PROCESS-macro voor SPSS, 5000 *bootstrapped samples* (Hayes, 2012; Hayes 2013). Hypothese 1b en 2b suggereren elk een conditioneel indirecte relatie (gemedieerde moderatie; Hayes, 2012), waarbij het indirecte effect tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag gemodereerd wordt (hypothese 2a via stress en gemodereerd door het individuele niveau van loopbaanoptimisme; hypothese 2b via job-preservation-motivation en gemodereerd door het individuele niveau van onrealistisch loopbaanoptimisme). Hiervoor werd gebruik gemaakt van Model 7 in de PROCESS-macro voor SPSS, 5000 *bootstrapped samples* (Hayes, 2012; 2013). Hierbij werd specifiek gebruik gemaakt van bootstrapping om de toetsingswaarden en betrouwbaarheidsintervallen van het conditioneel indirecte effect bij een hoog en laag niveau van de moderator te bepalen. Variabelen zijn voorafgaand aan de analyses gestandaardiseerd en controlevariabelen die opvallende correleerden toonden werden meegenomen in de verdere analyses.

## Resultaten

### Vorbereidende analyses

De data werden gecheckt op interne betrouwbaarheid, outliers, missende data en de assumptie van normaalverdeling. Dit gaf geen reden om data te verwijderen. Tabel 1 geeft de gemiddelden, standaarddeviaties, Cronbach's Alpha's en onderlinge correlaties.

**Validiteit.** Om de validiteit van de gebruikte schalen te bepalen en een verband tussen de mediators en de afhankelijke variabele als gevolg van overlap uit te sluiten, werd een principale componentenanalyse (PCA) uitgevoerd met obliminrotatie ( $\delta = 0$ ), zie Appendix

II, Tabel 3. Alle schalen resulteerden in de verwachte structuur, waarbij alle items laadden  $|\lambda| > .40$  op de bedoelde factor (zie Appendix II, Tabel 3 voor de factorwaarden, verklaarde variantie en eigenwaardes). De PCA voor proactief loopbaangedrag resulteerde in de verwachte 4-factor structuur: ‘*career planning*’ (factor 1), ‘*skill development*’ (factor 2), ‘*career consultation*’ (factor 3) en ‘*networking*’ (factor 4). De PCA voor stress resulteerde in de verwachte 2-factor structuur: ‘stress’ (factor 5, en factor 6 voor gehercodeerde items). De PCA voor job-preservation-motivation resulteerde in de verwachte 1-factor structuur: ‘job-preservation-motivation’ (factor 7).

### Beschrijvende statistieken en correlaties

Tabel 1 laat zien dat de controlevariabelen contractvoorkeur,  $r = .18, p = .023$ , proactieve persoonlijkheid,  $r = .57, p < .001$ , en nabijheid van de einddatum van het contract,  $r = .16, p = .048$  significant correleren met proactief loopbaangedrag en zijn om die reden meegenomen in verdere analyses. Opvallend is dat proactieve persoonlijkheid ook relatief tot de andere correlaties sterk correleert met alle onderzoeksvariabelen, baanonzekerheid uitgezonderd, namelijk met stress ( $r = -.16, p = .036$ ), job-preservation-motivation ( $r = .44, p < .001$ ), loopbaanoptimisme ( $r = .56, p < .001$ ) en onrealistisch loopbaanoptimisme ( $r = .50, p < .001$ ).

Om verminderde power en vertekende resultaten te vermijden (Becker, 2005) werden de controlevariabelen leeftijd, geslacht en dienstjaren die niet correleerden met de onderzoeksvariabelen juist niet meegenomen. Opvallende waarden zijn verder de hoge gemiddelden voor job-preservation-motivation en proactief loopbaangedrag ( $M \geq 5.00$ , op een likertschaal van 1 tot 7) en in mindere mate ook voor loopbaanoptimisme, onrealistisch loopbaanoptimisme en proactieve persoonlijkheid ( $M \geq 4.47$ , op een likertschaal van 1 tot 7).

Tabel 1  
*Beschrijvende Statistieken en Correlaties*

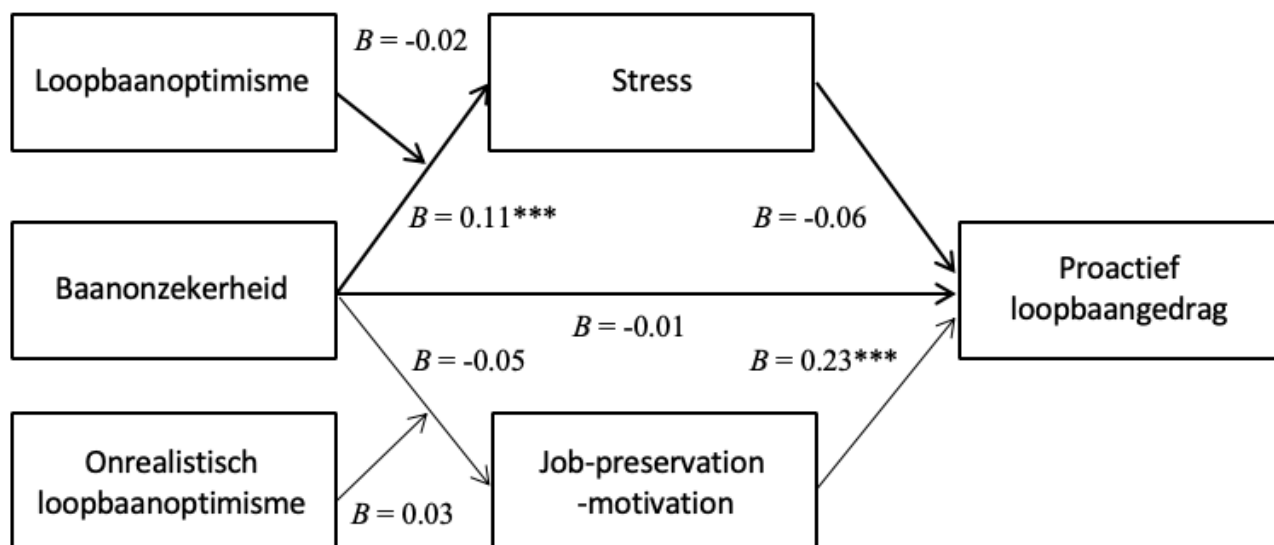
Variabelen	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<i>Onderzoeksvariabelen</i>													
1. Baanonzekerheid	3.44	1.59	<b>.93</b>										
2. Stress	2.73	0.60	.26**	<b>.84</b>									
3. Loopbaanoptimisme	4.54	0.92	-.30**	-.48**	<b>.86</b>								
4. Job-preservation-motivation	5.19	0.89	-.13	-.08	.37**	<b>.63</b>							
5. Onrealistisch Loopbaanoptimisme	4.47	0.90	-.20*	-.44**	.83**	.26**	<b>.86</b>						
6. Proactief loopbaangedrag	5.10	0.76	-.12	-.15	.51**	.47**	.44*	<b>.85</b>					
<i>Controlevariabelen</i>													
7. Contractvoorkeur	3.96	1.28	-.36**	.01	.16*	.10	.08	.18*	<b>.77</b>				
8. Proactieve Persoonlijkheid	4.84	0.90	-.12	-.16*	.56**	.44**	.50**	.57**	.30**	<b>.73</b>			
9. Leeftijd	28.00	6.70	.12	-.09	.04	.04	-.01	.02	-.16*	-.17*			
10. Geslacht	1.38	1.50	-.11	-.07	.04	.07	.03	.16	.09	.04	.07		
11. Dienstjaren	2.67	2.14	-.15	-.07	.14	-.00	.15	.04	.08	.05	.28**	.06	
12. Einddatum	11.09	12.33	-.17*	-.02	.16*	.06	.13	.16*	.12	.14	.06	.05	.39*

*Notities.*  $N = 162$ . Beschrijvende statistieken zijn gebaseerd op de ruwe scores. Correlaties staan aan de onderkant van de diagonaal. Cronbach's alpha's zijn dikgedrukt weergegeven op de diagonaal.  $M$  = gemiddelde;  $SD$  = standaard deviatie; Geslacht: 0 = overig, 1 = man, 2 = vrouw.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

## Testen voor de hypothesen

Tabel 2 en Figuur 2 weergeven de resultaten voor het testen van de hypothesen.



*Figuur 2.* Ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten voor de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via job-preservation-motivation, gemodereerd door onrealistisch loopbaanoptimisme, en voor de relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via job-preservation-motivation, gemodereerd door onrealistisch loopbaanoptimisme.

\*  $p < .05$ . \*\*  $p < .01$ . \*\*\*  $p < .001$ .

**Baanonzekerheid als belemmering: hindrance effect.** Baanonzekerheid was positief gerelateerd aan stress ( $B = 0.11$ ,  $t = 3.67$ ,  $p < .001$ ), maar niet aan proactief loopbaangedrag ( $B = -0.01$ ,  $t = -0.38$ ,  $p = .705$ ). Ook was stress niet significant gerelateerd aan proactief loopbaangedrag ( $B = -0.05$ ,  $t = -0.66$ ,  $p = .512$ ). Tenslotte was het totale indirecte effect, van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag via stress eveneens niet significant ( $B$ -indirect =  $-0.01$ , 95% CI  $[-0.03, 0.01]$ ). Dit betekent dat tegen de verwachting in, baanonzekerheid niet negatief samenhangt met proactief loopbaangedrag, en dat deze negatieve indirecte samenhang niet wordt gemedieerd door stress. Hypothese 1a wordt dus niet ondersteund door de resultaten.

**Loopbaanoptimisme als hulpbron om het hindrance effect te verminderen.** De indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via stress werd niet

gemodereerd door loopbaanoptimisme ( $B = -0.02$ ,  $t = -0.73$ ,  $p = .470$ ), zowel niet bij een laag niveau ( $B$ -indirect =  $-0.01$ , 95% CI  $[-0.02, 0.01]$ ) als bij een hoog niveau ( $B$ -indirect =  $-0.00$ , 95% CI  $[-0.02, 0.01]$ ) van loopbaanoptimisme. Daarbij was het totale indirecte effect van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag via stress, gemodereerd door loopbaanoptimisme, eveneens niet significant ( $B$ -index =  $0.00$ , 95% CI  $[-.01, 0.01]$ ). Dit betekent dat tegen de verwachting in, de indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via stress niet wordt gemodereerd door loopbaanoptimisme, en dat niet geldt dat hoe hoger het loopbaanoptimisme is, des te zwakker de negatieve relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag. Hypothese 1b wordt dus niet ondersteund door de resultaten.

**Baanonzekerheid als motivator: challenge effect.** Baanonzekerheid was niet gerelateerd aan job-preservation-motivation ( $B = -0.05$ ;  $t = -1.24$ ,  $p = .215$ ) en eveneens niet aan proactief loopbaangedrag ( $B = -0.01$ ,  $t = -0.23$ ,  $p = .816$ ). Wel was job-preservation-motivation positief significant gerelateerd aan proactief loopbaangedrag ( $B = 0.23$ ,  $t = 3.82$ ,  $p < .001$ ). Tenslotte was het totale indirecte effect van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag via job-preservation-motivation eveneens niet significant ( $B$ -indirect =  $-0.01$ , 95% CI  $[-0.04, 0.01]$ ). Dit betekent dat tegen de verwachting in, baanonzekerheid niet positief samenhangt met proactief loopbaangedrag, en dat deze positieve indirecte samenhang niet wordt gemedieerd door job-preservation-motivation. Hypothese 2a wordt dus niet ondersteund door de resultaten.

**Onrealistisch loopbaanoptimisme als obstakel voor het challenge effect.** De indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via job-preservation-motivation werd niet gemodereerd door onrealistisch loopbaanoptimisme ( $B = .03$ ,  $t = 0.61$ ,  $p = .545$ ), zowel niet bij een laag niveau ( $B$ -indirect =  $-0.02$ , 95% CI  $[-0.05, 0.02]$ ) als bij een hoog niveau ( $B$ -indirect =  $-0.01$ , 95% CI  $[-0.04, 0.03]$ ), van onrealistisch loopbaanoptimisme.



Daarbij was het totale indirecte effect van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag via job-preservation-motivation gemodereerd door loopbaanoptimisme, eveneens niet significant ( $B\text{-index} = 0.01$ , 95% CI [-0.02, 0.03]). Hypothese 2b wordt dus niet ondersteund door de resultaten. Dit betekent dat tegen de verwachting in, de indirecte relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag via job-preservation-motivation niet wordt gemodereerd door onrealistisch loopbaanoptimisme, en dat niet geldt dat hoe hoger het onrealistisch loopbaanoptimisme is, des te zwakker de negatieve relatie tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag.

### Exploratieve analyses

**Proactieve persoonlijkheid als voorspeller of als moderator.** Omdat proactieve persoonlijkheid een sterke voorspeller is van proactief loopbaangedrag (Parker et al., 2006), kan het zijn dat de veronderstelde relaties tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag niet gevonden werden omdat er gecontroleerd werd voor proactieve persoonlijkheid. Toen dezelfde analyses echter werden herhaald zonder proactieve persoonlijkheid als controlevariabele, werd alleen de positieve relatie tussen job-preservation-motivation en proactief loopbaangedrag sterker ( $B = 0.38$ ,  $t = 6.37$ ,  $p < .001$ ). Ook bleek proactieve persoonlijkheid als moderator tussen stress en proactief loopbaangedrag ( $B = -0.01$ ,  $t = -0.11$ ,  $p = .909$ ), en tussen baanonzekerheid en job-preservation-motivation ( $B = 0.09$ ,  $t = 1.98$ ,  $p = .051$ ). Kortom, er is geen aanleiding te veronderstellen dat de hypothesen niet ondersteund werden vanwege het meenemen van proactieve persoonlijkheid.

Tabel 2

Regressie en bootstrapresultaten voor het testen van de mediatie van hypothese 1a en 2a en de gemedieerde moderatie van hypothese 1b en 2b.

Predictor	Hypothese 1a en 1b				Hypothese 2a en 2b			
	B	SE	t	p	B	SE	t	p
	<i>Stress</i>				<i>Job-preservation-motivation</i>			
Constante	3.16	0.53	5.93	.000	3.75	0.85	4.40	.000
Contractvoorkeur	0.05	0.04	1.41	.160	-0.04	0.06	-0.65	.514
Proactieve persoonlijkheid	0.06	0.06	1.07	.287	0.42	0.09	4.82	.000
Einddatum contract	0.00	0.00	0.87	.386	-0.00	0.01	-0.26	.797
Baanzekerheid	0.11	0.31	3.67	.000	-0.05	0.04	-1.24	.215
Loopbaanoptimisme (LO)	-0.26	0.11	-2.35	.020				
Onrealistisch loopbaanoptimisme (UO)					-0.06	0.18	-0.32	.750
Baanzekerheid x LO	-0.02	0.03	-0.73	.470				
Baanzekerheid x UO					0.03	0.04	0.61	.545
<i>Proactief loopbaangedrag</i>								
Constante	3.01	0.41	7.37	.000	2.07	0.38	5.42	.000
Contractvoorkeur	-0.00	0.04	-0.08	.934	0.00	0.04	0.05	.962
Proactieve persoonlijkheid	0.47	0.06	7.86	.000	0.38	0.06	6.05	.000
Einddatum contract	0.00	0.04	-0.08	.934	0.00	0.00	1.18	.242
Baanzekerheid	-0.01	0.04	-0.38	.705	-0.01	0.03	-0.23	.816
Stress	-0.06	0.09	-0.66	.512				
Job-preservation-motivation					0.23	0.06	3.82	.000
Bootstrap indirecte effecten	B-indirect	Boot SE	CI-O	CI-B	B-indirect	Boot SE	CI-O	CI-B
<i>Mediator:</i>								
Stress	-0.01	0.04	-0.03	0.01				
Job-preservation-motivation					-0.01	0.01	-0.04	0.01
<i>Moderator:</i>								
Laag LO (-1 SD)	-0.01	0.01	-0.02	0.01				
Gemiddeld LO (M)	-0.00	0.01	-0.02	0.01				
Hoog LO (+1 SD)	-0.00	0.01	-0.02	0.01				
Laag UO (-1 SD)					-0.02	0.02	-0.04	0.02
Gemiddeld UO (M)					-0.01	0.01	-0.03	0.02
Hoog UO (+1 SD)					-0.01	0.02	-0.04	0.03

Notities.  $N = 162$ . De ongestandaardiseerde regressiecoëfficiënten zijn weergegeven. Bootstrapgrootte = 5000. CI-O = betrouwbaarheidsinterval ondergrens. CI-B = betrouwbaarheidsinterval bovengrens.

## Discussie

In dit onderzoek zocht ik antwoord op de vraag of baanonzekerheid leidt tot meer of minder proactief loopbaangedrag. Om inzicht te krijgen in de onderliggende mechanismen, maakte ik gebruik van twee elkaar contrasterende verklaringen. De stress-coping-theorie (Lazarus & Folkman, 1985) voor een remmende werking via stress en de job-preservation-theorie (Shoss, 2017) voor een motiverende werking via job-preservation-motivation. Ten slotte onderzocht ik of moderatoren van invloed konden zijn, met loopbaanoptimisme als hulpbron voor stress en met onrealistisch loopbaanoptimisme als obstakel voor job-preservation-motivation. Tegen mijn verwachtingen in vond ik geen bewijs voor zowel de remmende als ook voor de motiverende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Ook vond ik geen hoofdeffect van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Wel bleek dat baanonzekerheid samenhangt met meer stress en dat job-preservation-motivation samenhangt met meer proactief loopbaangedrag. Loopbaanoptimisme bleek geen hulpbron tegen stress en onrealistisch loopbaanoptimisme bleek geen obstakel voor job-preservation-motivation. Hieronder probeer ik mijn bevindingen te verklaren en bied ik suggesties voor toekomstig onderzoek.

### Theoretische implicaties

In mijn onderzoek vond ik geen bewijs voor een remmende of motiverende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Dit was anders dan ik verwachtte omdat eerder onderzoek wel een remmende werking liet zien van baanonzekerheid op onder andere werkprestatie (Cheng & Chan, 2008; Piccoli et al., 2019) en creativiteit (Probst et al., 2008), als ook een motiverende werking liet zien van baanonzekerheid op onder andere werkprestatie (Selenko et al., 2013; Koen et al., 2019; Probst et al., 2007), het zich zichtbaarder profileren als de ideale collega (Lam et al., 2015), en innovatie (Niessen et al.,

2018). Omdat proactief loopbaangedrag net als de andere gedragingen een strategie vormt om te voorkomen dat mensen hun baan verliezen, of om een plaatsvervangende baan te vinden (Shoss, 2017), verwachtte ik dat proactief loopbaangedrag een gelijkende remmende of motiverende werking van baanonzekerheid zou laten zien.

Een mogelijke verklaring is dat ik de werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag als externe drijfveer heb overschat, en dat mijn onderzoek er juist op duidt dat proactief loopbaangedrag voornamelijk gedreven wordt door het wel of niet aanwezig zijn van interne drijfveren, zoals een proactieve persoonlijkheid (Seibert et al., 2001). Zo laten Tabel 1 en Tabel 2 zien dat proactieve persoonlijkheid sterk samenhangt met meer proactief loopbaangedrag, en met minder stress en meer job-preservation-motivation. Een verklaring is dat externe drijfveren, zoals dreigend baanverlies, met name motiveert tot gedrag waarvan het nut en de uitkomst onbetwistbaar lijkt – en het gedrag dus móét (Parker et al., 2010). Daarentegen hebben onzekere, zelf geïnitieerde en verder in de toekomst gelegen doelen zoals beoogd wordt met proactief loopbaangedrag voornamelijk een sterke interne drijfveer nodig (Parker et al., 2010). Eerder onderzoek laat zien dat het effect van proactieve persoonlijkheid op proactief gedrag vrij robuust blijft (Seibert et al., 1999) ondanks verschillen tussen mensen (geslacht, cultuur en opleidingsniveau, eerdere werkeloosheid), verschillen tussen banen (functie, branche) en verschillen binnen een baan (geboden werkzekerheid, intentie om te blijven bij de werkgever; Prabhu, 2013). Oftewel, als proactief loopbaangedrag voornamelijk afhankelijk is van interne drijfveren zoals proactieve persoonlijkheid, verklaart dit waarom ik geen remmende of motiverende werking vond voor een externe drijfveer als baanonzekerheid.

Een andere verklaring is dat de remmende of motiverende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag mede afhankelijk is van ‘onderlinge competitie’ tussen meerdere strategieën om met baanonzekerheid om te gaan (Shoss, 2017).

Terwijl ik verwachtte dat baanonzekerheid via stress en via job-preservation-motivation *in het algemeen* een remmende dan wel een motiverende werking zou tonen, is het ook mogelijk dat dit afhankelijk is of proactief loopbaangedrag *specifiek voor dat moment* de meest effectieve strategie lijkt (Shoss, 2017). Het idee is dat omdat baanonzekerheid leidt tot een gebrek aan aandacht en tijd (Aspinwall & Taylor, 1997), het mensen dwingt om te kiezen voor één strategie (Shoss, 2017). Soms kan het verhogen van de prestatie om een goede indruk te maken op de manager de beste strategie lijken (Huang, Zhao, Niu, Ashford & Lee, 2013), bijvoorbeeld als er opties zijn om binnen hetzelfde bedrijf overgeplaatst te worden. Ik verwacht dan een sterker remmende werking en een zwakkere motiverende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Andersom kan het aanwezig zijn van een positief rolmodel binnen of buiten de organisatie maken dat proactief loopbaangedrag de beste strategie lijkt (Strauss, Griffin & Rafferty, 2009; Buunk, Peiró & Griffioen, 2007). Dan verwacht ik een zwakker remmende werking en een sterker motiverende werking van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag. Oftewel, als de remmende of motiverende werking van baanonzekerheid mede afhankelijk is van wanneer een strategie het meest effectief lijkt, verklaart dit waarom ik geen algemeen remmende of motiverende werking vond van baanonzekerheid op proactief loopbaangedrag.

Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een moderatie door loopbaanoptimisme als hulpbron (Richter & Hoffman, 2001) en onrealistisch loopbaanoptimisme als obstakel (Coelho, 2010), is dat de veronderstelde moderatie alleen optreedt als er naast het door mij onderzochte algemeen optimisme (Rottinghaus et al., 2005) ook sprake is van voldoende ‘klein’ optimisme – het soort specifiek optimisme dat mensen volgens Peterson (2000) gebruiken om effectief om te gaan met dagelijkse tegenslagen en gedragingen en los staat van de extra energie en veerkracht door algemeen optimisme (Gyurcsik & Brawley, 2001). Zo kan klein optimisme aan de ene kant helpen om ondanks

stress en tegenslag het geplande proactief loopbaangedrag toch door te zetten, zoals via de gedachte ‘hoewel ik vandaag veel andere dingen aan mijn hoofd heb, lukt het mij om vandaag toch om een uur te zitten aan mijn carrièreplanning’. Als dit klein optimisme echter een onrealistische inschatting is, kan het er ook voor zorgen dat dit gedrag juist niet plaatsvindt. Kortom, als de remmende en motiverende werking van iets tijdelijks als baanonzekerheid (‘binnen een bepaalde periode dreigt baanverlies’) op iets specifiek als proactief loopbaangedrag (‘kom ik vandaag in actie om dreigend baanverlies te voorkomen?’) mede afhangt van klein optimisme, verklaart dit waarom ik in mijn onderzoek geen moderatie vond door loopbaanoptimisme en onrealistisch loopbaanoptimisme.

### **Beperkingen van het onderzoek**

Naast theoretische verklaringen, zijn er ook beperkingen aan het onderzoek die alternatieve interpretaties mogelijk maken. Ten eerste baseren mijn bevindingen zich op zelf gerapporteerd, cross-sectioneel onderzoek. Een mogelijke alternatieve verklaring is dat de remmende dan wel motiverende werking pas optreedt na verloop van tijd (Shoss, 2017). Zo toont eerder onderzoek dat baanonzekerheid in sommige gevallen pas na langdurige blootstelling leidt tot een remmende werking via stress (Burchell, 2011; Ferrie, 2001; Burgard, Brand & House, 2009; Roskies, Luuis-Guerin & Fournier, 1993) en dat zowel de motiverende werking via job-preservation-motivation (Fischmann, De Witte, Sulea & Ilescu, 2018) als proactief loopbaangedrag pas na verloop van tijd kunnen ontstaan (Van der Horst, 2018). Met andere woorden, het is mogelijk dat de veronderstelde remmende en motiverende werking wel gevonden wordt als het onderzoeksdesign meerdere meetmomenten bevat.

Ten tweede lijkt op basis van de beschrijvende statistieken, zie Tabel 1, sprake te zijn van een *biased* steekproef (Cramer & Howitt, 2004), waarin de geworven steekproef op deze karakteristieken onbedoeld systematisch verschilt van de beoogde doelgroep. Achteraf gezien

lijkt de bovengemiddeld gemotiveerde, proactieve en optimistische werknemers het gevolg te zijn van een *self-selection-bias* (Lavrakas, 2008) in het werven via Prolific. Het is namelijk denkbaar dat vooral deze groep mensen zich eerder aanmeldt voor Prolific als onderzoek platform, positiever kijkt naar deelname een onderzoek naar baanonzekerheid en carrière-initiatieven, en zich snel genoeg van deelname wist te verzekeren voordat het beoogde aantal deelnemers behaald werd ( $N = 175$ ; 0.53% van de totale  $N = 32.790$ ; Prolific, 2020). Het gevolg is dat er mogelijk te weinig variantie was binnen deze variabelen om een effect te vinden (Lavrakas, 2008, p. 808). Met andere woorden, het is mogelijk dat de veronderstelde remmende en motiverende werking wel gevonden worden als de steekproef een groter aantal minder gemotiveerde, proactieve en optimistische werknemers heeft. Dit sluit ook inhoudelijk aan op de eerdere alternatieve verklaring dat werknemers die al proactief, positief en gemotiveerd ingesteld zijn, zich minder laten afremmen door stress (Parker et al., 2010; Tolentino, 2014; Schwarzer, 2014; Aspinwall et al., 2001), en tegelijkertijd de urgentie van baanonzekerheid minder nodig hebben om gemotiveerd te zijn (Parker et al., 2010).

Ten derde is er in mijn onderzoek niet gecontroleerd voor verschillen tussen landen terwijl de deelnemers in 24 verschillende landen woonden. Hoewel de spreiding over de landen in mijn onderzoek te groot bleek om exploratieve analyses te maken, zijn er aanwijzingen dat het tussen landen sterk kan verschillen hoe baanonzekerheid ervaren wordt (Erlinghagen, 2007) en in hoeverre het mensen nodig lijkt om in actie te komen om verliezen op te vangen (Vanhercke et al., 2014). Zo blijkt dat mensen uit landen met een meer collectivistische cultuur meer stress ervaren door het dreigende verlies van sociaal contact op werk (Probst & Lawler, 2006). Het is daardoor mogelijk dat mensen uit collectivistische landen vatbaarder zijn voor de remmende werking via stress, en tegelijkertijd via job-preservation-motivation eerder de urgentie zien van tijdig proactief loopbaangedrag. Ook de sterkte van het sociaal vangnet zorgt ervoor dat mensen zich minder zorgen maken over hun

toekomst als gevolg van baanonzekerheid (Voßemer et al., 2018; Anderson & Pontusson, 2007) en tegelijkertijd verwachten dat het vangnet hen zal helpen in het vinden van een nieuwe baan (Debus, Probst, Knig, & Kleinmann, 2012). Het is daardoor mogelijk dat mensen uit een land met een sterker sociaal vangnet minder vatbaar zijn voor de remmende werking via stress, en tegelijkertijd minder de urgentie zien om via job-preservation zelf in actie te komen door proactief loopbaangedrag. Met andere woorden, als het onderzoeksdesign zulke verschillen tussen landen inzichtelijk weet te maken, is het mogelijk dat de veronderstelde remmende en motiverende werking wel gevonden wordt.

Een laatste beperking van het onderzoek is dat mijn resultaten mogelijk beïnvloed zijn door de COVID-19 pandemie, ondanks dat deelnemers gevraagd is om uitsluitend te reflecteren op een periode voorafgaand aan COVID-19. COVID-19 wordt immers beschouwd als één van ‘s werelds meest ingrijpende economische en sociale crisissen (OECD, 2020). Hierbij lijken de psychologische gevolgen van COVID-19 ook mijn onderzoek te beïnvloeden, zoals het ervaren van extreem hoge niveaus van stress, angst en eenzaamheid (Torales, O’Higgins, Castaldelli-Maia & Ventriglio, 2020), als ook extreem hoge niveaus van baanonzekerheid en de urgentie om te werken aan baanzekerheid (Pappas, 2020). In eerste instantie verwacht ik dat de gevolgen van de COVID-19 pandemie zowel de remmende werking van baanonzekerheid via stress als ook de motiverende werking via job-preservation-motivation hebben versterkt, gezien ook de stress van COVID-19 ons dagelijks functioneren heeft verlamd (Banerjee & Rai, 2020) en tegelijkertijd het je oriënteren op een ander toekomst pad urgenter heeft gemaakt (Viswanath, 2020). Daartegenover kan er ook een afzwakkend referentie-effect zijn ontstaan (*‘anchoring-effect’*; Furnham & Boo, 2011; Epley & Gilovich, 2001), wanneer deelnemers de periode voorafgaand aan COVID-19 beoordelen als ‘minder belemmerend’ en ‘minder urgent om te werken aan proactief loopbaangedrag’ omdat ze het (onbewust) afgezet hebben tegen de ‘extreme’ COVID-19 situatie.



### **Sterke punten van het onderzoek**

Naast de genoemde beperkingen biedt mijn onderzoek ook enkele sterke punten. Ten eerste draagt mijn onderzoek bij aan de externe validiteit van de relatie tussen baanonzekerheid en stress, en de relatie tussen job-preservation-motivation en proactief loopbaangedrag, door beide relaties te repliceren met een internationale groep deelnemers. Ook zorgt het gebruik van contrasterende verklaringen ervoor dat het ontbreken van een remmend effect niet verklaard wordt door het ook aanwezig zijn van een motiverend effect, en kan het ontbreken van een motiverend effect andersom niet verklaard worden door het ook aanwezig zijn van een remmend effect.

### **Suggesties voor toekomstig onderzoek**

Op basis van de theoretische implicaties en de beperkingen van dit onderzoek heb ik een aantal suggesties voor toekomstig onderzoek. Ten eerste geeft mijn onderzoek reden om de samenhang tussen baanonzekerheid en proactief loopbaangedrag verder te onderzoeken. Toekomstig onderzoek kan door meerdere variabelen mee te nemen onderzoeken wanneer mensen kiezen voor een specifieke strategie om effectief om te gaan met baanonzekerheid (Shoss, 2017) en daarmee achterhalen of er dan wel sprake is van een remmend dan wel motiverend effect. Verder kan toekomstig onderzoek door meerdere meetmomenten in te richten bekijken of de remmende of motiverende werking pas optreedt na verloop van tijd (Shoss, 2017). Ten derde kan toekomstig onderzoek bekijken of het ontbreken van een remmende of motiverende werking komt door een *biased* steekproef van proactieve, gemotiveerde en optimistische deelnemers, door van te voren een evenredige spreiding te bewerkstelligen. Ten slotte kan toekomstig onderzoek bekijken of klein optimisme een rol speelt, bijvoorbeeld door mee te nemen waar mensen bij baanonzekerheid concreet tegenaan lopen bij het uitvoeren van proactief loopbaangedrag en te noteren hoe zij hiermee omgaan.

## **Praktische implicaties**

Voor mensen en werkgevers die zich zorgen maken over baanonzekerheid en in proactief loopbaangedrag een veelbelovende manier zien om daar effectief mee om te gaan, is het van belang dat deze reactie niet vanzelfsprekend is. Immers, hoewel mensen door baanonzekerheid via stress niet verminderd worden in hun proactief loopbaangedrag, motiveert dit hen ook niet tot méér proactief loopbaangedrag. Het is daarom van belang om tijdens selectieprocedures, loopbaanbegeleiding en veranderende werkomstandigheden zoals baanonzekerheid actief het gesprek aan te gaan en om vast te stellen of er sprake is van een proactieve persoonlijkheid. Bij afwezigheid van een proactieve persoonlijkheid is het van belang om alternatieven te zoeken, zoals proactieve trainingen (Koen, Klehe & Van Vianen, 2012) of het frequent voorleggen van loopbaanvragen die helpen in het ontwikkelen van proactieve doelen (Parker & Liao, 2016). Dit des te meer omdat er aanwijzingen zijn dat proactief loopbaangedrag (Van der Horst, 2018) en de motivatie daarvoor (Fischmann, De Witte, Sulea & Ilescu, 2018) zich pas na verloop van tijd ontwikkelen.

## **Conclusie**

Leidt baanonzekerheid tot meer of minder proactief loopbaangedrag? Mijn onderzoek biedt geen bewijs voor een motiverend of werkend effect. Samenvattend, suggereert mijn onderzoek dat baanonzekerheid leidt tot stress, maar stress niet tot minder proactief loopbaangedrag. En ondanks dat job-preservation-motivation leidt tot meer proactief loopbaangedrag, hangt dit niet samen met baanonzekerheid. Ook spelen individuele verschillen in loopbaanoptimisme en onrealistisch loopbaanoptimisme geen modererende rol.

## Literatuurlijst

- Anderson, C. J., & Pontusson, J. (2007). Workers, worries and welfare states: Social protection and job insecurity in 15 OECD countries. *European Journal of Political Research, 46*(2), 211-235.
- Ashford, S. J. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *The Journal of Applied Behavioral Science, 24*(1), 19-36.
- Aspinwall, L. G. (2005). The psychology of future-oriented thinking: From achievement to proactive coping, adaptation, and aging. *Motivation and emotion, 29*(4), 203-235.
- Aspinwall, L. G., Richter, L., & Hoffman III, R. R. (2001). Understanding how optimism works: An examination of optimists' adaptive moderation of belief and behavior.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of personality and social psychology, 63*(6), 989.
- Aspinwall, L. G., & Taylor, S. E. (1997). A stitch in time: Self-regulation and proactive coping. *Psychological bulletin, 121*(3), 417.
- Banerjee, D. (2020). How COVID-19 is overwhelming our mental health. *Nature India, 2020*.
- Becker, T.E. (2005). Potential problems in the statistical control of variables in organizational research: A qualitative analysis with recommendations. *Organizational Research Methods, 8*, 274–289.
- Bernhard-Oettel, C., Rigotti, T., Clinton, M., & de Jong, J. (2013). Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*(2), 203-217.
- Bindl, U. K., Parker, S. K., Totterdell, P., & Hagger-Johnson, G. (2012). Fuel of the self-

- starter: How 134– mood relates to proactive goal regulation. *Journal of Applied Psychology*, 97, 150. doi:10.1037/a0024368
- Brockner, J., Grover, S., Reed, T. F., & Dewitt, R. L. (1992). Layoffs, job insecurity, and survivors' work effort: Evidence of an inverted-U relationship. *Academy of Management journal*, 35(2), 413-425.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of applied psychology*, 91(3), 717.
- Burchell, B. (2011). A temporal comparison of the effects of unemployment and job insecurity on wellbeing. *Sociological Research Online*, 16(1), 66-78.
- Burgard, S. A., Brand, J. E., & House, J. S. (2009). Perceived job insecurity and worker health in the United States. *Social science & medicine*, 69(5), 777-785.
- Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clinical psychology review*, 30(7), 879-889.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65–74.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998). Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 52(3), 357-378.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2014). Dispositional optimism. *Trends in cognitive sciences*, 18(6), 293-299.
- Cheng, G. H. L., & Chan, D. K. S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied Psychology*, 57(2), 272-303.
- Coelho, M. P. (2010). Unrealistic optimism: Still a neglected trait. *Journal of business and*

*psychology*, 25(3), 397-408.

- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 385-396.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *The social psychology of health: Claremont Symposium on applied social psychology*. Newbury Park, CA: Sage.
- Cramer, D., & Howitt, D. L. (2004). *The Sage dictionary of statistics: a practical resource for students in the social sciences*. Sage.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2002). Multidimensional properties of the LOT-R: Effects of optimism and pessimism on career and well-being related variables in adolescents. *Journal of career assessment*, 10(1), 42-61.
- CRW. (2020). *Eindrapport Commissie Regulering van Werk*. Opgevraagd van <https://www.reguleringvanwerk.nl/documenten/publicaties/2020/01/23/eindrapport-commissie-regulering-van-werk>
- Debus, M. E., Probst, T. M., König, C. J., & Kleinmann, M. (2012). Catch me if I fall! Enacted uncertainty avoidance and the social safety net as country-level moderators in the job insecurity–job attitudes link. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 690.
- Dekker, F. 2010. Labour flexibility, risks and the welfare state. *Economic and Industrial Democracy*, 31: 593-611.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian psychologist*, 30(1), 57-63.
- 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.
- 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.

Erlinghagen, M. (2007). *Self-perceived job insecurity and social context: are there different European cultures of anxiety?* (No. 688). DIW Discussion Papers.

Epley, N., & Gilovich, T. (2001). Putting adjustment back in the anchoring and adjustment heuristic: Differential processing of self-generated and experimenter-provided anchors. *Psychological science*, 12(5), 391-396.

Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G\* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160.

Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of occupational and organizational psychology*, 77(1), 81-94.

Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health?. *Journal of the royal society of medicine*, 94(2), 71-76.

Fischmann, G., De Witte, H., Sulea, C., & Iliescu, D. (2018). Qualitative job insecurity and in-role performance: a bidirectional longitudinal relationship?. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(5), 603-615.

Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1984). *Stress, appraisal, and coping* (pp. 150-153). New York: Springer Publishing Company.

Frese, M., & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in organizational behavior*, 23, 133-187.

Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological science*, 18(3), 233-239.

- Furnham, A., & Boo, H. C. (2011). A literature review of the anchoring effect. *The journal of socio-economics*, 40(1), 35-42.
- Geers, A. L., Wellman, J. A., & Lassiter, G. D. (2009). Dispositional optimism and engagement: the moderating influence of goal prioritization. *Journal of personality and social psychology*, 96(4), 913.
- Gibson, B., & Sanbonmatsu, D. M. (2004). Optimism, pessimism, and gambling: The downside of optimism. *Personality and social psychology bulletin*, 30(2), 149-160.
- Gyurcsik, N. C., & Brawley, L. R. (2001). Is the Glass Half-Full or Half-Empty? The Relationship of Big and Little Optimism With Acute and Longer Term Exercise-Related Social Cognitions. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 6(2), 108-127.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Harris, P. (1996). Sufficient grounds for optimism?: The relationship between perceived controllability and optimistic bias. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 15(1), 9-52.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hayes, A. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (1e ed.). New York, United States of America: The Guilford Press.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European journal of work and organizational psychology*, 8(2), 179-195.
- Hirschi, A., Lee, B., Porfeli, E. J., & Vondracek, F. W. (2013). Proactive motivation and

- engagement in career behaviors: Investigating direct, mediated, and moderated effects. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), 31-40.
- Hoorens, V. (1993). Self-enhancement and superiority biases in social comparison. *European review of social psychology*, 4(1), 113-139.
- Huang, G. H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z., & Ren, X. (2010). Affective job insecurity: A mediator of cognitive job insecurity and employee outcome relationships. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 20-39.
- Huang, G. H., Zhao, H. H., Niu, X. Y., Ashford, S. J., & Lee, C. (2013). Reducing job insecurity and increasing performance ratings: Does impression management matter?. *Journal of Applied Psychology*, 98(5), 852.
- Iversen, L., & Sabroe, S. (1988). Psychological well-being among unemployed and employed people after a company closedown: A longitudinal study. *Journal of Social Issues*, 44(4), 141-152.
- Jiang, L., Probst, T., & Sinclair, R. R. (2013). Perceiving and responding to job insecurity: The importance of multilevel contexts. In *The psychology of the recession on the workplace*. Edward Elgar Publishing.
- Katz, L., & Epstein, S. (1991). Constructive thinking and coping with laboratory-induced stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(5), 789.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). Motivation and cognitive abilities: An integrative/aptitude-treatment interaction approach to skill acquisition. *Journal of applied psychology*, 74(4), 657.
- Keim, A. C., Landis, R. S., Pierce, C. A., & Earnest, D. R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(3), 269.
- Klandermans, B., Van Vuuren, T., & Jacobson, D. (1991). Employees and job insecurity. In



*J. Hartley, D. Jacobson, B. Klandermans, & T. van Vuuren, Job insecurity: Coping with jobs at risk (pp. 40–64). London: Sage.*

Klehe, U. C., Zikic, J., van Vianen, A. E., Koen, J., & Buyken, M. (2012). Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment. *The role of the economic crisis on occupational stress and well-being*, 10, 131-176.

Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.

Koen, J., Low, J. T., & Van Vianen, A. (2019). Job preservation efforts: when does job insecurity prompt performance?. *Career Development International*.

Koen, J., & Parker, S. K. (2020). In the Eye of the Beholder: How Proactive Coping Alters Perceptions of Insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*.

Lam, C. F., Liang, J., Ashford, S., & Lee, C. 2015. Job insecurity and organizational citizenship behavior: Exploring curvilinear and moderated relationships. *Journal of Applied Psychology*, 100: 499-510.

Lavrakas, P. J. (2008). *Encyclopedia of survey research methods*. Sage Publications.

Lazarus, R. S., & Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University Press on Demand.

Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: Past, present, and future. *Fifty years of the research and theory of RS Lazarus: An analysis of historical and perennial issues*, 366-388.

LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management*

*journal*, 48(5), 764-775.

- Lozza, E., Libreri, C., & Bosio, A. C. (2013). Temporary employment, job insecurity and their extraorganizational outcomes. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 89-105.
- Lübke, C., & Erlinghagen, M. 2014. Self-perceived job insecurity across Europe over time: Does changing context matter? *Journal of European Social Policy*, 24: 319-336.
- Niessen, C., & Jimmieson, N. L. 2016. Threat of resource loss: The role of self-regulation in adaptive task performance. *Journal of Applied Psychology*, 101: 450-462.
- Niesen, W., Van Hootegem, A., Vander Elst, T., Battistelli, A., & De Witte, H. (2018). Job insecurity and innovative work behaviour: A psychological contract perspective. *Psychologica Belgica*, 57(4), 174.
- OESO. (2019). OESO Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work. Opgevraagd van <https://www.reguleringvanwerk.nl/documenten/publicaties/2019/06/20/oeso-rapportage-commissie-regulering-van-werk>
- Pappas, S. (2020). How will people react to the new financial crisis. *American Psychological Association*.
- Parker, S. K., Bindl, U. K., & Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, 36(4), 827-856.
- Parker, S. K., & Liao, J. (2016). Wise proactivity: How to be proactive and wise in building your career. *Organizational Dynamics*, 45(3), 217-227.
- Piccoli, B., & De Witte, H. (2015). Job insecurity and emotional exhaustion: Testing psychological contract breach versus distributive injustice as indicators of lack of reciprocity. *Work & Stress*, 29(3), 246-263.
- Piccoli, B., Reisel, W. D., & De Witte, H. (2019). Understanding the relationship between

- job insecurity and performance: hindrance or challenge effect?. *Journal of Career Development*, 0894845319833189.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 92(2), 438.
- Prabhu, V. P. (2013). Proactive personality and career future: Testing a conceptual model and exploring potential mediators and moderators.
- Probst, T. M. (2004). Safety and insecurity: exploring the moderating effect of organizational safety climate. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 3.
- Probst, T. M., & Lawler, J. (2006). Cultural values as moderators of employee reactions to job insecurity: The role of individualism and collectivism. *Applied Psychology*, 55(2), 234-254.
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. 2007. Productivity, counterproductivity and creativity: The ups and downs of job insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80: 479-497.
- Prolific. (2020). Prolific | Online participant recruitment for surveys and market research. Retrieved March 5 & June 15, 2020, from <https://www.prolific.co>
- Roskies, E., & Louis-Guerin, C. (1990). Job insecurity in managers: Antecedents and consequences. *Journal of organizational behavior*, 11(5), 345-359.
- Rottinghaus, P. J., Day, S. X., & Borgen, F. H. (2005). The Career Futures Inventory: A measure of career-related adaptability and optimism. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 3-24.
- Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063.

- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress, 24*(1), 56-72.
- Schwarzer, R. (1994). Optimism, vulnerability, and self-beliefs as health-related cognitions: A systematic overview. *Psychology and health, 9*(3), 161-180.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of applied psychology, 84*(3), 416.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology, 54*(4), 845-874.
- Selenko, E., Mikkangas, A., Mauno, S., & Kinnunen, (2013). How does job insecurity relate to self-reported job performance? Analysing curvilinear associations in a longitudinal sample. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*: 522-542.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management, 43*(6), 1911-1939.
- Shoss, M. K., & Probst, T. M. (2012). Multilevel outcomes of economic stress: An agenda for future research. *The role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being. Research in Occupational Stress and Well Being, 10*, 43-86.
- Stanton, J. M., Balzer, W. K., Smith, P. C., Parra, L. F., & Ironson, G. (2001). A general measure of work stress: The stress in general scale. *Educational and Psychological Measurement, 61*(5), 866-888.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of applied psychology, 97*(3), 580.

- 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.
- Sverke, M. (2004). *Job insecurity and union membership: European unions in the wake of flexible production* (No. 42). Peter Lang.
- 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.
- Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.
- Torales, J., O'Higgins, M., Castaldelli-Maia, J. M., & Ventriglio, A. (2020). The outbreak of COVID-19 coronavirus and its impact on global mental health. *International Journal of Social Psychiatry, 0020764020915212*.
- Tschopp, C., & Grote, G. (2014). The how and why of the relationship between job insecurity, subjective career success, and turnover intention. In *Psychological, Educational, and Sociological Perspectives on Success and Well-Being in Career Development* (pp. 127-150). Springer, Dordrecht.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., Peeters, E., & De Witte, H. (2014). Defining perceived employability: a psychological approach. *Personnel Review*.
- Van den Broeck, A., Sulea, C., Vander Elst, T., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). The mediating role of psychological needs in the relation between qualitative job insecurity and counterproductive work behavior. *Career Development International*.
- Van der Elst, T., Richter, A., Sverke, M., Näswall, K., De Cuyper, N. and De Witte, H.

- (2014), “Threat of losing valued job features: the role of perceived control in mediating the effect of qualitative job insecurity on job strain and psychological withdrawal”, *Work & Stress*, Vol. 28 No. 2, pp. 1-22.
- Van der Elst, T., Van den Broeck, A., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2012). The mediating role of frustration of psychological needs in the relationship between job insecurity and work-related well-being. *Work & Stress*, 26(3), 252-271.
- Van der Elst, T., Van den Broeck, A., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2014). On the reciprocal relationship between job insecurity and employee well-being: Mediation by perceived control?. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(4), 671-693.
- Van der Horst, A. C. (2018). *Ready for the Change: Strengthening Adaptive Responses to a Looming Career Transition* (Doctoral dissertation, Justus-Liebig-Universität Gießen)
- Viswanath, P. Psychological Threats Associated with Economic Insecurity during COVID-19 Pandemic. *NIMHANS, Bangalore, India*, 83.
- Voßemer, J., Gebel, M., Täht, K., Unt, M., Högberg, B., & Strandh, M. (2018). The effects of unemployment and insecure jobs on well-being and health: The moderating role of labor market policies. *Social Indicators Research*, 138(3), 1229-1257.
- Weinstein, N. D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39(5), 806–820.
- Weinstein, N. D., Rothman, A., & Klein, W. (1996). Absolute and relative biases in estimations of personal risk. *Journal of Applied Social Psychology*, 26(14), 1213–1236.
- Zhao, H. A. O., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The impact of psychological contract breach on work-related outcomes: a meta-analysis. *Personnel psychology*, 60(3), 647-680.

## APPENDIX I. Persoonlijke communicatie met Mindy Shoss

Dear Neddo,

Thank you for your very kind email! I'm glad to see research on job insecurity (and job preservation) and happy that my paper has been helpful for you. I really like your thesis topic idea and plan, and agree that this is very important work.

I've also been thinking about how to measure job preservation motivation. I have some items related to the idea that high performance will help individuals secure their jobs, but these are unpublished and don't quite get at the motivation for job preservation. I've used them in one study, with alpha of .81, and a strongly agree-strongly disagree 5-point scale.

"If I perform well, I will not be negatively affected by changes in my organization," "High performers have higher job security in my organization," and "If my organization makes changes, they will take employees' performance into account."

I'm also testing some items that more closely resemble job preservation motivation right now, but I don't have any data on them yet so I'd be hesitant to recommend them as they may change.

Finally, I've been examining job preservation as being indicated by certain behaviors, for example impression-management might be an indicator of job preservation motivation. A related strategy might be to alter the items for these outcomes to specifically ask about impression-management, for example, to secure one's job.

I'm sorry I can't be more helpful at the moment. Please keep me posted about your thesis and I'll let you know if I have any updates on a measure of job preservation motivation.

Best,  
Mindy

Dear Mindy Shoss,  
Associate Professor of Psychology at the University of Central Florida,

As a psychology master's student at the University of Amsterdam I'm currently working on my graduation thesis. I chose the topic 'Job Insecurity' as it's one of the most actual and important challenges we face in the Netherlands.

First I wanted to let you know I've made great progress based on based on your integrative review and agenda (2017). My supervisor Dr. Jessie Koen even included your review as one of the three essential articles I surely have to integrate in my thesis (see the thesis appendix if you like). I thought it would be nice to let you know your review is helping master students across the atlantic ocean!

Additionally, Jessie & I decided we would like to integrate the job preservation strategies you described on page 1927. Therefore I wondered if you have ideas, suggestions or even examples to share with me on the measurement of the job-preservation-motivation? It would help me a great deal.

I'm looking forward to your reply. Thanks in advance!  
Sincerely yours,

Neddo Siebum  
Masterstudent Psychology at the University of Amsterdam

## APPENDIX II. Factor analyse

Tabel 3

*Geroteerde factorwaarden van de afhankelijke variabele en mediatoren*

Items	Factoren						
	1	2	3	4	5	6	7
Eigenwaardes	5.623	1.206	1.453	2.489	4.044	1.580	1.069
Verklaarde variantie in %	21.63	4.64	5.59	9.57	15.55	6.08	4.11
Cumulatieve verklaarde variantie in %	21.63	26.27	31.86	41.43	56.98	63.06	67.17
<i>Proactief loopbaangedrag</i>							
I am planning what I want to do in the next few years of my career.	.870						
I am thinking ahead to the next few years and plan what I need to do for my career.	.888						
I engage in career path planning.	.857						
I have recently begun to think more about what I would like to accomplish in my work during the next year or two.	.506						
I develop skills which may not be needed so much now, but in future positions.		-.707					
I gain experience in a variety of areas to increase my knowledge and skills.		-.828					
I develop knowledge and skill in tasks critical to my future work life.		-.629					
I seek advice from my supervisor(s) or colleagues about additional training or experience I need in order to improve my future work prospects.			-.774				
I initiate talks with my supervisor about training or work assignments I need to develop skills that will help my future work chances.			-.783				
I make my supervisor aware of my work aspirations and goals.			-.726				
I am building a network of contacts or friendships with colleagues to obtain information about how to do my work or to determine what is expected of me.				.822			
I am building a network of contacts or friendships to provide me with help or advice that will further my work chances.				.879			
I am building a network of colleagues I can call on for support.				.888			
<i>Stress</i>							
How often have you been upset because of something that happened unexpectedly?					.725		
How often have you felt that you were unable to control the important things in your life?					.830		
How often have you felt nervous and 'stressed'?					.753		
How often have you felt confident about your ability to handle your personal problems?*						.690	
How often have you felt that things were going your way?*						.682	
How often have you found that you could not cope with all the things that you had to do?					.769		
How often have you been able to control irritations in your life?*						.714	
How often have you felt that you were on top of things?*						.773	
How often have you been angered because of things that were outside of your control?					.753		
How often have you felt difficulties were piling up so high that you could not overcome them?					.785		
<i>Job-preservation-motivation</i>							
I am building a network of colleagues I can call on for support.							.515
Employees that engage in the above described career behaviors, have higher job security							.801
If my organization or future employers makes changes, they will take employee's above described career behaviors into account.							.802

*Notities. N = 162. Alleen factorwaarden hoger dan .40 zijn weergegeven. Items met een \* zijn omgekeerd gecodeerd.*