

Het werk van verpleegkundigen in algemene ziekenhuizen : een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen

Citation for published version (APA):

Boumans, N. P. G. (1990). *Het werk van verpleegkundigen in algemene ziekenhuizen : een onderzoek naar werkaspecten en hun invloed op verpleegkundigen*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Rijksuniversiteit Limburg. <https://doi.org/10.26481/dis.19900406nb>

Document status and date:

Published: 01/01/1990

DOI:

[10.26481/dis.19900406nb](https://doi.org/10.26481/dis.19900406nb)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

Download date: 30 May. 2023

SAMENVATTING

Het achterhalen van determinanten van arbeidstevredenheid, eigen werkwaardering, gezondheidsklachten en ziekteverzuim van verpleegkundigen moet beschouwd worden als een belangrijke aanzet voor gerichte interventies in de verpleegkundige praktijk. In dit proefschrift wordt verslag uitgebracht van een onderzoek waarin is nagegaan wat het effect is van diverse werkaspecten (taakstructuur, leiderschapsstijl, type verpleegstelsel), individuele en psychosociale kenmerken (preferenties, coping, sociale ondersteuning) op de reacties van verpleegkundigen op hun werksituatie.

In hoofdstuk 1 vindt een korte inleiding op het onderwerp plaats, hetgeen uitmondt in de formulering van de probleemstelling en doelstellingen van de onderhavige studie.

Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van onderzoeken naar werk en reacties in de verpleging. Over het algemeen kunnen in deze studies een aantal tekortkomingen gesignaleerd worden, waarvan het ontbreken van een theoretisch kader het meest in het oog springt. Bovendien valt op dat tot nu toe de aandacht van de onderzoeken te veel gericht is geweest op de intensieve verpleegafdelingen. Dit heeft ons doen besluiten zowel intensieve als algemene verpleegafdelingen in het onderzoek te betrekken.

Hoofdstuk 3 geeft een korte schets van het theoretisch uitgangspunt van de studie. Uit voornamelijk in de industrie verrichte onderzoeken blijkt dat taakkenmerken invloed hebben op reacties van werknemers. Op het gebied van onderzoek naar taakontwerp vormt het "Job Characteristics Model (JCM)" van Hackman en Oldham (1975, 1976) de meest toegepaste benadering. Dit model is onderwerp van talloze studies geweest. Naast de positieve eigenschappen van het model zijn eveneens de knelpunten duidelijk geworden. Voor de toepassing van het JCM in de verpleegkundige onderzoekssituatie heeft dan ook een herformulering van het model plaatsgevonden.

In hoofdstuk 4 wordt de modificatie van het JCM gepresenteerd, waarbij aan de taakkenmerken twee organisatiekenmerken zijn toegevoegd, te weten de leiderschapsstijl van het afdelingshoofd en het type verpleegstelsel dat men bij de verpleging en verzorging van de patiënten hanteert. Daarnaast zijn de intermediaire "kritische psychologische toestanden" van Hackman en Oldham aan de afhankelijke kant van het model opgenomen samen met de variabelen "arbeidstevredenheid", "ziekteverzuim" en de nieuw toegevoegde variabele "gezondheidsklachten".

Omdat verwacht kan worden dat niet iedereen op dezelfde wijze reageert op de werksituatie, is in het JCM een moderatorfunctie toegekend aan de variabele "groeibehoeft". Verondersteld wordt namelijk dat mensen met veel behoefte aan groei positiever reageren op werk dat hoog scoort op de vijf centrale taakkenmerken dan mensen met weinig behoefte aan groei. Naast invloed van de "groeibehoeft" (in onze studie inhoudelijk vergelijkbaar met "behoefte aan autonomie") hebben wij tevens het effect van de uit de stressbenadering afkomstige variabelen "sociale ondersteuning" en "coping" bestudeerd. Hierbij is niet alleen een mogelijk moderator-effect bestudeerd, maar is ook nagegaan of een hoofdeffect-model in aanmerking komt.

Vanwege het grote aantal variabelen heeft voorafgaande aan de dataverwerking een weloverwogen reductie van het aantal variabelen plaatsgevonden. Uiteindelijk heeft dit geleid tot een onderzoeksmodel dat is opgebouwd uit negen onafhankelijke variabelen, betreffende werkaspecten (zes taakkenmerken, twee leiderschapsstijlen, het type verpleegstelsel), vier afhan-

kelijke variabelen, betreffende reacties van verpleegkundigen (arbeidstevredenheid, eigen werkwaardering, gezondheidsklachten, verzuimfrequentie), vier individuele kenmerken ("behoefte aan autonomie" en de copingstrategieën "actief-probleem-aanpakken", "palliatieven" en "comforting cognitions") en één psychosociaal kenmerk (sociale ondersteuning vanuit de werksituatie).

Met betrekking tot het aldus verkregen onderzoeksmodel zijn de volgende primaire en secundaire onderzoeksvraagstellingen opgesteld, welke op een exploratieve wijze zijn onderzocht:

PRIMAIRE ONDERZOEKSVRAAGSTELLINGEN:

1. "Wat is de samenhang tussen de werkaspecten en de reactie-variabelen?"
2. "Wat is het effect van individuele/psychosociale kenmerken op de reactie-variabelen?"

SECUNDAIRE ONDERZOEKSVRAAGSTELLINGEN:

3. "Wat is de samenhang tussen de werkaspecten onderling?"
4. "Wat is de samenhang tussen de reactie-variabelen onderling?"
5. "Wat is de samenhang tussen de individuele/psychosociale kenmerken onderling?"
6. "Welke scores vertonen het verpleegkundig management en de verpleegkundigen op de taakkenmerken en wat zijn de verschillen?"

Ter beantwoording van de vraagstellingen zijn schriftelijke vragenlijsten afgenomen bij 709 verpleegkundigen van 36 intensieve en algemene verpleegafdelingen afkomstig van 16 over Nederland verspreide ziekenhuizen en bij 54 leden van het hoger verpleegkundig kader van deze ziekenhuizen.

In hoofdstuk 5 worden de resultaten met betrekking tot de primaire onderzoeksvraagstellingen behandeld. Alvorens de samenhangen tussen de werkaspecten en de reactie-variabelen te behandelen is in verband met het probleem van de multicollineariteit de vraag naar de onderlinge samenhang tussen de werkaspecten aan de orde gesteld.

Uit de resultaten blijkt dat over het algemeen een toename c.q. uitbreiding van de feedback en duidelijkheid in het werk, de autonomie aangaande werkprocedures en -methoden, mogelijkheden voor promotie, groei en persoonlijke ontwikkeling, gelegenheid in het werk voor verzorgende en begeleidende activiteiten en een afname van de werkdruk en de traditionele taakgerichte wijze van werken positieve reacties van verpleegkundigen kan bevorderen.

De complexiteit van het werk en de aan de taken toe te kennen moeilijkheidsgraad blijken aan de ene kant een uitdaging voor verpleegkundigen te vormen en als zodanig de eigen werkwaardering te bevorderen. Echter aan de andere kant dragen de oncontroleerbaarheid en onvoorspelbaarheid, die waarschijnlijk inherent zijn aan complexe werksituaties, bij aan de vermeerdering van psychische en psychosomatische gezondheidsklachten.

De leiderschapsstijl van het afdelingshoofd blijkt eveneens een belangrijke bijdrage te leveren aan de wijze waarop verpleegkundigen op hun werk reageren. Verpleegkundigen zijn het meest tevreden als hun afdelingshoofd zowel veel aandacht besteedt aan de sociaal-emotionele als aan de meer instrumentele aspecten in haar/zijn stijl van leidinggeven. Van deze dubbelzijdige leiderschapsstijl is eveneens een lichte tendens tot beperking van gezondheidsklachten bij verpleegkundigen aantoonbaar.

Vergelijking van de analyses op individueel en afdelingsniveau brengt aan het licht dat reacties van verpleegkundigen op geaggregeerd niveau beter voorspelbaar zijn uit de werkaspecten. Dit

geldt vooral voor verzuimfrequentie. Echter doet zich op afdelingsniveau het probleem van de multicollineariteit voor.

Met betrekking tot de rol van de individuele/psychosociale kenmerken in het onderzoeksmodel worden over het algemeen meer aanwijzingen voor een hoofd- dan voor een buffereffect gevonden. Dit geldt zeker voor de copingstrategieën "actief-probleem-aanpakken" en "palliatieven" die respectievelijk een positieve en voornamelijk negatieve bijdrage leveren aan reacties van verpleegkundigen.

Aan de uit het JCM afkomstige variabele "behoefte aan autonomie" moet op grond van onze gegevens een beperkte rol toegeschreven worden. Alhoewel de gevonden moderator-effecten duidelijk interpreteerbaar en volgens verwachting zijn, kan niet worden uitgesloten dat ze door toevalsfluctuaties zijn bepaald.

Voor de psychosociale variabele "sociale ondersteuning" en de copingstrategie "comforting cognitions" zijn naast directe hoofdeffecten eveneens buffereffecten aangetoond. Sociale steun vanuit de werksituatie (van afdelingshoofd, leerling- en gediplomeerde verpleegkundigen en andere mensen op het werk) blijkt in staat te zijn in meer of mindere mate "bescherming" te bieden tegen bepaalde werkaspecten met negatief effect (bijvoorbeeld werkdruk). Ten aanzien van het gebruik van "comforting cognitions" als copingstrategie is aangetoond dat naarmate in een werksituatie in grotere mate bepaalde werkaspecten (bijvoorbeeld complexiteit/moeilijkheid, patiëntgerichte verpleging) aanwezig zijn, die verpleegkundigen positiever (of minder negatief) op hun werk reageren, die slechts zelden deze strategie toepassen.

Hoofdstuk 6 behandelt de bevindingen ten aanzien van de secundaire onderzoeksvraagstellingen. Op grond van de bestudering van het patroon van onderlinge verbanden tussen de vier reactie-variabelen en vergelijking met de gevonden correlaties tussen de werkaspecten enerzijds en de reactie-variabelen anderzijds kan voor een theoretisch model waarin meerdere niveaus afhankelijke variabelen opgenomen worden geen eenduidige bevestiging gegeven worden.

Uit de behandeling van de vraagstelling aangaande de onderlinge samenhang van de individuele/psychosociale kenmerken blijkt dat deze zwakke correlaties vertonen. De veronderstelde relatie tussen coping en sociale steun kan in deze studie nauwelijks onderbouwd worden. Ten aanzien van de vraagstelling naar de verschillen in beoordelingen van taakkenmerken door verpleegkundigen en het verpleegkundig management blijkt voor de taakkenmerken "complexiteit/moeilijkheid", "werkdruk" en "promotie/groei" een relatief hoge overeenkomst aantoonbaar tussen beide groepen beoordelaars. Voor de overige drie taakkenmerken "feedback/duidelijkheid", "verzorgende/begeleidende activiteiten" en "autonomie" worden echter discrepanties aangetroffen.

In de nabeschuiving van hoofdstuk 7 wordt de reikwijdte van de onderhavige studie besproken. Tevens worden de resultaten met betrekking tot het uit het "Job Characteristics Model" afgeleide onderzoeksmodel nader uitgewerkt. Vervolgens worden een aantal praktische aanbevelingen gedaan ten aanzien van respectievelijk het organisationele ontwerp van de verpleegafdeling, opleidings- en bijscholingsprogramma's en selectie- en loopbaanbegeleiding. Het hoofdstuk wordt uiteindelijk afgesloten met enkele aanbevelingen voor verder onderzoek.

SUMMARY

Identifying the determinants of nurses' job satisfaction, job esteem, health complaints and absenteeism must be regarded as a relevant starting point for directional interventions in nursing practice. This dissertation reports on a research in which the effect of various work aspects (structure of the task, leadershipstyle, type of nursing care system), individual and psychosocial characteristics (preferences, coping, social support) on nurses' reactions to their work situation has been examined.

In chapter 1 a short introduction to the subject is given, which leads to the formulation of the problem and goals of the present study.

Chapter 2 contains a review of studies on work and reactions conducted in nursing. On the whole some shortcomings can be signalized in these studies, of which the lacking of a theoretical framework is the most striking. Furthermore it can be noticed that until now research has paid too much attention to intensive care units. Therefore we decided to involve both intensive and general nursing units in the study.

Chapter 3 describes the theoretical starting point of the study. From studies conducted mainly in industry, it appears that job characteristics have influence on reactions of employees. In the field of research on task design the Job Characteristics Model (JCM) of Hackman and Oldham (1975, 1976) is the most applied approach. The model has been the subject of countless studies. Besides the positive properties of the model, also the bottlenecks have become clear. For the application of the JCM in the nursing research situation a reformulation of the model has therefore taken place.

In chapter 4 the modification of the JCM is presented, which consists of the adding of two characteristics of the organization to the job characteristics, namely the leadershipstyle of the head of the ward and the type of nursing care system practiced in the nursing and caring for patients. Furthermore the intermediating Hackman and Oldham's critical psychological states are included on the dependent side of the model together with the variables job satisfaction, absenteeism and the newly added variable health complaints.

As it can be expected that not all individuals react to the work situation in the same way, in the JCM a moderator function has been attributed to the variable Growth Need Strength. It is assumed that people with high Growth Need Strength react more positively to work that scores high on the five central job characteristics than people with low need for Growth Need Strength. Besides the influence of Growth Need Strength (in this study it has the same implications as the variable need for autonomy) also the effect of the variables social support and coping, which are derived from the stress approach, has been studied. Not only a possible moderator-effect has been studied, but it has also been checked whether a main effect must be considered.

Previous to the data analysis a well-considered reduction of the number of variables has taken place, because of the large number of variables. Finally this resulted in a research model which consists of nine independent variables concerning work aspects (six task characteristics, two leadershipstyles, the type of nursing care system), four dependent variables concerning reactions of nurses (job satisfaction, job esteem, health complaints, absence frequency) four individual characteristics (need for autonomy and the copingstrategies active-problem-solving, palliative coping and comforting cognitions) and one psychosocial characteristics (social support in the work situation).

With regard to the model obtained in this way, the following primary and secondary research questions have been drafted, which have been studied in an exploratory way:

PRIMARY RESEARCH QUESTIONS:

1. "What is the relation between the work aspects and the reaction-variables?"
2. "What is the effect of the individual/psychosocial characteristics on the reaction-variables?"

SECONDARY RESEARCH QUESTIONS:

3. "What is the relation among the work aspects themselves?"
4. "What is the relation among the reaction-variables themselves?"
5. "What is the relation among the individual/psychosocial characteristics themselves?"
6. "What scores do the nursing management and the nurses have on the task characteristics and what are the differences?"

To answer the research questions questionnaires have been filled up by 709 nurses of 36 intensive and general nursing units from 16 hospitals spread over the Netherlands and by 54 members of the nursing management of these hospitals.

In chapter 5 the results concerning the primary research questions are discussed. Before considering the relations between the work aspects and the reaction-variables, the question of the relation among the work aspects themselves is brought up for discussion, because of the problem of multicollinearity.

The results show that in general an increase c.q. an enlargement of the feedback and clarity in the work, the autonomy concerning working methods and procedures, opportunities for promotion, growth and personal development, opportunities for caring and attending activities and a decrease of the work pressure and the traditional methods of task allocation can stimulate positive reactions of nurses.

The complexity of the work and the degree of difficulty that can be attributed to the tasks appear to be a challenge to the nurses on the one hand and stimulate as such the job esteem. On the other hand, however, the uncontrollability and unpredictability that are probably inherent to complex work situations, contribute to the increase of mental and psychosomatic health complaints.

The leadershipstyle of the head of the ward appears also to make an important contribution to the way in which nurses react to their work. Nurses are most satisfied if their head pays much attention to the social-emotional as well as to the more instrumental aspects in her/his style of leadership. A leadershipstyle with these two aspects also shows a light tendency to a decrease of health complaints of nurses.

Comparison of the analyses on the level of the individual and on the level of the unit shows that nurses' reactions can be better predicted by the work aspects on an aggregated level. This especially applies to absence frequency. On the level of the unit, however, the problem of multicollinearity arises.

Concerning the role of the individual/psychosocial characteristics in the research model, on the whole more indications for a main effect than for a moderating effect are found. This certainly applies to the copingstrategies - active-problem-solving and palliative coping - that respectively make a positive and a mainly negative contribution to nurses' reactions.

On account of our data a moderate role must be ascribed to the variable need for autonomy that has been taken from the JCM. Although the moderator-effects that are found can be clearly interpreted and are in line with the expectations, the possibility remains that chance fluctuations may account for these results.

Besides direct main effects also moderating effects are found for the psychosocial variable social support and the copingstrategy comforting cognitions. Social support from the work situation (given by the head of the ward, student and licensed nurses and other people at work) appears to be able to offer more or less protection against certain work aspects with a negative effect (for example work pressure). With regard to the use of comforting cognitions as a copingstrategy it is shown that the more some work aspects are present in a work situation (for example complexity/difficulty, patient allocation) the less negative to the work those nurses are that only seldom use this strategy.

Chapter 6 deals with the findings with regard to the secondary research questions. On the strength of the study of the pattern of relations among the four reaction-variables and comparison with the correlations that are found between the work aspects on the one hand and the reaction-variables on the other hand, it is not possible to give a clear confirmation of the theoretical model in which several levels of dependent variables are included.

Furthermore it appears from the treatment of the research question concerning the relation among the individual/psychosocial characteristics themselves that these variables show low intercorrelations. The assumed relation between coping and social support can hardly be supported in this study. With regard to the question of the differences in judgements of task characteristics by nurses and the nursing management it appears that for the tasks characteristics: complexity/difficulty, work pressure and promotion/growth a relatively high agreement between both groups of estimators can be proved. However, as to the remaining three task characteristics: feedback/clarity, attending/caring activities and autonomy, discrepancies are found.

In the epilogue of chapter 7 the range of the present study is discussed. Also the results, regarding the research model derived from the Job Characteristics Model are further elaborated. Furthermore some practical recommendations are made concerning the organizational design of the nursing department, education and training programs and selection and career accompaniment, respectively. The chapter is finally concluded with some recommendations for further research.