

# Beoordelingen van organisatiekenmerken : een sociaal gezondheidkundige studie naar organisatiekenmerken en ziekteverzuim

## Citation for published version (APA):

Nijhuis, F. J. N. (1984). *Beoordelingen van organisatiekenmerken : een sociaal gezondheidkundige studie naar organisatiekenmerken en ziekteverzuim*. Rijksuniversiteit Limburg. <https://doi.org/10.26481/dis.19840524fn>

## Document status and date:

Published: 01/01/1984

## DOI:

[10.26481/dis.19840524fn](https://doi.org/10.26481/dis.19840524fn)

## 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](http://www.umlib.nl/taverne-license)

## Take down policy

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

[repository@maastrichtuniversity.nl](mailto:repository@maastrichtuniversity.nl)

providing details and we will investigate your claim.

## Samenvatting

In het kader van een onderzoek naar de relatie tussen organisatiekenmerken en ziekteverzuim zijn per arbeidsorganisatie (zowel industriële als niet industriële organisaties) interviews gehouden met een drietal categorieën beoordelaars: het hoofd van de productieafdeling, het hoofd personeelszaken en leden van de personeelsvertegenwoordiging. Bij de interviews aan de hand van gestructureerde vragenlijsten ontstond de indruk dat tussen de drie categorieën beoordelaars aanmerkelijke verschillen in de beoordeling van organisatievariabelen aanwezig waren.

Dit onderzoek probeert naar aanleiding daarvan een antwoord te vinden op de volgende vragen:

- Zijn er systematische verschillen tussen de genoemde beoordelaars ten aanzien van verschillende organisatiekenmerken?
- Zo ja, zijn deze verschillen organisatie-afhankelijk, met andere woorden: Wordt de variantie ervan verklaard door andere organisatiekenmerken?
- Zo ja, ten aanzien van welke aspecten treden deze verschillen dan op?
- Waardoor kunnen deze verschillen worden verklaard?

In hoofdstuk 1 wordt ingegaan op afwezigheid wegens ziekte als gezondheidkundig probleem. Geconstateerd wordt dat het individu, afhankelijk van de aard van de aandoening, een grotere of kleinere beslissingsvrijheid heeft tot ziekmelding of ziekte duurverlenging. Dit beslissingsproces wordt, naast individuele en maatschappelijke factoren, ook door de arbeidssituatie beïnvloed. Dit laatste facet is uitgangspunt van deze studie geweest. Beïnvloeding van de arbeidssituatie kan derhalve effect resulteren ten aanzien van het percentage verzuimdagen.

In hoofdstuk 2 worden enkele kenmerken van de aan dit onderzoek deelnemende bedrijven beschreven. Op basis van eerder onderzoek (Nijhuis en Soeters, 1982), worden de belangrijkste relaties beschreven tussen enerzijds een drietal verzuimindicatoren, frequentie, duur, aantal arbeidsongeschiktheidstoetredingen, en organisatiekenmerken anderzijds.

Organisatiekenmerken kunnen, zo blijkt uit hoofdstuk 3, zowel objectief (institutionele benadering) als door middel van vragenlijsten (questionnaire benadering) gemeten worden. In een aantal studies worden meerdere meetinstrumenten naast elkaar gebruikt.

Dit geldt met name voor de meting van de individuele taakuitvoering en van de directe werkomgeving. Het blijkt dat de plaats van beoordelaars in de arbeidsorganisatie van invloed kan zijn op de beoordeling van deze taakkenmerken.

Dergelijke verschillen bestaan mogelijk ook bij de beoordeling van organisatiekenmerken. Oorzaken voor deze verschillende beoordelingen kunnen gevonden worden in de verschillende posities van de beoordelaars, in het communicatiepatroon of in een systematische vertekening.

Aangegeven wordt hoe de over-all-discrepantie per organisatie berekend kan worden en tevens hoe zowel deze over-all-discrepancies, als verschillen op de afzonderlijke items geanalyseerd zullen gaan worden.

In hoofdstuk 4 wordt aangegeven door welke organisatievariabelen de discrepantievariabelen mogelijk beïnvloed worden. De betreffende organisatievariabelen zijn ingedeeld in een vijftal groepen: algemene organisatiekenmerken (o.a. aard van het arbeidsproces, grootte), aanwezigheid afdeling personeelszaken, personeelsbeleid, technologische ontwikkelingen en interne overlegstructuren. Bovendien wordt in dit hoofdstuk aangegeven welke samenhangen verwacht worden tussen deze variabelen en de discrepantiescores.

Hoofdstuk 5 toont de analyse van de discrepantiemaat per organisatie.

De discrepantie tussen management en het hoofd personeelszaken blijkt groter, naarmate:

- de materiële werkbezwaren minder belastend zijn;
- het arbeidsproces meer dienstverlenend is;
- het financieel risico bij ziekte voor de organisatie hoger is;
- de organisatiestructuur meer hiërarchisch is;
- het percentage 55-64 jarige werknemers hoger is;
- het personeel meer afkomstig is uit verstedelijkte gebieden.

De discrepantie tussen management en personeelsvertegenwoordiging blijkt groter te zijn, naarmate:

- de materiële werkbezwaren minder belastend zijn;
- de immateriële werkbezwaren meer belastend zijn;
- meer werkstructureringsactiviteiten plaatsvinden;
- de personeelsvertegenwoordiging minder gestructureerd is;
- de organisatiestructuur meer hiërarchisch is opgebouwd.

De discrepantie tussen het hoofd personeelszaken en de personeelsvertegenwoordiging blijkt groter te zijn, naarmate:

- er meer werkstructureringsactiviteiten plaats hebben;
- het personeel meer afkomstig is uit verstedelijkte gebieden.

De discrepantievariabelen blijken weinig extra's bij te dragen aan de analyse van de verzuimproblematiek, zij het met uitzondering van de discrepantie tussen management en personeelsvertegenwoordiging; deze blijkt kleiner te zijn, naarmate de ziekte-duur langer is.

De positie van de beoordelaar in de organisatie blijkt een sterke invloed te hebben op de beoordeling van een aantal organisatiekenmerken (hoofdstuk 6). Zo worden verschillen in gemiddelden gevonden ten aanzien van onder andere:

- het vóórkomen van gedwongen óntslagen;
- de hinder die ondervonden wordt van zowel materiële, als immateriële arbeidsomstandigheden;
- de aanwezigheid van beoordelingssystemen.

Over sommige andere kenmerken (bijvoorbeeld het vóórkomen van reorganisaties) blijkt geen overeenkomst te bestaan.

Wel blijken de correlaties op eenzelfde item over verschillende beoordelaars vaker significant met een hogere mediaanwaarde, dan de correlaties tussen verschillende items binnen één beoordelaar of tussen beoordelaars.

Ten aanzien van de beoordeling van een aantal materiële en immateriële arbeidsomstandighedenitems (lawaaï, tocht, vuil, koude e.d.) blijkt de personeelsvertegenwoordiging aanmerkelijk vaker van oordeel dat een groter deel van het personeel daarvan hinder ondervindt, dan het management of het hoofd personeelszaken. De beoordelingen van deze drie categorieën beoordelaars: management, personeelszaken en personeelsvertegenwoordiging zijn eveneens vergeleken met een gemiddelde werknemersscore op dezelfde items. De werknemers blijken ten aanzien van de beoordeling van de materiële arbeidsomstandigheden veelal een positie in te nemen tussen het hoofd personeelszaken en de personeelsvertegenwoordiging in. Ten aanzien van de immateriële arbeidsomstandigheden ligt de gemiddelde werknemersscore het laagste van alle beoordelaars, hetgeen getuigt van een geringe mate van hinder.

In hoofdstuk 8 wordt aangegeven dat de gevonden verschillen in beoordeling verklaard kunnen worden door aspecten die samenhangen met de positie van de beoordelaar in de organisatie, te weten:

- verschil in referentiekader, door verschil in positie en belangen,
- polarisatie-effect en een versterking van de eigen positie in de organisatie; veel van de gemeten organisatiekenmerken vormen onderwerp van overleg tussen de geïnstitutionaliseerde groepen in de arbeidsorganisatie,
- communicatiestructuur, welke mede wordt beïnvloed door de organisatie van de arbeid.

Tevens wordt aangegeven hoe deze bevindingen implicaties kunnen hebben voor zowel het onderzoek binnen organisaties als voor interventies. Bij de beoordeling van organisatiekenmerken blijkt, gezien de bevindingen van het in dit proefschrift beschreven onderzoek, niet volstaan te kunnen worden met een top-down strategie, maar dient bij organisatieonderzoek met name ten behoeve van interventies binnen de organisatie, de verschillende personeelscategorieën in de organisatie expliciet te worden betrokken.

## Summary

Based on a study on the relationships between working conditions, organizational characteristics, and absenteeism due to illness, the present study describes the measurement and the ratings of organizational characteristics on behalf of intervention strategies.

In connection with a preceding investigation on the relationships between organizational characteristics and absenteeism due to illness, the present study is based on interviews conducted with three categories of raters in 23 industrial and 19 non-industrial/service organizations.

The three categories of raters comprise of: Managers of production sections, heads of personnel departments, and members of the workers' councils.

The interviews contained mainly precoded questions. On the basis of those interviews the impression was formed that there would exist considerable differences between the rating scores of the three categories of raters.

On the basis of this impression, this dissertation describes the research that was performed to answer the following questions:

- a. Are there any systematic differences between the rating scores with respect to organizational characteristics;
- b. On what organizational characteristics do these differences exist and what are the reasons for these differences;
- c. Are those differences dependent on specific organizational features, or in other words, could the variance in rating scores be explained by organizational structures.

Chapter 1 describes the problem of absenteeism due to illness. Although each individual possesses a certain freedom with respect to his decision to be absent, or to remain absent, due to illness, this decision is conditional upon many factors. The most important of these are: Kind of illness, particular individual and social factors, organizational characteristics, and prevailing working conditions.

Now, changing the latter working conditions might reduce the percentage of sick leave days. Before this object could be achieved, however, appropriate interventions will have to be based on valid measurements of these conditions, or other relevant organizational characteristics.

In **chapter 2** some organizational characteristics (industrial or service area, number of employees, etc.) of the organizations that were studied are described. Results of the preceding study (Nijhuis & Soeters, 1982) showed particular relationships between three indicators of sick leave (i.e. frequency and duration of sick leaves, and disability according to the Disability Act), and some organizational characteristics (e.g. influence of: Heavy physical work, poorly qualified labour, absence of social support, financial condition of the organization, and quality of personnel management).

**Chapter 3** describes how the differences between the raters will be analyzed. Organizational characteristics can be measured by an institutional approach (objective measures) or by interviews or questionnaires. In some studies several levels of measurement are used at the same time (triangulation). This is especially the case with respect to measurement of task performance and of characteristics of the immediate work surroundings.

Such studies have pointed out that the position of the raters in the labour or service organization to a large extent may influence the particular aspects to be measured. Those fundamental differences might, in like manner, exist in relation to organizational characteristics. These differences between categories of raters, then, can be the result of specific positions of raters in the organization, of communication patterns, or due to systematic bias.

For each organization, these measures of difference were constructed as follows:

- a. One measure of difference between the ratings of management representatives and heads of personnel departments;
- b. One between the ratings of management representatives and members of the workers' councils;
- c. One between the rating of heads of personnel departments and members of the workers' councils.

**Chapter 4** describes in what manner organizational characteristics may be influenced by these measures of difference. The 15 observed organizational characteristics are divided into five sub-groups:

- a. General organizational characteristics (e.g. size, hierarchy, kind of production process);
- b. Structure of personnel departments;
- c. Structure of internal participation networks;
- d. Personnel management;
- e. Technological developments in the organizations.

The relationships between the measures of difference and the working conditions are analyzed separately.

In addition, the kind of hypothesized relations between these organizational characteristics and the measures of difference are described.

Chapter 5 provides an analysis of the measures of difference in organizations. The measures of difference between the ratings of management representatives and heads of personnel departments increase, when:

- Physical working conditions are less severe;
- Financial costs of sick leaves for the organizations are higher;
- Organizational structure is more hierarchical;
- The percentage of elderly employees (55-64 years) is larger, and
- More workers come from urbanized regions.

Differences between the ratings of management representatives and members of the workers' councils increase, when:

- Physical working conditions are less severe;
- Immaterial working conditions cause more hindrance;
- More job reform activities are carried out;
- Workers' councils are less structured, and
- Organizational structure is more hierarchical.

Differences between the ratings of heads of personnel departments and members of the workers' councils increase, when:

- More job reform activities are carried out, and
- More workers come from urbanized regions.

The discussion of these findings resulted in the following general conclusions:

- a. When working conditions are notably and perceptually more severe, agreement between different categories of raters is better;
- b. Agreement between categories of raters is influenced by the personal background of the employees.



These measures of difference contribute only slightly to an explanation of the frequency and duration of absenteeism due to illness. The difference in ratings between management representatives and members of the workers' councils turned out to be negatively related to the mean duration of the sick leaves. The position of the raters in the organization bears a strong influence on the judgement of some specific organizational characteristics.

Chapter 6 describes differences in means of judgements with respect to the following terms. These are, among others:

- Occurrence of dismissal in the organization;
- Hindrance caused by physical and immaterial working conditions;
- Presence of a system of personnel judgement.

Agreement between raters could not be demonstrated concerning some other characteristics (e.g. occurrence of reorganizations). It is clear that correlations between ratings on a single item are more frequently significant than the correlations between different items within one category of raters, or between raters.

Chapter 7 describes the fundamental differences in ratings on working conditions between categories of raters in the organizations. One of the major findings is that members of the workers' councils judge that a major part of the personnel appears to be hindered by a multitude of working conditions, more often than other raters do. Comparisons between the ratings mentioned earlier and those from a representative sample of employees are described. Employees' ratings on the physical working conditions are positioned between ratings of the workers' councils and those of heads of personnel departments. Employees' ratings turned out to be low (i.e. indicating least hindrance) on immaterial working conditions.

So far, chapter 7 as well as chapter 6 described the findings concerning the positive agreement in rating patterns on the same items using, among other measurements, the multitrait-multimethod approach. On the other hand, there is much less agreement (on means of ratings) between raters within a single organization. It is concluded that in comparative organizational research, it is often adequate and efficient to perform research with a single category of raters. In investigations aiming at acquiring knowledge on organizational functioning within a single organization, one category of raters will not suffice.

That is, less agreement between raters was found on the following issues:

- a. Changes in work organization (reorganization, automation, dismissal);
- b. Immaterial working conditions (ambiguity, variety, autonomy, social relations).

In chapter 8, the overall conclusions of this study are formulated. The findings from this study are explained from the perspective of the various positions of raters in the organizations. The most important conclusions pertain to:

- a. Differences in frame of reference, caused by position and interests;
- b. Polarization effects and increasing influence of own position within the organization. That is, the majority of the organizational characteristics mentioned are subject to bargaining between institutionalized groups in the organizations;
- c. (With respect to communication patterns): When organizational structures are more formalized, more hierarchical, and more changes in tasks occur, there are more differences between categories of raters.

Based on these findings and conclusions, implications for appropriate interventions in organizations are mentioned. In acquiring organizational information on change processes, knowledge about differences between various rating categories will be of great importance.