

Ins en outs

Op 24 januari aanstaande zal drs Dirk van Dierendonck aan de Universiteit Utrecht promoveren op het proefschrift *Balancing give and take an equity approach to burnout*. Promotoren zijn prof. dr. Wilmar Schaufeli en prof. dr. Bram Buunk.

Per 16 januari 1996 is drs. E.E. Metselaar (Ato bij de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie van de VU) werkzaam als directeur van Academic Consultancy Services (ACS). ACS ontwikkelt op academische leest geschoeide Tools for Organizational Change ten behoeve van de (inter)nationale adviesmarkt. In het voorjaar zal drs. E.E. Metselaar zijn proefschrift verdedigen getiteld *The assessment of willingness to change, construction and validation of the DINAMO*.

Arnold Smit is per 1 december 1996 aangesteld op het promotieproject *Latente structuur modellen met kwalitatieve en kwantitatieve variabelen* bij de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie van de Vrije Universiteit.

Arnold Bakker gaat als postdoc, dankzij een persoonsgerichte subsidie van NWO, per 1 februari 1997 onderzoek doen naar *burnout besmetting* in het kader van het NWO-prioriteitsprogramma *psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie*. Hij werkt deels aan de Rijksuniversiteit Groningen en deels aan de Universiteit Utrecht.

De Universiteit René Descartes heeft aan prof. dr. P.J.D. Drenth (voorzitter van de vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie van de VU) een eredoctoraat toegekend vanwege zijn bijdrage tot en zijn bevordering van de psychologie als wetenschap. De uitreiking van het eredoctoraat vond plaats op 12 december 1996 in de Aula van de Sorbonne te Parijs.

Product en markt: over de toekomst van de A&O-psychologie

De A&O-psychologie is een praktijkdiscipline. Ze stoeit op het ideaal van de *scientist-practitioner* die wetenschappelijk gevalideerde kennis (evidence based knowledge) in de praktijk toepast. Dat blijkt al snel bij het open slaan van het eerste de beste A&O-handboek: *I/O psychology is the development and application of psychological principles to the workplace* (Smither, 1988, p. 3). Het gaat dus om toepassen van algemene psychologische kennis (scientist) in een specifieke context (practitioner).

Maar helaas, de notie die aan het *scientist-practitioner* model ten grondslag ligt deugt niet. Wolfgang Schonpflug (1992) heeft er enkele jaren geleden geen spaan van heel gelaten. De impliciete veronderstelling van het model dat in het eerste stadium theoretische kennis wordt ontwikkeld, die dan vervolgens in het tweede stadium in de praktijk wordt toegepast, klopt aardig voor de fysica maar niet voor

de psychologie, aldus Schonpflug. Zo werden laserstralen tot 1960 alleen gebruikt om delen van de relativiteitstheorie van Einstein te toetsen en pas daarna is er een lasertechnologie ontwikkeld die op diverse terreinen – van chirurgie tot data-transfer – is toegepast. Maar neem nou de ontwikkeling van de intelligentietest, het paradepaardje van de toegepaste psychologie. Alfred Binet maakte op verzoek van het Parijse stadsbestuur een test om de mentale leeftijd van kinderen te kunnen vaststellen zonder dat er in de eerste verte een theorie over probleemoplossen bestond. Of – dichter bij huis – Management by Objectives en Kwaliteitskringen worden volop toegepast zonder dat er in een eerdere fase een hecht theoretisch kader voor ontworpen is. We doen dus allerlei dingen die praktisch van belang zijn – en zelfs met een zeker succes – zonder dat er een afdoende theoretische fundament voor is. Kennelijk geldt het tweestadiummodel – eerst fundamenteel dan toegepast onderzoek – niet voor de psychologie. Dat wist de prominente psycholoog Duijker (1980, p. 13) ook al toen hij schreef: Het gebruik van de term ‘toegepaste psychologie’ impliceert, dat er iets ‘toegepast’ wordt. Het spreken over ‘toegepaste psychologie’ suggereert dat er een psychologisch kennisbestand is dat dan vervolgens in allerlei ‘praktische’ situaties wordt gebruikt. Die suggestie is echter misleidend. Volgens Duijker bestaat zo'n kennisbestand niet. Hij bevindt zich met dit standpunt in goed gezelschap, want was het niet Kurt Lewin die stelde dat niets zo praktisch is als een goede theorie? Volgens Duijker en Lewin is er één psychologie of géén psychologie. Beiden wijzen ze het onderscheid tussen fundamenteel en toegepast af.

Een fundamentele tweedeling

Maar is dat niet wat al te gemakkelijk? Wordt daarmee niet een heel stuk realiteit overboord gezet? Ik denk van wel. Het onderscheid tussen een fundamentele en een toegepaste benadering in de A&O-psychologie weerspiegelt een realiteit die de facto aanwezig is. De fundamentele (scientist) benadering wordt gekenmerkt door een ontologisch paradigma: het zoeken naar de essentie, de ware aard achter de verschijning, en het speuren naar de onderliggende samenhangen der dingen (theorie). Daartegenover staat de toegepaste (practitioner) benadering die wordt gekenmerkt door een pragmatisch paradigma: het zoeken naar oplossingen voor problemen, waarbij bruikbaarheid en nut voorop staan in plaats van kennis en inzicht.

Het onderscheid tussen fundamenteel en toegepast komt grofweg overeen met dat tussen de academische A&O-psychologie en het veld van praktiserende collega's. Feitelijk gaat het om twee aparte werelden met ieder een eigen oriëntatie, een eigen dynamiek, eigen organisaties en eigen media. De academische A&O-psychologie is in hoofdzaak theoriegericht, in AIO/OIO-projecten wordt primair een bijdrage aan de theorie geleverd, meestal trouwens in de vorm van een theoretische, een mini-theoretische met een heel beperkt geldigheidsbereik. Al is het universitaire AIO/OIO-onderzoek niet altijd even fundamenteel van aard, het gaat in ieder geval niet primair om praktijkproblemen. De A&O-praktijk daarentegen is probleemgericht, er worden nauwelijks theorieën – laat staan theorieën – gebruikt, simpelweg omdat die zich niet zomaar toe laten passen.

De scheiding tussen de academische A&O-psychologie en

het veld wordt alleen maar groter door de komst van de onderzoeksscholen met hun nadruk op theoriegestuurd onderzoek, en doordat het steeds minder aantrekkelijk wordt voor universiteiten om zich met praktijkproblemen bezig te houden (denk bijvoorbeeld aan wachtgeldperikelen). Academische A&O-psychologen en praktiserende collega's vormen gescheiden circuits, niet in de laatste plaats omdat ze van andere media gebruik maken. Ook in dit opzicht zullen de verschillen eerder toe- dan afnemen. Zo drukte de visitatiecommissie de universitaire A&O-psychologen onlangs nog op het hart om meer in hoogstaande wetenschappelijke tijdschriften te publiceren, waarvan bekend is dat ze in het veld niet of nauwelijks worden gelezen.

Typering van A&O-onderzoek

Ik wil een stap verder gaan en niet alleen een onderscheid maken tussen fundamenteel en toegepast onderzoek, maar ook tussen verschillende soorten toepassingen (zie Tabel 1). Van elk zal ik een voorbeeld uit eigen onderzoek geven. Fundamenteel onderzoek is deductief, theoriegeleid, gericht op kennis en inzicht, en wordt gecommuniceerd aan andere onderzoekers in wetenschappelijke tijdschriften. Een voorbeeld is onderzoek naar sociale uitwisselingsprocessen in organisaties. De vraag is of sociale uitwisselingsprincipes geschikt zijn om bepaalde fenomenen in een organisatie zoals burnout, ziekteverzuim, verloop en verminderde betrokkenheid te begrijpen. Het gaat dus om theoretisch inzicht en niet om zoveel mogelijk variantie te verklaren in de afhankelijke variabele. Handlingsgericht onderzoek is gericht op 'protocollen' in de zin van aanwijzingen over hoe te handelen in bepaalde situaties: welke procedures moeten worden gevolgd, welke instrumenten gebruikt, of welke maatregelen genomen? Hier valt onderzoek naar taakontwerp, selectieprocedures en -instrumenten, en beloningssystemen onder. Een voorbeeld uit eigen onderzoek is het ontwikkelen en valideren van een vragenlijst om burnout te meten, wat uiteindelijk resulteert in een testhandleiding. Dergelijk onderzoek is noch voor wetenschappelijke tijdschriften, noch voor NWO interessant. Toch is er wel degelijk sprake van wetenschappelijk werk al komt dat niet tot uitdrukking in een theoretische bijdrage. Er wordt namelijk gewerkt volgens de wetenschappelijke spelregels van systematiek, precisie, objectiviteit, verificatie en replicatie. Bij 'fact-finding' gaat het simpelweg om het vaststellen van feiten. Dat wil zeggen om het leveren van correcte informatie op basis van empirisch-wetenschappelijk onderzoek. Dat

klinkt gemakkelijker dan het is. Een voorbeeld uit eigen onderzoek betreft een taakanalyse bij IC-verpleegkundigen. Uit dit onderzoek kwam naar voren hoeveel tijd zij per dienst besteden aan primaire zorg, indirecte zorg, organisatorische taken en persoonlijke verzorging. De resultaten van het onderzoek hebben consequenties voor de planning van het personeel. Voorbeelden van ander 'fact-finding' onderzoek is deze interventie wel effectief? (evaluatie-onderzoek), hoe hoog is het ziekteverzuim vanwege psychische klachten? (arbeidsepidemiologisch onderzoek), hoe sterk hangt satisfactie met prestatie samen? (beschrijvend correlatieel onderzoek), in hoeverre kan de toekomstige werkprestatie met behulp van een bepaalde test voorspeld worden (predictieve validiteit)? Meestal wordt dit type onderzoek aan de opdrachtgever teruggerapporteerd en soms verschijnt het in een vaktijdschrift, zelden in een wetenschappelijk tijdschrift. In tegenstelling tot bijvoorbeeld de medische discipline bestaat er weinig waardering voor dit soort onderzoek bij psychologen. Het taakanalyse-onderzoek bij IC-verpleegkundigen is geplaatst in een hoog genoteerd medisch tijdschrift, maar had geen schijn van kans gemaakt in het *Journal of Applied Psychology*.

Ten slotte, organisatie-ontwikkeling. Hierbij gaat het vooral om het tot stand brengen van gewenste veranderingen. Een concreet probleem wordt aangepakt, zoals geringe prestatie, slechte samenwerking, of hoog ziekteverzuim. Omdat het probleem niet geïsoleerd kan worden beschouwd maar integraal onderdeel van de organisatie uitmaakt, is die organisatie zelf voorwerp van verandering. Dit legt beperkingen op aan de methodologie. Zo is het opnemen van een controlegroep problematisch omdat organisaties dynamisch zijn en continu veranderen. Een voorbeeld van eigen onderzoek is een project ter reductie van ziekteverzuim en burnout bij Riagg's. Er was geen sprake van een wetenschappelijke opzet in de zin van een (quasi-) experimenteel design. Wel is er volgens een bepaalde systematiek gewerkt, waarbij in verschillende fasen terugkoppeling van resultaten naar de instellingen plaatsvond. Generaliseerbare uitspraken zijn niet mogelijk, wel zijn er positieve veranderingen opgetreden in de zin van afgenomen ziekteverzuim. Echter, strikt genomen weet je niet of dit het gevolg van de interventie was.

Moraal

De moraal van het voorafgaande: we moeten niet doen alsof al het toegepaste A&O-onderzoek hetzelfde is. Het onder-

	Fundamenteel	Handelingsgericht	Factfinding	Org Ontw
Oriëntatie	Theoriegericht	Probleemgestuurd		
Product	Kennis	Protocollen	Feiten	Verandering
Methode	Empirisch-wetenschappelijk onderzoek			Actie-onderzoek
Markt	Wet forum	Professionals	Beleid	
Media primaar secundair	Wet tijdschriften Vaktijdschriften	Vaktijdschriften Wet tijdschriften	Rapport Vaktijdschriften	Rapport

Tabel 1 Typering van A&O-onderzoek

scheid in theoriegericht en probleemgestuurd onderzoek is te globaal. Er zijn verschillende typen probleemgestuurd onderzoek, die elk een specifiek product afleveren voor een bepaalde markt. Wij zitten met zijn allen nog te veel vast in oude schema's, zoals het scientist-practitioner-model dat deze verschillen verdoezelt. Nogmaals, er zijn geen kant-en-klare theorieën die op toepassing wachten, zoals de quantummechanica of de thermodynamica in de fysica. We laten ons in de psychologie nog te veel leiden door de idee dat dergelijke theorieën noodzakelijk zijn om praktische problemen op te lossen. Er heerst een soort theoretisch fettersisme: onderzoek is alleen onderzoek als het theoretisch relevant is. Ik ben van mening dat de A&O-psychologie heel goed kan zonder fundamenteel theoriegeleid onderzoek. Waarmee overigens niet gezegd wil zijn dat we geen fundamenteel onderzoek zouden moeten doen.

Dat er geen kant-en-klare theorieën zijn is spijtig, maar in de praktijk van alledag moet wel gehandeld worden volgens bepaalde protocollen, er moet betrouwbare feitelijke informatie worden vergaard en er moeten geplande veranderingen in organisaties worden doorgevoerd. Dat betekent dat er een markt is waar de A&O-psychologie een product kan afzetten. Het belangrijkste kenmerk van dat product is dat het tot stand gekomen is met inachtneming van wetenschappelijke spelregels. De wetenschappelijkheid van de A&O zit dan niet zozeer in het theoretische gehalte maar in de gehanteerde methode.

Ik zou van deze zogenaamde zwakte graag een sterkte willen maken. We moeten onszelf niet verkrampd in een theoretische dwangbuis opsluiten, maar methodisch zuiver aan de oplossing van praktijkproblemen werken.

De aio/oio-opleiding

Wat betekent dit alles voor de opleiding tot A&O-onderzoeker? In mijn visie moeten aio/oio-projecten veel sterker probleemgestuurd dan theoriegericht zijn. In plaats van een probleem bij de theorie te bedenken, moet een theorie bij het probleem worden gezocht, of misschien is er wel helemaal geen theorie nodig en kan het ook zonder. Het doen van empirisch onderzoek, niet de theoretische bijdrage dient centraal te staan. Ik zou in het verlengde hiervan ook willen pleiten voor een meer praktische oriëntatie gedurende het aio/oio-schap, bijvoorbeeld in de vorm van een bedrijfsstage. Te veel aio/oios weten niet hoe het er in de echte wereld aan toegaat. Zo'n praktische oriëntatie heeft als bijkomend voordeel dat het de marktwaarde van de aio/oio verhoogt.

Overigens past zo'n verschuiving van theoriegeleid naar probleemgericht onderzoek goed bij enkele andere ontwikkelingen. Ik noem er drie. Ten eerste komt er een steeds grotere nadruk op rendement. aio/oios moeten op tijd klaar zijn. Dat betekent veel structuur, vastomlijnde en uitgewerkte plannen, en een reële tijdsplanning. Er mag geen tijd verloren gaan, bijvoorbeeld door jarenlang aan een theoretisch kader te sleutelen, of eeuwen op data te wachten. Ten tweede kunnen lang niet alle aio/oio's later op de universiteit terecht. Zij moeten worden voorbereid op een baan elders. En dat kan beter door ze met praktijkproblemen te confronteren. Degenen die zich verder willen voorbereiden op een functie aan de universiteit zouden na een probleemgericht aio/oio-project aan een meer theoretische geïnt-

postdoc-project kunnen gaan werken. Een route die trouwens steeds vaker wordt gevolgd.

Ten slotte zal er de komende tijd eerder minder dan meer geld voor onderzoek beschikbaar komen. Dus zullen er externe bronnen moeten worden aangeboord. Dit gaat makkelijker met probleemgerichte dan met theoriegerichte vragenstellingen. Een groot voordeel is bovendien dat een externe opdrachtgever een belang bij het welslagen van het onderzoek heeft, waardoor kostbare tijd die nodig is om het veld te benaderen, wordt bespaard.

Naar mijn idee moet de A&O-psychologie onderzoekers afleveren die in staat zijn om op wetenschappelijke wijze problemen te analyseren en op te lossen. Wat je daarmee bereikt is een verwetenschappelijking van de praktijk. Niet zozeer in theoretische, maar vooral in methodische zin. Momenteel lijdt de A&O-psychologie naar mijn smaak te veel aan theoretische zelfoverschatting en aan methodische zelfonderschatting.

Literatuur

Duijker, H.C.J. (1980) *Psychopolis: een essay over de beoefening der psychologie*. Deventer: Van Loghum Slaterus.

Schonpflug, W. (1992) Applied psychology: newcomer with a long tradition. *Applied Psychology: an International Review*, 42, 5-30.

Smither, R.D. (1988) *The psychology of work and human performance*. New York: Harper & Row.

Wilmar Schaufeli

Vth European Conference on Organizational Psychology and Health Care

Utrecht, 9-11 October 1997

The Vth European Conference on Organizational Psychology and Health Care will be held in October 1997 in Utrecht, the Netherlands. It is organized by the European Network of Organizational Psychologists (ENOP) in collaboration with the Department of Social and Organizational Psychology of Utrecht University and the Research Institute Psychology and Health.

The conference will focus on *work and organizational research in European health care settings*. It will highlight a wide range of issues, such as job-stress and burnout, psychosocial, physical and ergonomic demands, intervention programs, worksite health promotion, health care management, job content and skill development, organizational development, etc.

The aim of this conference is to stimulate the exchange of ideas and experiences between health care researchers and practitioners. You are invited to submit abstracts (1 page, APA standard) for oral or poster presentations together with a half-page biographical note to the conference secretariat (address below).

The *deadline* for abstracts is *March 15th 1997*.

The conference fee will be 1000,- Dfl, including three over-