

Pesten op het werk, gewikt en gewogen

Notelaers, G.; de Witte, H.; Vermunt, Jeroen; Einarsen, S.

Published in:
Gedrag en Organisatie

Document version:
Publisher final version (usually the publisher pdf)

Publication date:
2006

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):
Notelaers, G., de Witte, H., Vermunt, J. K., & Einarsen, S. (2006). Pesten op het werk, gewikt en gewogen: Een latente klassen benadering op basis van de negatieve Acts-vragenlijst. *Gedrag en Organisatie*, 19(2), 149-160.

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

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright, please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Pesten op het werk, gewikt en gewogen. Een latente-klassenbenadering op basis van de Negative Acts-vragenlijst

Guy Notelaers, Hans De Witte, Jeroen K. Vermunt en Ståle Einarsen*

140

Pesten op het werk wordt gedefinieerd als een gradueel escalerend proces. Via de gangbare metingen wordt dit proces echter onvoldoende gevat. Deze metingen vertonen tevens diverse inhoudelijke en methodologische tekortkomingen. In deze bijdrage wordt daarom een latente klassenanalyse uitgevoerd op data die met de Negative Acts Questionnaire werden verkregen ('objectieve' meting van pesten). De geanalyseerde data (N = 6175) laten toe zes clusters te onderscheiden. Deze zijn: de 'niet-gepesten' (35,3%), het 'beperkt werkgerelateerde kritiek'-cluster (27,7%), het 'beperkt negatief bejegenden'-cluster (16,5%), de 'soms gepesten' (9%), de 'werkgerelateerd gepesten' (8,3%) en de 'slachtoffers' (3,2%). Deze resultaten suggereren een cumulatief meetmodel voor pesten op het werk, waarbij het type pestgedragingen en hun intensiteit systematisch toenemen. Dit levert resultaten op die beter aansluiten bij de definitie van pesten op het werk. Ook de omvang van de slachtoffergroep sluit beter aan bij de percentages die internationaal gerapporteerd worden wanneer een subjectieve meetmethode wordt gebruikt.

Trefwoorden: pesten op het werk, Negative Acts Questionnaire, latente-klassenanalyse, heterogeniteit, slachtoffers

* Guy Notelaers, Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, Departement Psychologie – KULeuven & DIOVA (Directie Onderzoek Verbetering van de Arbeidsomstandigheden), Federale Overheid, België.
Hans De Witte, Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, Departement Psychologie – KULeuven.
Jeroen K. Vermunt, Departement Methoden en Technieken van Onderzoek, Universiteit van Tilburg.
Ståle Einarsen, Department of Psychology, University of Bergen, Norway.

1 Inleiding

Pesten op het werk is een relatief nieuw onderzoeksdomein in de arbeids- en organisatiepsychologie. Het thema deed voor het eerst zijn intrede met het boek van de Amerikaanse Carroll Brodsky (1976). Heinz Leymann (1990a) plaatste 'mobbing' als eerste op de Europese onderzoeksagenda. Sinds zijn werk is pesten op het werk of mobbing onder tal van benamingen onderzocht: 'scapegoating' (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994), 'workplace bullying' (Adams, 1992), 'work harassment' (Björkqvist, Osterman & Hjelt-Bäck, 1994), 'petty tyranny' (Ashfort, 1994), 'workplace aggression' (Baron & Neuman, 1996) en 'emotional abuse' (Keashly, 1998).

Er bestaat in Europa steeds meer consensus over wat onder pesten op het werk verstaan moet worden. De basis hiervoor is het werk van Einarsen, die stelde dat pesten een proces is waarbij herhaaldelijk en aanhoudend negatieve handelingen gesteld worden ten aanzien van een werknemer (Einarsen & Skogstad, 1996). De huidige definitie neemt deze centrale gedachte over:

141

'Bullying at work means harassing, offending, socially excluding someone or negatively affecting someone's work tasks. In order for the label bullying (or mobbing) to be applied to a particular activity, interaction or process, it has to occur repeatedly and regularly (e.g. weekly) and over a period of time (e.g. six months). Bullying is an escalating process in the course of which the person confronted ends up in an inferior position and becomes the target of systematic negative social acts. A conflict cannot be called bullying if the incident is an isolated event or if two parties of approximately equal "strength" are in conflict' (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003).

In het verleden werden twee methoden ontwikkeld om pesten op het werk te meten. De eerste, zogenaamde *subjectieve* methode (cf. Zapf, Einarsen, Hoel & Vartia, 2003), stelt de perceptie van de respondent centraal. Na het voorleggen van een definitie, vraagt men de respondent aan te duiden in welke mate deze het voorwerp geweest is van dit gedrag. De tweede, zogenaamde *objectieve* methode (cf. Zapf et al., 2003), vraagt aan de respondent in welke mate hij het voorwerp was van een reeks gedragingen, die geacht worden pesten op het werk te meten. De meest gangbare lijsten of meetinstrumenten zijn de *Leymann Inventory Psycho Terror* (LIPT) en de *Negative Acts Questionnaire* (Einarsen & Raknes, 1997). Deze laatste werd recent herwerkt tot de *Negative Acts Questionnaire-Revised* of de NAQ-R (Einarsen & Hoel, 2001). Om te bepalen of iemand slachtoffer is van pesten op het werk, dient de handeling zich gedurende de laatste zes maanden wekelijks voor te doen. Leymann (1990b) stelde voor om een respondent als slachtoffer te beschouwen, wanneer deze wekelijks tenminste één negatieve handeling onderging. Dit 'operationele criterium' wordt door de meeste auteurs gevolgd. Daarbij wordt in de berekeningswijze geen rekening gehouden met de mogelijke dimensionaliteit van het fenomeen pesten.¹

Handelingen die minder dan 1 keer per week voorkomen, worden gecodeerd naar '0'; handelingen die 1 keer per week of meer voorkomen, worden gecodeerd naar '1'. De somscore drukt het aantal negatieve handelingen uit die iemand gedurende de laatste zes maanden meemaakte. Als dat aantal groter dan of gelijk is aan 1, is de respondent volgens dit operationele 'Leymann-criterium' het slachtoffer van pesten op

het werk. Dit afkappunt werd later verhoogd tot 2 negatieve handelingen (Mikkelsen & Einarsen, 2001). Bij dit zogenaamde '2 act-criterium' is de respondent dus slachtoffer van pesten als de som groter of gelijk is aan 2.

De schatting van het aantal slachtoffers is afhankelijk van de gebruikte methode. Zo wordt het percentage slachtoffers in België op basis van de 'subjectieve' methode op 1 à 4% geschat (Notelaers & De Witte, 2003a; STV, 2006). Opdebeeck, Pelemans, Van Meerbeeck & Bruynooghe (2002), die de LIPT afnamen bij een representatieve steekproef uit de Vlaamse beroepsbevolking, schatten dat 16% van de werknemers het slachtoffer is van pesten op het werk. Notelaers en De Witte (2003b) rapporteren met de NAQ een percentage slachtoffers dat tussen 10 en 20% varieert. Deze cijfers zijn erg uiteenlopend. Toch stemmen ze overeen met de variatiebreedte die Zapf, Einarsen, Hoel en Vartia (2003) rapporteren in hun overzicht van diverse Europese studies, waarin de prevalentie van pesten op het werk geschat werd.

142 Problematisch is verder dat de metingen die met beide methoden verkregen worden, onvoldoende met elkaar samenhangen. Slechts een minderheid van hen die op basis van de objectieve methode als slachtoffer beschouwd worden, ziet zichzelf immers als het slachtoffer van pestgedrag via de subjectieve methode (Salin, 2001; Mikkelsen & Einarsen, 2001). Dit verschil wordt volgens sommige auteurs veroorzaakt doordat respondenten zich niet steeds in een slachtofferrol willen laten duwen (Einarsen et al., 1994). Het is ook mogelijk dat de 'objectieve' methode minder onderhevig is aan cognitieve en emotionele processen, die aanleiding geven tot antwoordtendensen.

Een meer voor de hand liggende reden voor het verschil in resultaten tussen de 'objectieve' en 'subjectieve' methode is wellicht dat het moeilijk is om pesten op het werk met een 'cut off'-score te benaderen. Pesten wordt in de meeste definities immers opgevat als een gradueel escalerend proces (bijv. Leymann, 1993; Einarsen, 1999). Een dergelijk proces is moeilijk te vatten via een momentopname. Via deze momentopname een beslissing nemen over het al dan niet slachtoffer zijn, is dan ook niet eenvoudig.

Daarnaast zijn er ook meer methodologische redenen die verklaren waarom beide methoden tot sterk verschillende resultaten komen. De schatting van het aantal gepesten is onder meer afhankelijk van de keuze van de items en van de lengte van de vragenlijst. Zo kan men op basis van de LIPT, die 45 items telt, meer slachtoffers vaststellen dan op basis van de NAQ, die slechts 17 items bevat. Wat de keuze van de items betreft, onderscheiden sommigen drie soorten pesterijen: werkgerelateerde pesterijen, persoonsgerichte pesterijen en pesterijen die de sociale isolatie van het individu beogen (Einarsen & Raknes, 1997; Einarsen & Hoel, 2001). Notelaers en De Witte (2003b) stellen op basis van hun onderzoek dat vooral werkgerelateerde pesterijen bepalen dat iemand als slachtoffer van pesterijen wordt beschouwd. Wanneer in een vragenlijst meer werkgerelateerde handelingen opgenomen worden, dan worden eveneens meer slachtoffers vastgesteld. Bij de vaststelling van het aantal slachtoffers is de itempopulariteit (of de 'gemakkelijkheid' waarmee men met de vraag kan instemmen) dus een belangrijk gegeven.

Een ander probleem, dat nauw met het voorgaande samenhangt, is de veronderstelling dat alle vragen even goed onderscheid kunnen maken tussen slachtoffers en niet-slachtoffers. Elke handeling draagt er immers in dezelfde mate toe bij dat de

respondent als slachtoffer van pesten op het werk wordt beschouwd. In het onderzoek van Notelaers en De Witte (2003b) werd de suggestie van Mikkelsen & Einarsen (2001) gevolgd. Deze laatsten beschouwen iemand pas als slachtoffer wanneer deze gedurende de laatste zes maanden wekelijks blootgesteld werd aan twee negatieve handelingen in plaats van aan één (zoals voorzien in het Leymann-criterium). De resultaten van deze studie tonen aan dat niet alle vragen een even goed onderscheid kunnen maken tussen slachtoffers en niet-slachtoffers (Notelaers & De Witte, 2003b). Zo komen werkgerelateerde negatieve handelingen vaker voor en verschillen de factorladingen sterk van elkaar (cf. Einarsen & Raknes, 1997). Verder kan slechts de helft van de respondenten die wekelijks werkgerelateerd pestgedrag ondergaan, als slachtoffer worden beschouwd volgens het '2 act-criterium'. Daartegenover staat dat nagenoeg iedereen die wekelijks met een persoonsgerelateerde pesterij geconfronteerd wordt, als slachtoffer wordt geklasseerd. Hoel, Faragher en Cooper (2004) kwamen op een heel andere manier tot de vaststelling dat onderscheid kan worden gemaakt tussen diverse negatieve handelingen. Toen zij het schadelijke effect van de verschillende negatieve handelingen onderzochten, stelden zij namelijk vast dat tegen de persoon gerichte negatieve handelingen meer schade berokkenen dan werkgerelateerde handelingen. Naast de itempopulariteit blijkt dus ook het onderscheidend (of discriminerend) vermogen van de items te verschillen in functie van de aard van de handeling.

143

Een laatste probleem is dat minder frequent voorkomende handelingen dikwijls buiten beschouwing worden gelaten. Als het operationele criterium van Leymann of het 2 act-criterium toegepast wordt, dan worden handelingen die gedurende de laatste zes maanden minder dan één maal per week voorkomen als 'niet pesten' beschouwd. Het is echter mogelijk dat bepaalde soorten handelingen indringender zijn dan andere. Daardoor kunnen ze in sterkere mate tot het gevoel leiden dat men gepest wordt, ook al komen ze minder frequent voor. Dus ook gedragingen die minder frequent voorkomen dan wekelijks, kunnen een pestgevoel in de hand werken en worden bij toepassing van het operationele criterium per definitie buiten beschouwing gelaten.

Deze methodologische opmerkingen suggereren dat het niet eenvoudig is om via een vragenlijst vast te stellen wie het slachtoffer is van pesterijen op het werk. Een eenvoudige optelling van mogelijke gedragingen lijkt dan ook onvoldoende adequaat. Om aan de gesignaleerde problemen tegemoet te komen, doen wij een beroep op latente-clusteranalyse (Magidson & Vermunt, 2001 & 2004). Deze statistische techniek is een techniek voor het ontwerp van typologieën op basis van categorische indicatoren. De techniek kan rekening houden met zowel eigenschappen van items (cf. Heinen, 1996; Vermunt, 2001; Vermunt & Magidson, 2002) als combinaties van items. Het modelleren van variabelen die een gemeenschappelijke bron van variantie vertonen (het dimensionaliteitsvraagstuk) staat daarbij niet centraal. Cruciaal voor deze techniek is het groeperen van respondenten die verschillende karakteristieken gemeenschappelijk hebben (Vermunt & Magidson, 2000). De centrale doelstelling van dit artikel is dan ook om te onderzoeken of met behulp van latente-classes/clusteraanalyse een meetmodel kan worden geconstrueerd dat beter aansluit bij de definitie van pesten. Daardoor wordt pesten niet herleid tot een 'either-or' fenomeen (Einarsen, 2000). Matthiesen, Raknes en Røkkum (1989) argumenteerden in het

verleden al dat pesten als een continuüm moet worden opgevat, met 'niet blootgesteld' aan de ene zijde en 'extreme blootstelling' aan de andere.

Diverse auteurs beschrijven pesten op het werk als een proces waarbij het slachtoffer in toenemende mate gestigmatiseerd wordt. Leymann (1990a) onderscheidt hierbij vier fasen. Pesten start volgens Leymann als een conflict dat uit de hand loopt. In een tweede fase wordt negatief gedrag regelmatig herhaald, waardoor de persoon gestigmatiseerd of gebrandmerkt wordt. In een volgende fase, aldus Leymann, raakt het management betrokken. Er is dan veel kans dat het management de zaak verkeerd inschat, de schuld bij de gepeste legt en vooroordelen jegens de gepeste gaat overnemen. De gepeste wordt zo een lastige persoon, waarmee samenwerking haast niet mogelijk is. Dat leidt uiteindelijk tot een laatste fase waarin het individu uitgesloten wordt. Ofwel het management geeft de gepeste een nieuwe job of ontslaat deze; ofwel de gepeste verlaat zelf de werkplek, door vakantie te nemen, op medisch advies of door zijn of haar ontslag te nemen.

144

Björkqvist et al. (1994) benaderen pesten als een gradueel escalerend proces. Volgens hen wordt het slachtoffer in een eerste fase blootgesteld aan indirect en subtiel agressief gedrag. Pas in een volgende fase worden dergelijke gedragingen openlijker en agressiever. Slachtoffers worden in deze fase sociaal geïsoleerd en vermeden, of worden publiek belachelijk gemaakt en bekritiseerd. In de laatste fase kan er zelfs sprake zijn van fysiek en psychisch geweld.

Deze hypothesen over hoe het gradueel escalerende proces verloopt, kunnen met de NAQ-vragenlijst niet precies onderzocht worden, omdat de NAQ noch de escalatie van het conflict in kaart brengt, noch afdoende onderscheid maakt tussen agressie en geweld. Het idee dat pesten indirect en subtiel van start gaat, vervolgens openlijker en/of meer direct wordt en gepaard gaat met sociale isolatie van het individu, en zich ten slotte nog meer openlijk manifesteert in de vorm van psychisch geweld, suggereert echter dat er heterogene groepen bestaan met betrekking tot pesten op het werk. Heterogene groepen die bijvoorbeeld met een latente-klassenanalyse kunnen worden opgespoord.

2 Latente-klassen/clusteranalyse

Wat is latente-klassen/clusteranalyse? Het is een systematische manier om mensen of onderzoeksobjecten in homogene groepen in te delen. Kenmerkend voor deze indeling in klassen is dat het meestal gaat om een kenmerk dat niet rechtstreeks kan worden waargenomen (vandaar 'latente' klassen; cf. Vermunt, 2004).

Een voorbeeld kan dit verduidelijken. In deze bijdrage willen we vaststellen of iemand gepest wordt. Om dit te doen hanteren we een lijst uitspraken die symptomen van pestgedrag beschrijven (cf. objectieve methode). Omdat we niet in staat zijn om rechtstreeks de indeling tussen slachtoffers en niet-slachtoffers te maken, hebben we een dergelijke lijst met indicatoren nodig. Bij het opstellen van onze lijst veronderstellen we dat iemand die gepest wordt een aantal vragen anders zal beantwoorden dan iemand die niet gepest wordt. Zulke symptomen zijn onder andere uitgesloten worden, genegeerd worden, beledigd worden, en werk krijgen onder het niveau van de eigen capaciteiten. Verder gaan we ervan uit dat iemand die gepest

wordt een grotere kans heeft op deze symptomen. Anderzijds is het natuurlijk zo dat niet iedereen die beledigd wordt ook gepest wordt en dat niet iedereen die gepest wordt, beledigd wordt. De relatie tussen het slachtofferschap en de symptomen is dus probabilistisch van aard.

Via latente-klassen/clusteranalyse gaat men na of de veronderstelling over de relatie tussen een latente trek ('gepest worden') en een aantal waargenomen kenmerken ('negatieve handelingen') correct is. Latente-klassen/clusteranalyse maakt het voor de onderzoeker mogelijk om wederzijds exclusieve groepen te identificeren, die de verdeling van de observaties binnen een kruistabel van discrete variabelen (hier: negatieve handelingen) weergeeft (McCutcheon, 1987). Het doel van een latente-klassenmodel is om met zo weinig mogelijk groepen T (latente klassen) zo goed mogelijk de relaties tussen de manifeste variabelen (negatieve handelingen) te beschrijven. Dat model met T-latente klassen moet volstaan om de relaties tussen de manifeste variabelen (negatieve handelingen) te verklaren (Magidson & Vermunt, 2004).

145

Het startpunt van latente-klassenanalyse of latente-clusteranalyse is een model waarbij iedereen in één cluster wordt ingedeeld. Daarna wordt een twee-clustermodel geschat (bijvoorbeeld gepest versus niet-gepest). Vervolgens wordt een drie-clustermodel geschat (bijvoorbeeld niet-gepest /noch gepest, noch niet-gepest/gepest) en daarna een n-clustermodel. Sequentieel worden dus clusters toegevoegd tot een meetmodel gevonden wordt dat statistisch gezien het best bij de data past (McCutcheon, 1987; Magidson & Vermunt, 2004). In dat laatste model kan de latente variabele de relaties tussen de negatieve handelingen in afdoende mate verklaren.

Een belangrijk onderscheid tussen standaard clustertechnieken (zoals bijvoorbeeld K-means-clustering) en latente-klassen/clusteranalyse, is dat de latente-klassen/clusteranalyse op een statistisch model berust. Een dergelijk model kan getoetst worden (Magidson & Vermunt, 2002). Dit maakt de keuze van het aantal clusters minder arbitrair. In een latente-clusteranalyse wordt een object aan één enkele cluster toegewezen. Toch wordt er ook rekening gehouden met de onzekerheid over het clusterlidmaatschap.² Deze lidmaatschappen worden berekend op basis van de geschatte parameters van het meetmodel en de geobserveerde waarde. Dat maakt het mogelijk om ook andere objecten uit de populatie waaruit de steekproef totstandkwam, te klasseren (Vermunt & Magidson, 2002; Vermunt, 2004).

3 Data en meetinstrumenten

3.1 Data

De data (n = 6175) werden tussen eind 2002 en april 2004 verzameld in 16 organisaties in België. De meeste respondenten vulden een Nederlandstalige vragenlijst in (57%). De resterende 43% was Franstalig. Dat reflecteert de werkelijke verhouding Nederlandstaligen versus Franstaligen in België. De gemiddelde responsrate van de onderzoeken ligt rond 70%. Het aandeel vrouwen in de dataset is 48%, wat iets hoger is dan het werkelijke percentage van 44% (RSZ, 2005). De gemiddelde leeftijd van

de respondenten is 41 jaar (std = 10.7), wat volgens de cijfers van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (2005) iets hoger is dan de gemiddelde leeftijd van de Belgische werknemer. Volgens deze cijfers zijn de personen beneden 25 jaar in onze dataset ondervertegenwoordigd (4,5% tegenover 11%) terwijl de 50-plussers wat oververtegenwoordigd zijn.³ De helft van de respondenten komt uit de private sector, de andere helft uit de publieke sector. Van deze laatsten werkt ongeveer de helft bij de overheid en de andere helft in de zorgsector. Dat wil zeggen dat er een ondervertegenwoordiging van de private sector is, want dat aandeel wordt op 68% geschat (RSZ, 2005). Ongeveer 80% van de respondenten heeft een vaste betrekking, en ongeveer 16% werkt met een tijdelijk contract. Het percentage tijdelijk werkenden ligt daarmee iets hoger dan in de populatie (De Cuyper & De Witte, 2005). Opvallend is ook het aandeel hoger geschoolde respondenten in onze dataset. Dat bedraagt immers 57%. Andere kenmerken van de dataset die niet kunnen worden vergeleken met de RSZ-gegevens, zijn de gemiddelde tijd in dienst bij het bedrijf van 11 jaar en 8 maanden (std = 10.5), de gemiddelde tijd in de functie van bijna 9 jaar (std = 9) en het statuut of de beroepspositie van de respondenten. In onze dataset zijn er 9% arbeiders en 32% bedienden (uitvoerend werk op lager niveau), 21% ambtenaren, 15% verpleegkundigen of sociale help(st)ers en 20% met managementposities. De data zijn niet representatief voor de Belgische beroepsbevolking. Ze zijn echter wel voldoende heterogeen om de gewenste analyses uit te voeren.

3.2 Meetinstrument

Pesten op het werk wordt met de NAQ of de *Negative Acts Questionnaire* gemeten. Handelingen die te maken hebben met geweld en ongewenste seksuele intimiteiten werden niet opgenomen. Deze handelingen of items laden immers erg laag op de onderscheiden factoren (Einarsen & Raknes, 1997). Tevens verbreden ze het eigenlijke domein van pesten op het werk. Oorspronkelijk werd verondersteld dat de NAQ vijf dimensies meet. Inspectie van de factorstructuur levert echter slechts drie factoren op: op de persoon gerichte handelingen, op het werk gerichte handelingen en handelingen die tot doel hebben de persoon uit te sluiten (Cowie, Naylor, Smith, Rivers & Pereira, 2002). Deze factoren hangen onderling sterk samen, wat het onderscheidend vermogen van de dimensies en de dimensionaliteit van het instrument niet ten goede komt. De reden voor die sterke samenhang wijten Einarsen en Skogstad (1996) aan het feit dat slachtoffers over het algemeen met negatieve handelingen van verschillende aard te maken hebben. Voorbeelden van negatieve handelingen uit de NAQ zijn: 'Iemand houdt informatie achter die u nodig hebt en maakt daardoor uw werk moeilijker', 'Beledigende en spottende grapjes maken over u', en 'Uitgesloten worden uit groepsactiviteiten; uitgesloten worden door collega's'. Aan de respondent werd gevraagd in welke mate hij of zij tijdens de laatste zes maanden het voorwerp was van deze handelingen. De respondenten konden antwoorden met 'nooit', 'soms', 'één keer per maand' en 'één keer per week of meer'.

4 Resultaten

4.1 Hoeveel clusters?

Aan de hand van diverse criteria wordt nagegaan hoeveel clusters nodig zijn om de associaties tussen de negatieve handelingen te verklaren. Het eerste criterium is het Bayesian Information Criterium (BIC). Het model met de laagste BIC is het beste model. Het tweede criterium is dat het model significant moet zijn (L^2 met een bepaald aantal vrijheidsgraden). Bij een contingentietabel op basis van 16 scheef verdeelde variabelen zijn vele cellen echter leeg. We kunnen er dus niet van uitgaan dat de L^2 , een maat voor 'badness of fit' die de basis is voor het bepalen van de significantie, χ^2 verdeeld is. Langheine, Pannenkoek en Van de Pol (1996) stellen daarom voor om een Bootstrapping-procedure toe te passen. Deze procedure werd opgenomen in Latent GOLD (Vermunt & Magidson, 2002), een statistisch programma voor categorische data-analyse. Daarom zal ze toegepast worden bij het bepalen van de significantie van het clustermodel. Het derde criterium stelt dat de bivariate residuen lager of gelijk moeten zijn aan 1 (cf. Magidson & Vermunt, 2004), of dat de bivariate associatie tussen de indicatoren voor tenminste 85% verklaard moet worden. Een laatste criterium, dat eerder beschrijvend van aard is, is de reductie in L^2 . Die reductie vertelt hoeveel van de oorspronkelijke associatie tussen de indicatoren (in het 1-clustermodel) verklaard wordt door het toevoegen van een additionele klasse of het loslaten van een bepaalde 'constraint', zoals een directe associatie tussen indicatoren.⁴

Tabel 1 geeft de geschiedenis van de iteratieve modelselectie weer. Het basismodel is het één-clustermodel. Dat model veronderstelt dat alle respondenten tot één groep behoren. We zien dat de bootstrap p-waarde van het één-clustermodel niet groter of gelijk is aan .05. L^2 daalt aanzienlijk als we veronderstellen dat niet alle respondenten tot hetzelfde cluster behoren. Deze daling wordt voortgezet naarmate we meer clusters onderscheiden. De analyse toont aan dat we meer dan één cluster nodig hebben om de associaties tussen de negatieve handelingen afdoende te verklaren. In eerste instantie suggereert de BIC-waarde dat we zeven groepen kunnen onderscheiden. Het zeven-clustermodel met een L^2 van 34023 is tevens significant. Dat model 'verklaart' bijna 40% procent (= procent reductie in L^2) van de bivariate samenhang tussen de indicatoren van het één-clustermodel. Vanaf acht clusters zien we dat de BIC-waarde weer stijgt, wat op een slechtere oplossing wijst.

Tabel 1 Overzicht van de statistieken voor de keuze van een clustermodel voor de Negative Acts Questionnaire

Aantal clusters/ type indicatoren	BIC (LL)	Npar	L ²	Reductie in L ²	Bootstrap p-waarde
1/nominale indicatoren	133571	48	56344		0
2/nominale indicatoren	119784	97	42135	.25	0
3/nominale indicatoren	116320	146	38247	.32	0
4/nominale indicatoren	114903	195	36407	.35	.002
5/nominale indicatoren	114243	244	35323	.37	.008
6/nominale indicatoren	113911	293	34567	.386	.036
7/nominale indicatoren	113790	342	34023	.396	.064
8/nominale indicatoren	113831	391	33640	.4	.06
9/nominale indicatoren	113929	440	33315	.41	.038
6/nom. ind./3 lokale afhank.	113107	320	33530	.4	.112
5/nom. Ind./3 lokale afhank.	113272	271	34118	.39	.07

De proportie reductie in L² van het zeven-clustermodel verschilt echter bijna niet van deze van het zes-clustermodel. Een inspectie van de bivariate associaties tussen de indicatoren suggereert dat drie tweetallen van handelingen samenhangen. Het gaat om 'werk onder zijn niveau krijgen' en 'bevoegdheden/competenties die weggenomen worden', 'grappen' en 'roddels verspreiden', 'werk wordt niet naar waarde geschat' en 'er wordt geen rekening gehouden met je opinie'. Het is plausibel dat deze bivariate samenhangen het gevolg zijn van een gelijkaardige itemformulering of iteminhoud, die niet zozeer te maken heeft met pesten op het werk. In dat geval raadt Hagenars (1988) aan om een directe associatie toe te laten tussen de indicatoren. Daarom laten we dergelijke directe associaties toe en analyseren we de gevolgen voor BIC. Het zes-clustermodel met deze zogenaamde lokale afhankelijkheden heeft een lagere BIC-waarde dan het voorgaande zeven-clustermodel en past bijgevolg beter bij de data. In het zes-clustermodel (met drie lokale afhankelijkheden) worden immers alle bivariate associaties voor tenminste 85% verklaard. Daarbij noteren we ook dat het model meer spaarzaam is, omdat het minder parameters moet schatten dan het zeven-clustermodel. De reductie in L² is praktisch gelijk aan die van het zeven-clustermodel. Belangrijk is ook dat het model significant is (bootstrap $p > .05$).

4.2 Bespreking van het zes-clustermodel

De clusters kunnen worden geïnterpreteerd op basis van de profiel tabel. Deze tabel geeft de relaties tussen de clusters en de indicatoren weer (Vermunt & Magidson, 2000). Dat gebeurt aan de hand van zogenaamde conditionele kansen. Dat is de kans dat men een bepaalde vraag op een bepaalde wijze beantwoordt, gegeven het lidmaatschap van een specifiek cluster. De profiel tabel is in de bijlage opgenomen. Tabel 2 bevat een samenvatting van deze tabel; hierin worden de gemiddelde

conditionele kansen weergegeven. Dit zijn de conditionele kansen om over alle negatieve handelingen heen 'nooit', 'soms', 'één keer per maand' of 'één keer per week of meer' te antwoorden.

De respondenten uit het eerste cluster worden gekenmerkt door een gemiddelde conditionele kans van 93% dat ze (tijdens de laatste zes maanden) *nooit* blootgesteld werden aan negatieve handelingen. De conditionele kans die we noteren bij enkele negatieve handelingen wijken echter af van deze gemiddelde conditionele kans (cf. profieltabel in bijlage). Het gaat over 'informatie achterhouden wat het werk bemoeilijkt' (70% 'nooit'), 'werk onder zijn niveau krijgen' (75% 'nooit') en 'roddels die over de respondent verspreid worden' (86% 'nooit'). Gezien deze erg hoge conditionele kansen 'nooit' te antwoorden, benoemen we dit cluster als de '*niet-gepesten*'. Dit cluster is het grootste: ongeveer 35% van de respondenten maakt er deel van uit.

Tabel 2 Overzicht van de zes clusters door middel van gemiddelde conditionele kansen

	Niet-gepesten	Beperkte werk-gerelateerde kritiek	Beperkt negatief-bejegenden	Soms-gepesten	Werk-gerelateerd-gepesten	Slachtoffers
% van de steekproef	35,3	27,7	16,5	9	8,3	3,2
Nooit	.927	.718	.638	.31	.551	.152
Soms	.067	.246	.336	.58	.225	.31
1 keer/maand	.004	.024	.017	.08	.117	.217
+ 1 keer/week	.002	.013	.009	.03	.107	.32

De respondenten uit het tweede cluster worden eveneens gekenmerkt door een hoge gemiddelde conditionele kans dat ze 'nooit' het voorwerp zijn van negatieve handelingen. Die kans is 72%. De handelingen die een hogere conditionele kans hebben om een ander antwoord dan 'nooit' te krijgen, zijn: 'informatie achterhouden wat het werk bemoeilijkt' (54% 'soms'), 'werk onder zijn niveau krijgen' (54% 'soms'), 'roddels' (33% 'soms'), 'werk wordt niet gewaardeerd' (56% 'soms') en 'men slaat geen acht op uw standpunten' (67% 'soms'). Deze negatieve handelingen zijn overwegend werkgerelateerd van aard. De kans dat deze respondenten antwoorden dat ze 'soms' het voorwerp zijn van deze handelingen, is opvallend groter dan bij de 'niet-gepesten'.⁵ De geschetste odds-ratio's en de grotere kans om 'soms' te antwoorden voor een aantal werkgerelateerde handelingen, bepalen het label '*beperkte werkgerelateerde kritiek*'. Deze respondenten hebben dus in beperkte mate te maken met werkgerelateerde kritiek. Ze vormen de tweede grootste groep, met ongeveer 28% van de respondenten.

De respondenten uit het volgende cluster worden getypeerd door twee gemiddelde conditionele kansen. De gemiddelde kans dat ze (gedurende de laatste zes maanden) '*nooit*' geconfronteerd werden met de 16 negatieve handelingen, bedraagt 64%.

De gemiddelde kans dat ze er 'soms' mee werden geconfronteerd, is 34%. Gezien deze kansen samen bijna 100% bedragen, kan men niet besluiten dat deze respondenten het slachtoffer zijn van pesten. Een gemiddelde conditionele kans van 34% laat echter evenmin toe om te besluiten dat ze helemaal niet gepest worden. Ook in dit cluster zijn er enkele handelingen met een hogere gemiddelde 'soms'-respons (cf. 34% 'soms'): 'informatie achterhouden wat het werk bemoeilijkt' (43% 'soms'), 'beledigende grapjes' (51% 'soms'), 'roddels' (71% 'soms'), 'opmerkingen over het privé-leven' (41% 'soms'), 'inspanningen en werk worden niet gewaardeerd' (53% 'soms') en 'opinie telt niet' (65% 'soms'). In vergelijking met het vorige cluster is de kans om 'soms' het voorwerp te zijn van deze handelingen verdubbeld, terwijl de kans om soms geconfronteerd te worden met werkgerelateerde handelingen ongeveer even groot is. Ook in dit cluster bestaan er negatieve handelingen waarmee de respondenten bijna nooit te maken krijgen: 'het werk of bevoegdheden afnemen' (84% 'nooit'), 'uitgesloten worden uit groepsactiviteiten' (80% 'nooit'), 'opmerkingen opdat je je job zou opgeven' (93% 'nooit'), 'zogenaamd grappige maar onaangename verrassingen' (79% 'nooit') en 'uw vragen of pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid' (76% 'nooit'). Dat het merendeel van deze handelingen indicatoren zijn van sociale isolatie, duidt aan dat de personen in dit cluster bijna nooit uitgesloten worden. De sporadische confrontatie met op de persoon én op het werk gericht negatief gedrag, brengt ons ertoe dit cluster de *'beperkt negatief bejegenden'* te noemen. In strikte zin worden ze immers niet gepest. Toch worden ze blootgesteld aan een beperkte mate van negatief gedrag. Dit cluster omvat 16,5% van de respondenten.

Het volgende cluster wordt gekenmerkt door de gemiddelde conditionele kans om 'soms' te antwoorden. Deze kans bedraagt 54%. Voor tal van negatieve handelingen is de intensiteit waarmee ze gerapporteerd worden zelfs groter. De kansen om 'soms' en/of 'één keer per maand' te antwoorden, stijgt zowel bij de werkgerelateerde als bij de op de persoon gerichte negatieve handelingen: 'informatie achterhouden' (56% 'soms', 18% 'één keer per maand', 10% 'een keer per week of meer'), 'herhaalde opmerkingen over uw vergissingen' (63% 'soms'), 'werk niet naar waarde geschat' (72% 'soms', 14% 'één keer per maand'), 'opinie telt niet' (75% 'soms' en 14% 'één keer per maand'), 'beledigingen' (68% 'soms' en 14% 'een keer per maand'), 'roddels' (76% 'soms'), 'herhaalde opmerkingen over uw privé-leven' (65% 'soms'). Daarenboven is de kans om 'soms' te antwoorden op items over sociale isolatie in dit cluster twee tot vijf keer zo groot als bij de 'beperkt negatief bejegenden': 'uitgesloten worden' (56% 'soms' tegenover 19% in het vorige cluster), 'opmerkingen om je job op te geven' (36% 'soms' tegenover 7% in het vorige cluster) en 'uw vragen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte' (71% 'soms' tegenover 23% in het vorige cluster). Voor enkele negatieve handelingen blijft de kans dat men in dit cluster 'nooit' antwoordt nog relatief groot (groter dan de gemiddelde kans van 30% om 'nooit' te antwoorden): 'beledigingen' (41% 'nooit'), 'opmerkingen om je job op te geven' (62% 'nooit'), 'onaangename verrassingen' (48% 'nooit') en 'misbruik van je werk' (74% 'nooit'). De gemiddelde conditionele kans van 50% om 'soms' geconfronteerd te worden met de drie soorten negatieve handelingen laten toe om dit cluster de *'soms-gepesten'* te noemen. In tegenstelling tot de twee vorige clusters worden deze respondenten gepest. Ze krijgen immers met alle soorten negatieve

handelingen te maken (cf. Einarsen, 1996). Toch kunnen we ze niet als slachtoffers beschouwen, omdat dit negatief gedrag gedurende de laatste zes maanden slechts beperkt voorkomt.⁶ Het percentage 'soms-gepesten' bedraagt 9%.

In het voorlaatste cluster hebben de respondenten een gemiddelde kans van 55% dat ze 'nooit' geconfronteerd worden met negatieve handelingen. Dit percentage is hoger dan in het vorige cluster. Een inspectie van de profieltabel in de bijlage laat echter zien dat dit vooral toe te schrijven is aan negatieve handelingen zoals 'uitgesloten worden' (68% 'nooit'), 'opmerkingen over het privé-leven' (74% 'nooit'), 'beledigingen' (87% 'nooit'), 'opmerkingen opdat je je job zou opgeven' (78% 'nooit'), 'onaangename verrassingen' (81% 'nooit') en 'misbruik van je werk' (85% 'nooit'). Deze respondenten worden haast niet geconfronteerd met sociale uitsluiting of met op de persoon gericht negatief gedrag. Wat de werkgerelateerde negatieve handelingen betreft, stellen we echter het omgekeerde vast. Aan dergelijke handelingen worden ze vrij vaak blootgesteld. De profieltabel in de bijlage toont aan dat dit cluster gekenmerkt wordt door de gemiddelde conditionele kansen om 'één keer per maand' en/of 'één keer per week of meer' te worden blootgesteld aan werkgerelateerde pesterijen: 'informatie achterhouden wat het werk bemoeilijkt' (22% 'één keer per maand' en 27% 'één keer per week of meer'), 'werk onder niveau krijgen' (32% 'één keer per week of meer'), 'inspanningen en werk worden niet naar waarde geschat' (22% 'één keer per maand' en 21% 'één keer per week of meer') en 'opinie telt niet mee' (29% 'één keer per maand' en 22% 'één keer per week of meer').⁷ Wij labelen dit cluster als de 'werkgerelateerd-gepesten'. Ongeveer 8% van de steekproef behoort tot dit cluster.

151

Het laatste cluster dat we onderscheiden, wordt getypeerd door de hoogste gemiddelde conditionele kansen om te antwoorden dat men 'één keer per maand' of 'één keer per week of meer' blootgesteld wordt aan pestgedragingen. Deze kansen zijn respectievelijk 22% en 32%. De gemiddelde conditionele kans om tijdens de laatste zes maanden 'nooit' aan dergelijke handelingen te zijn blootgesteld, is het laagst van alle clusters (15%). Dit cluster omvat de *slachtoffers*. In deze dataset is 3,2% het slachtoffer van pesten op het werk. De kansen dat slachtoffers 'één keer per maand' of 'één keer per week of meer' antwoorden op de negatieve handelingen zijn in de profieltabel (cf. bijlage) opgenomen. Wat de werkgerelateerde negatieve handelingen betreft, hebben slachtoffers 66% kans om te rapporteren dat ze ten minste maandelijks ('één keer per week of meer' en 'één keer per maand' samengenomen) te maken hebben met het 'achterhouden van informatie wat het werk bemoeilijkt', 54% kans dat men ten minste maandelijks 'werk of bevoegdheden ontnemt', 67% kans dat men 'werk niet naar waarde schat' of dat men 'geen acht slaat op zijn/haar standpunten' (69% maandelijks). Voor verschillende op de persoon gerichte negatieve handelingen is deze kans minimaal 50%: 'beledigende of spottende grapjes' (73%), 'roddels' (81%), 'beledigingen' (51%), 'herhaalde opmerkingen over uzelf of uw privé-leven' (66%). Die vaststelling kan ook gedaan worden met betrekking tot handelingen die de sociale isolatie van de respondent beogen: 'uitgesloten worden' (48%) en 'uw pogingen om een gesprek te beginnen, worden met stilte of vijandig onthaald' (62%). Opvallend is dat die kans ('één keer per maand' of 'één keer per week of meer') voor bepaalde negatieve gedragingen slechts 40% of minder bedraagt: 'u erop wijzen uw werk op te geven' (37%), 'herhaalde opmerkingen over uw vergissin-

gen' (38%), 'men haalt grappen met u uit en bezorgt u onaangename verrassingen' (40%) en 'misbruik van uw werk voor privé-doeleinden' (24%). Allicht zijn het handelingen die minder voorkomen. In vergelijking met de 'soms-gepesten' liggen deze kansen echter minstens acht keer hoger. In vergelijking met de 'werkgerelateerd-gepesten' zijn ze nog steeds drie keer hoger. Het gaat dus om extreme handelingen. De aard van de handelingen in acht genomen, zijn het wellicht handelingen die het lijstje van op de persoon gerichte, werkgerelateerde en sociale isolatie beogende handelingen aanvullen.

5 Conclusie en discussie

152 Latente-clusteranalyse is een vrij onbekende statistische techniek binnen de A&O-psychologie. De resultaten van dit onderzoek illustreren echter de bruikbaarheid van deze methode. De analyse van de data die met de Negative Acts Questionnaire verzameld werden, levert immers een clustermodel op dat pesten niet reduceert tot een 'either-or' fenomeen (Einarsen, 2000). Het latente-cluster (LC)-model maakt duidelijk dat pesten op het werk een heterogeen gegeven is, waarbij er aan de ene kant respondenten zijn (de grootste groep) die aangeven haast nooit het voorwerp te zijn van negatieve handelingen. Aan de andere kant kunnen we een kleine groep slachtoffers onderscheiden, die de grootste kans heeft om minstens één keer per week het voorwerp te zijn van negatieve handelingen. Daartussen bevinden zich nog vier groepen die geordend kunnen worden naargelang de aard en de intensiteit waarmee ze negatieve handelingen rapporteren. Zo wordt een groep respondenten beperkt blootgesteld aan een veelheid aan werkgerelateerde negatieve handelingen ('beperkt werkgerelateerde kritiek'). De 'beperkt negatief-bejegenden' worden in beperkte mate geconfronteerd met werkgerelateerde en op de persoon gerichte negatieve handelingen. De 'soms-gepesten' zijn soms het voorwerp van werkgerelateerde en op de persoon gerichte negatieve handelingen én van handelingen die de sociale isolatie van de respondent beogen. De laatste groep die we tussen de 'niet-gepesten' en 'slachtoffers' kunnen plaatsen, zijn de 'werkgerelateerd-gepesten'. Zij hebben frequent te maken met werkgerelateerd negatieve handelingen, doch slechts in beperkte mate met negatieve handelingen die op hun persoon zijn gericht.

Dat het slachtoffercluster 'maar' 3,2% van de respondenten telt, geeft aan dat onze LC-methode het aantal slachtoffers wellicht niet overschat. Via andere 'objectieve' methodieken schat men dat meer dan 10% (tot zelfs 20%) van de Belgische respondenten slachtoffer is van pesten op het werk (Opdebeeck et al., 2002; Notelaers & De Witte, 2003b). Deze schatting ligt binnen de marges van gelijkaardige Europese onderzoeken (Zapf et al., 2003). De schatting van 10% à 20% kan gezien worden als een bovengrens. De ondergrens wordt bepaald door de schattingen op basis van de subjectieve methode. Het Europese onderzoek tot 2003 overschouwend, besluiten Zapf et al. (2003) dat het percentage slachtoffers in de diverse steekproeven tussen 2% en 4% varieert wanneer men een subjectieve methode hanteert. In deze LC-analyse werd een zogenaamde objectieve methodiek gehanteerd. Toch sluit de schatting van de omvang van de slachtoffergroep eerder aan bij schattingen die verkregen

worden wanneer 'subjectieve' methoden worden gebruikt. De vraag die in verder onderzoek aan de orde is, is de mate waarin beide groepen overlappen: zijn LC-slachtoffers respondenten die zichzelf als slachtoffer zien?

De vastgestelde heterogeniteit kan interessant zijn voor de praktijk. Ze leidt tot een meer realistische schatting van de omvang van het probleem. Daarenboven herleidt de LC-benadering pesten niet tot een tweedeling tussen slachtoffers en niet-slachtoffers. Dit is wel het geval wanneer men via vragenlijstonderzoek in organisaties een operationeel criterium toepast. Deze praktijk kan leiden tot een exclusieve aandacht voor de slachtoffers, waardoor bijna uitsluitend curatieve maatregelen genomen worden. De heterogeniteit in ons clustermodel suggereert dat dergelijke maatregelen onvoldoende efficiënt zijn. Wellicht zou in ons clustermodel slechts een beperkt deel van deze slachtoffers als 'echte' slachtoffers worden beschouwd. De bijna 20% slachtoffers die bijvoorbeeld Notelaers en De Witte (2003b) of Opdebeeck et al. (2002) op basis van operationele criteria rapporteren, lijken na LC-analyse immers uit te vallen in drie clusters: soms-gepesten, werkgerelateerd-gepesten en slachtoffers. Voor de soms-gepesten en de werkgerelateerd-gepesten volstaan vermoedelijk preventieve maatregelen en is een curatieve aanpak wellicht nog niet nodig. Nagaan waarom men zich onvoldoende gewaardeerd voelt op het werk kan bijvoorbeeld specifieke risicofactoren aan het licht brengen voor werkgerelateerd-gepesten. Het nemen van voorzorgsmaatregelen, die het niveau en de werking van de risicofactoren beïnvloeden, kan wellicht de victimisatie van deze werknemers voorkomen. Ook bij de soms-gepesten kunnen risicofactoren worden opgespoord. Zo kunnen preventieve maatregelen én de implementatie van een 'nultolerantie'-beleid de escalatie van negatief gedrag en de mogelijke victimisatie die daaruit kan ontstaan voorkomen. Door verschillende soorten pesterijen te onderscheiden kunnen dus andere soorten interventies worden uitgewerkt en getoetst aan de werkelijkheid.

Vooraleer de toepassing van de LC-benadering in de bedrijfspraktijk van start kan gaan, dient echter eerst de validiteit van het gerapporteerde clustermodel verder te worden onderzocht. Ten eerste dient de constructvaliditeit onderzocht te worden. Dat kan door onze resultaten te vergelijken met diverse 'objectieve' metingen (onze benadering versus de benadering van Leymann) en met de zelfbeschrijving door de respondenten zelf (subjectieve methode). Hangt het LC-model, als objectieve methode, sterker met de zelfperceptie (subjectieve methode) samen dan de andere objectieve methoden? Zo blijkt minder dan 30% van de respondenten die volgens het Leymann-criterium als slachtoffers gecategoriseerd werden, zichzelf als slachtoffer te zien (Salin, 2001). Ten tweede dient ook de predictieve validiteit nader onderzocht te worden. Onderzoek (Zapf, Knorz & Kulla, 1996; Einarsen, Raknes & Mathiessen, 1994; Hoel, Rayner & Cooper, 1999) toont immers aan dat slachtoffers veel meer stressreacties en veel minder welbevinden rapporteren dan niet-slachtoffers. Vertonen de resultaten die via de LC-benadering verkregen worden een sterkere samenhang met dergelijke 'strains' dan deze die via de Leymann-benadering worden vastgesteld?

Valideringsonderzoek zou ook kunnen nagaan of de LC-methode tot vergelijkbare resultaten leidt, wanneer ze toegepast wordt op de data van de LIPT of de NAQ-R.

Als een gelijkaardige typologie wordt vastgesteld, dan onderstreept dit wellicht de meerwaarde van een latente-clusterbenadering.

In het bovenstaande werd de latente-clusteroplossing vanuit een statische invalshoek besproken. Het kan echter ook dynamisch. Zo suggereren de besproken afwijkingen van de gemiddelde conditionele kansen dat het LC-model een monotoom stijgend meetmodel is, dat aansluit bij een cumulatief toenemend proces. In dit proces komt het nulpunt overeen met de niet-gepesten. Zij geven aan 'nooit' het voorwerp te zijn van negatieve handelingen. De respondenten uit het tweede cluster worden reeds 'soms' met bepaalde handelingen geconfronteerd: 'informatie achterhouden', 'werk onder niveau krijgen', 'niet naar waarde geschat worden' en 'roddels over zichzelf'. Op min of meer onopvallende wijze wordt hun positie 'bekritiseerd' door sporadisch hun werk en hun inzet te betwijfelen ('beperkte werkgerelateerde kritiek'). In het volgende cluster ('beperkt negatief-bejegenden') worden daar sporadisch enkele nieuwe gedragingen aan toegevoegd, zoals 'grapjes maken', 'opmerkingen over het privé-leven' en 'geen rekening houden met de opinie'. Tevens verhoogt de intensiteit van bepaalde gedragingen (bijv. informatie achterhouden en roddelen). In een daarop volgende stap (de 'soms-gepesten') wordt de confrontatie met negatief gedrag intenser. En een groot aantal gedragingen die voorheen haast niet gerapporteerd werden, worden nu 'soms' gerapporteerd. Daarbij wordt niet alleen het scala van op de persoon én op het werk gerichte negatieve handelingen uitgebreid, maar wordt men voor het eerst ook sociaal geïsoleerd. Zo komen bij de 'soms-gepesten' voor de eerste keer alle soorten handelingen voor, zij het slechts in beperkte mate. In een volgende stap (de 'werkgerelateerd-gepesten') nemen alleen de werkgerelateerde gedragingen in intensiteit toe. De 'werkgerelateerd-gepesten' rapporteren immers dat ze wekelijks worden blootgesteld aan het 'achterhouden van informatie', 'werk onder niveau krijgen', 'geen waardering voor het geleverde werk krijgen' en 'met uw opinie wordt geen rekening gehouden'. Negatieve handelingen zoals 'uitgesloten worden uit de groep', 'opmerkingen krijgen over het privé-leven' en 'beledigingen', komen in dit cluster (nog) zelden voor. En als we de conditionele kansen van deze groep om 'nooit', 'soms', 'één keer per maand' of 'één keer per week of meer' te antwoorden met deze van de vorige clusters vergelijken, dan zijn deze vergelijkbaar met het 'beperkte werkgerelateerde kritiek'-cluster en met de 'beperkt negatief-bejegenden'. De slachtoffers, tot slot, rapporteren dat ze op intense wijze worden blootgesteld aan alle negatieve handelingen. Zij ondergaan haast wekelijks drie soorten pesterijen: werkgerelateerde, persoonsgerichte en pesterijen die tot doel hebben de respondent uit te sluiten.

Zo geformuleerd suggereren we dat de clusteroplossing het pesten als een gradueel escalierend proces modelleert, waarbij de blootstelling aan negatieve handelingen cumulatief toeneemt. In die zin sluit deze oplossing ook beter aan bij de definitie van pesten op het werk, waarin dit gradueel escalerende proces wordt benadrukt. Daarmee is echter nog niet onderzocht of het individu steeds machtelozer wordt en zich in toenemende mate onmachtig voelt zich te verzetten tegen de negatieve handelingen. Noch de victimisatie, noch het zopas geschetste proces kan echter onderzocht worden met cross-sectionele data. Daarvoor is longitudinaal onderzoek nodig. Het is immers onduidelijk of we in cross-sectioneel onderzoek zowel de frequentie als de gevolgen van negatieve handelingen met dezelfde vragenlijst kunnen

bevragen. Via een longitudinaal design wordt het mogelijk de ervaren machteloosheid te bevragen om zo de victimisatie in kaart te brengen. Dergelijk longitudinaal onderzoek zou ons tevens in staat stellen transitie tussen clusters te bestuderen. Daarbij kunnen zogenaamde Markov Modellen worden gebruikt (Vermunt, Langeheine & Böckenholt, 1999; Paas, Bijmolt, Vermunt, submitted). Met deze techniek kan worden nagegaan of de pesttypologie over de tijd standhoudt. Tevens kan worden onderzocht in hoeverre er zich een escalierend proces voordoet.

Noten

- 1 Diverse auteurs gaan ervan uit dat pesten een meerdimensioneel fenomeen is. Het optellen van alle antwoorden veronderstelt echter slechts één dimensie.
- 2 In een latente-klassen/clusteranalyse worden objecten toegewezen aan de klasse waarvoor de probaliteit dat ze ertoe behoren het hoogst is (Modal assignment rule).
- 3 Het percentage respondenten tussen 50 en 54 jaar is 14,5% in onze data tegenover 13,2% in de RSZ-data. Het percentage respondenten tussen 55 en 59 jaar bedraagt 8% tegenover 6,8% in de RSZ-gegevens. Het percentage boven de 60 bedraagt in onze data 3,1%, wat dubbel zo hoog is als in de beroepsbevolking (1,5%; RSZ, 2005).
- 4 Zo krijgt de gebruiker zicht op wat bijkomend verklaard wordt door het toevoegen van een cluster. Dit naar analogie van een klassieke factoranalyse, waarbij naast het criterium van de eigenwaarde (=1) en de scree-plot, ook gekeken wordt naar de additionele verklaringskracht van de bijkomende factor.
- 5 Gelijkaardige kansverhoudingen duiken ook op bij op de persoon gerichte en de sociale isolatie beogende negatieve handelingen. Maar de gemiddelde kans om 'nooit' te antwoorden op deze handelingen bedraagt nog steeds bijna 90%.
- 6 Einarsen (1996, 1999 & 2000) stelt: 'Bullying is not about what is done, but about the frequency and the duration of what is done, again indicating that there are no different kinds of bullying'. Wij wensen daaraan toe te voegen dat er wel verschillende soorten handelingen voorkomen, die door de duur en het feit dat ze herhaaldelijk voorkomen bepalen dat iemand gepest wordt.
- 7 Verder valt op dat bij drie handelingen de conditionele kans om 'één keer per maand' te antwoorden groter is dan die van het volgende cluster. De handeling 'werk onder niveau krijgen' heeft in dit cluster zelfs een grotere conditionele kans om met 'één keer per week of meer' beantwoord te worden dan in het volgende cluster.

155

Literatuur

- Adams, A. (1992). Holding out against workplace harassment and bullying. *Personnel Management*, 24, 38-50.
- Ashfort, B.E. (1994). Petty tyranny in organizations. *Human Relations*, 47, 755-778.
- Baron, R.A. & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior*, 22, 755-778.
- Björkqvist, K., Osterman, K. & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- Brodsky, C.M. (1976). *The harassed worker*. Lexington, Mass.: D.C. Heath and Company.
- Cowie, H., Naylor, P., Smith, P.K., Rivers, I. & Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggression and Violent Behaviour*, 7, 35-51.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2005). Temporary Employment in Belgium: Is it Really Precarious? In De Cuyper, N., Isaksson, K. & De Witte, H. (Eds.). *Employment Contracts and Well-Being among European Workers*. Aldershot: Ashgate, p. 51-73.
- Einarsen, S., Raknes, B. & Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study. *European Work and Organizational Psychologist*, 4(4), 381-401.

- 156
- Einarsen, S. (1996). *Bullying and harassment at work: epidemiological and psychosocial aspects*. PhD Thesis, University of Bergen: Department of Psychosocial Science.
- Einarsen, S. & Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.
- Einarsen, S. & Raknes, B. (1997). Harassment in the Workplace and the Victimization of Men. *Violence and Victims*, 12(3), 247-263.
- Einarsen, S. (1999). The nature and causes of bullying at work. *Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: a review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*, 5(4), 379-401.
- Einarsen, S. & Hoel, H. (2001). *The validity and development of the Revised Negative Acts Questionnaire*. Paper presented at the 10th European Congress of Work and Organisational Psychology, Prague.
- Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D. & Cooper, C.L. (2003). The concept of bullying at work. The European tradition. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 3-30). London: Taylor & Francis.
- Hagenaars, J. (1988). Latent structure models with direct effects between indicators: Local dependence models. *Sociological Methods & Research*, 16, 379-405.
- Heinen, T. (1996). *Latent class and discrete latent trait models: Similarities and differences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hoel, H., Rayner, C. & Cooper, C.L. (1999). Workplace bullying. In C.L. Cooper & I.I. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organisational Psychology* (pp. 195-230). Chichester, UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Hoel, H., Faragher, B. & Cooper, C.L. (2004). Bullying is detrimental to health, but all bullying behaviours are not necessarily equally damaging. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 367-387.
- Keashly, L. (1998). Emotional abuse in the workplace. *Journal of Emotional Abuse*, 1, 85-117.
- Langheine, R., Pannenkoek, J. & Van de Pol, F. (1996). Bootstrapping goodness-of-fit measures with categorical data. *Sociological Methods & Research*, 24, 492-516.
- Leymann, H. (1990a). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- Leymann, H. (1990b). *Manual of the LIPT questionnaire for assessing the risk of psychological violence at work*. Stockholm: Violen.
- Leymann, H. (1993). *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz und wie man sich dagegen wehren kann*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2000; 2003). *Latent Gold. User's Guide*. Statistical Innovations, Belmont.
- Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2001). Latent class factor and cluster models, bi-plots and related graphical displays. *Sociological Methodology*, 31, 223-264.
- Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2002). Latent class modeling as a probabilistic extension of K-means clustering. *Quirk's Marketing Research Review*, March 2002, 20 & 77-80.
- Magidson, J. & Vermunt, J.K. (2004). Latent Class Models. In: D. Kaplan (Ed.) *Handbook for Quantitative Methodology*.
- Matthiesen, S.B., Raknes, B.I. & Røkkum, O. (1989). Mobbing på arbeidsplassen (Bullying in the workplace). *Tidsskrift for Norsk Psykologforening*, 26, 761-774.
- McCutcheon, A.L. (Ed., 1987). *Latent Class Analysis Newbury Park, California*: Sage Publications.
- Mikkelsen, E. & Einarsen, S. (2001). Bullying in Danish work-life: Prevalence and health correlates. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 393-413.

- Notelaers, G. & De Witte, H. (2003a). De relatie tussen werkstress en pesten op het werk en welbevinden op het werk. In W. Herremans (Ed.) (pp. 139-163) *Arbeidsmarktonderzoekersdag, 2003 Vrij Universiteit Brussel*. Reeks: De Arbeidsmarkt in Vlaanderen. Leuven, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming 26 mei 2003, VUB.
- Notelaers, G. & De Witte, H. (2003b). Pesten op het werk: omvang en welke gedragingen? Over.Werk. *Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 4, 165-169
- Opdebeeck, S., Pelemans, I., Van Meerbeeck, A. & Bruynooghe, R. (2002) *Mobbing. Pesterijen, ongewenst seksueel gedrag en fysiek geweld op het werk. Een beschrijving van de problematiek en haar gevolgen*. LUCAS, KU-Leuven.
- Paas, L.J., Bijmolt, T.H. & Vermunt, J.K. (submitted). *Extending dynamic Segmentation with Lead Generation: A Latent Class Markov Approach*.
- RSZ (2005). *Loontrekkende tewerkstelling (RSZ) voor het eerste kwartaal 2005*. Rijkdienst voor Sociale Zekerheid. Brussel.
- Salin, D. (2001). Prevalence and forms of bullying among business professionals: a comparison of two different strategies for measuring bullying. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 425-441.
- STV (2006). *Ongewenst gedrag op het werk*. Reeks: Focus op Werkbaar Werk. STV-Innovatie & Arbeid. Brussel. www.serv.be/Nieuwsbrieven/Focus_ongewenst_gedrag_maart_2006.pdf.
- Vermunt, J.K., Langeheine, R. & Böckenholt, U. (1999). Discrete-time discrete-state latent Markov models with time-constant and time-varying covariates. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 24, 178-205.
- Vermunt, J.K. & Magidson, J. (2000). *Latent GOLD User's Manual*. Boston: Statistical Innovations Inc.
- Vermunt, J.K. (2001). The use of restricted latent class models for defining and testing nonparametric and parametric IRT models. *Applied Psychological Measurement*, 25, 283-294.
- Vermunt, J.K. & Magidson, J. (2002). Latent Class Cluster Analysis. In Hagenaars, J. & McCutcheon, A.L. (Eds.), *Applied Latent Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press, 89-106.
- Vermunt, J.K. (2004). Toepassingen van latent klasse analyse in sociaal wetenschappelijk onderzoek. *Sociale Wetenschappen*, 47, 2-14.
- Zapf, D., Knorz, C. & Kulla, M. (1996). On the Relationship between Mobbing Factors, and Job Content, Social Work Environment, and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 215-237.
- Zapf, D. (1999). Mobbing in Organisationen. Überblick zum Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 43(1), 1-25.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H. & Vartia, M. (2003). Empirical findings on bullying in the workplace. In S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf & C.L. Cooper (Eds.), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace. International perspectives in research and practice* (pp. 103-126). London: Taylor & Francis.

How to measure bullying at work? A latent class analysis of the Negative Acts Questionnaire

Guy Notelaers, Hans De Witte, Jeroen Vermunt & Ståle Einarsen, *Gedrag & Organisatie*, Volume 19, Juni 2006, nr. 2, pp. 140

Bullying at work can be defined as a gradually escalating process. The actual measurements of bullying, however, do not adequately measure this process, and show several methodological and substantive shortcomings. In this study, a latent class analysis is performed on data (N = 6175) gathered with the Negative Acts Questionnaire ('objective' measurement of bullying). Six clusters can be distinguished: those 'not bullied' (35,3%), the 'limited work criticism'-cluster (27,7%), those with

'limited negative encounters' (16,5%), the 'sometimes bullied' (9%), the 'work related bullied' (8,3%) and the 'victims' (3,2%). These results suggest a cumulative measurement model for bullying at work, in which the type of negative behaviours and their intensity gradually increase. The results of this latent class analysis fit the definition of bullying at work in which such a gradual escalation is described. The size of the victims group also fits the size mentioned in the international literature, when bullying is measured with a subjective method.

Key words: workplace bullying, Negative Acts Questionnaire, Latent Class Analysis, heterogeneity, victims

158

Bijlage Profiel tabel Latent Gold

	Niet-gepesten	Beperkte werk-gerelateerde kritiek	Beperkt negatief-bejegenden	Soms-gepesten	Werk-gerelateerd-gepesten	Slacht-offers
Clustergrootte	.353	.277	.17	.09	.08	.03
Indicators						
Iemand houdt informatie achter die u nodig hebt en maakt daardoor uw werk moeilijker						
Nooit	.69	.23	.47	.16	.18	.05
af en toe	.26	.54	.43	.56	.31	.29
één keer per maand	.03	.16	.07	.18	.24	.20
één keer per week of meer	.01	.07	.03	.10	.28	.46
Beledigende en spottende grapjes						
Nooit	.94	.89	.44	.12	.61	.03
af en toe	.05	.10	.52	.68	.22	.24
één keer per maand	.00	.00	.04	.14	.12	.27
één keer per week of meer	.00	.00	.01	.07	.05	.46
Men geeft u werk onder uw niveau						
Nooit	.75	.32	.58	.27	.27	.14
af en toe	.22	.54	.36	.57	.29	.33
één keer per maand	.02	.07	.03	.07	.12	.22
één keer per week of meer	.01	.07	.04	.09	.32	.32

	Niet-gepesten	Beperkte werk-gerelateerde kritiek	Beperkt negatief-bejegenden	Soms-gepesten	Werk-gerelateerd-gepesten	Slacht-offers
Men neemt u uw werk af en men ontnemt u uw bevoegdheden						
Nooit	.95	.65	.84	.37	.45	.25
af en toe	.05	.31	.15	.52	.24	.27
één keer per maand	.00	.03	.00	.09	.14	.20
één keer per week of meer	.00	.01	.00	.03	.16	.28
Roddels over u						
Nooit	.86	.66	.23	.06	.40	.03
af en toe	.13	.33	.71	.76	.31	.18
één keer per maand	.00	.01	.03	.11	.18	.26
één keer per week of meer	.00	.00	.03	.07	.11	.53
Uitgesloten worden uit groepsactiviteiten, uitgesloten worden door de collega's						
Nooit	.99	.86	.80	.38	.68	.20
af en toe	.01	.13	.19	.56	.21	.33
één keer per maand	.00	.00	.01	.05	.07	.13
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.02	.04	.35
Herhaalde opmerkingen over uw privé-leven en over uzelf						
Nooit	.97	.93	.55	.24	.74	.07
af en toe	.03	.07	.42	.65	.15	.27
één keer per maand	.00	.00	.02	.08	.06	.30
één keer per week of meer	.00	.00	.01	.03	.05	.36
Beledigingen						
Nooit	1.00	1.00	.74	.41	.87	.16
af en toe	.00	.00	.25	.54	.06	.36
één keer per maand	.00	.00	.01	.04	.04	.23
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.00	.03	.26
Opmerkingen of gedragingen om u erop te wijzen uw werk op te geven						
Nooit	1.00	.96	.93	.62	.78	.26
af en toe	.00	.04	.07	.36	.15	.37
één keer per maand	.00	.00	.00	.03	.05	.20
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.00	.02	.17
Herhaalde opmerkingen over uw vergissingen						
Nooit	.98	.83	.69	.32	.63	.17
af en toe	.02	.16	.30	.63	.27	.45
één keer per maand	.00	.00	.01	.05	.06	.21
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.00	.04	.17

	Niet-gepesten	Beperkte werk-gerelateerde kritiek	Beperkt negatief-bejegenden	Soms-gepesten	Werk-gerelateerd-gepesten	Slacht-offers
Uw vragen of uw pogingen om een gesprek te beginnen, worden beantwoord met stilte of vijandigheid						
Nooit	.99	.81	.76	.22	.49	.04
af en toe	.01	.18	.23	.71	.34	.34
één keer per maand	.00	.01	.01	.06	.10	.25
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.01	.07	.37
Uw werk en uw inspanningen worden niet naar waarde ingeschat						
Nooit	.91	.37	.44	.08	.22	.03
af en toe	.09	.56	.53	.72	.35	.31
één keer per maand	.00	.05	.02	.14	.22	.21
één keer per week of meer	.00	.02	.01	.06	.21	.46
Men slaat geen acht op uw standpunten						
Nooit	.88	.27	.33	.07	.18	.06
af en toe	.11	.67	.65	.75	.31	.25
één keer per maand	.00	.04	.01	.14	.29	.28
één keer per week of meer	.00	.01	.01	.04	.23	.41
Men haalt met u grappen uit en bezorgt u 'onaangename verrassingen'						
Nooit	.99	.98	.79	.48	.80	.18
af en toe	.01	.02	.20	.47	.14	.42
één keer per maand	.00	.00	.01	.04	.04	.18
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.01	.02	.22
Misbruik van uw werk voor privé-doeleinden						
Nooit	.99	.95	.95	.74	.85	.52
af en toe	.01	.05	.05	.24	.10	.25
één keer per maand	.00	.00	.00	.01	.04	.12
één keer per week of meer	.00	.00	.00	.00	.02	.12
Negatieve reacties van anderen omdat u te hard werkt						
Nooit	.93	.75	.66	.39	.66	.25
af en toe	.07	.24	.31	.53	.16	.32
één keer per maand	.00	.01	.02	.05	.11	.22
één keer per week of meer	.00	.00	.02	.03	.07	.21