

Onderzoeksproject: Sociale relaties in organisaties

Onderzoeksvraag

Organisaties bestaan uit relaties tussen werknemers en relaties tussen werknemers en werkgevers (Smith, Carroll & Ashford, 1995; Koster & Sanders, 2007). De sociale interacties die plaatsvinden binnen die horizontale en verticale organisatierelaties hebben gevolgen voor het functioneren van individuen, teams en organisaties. In het onderzoeksproject “Solidarity at Work” zijn een aantal aspecten op dit terrein onderzocht, zoals het verband tussen relatieduur en solidair gedrag en welke gevolgen formele en informele relaties binnen teams hebben voor de mate van solidariteit met collega’s (Koster, 2005). Onderzoek naar sociale relaties binnen organisaties heeft geleid tot een levendig wetenschapsgebied waarin sociologen, psychologen en economen samenwerken en inzichten uitwisselen op internationale congressen als het IOBC 2011 (<http://recanati.tau.ac.il/Eng/iobc>).

Dit onderzoeksproject vormt een vervolg op het “Solidarity at Work” project. Voor een belangrijk deel bestaat het project uit het verzamelen van data. Aan de hand van een gestandaardiseerd instrument – de vragenlijst “Sociale Relaties in Organisaties” – wordt een groot aantal organisaties onderzocht. De gestandaardiseerde vragenlijst bevat items over arbeidscontracten, inhoud van het werk, relaties met collega’s, relaties met de leidinggevende, formeel en informeel organisatiebeleid, het psychologische contract, betrokkenheid, vertrouwen, solidariteit, autonomie, controle, conflict, enzovoorts. Binnen elk deelproject is er ruimte voor het toevoegen van een extra module, bijvoorbeeld met specifieke aanvullende vragen of een vignettenonderzoek.

Per deelproject wordt een onderzoeksvraag uitgewerkt die te beantwoorden is met de beschikbare data. Te denken valt aan de vraag welke gevolgen een breuk van het psychologische contract heeft voor werknemersgedrag en of er omstandigheden zijn die de negatieve effecten hiervan kunnen compenseren of afzwakken. Een andere vraag betreft de relatie tussen autonomie en controle. Betekent meer autonomie in het werk automatisch minder controle? Wordt binnen teams controle vanuit de organisatie vervangen door onderlinge controle?

Data en methode

Dit project maakt gebruik van een gestandaardiseerde vragenlijst voor het verzamelen van kwantitatieve gegevens over organisaties. Het project “Sociale Relaties in Organisaties” is een langdurig onderzoek waarbij elk deelonderzoek bijdraagt aan de dataverzameling. Elke afstudeerder verzorgt de dataverzameling in 5-10 organisaties (bij voorkeur een totaal aantal respondent van 200 of meer per student), waarbij de mogelijkheid is extra vragen toe te voegen aan de standaardlijst. Er is met andere woorden sprake van “availability sampling” (zie bijvoorbeeld Rubin & Babbie, 2009) waarbij organisaties participeren in het onderzoek als zij daartoe bereid zijn. Elke student schrijft een scriptie op basis van de eigen data.

Omvang

In principe kan een onbeperkt aantal studenten deelnemen. Studenten worden ingedeeld in groepjes van 3-5 personen die op gezette tijden samenkomen voor het bespreken van de individuele projecten. Studenten die in groepsverband aan hun scriptie willen werken kunnen zich dus aanmelden.

Literatuur

Koster, F. (2005). *For the time being: accounting for inconclusive findings concerning the effects of temporary employment relationships on solidary behavior of employees*.

Veenendaal: Universal Press. Available online:

http://ferrykoster.nl/pdf/ferrykoster_forthetimebeing.pdf.

Koster, F. & Sanders, K. (2006). Organisational citizens or reciprocal relationships? An empirical comparison. *Personnel Review*, 35(5), 519-537.

Rubin, A. & Babbie, E. (2009). *Essential research methods for social work*. Belmont: Brooks/Cole.

Smith, K.G., Carroll, S., & Ashford, S. (1995). Intra- and interorganizational cooperation: Toward a research agenda. *Academy of Management Journal*, 38(1), 7-23.

Meer informatie

Ferry Koster (koster@fsw.eur.nl)

www.ferrykoster.nl