

# De mate waarin communicatie over werkstress vanuit werkgevers aansluit bij de opvattingen van werknemers over werkstress: een onderzoek vanuit het perspectief van werknemers

Theoretisch gestuurd bachelorwerkstuk geschreven ter afronding van de opleiding Communicatie- en Informatiewetenschappen

Radboud Universiteit Nijmegen  
Naam: A. Opmeer  
Studentnummer: 4221567  
Naam 1<sup>e</sup> beoordelaar: Jantien van Berkel  
Datum: 01-06-2015  
Email: [anne.opmeer@student.ru.nl](mailto:anne.opmeer@student.ru.nl)  
Telefoonnummer: 0623003255

## Samenvatting

In dit onderzoek zal worden gekeken naar de opvattingen van de werknemers over werkstress en hoe de communicatie over werkstress vanuit de werkgever verloopt vanuit het perspectief van de werknemer. De onderzoeksvraag luidt daarom: In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever aan bij de opvattingen van de werknemer vanuit het perspectief van de werknemer? Er is door middel van een lineaire regressieanalyse gekeken of de steun door de werkgever en de verantwoordelijkheid voor werkstress een effect hebben op de attitude van de communicatie over werkstress en op de weerstand tegenover de communicatie over werkstress. Daarnaast is er gekeken worden welk communicatiekanaal het beste gebruikt kan worden om over werkstress te communiceren. Om de opvattingen en het perspectief over de communicatie te meten is een vragenlijst opgesteld. 240 werknemers met een betaalde baan van één uur of meer per week tussen de 18 en 65 jaar hebben deze vragenlijst ingevuld. De respondenten waren werkzaam in verschillende sectoren en hadden verschillende opleidingsniveaus. Uit het onderzoek bleek dat er een relatie is tussen de steun door werkgever en de attitude van de werknemer over de communicatie over werkstress. Wanneer de werknemers zich meer gesteund voelen door hun werkgever, vinden zij de communicatie over werkstress vanuit de werkgever prettiger. Daarnaast is de attitude voor de communicatie over werkstress vanuit de werkgever ook hoger wanneer de verantwoordelijkheid voor de werkstress meer bij de werkgever ligt. Er is bovendien een relatie tussen de verantwoordelijkheid voor de werkstress en de weerstand tegenover de communicatie over werkstress. Wanneer de verantwoordelijkheid voor de werkstress meer bij de werknemer ligt, zal er een grotere weerstand zijn ten opzichte van de communicatie over de werkstress vanuit de werkgever. Daarnaast bleek uit het onderzoek dat een functioneringsgesprek de beste manier is om werkstress te bespreken volgens werknemers.

## 1. Inleiding

Werkstress heeft de laatste decennia een ruimere plaats gekregen in onderzoek en literatuur (Cooper & Marshall, 1976; Kahn, 1981). Werkstress wordt veroorzaakt, doordat veel werknemers in een hoog tempo moeten presteren en met strakke deadlines moeten werken (Paoli, 1992, in Kompier, Geurts, Cooper, 2000). Hierdoor kunnen werknemers gezondheidsproblemen krijgen en kan werkstress zorgen voor problemen binnen de organisatie. Werknemers zijn door werkstress minder tevreden over het werk, voelen zich vervreemd van het werk, hebben een lagere productiviteit, zijn vaker afwezig en zorgen op de langere termijn voor een lagere omzet (Schuler, 1980). Dit levert organisaties jaarlijks kosten op (Jick & Payne, 1980).

Uit onderzoek van TNO, de Nederlandse Organisatie voor toegepast-natuurwetenschappelijk onderzoek, blijkt dat 38% van de werknemers te maken heeft met hoge taakeisen en dat 20% van de werknemers vindt dat de werkgever geen oog heeft voor de gezondheid van de werknemer. Hierdoor gaan werknemers eerder verzuimen, kunnen ze het werk mentaal niet meer aan en is er uiteindelijk kans dat ze een burn-out krijgen. 38% van de werknemers wil daarom aanvullende maatregelen tegen werkstress (TNO, 2012).

Het probleem met onderzoek naar werkstress is, dat werkstress moeilijk te definiëren is (Parker & Decotiis, 1983; Jick & Payne, 1980). Er bestaat geen consensus over de definitie van stress en daardoor ook geen eenduidige definitie van werkstress. Parker en Decotiis (1983) definiëren werkstress “als een gewaarwording van het individu of een gevoel van persoonlijke disfunctie als resultaat van waargenomen situaties of gebeurtenissen op de werkvloer” (Parker & Decotiis, 1983, p. 161). Deze definitie zal binnen dit onderzoek worden aangehouden.

Werkstress kan beïnvloed worden door communicatie die binnen een organisatie plaatsvindt (Smeltzer, 1987; Kompier, Cooper, Geurts, 2000; Beehr, King, King, 1990). Smeltzer (1987) onderscheidt 3 communicatieniveaus met betrekking tot werkstress binnen een organisatie: organisatieniveau, individueel niveau en groepsniveau. Communicatie op organisatieniveau gaat vooral door middel van technologie, managementstijlen en controlesystemen. Communicatie op individueel niveau heeft vooral te maken met onduidelijkheid over de

taken, overload aan werk, verantwoordelijkheid voor mensen en verschillen in persoonlijke doelen met betrekking op de carrière.

Uit een studie naar 151 fulltime werknemers van Smeltzer (1987) blijkt dat de communicatie op groepsniveau de grootste relatie heeft met de stress die een werknemer ervaart. De stress die op door de communicatie op groepsniveau ontstaat, wordt veroorzaakt door het ontbreken van samenhang in de groep, conflicten binnen de groep en door groepsontevredenheid. Deze problemen kunnen volgens Smeltzer (1987) worden opgelost door de steun binnen de groep te verhogen, bijvoorbeeld door team building activiteiten. Daarnaast blijkt dat communicatie op individueel niveau ook zorgt voor werkstress, hetzij iets minder dan communicatie op groepsniveau. Werkstress op individueel niveau wordt veroorzaakt door onduidelijkheid over de taken die een werknemer heeft. Dit probleem zou volgens de studie op te lossen zijn door tweezijdige communicatie toe te passen tussen werkgever en werknemer, om de taakduidelijkheid te verminderen. De communicatie op organisatieniveau zorgde voor de minste werkstress.

In aanvulling op de studie van Smeltzer (1987) waarin de communicatie op organisatieniveau zorgde voor de minste werkstress, is in de studie van Kompier, Cooper en Geurts (2000) aangetoond dat interventies op organisatieniveau ook kunnen zorgen voor een vermindering van de werkstress. Onder negen Europese landen is in verschillende organisaties onderzocht of werkstress op organisatieniveau te voorkomen is door bepaalde interventies. De landen waren Nederland, Finland, België, Denemarken, Italië, Duitsland, Ierland, Groot-Brittannië en Zweden. De belangrijkste interventies waren herontwerp van het werk (zelfregulerende teams, verrijking van het werk), veranderingen van het werk, veranderingen in werktijden (shift systemen), sociale steun (veranderingen in de stroom van informatie en in de communicatie), ergonomische acties en training voor werknemers en werkgevers.

Gekeken naar de feiten en cijfers die na het onderzoek bekend werden, was in Nederland, België, Zweden en Denemarken het ziekteverzuim aanzienlijk gedaald na de doorgevoerde interventies. In Italië was er geen sprake van ziekteverzuim, het ging hier om een school voor verpleegsters; na de interventie haalden meer studenten het examen. Vanuit de landen zelf kwamen er ook (zelfgerapporteerde) resultaten, in Nederland waren er verbeteringen in de werkomstandigheden, meer aandacht voor zieken en was er een beter werkklimaat. In Denemarken was de tevredenheid over het werk gestegen en in Duitsland was de werkstress gedaald en de communicatie en sociale steun verbeterd. Interventies op organisatieniveau kunnen uiteindelijk zorgen voor een verlaging van de werkstress, een combinatie van een

werkgerichte en werknemergerichte interventie is hierbij het meest effectief (Kompier, Cooper, Geurts, 2000).

Niet alleen de verschillende communicatieniveaus hebben invloed op de werkstress, ook het onderwerp waarover gecommuniceerd wordt speelt een belangrijke rol. In een studie van Beehr, King en King (1990) naar de relatie tussen werkstress en onderwerpen van gesprek, zijn 3 verschillende niveaus van onderwerp onderscheiden: negatieve werkgerelateerde onderwerpen, positieve werkgerelateerde onderwerpen en niet werkgerelateerde onderwerpen. De studie werd gehouden onder verpleegsters van 7 verschillende ziekenhuizen in Michigan en ging over de gesprekken tussen de verpleegsters en hun supervisors. Negatieve werkgerelateerde onderwerpen betroffen het bespreken van de slechte en minder leuke dingen van het werk, problemen die er waren met artsen en of het ziekenhuis een belabberde plaats is. De positieve werkgerelateerde onderwerpen gingen over het uitwisselen van interessante dingen binnen het vakgebied, de goede dingen van het werk, dat het beroep van verpleegster een belonend beroep is en dat het ziekenhuis een fijne plaats is. De niet werkgerelateerde onderwerpen gingen over het persoonlijke levens van de verpleegster en de supervisor, gedeelde interesses buiten het vakgebied, sociale evenementen buiten het ziekenhuis en achtergrondinformatie over familie.

Uit de studie bleek dat werknemers zich gesteund voelen wanneer de communicatie over niet werkgerelateerde of positieve werkgerelateerde onderwerpen gaat. Negatieve werkgerelateerde onderwerpen zorgen niet voor een gevoel van gebrek aan steun, het effect is heel zwak, maar de negatieve werkgerelateerde onderwerpen zorgen voor een klein positief gerelateerd gevoel aan steun. De functionele steun van supervisors had grote effecten op de inspanningen van de verpleegsters, positieve communicatie had hierbij het meeste effect. Bij hoge werkstress van de verpleegsters, zouden niet werkgerelateerde onderwerpen het meest effectief kunnen zijn, omdat hierbij gepraat kan worden over de dingen die voor de verpleegsters het belangrijkste zijn. Zo weten supervisor en verpleegster meer over elkaar en zijn ze meer betrokken bij elkaars leven (Beehr, King, King, 1990).

Communicatie speelt een belangrijke rol in het verminderen van werkstress en gezondheid op het werk, maar ook de verschillende personen en instanties die bij een organisatie betrokken zijn, oefenen invloed uit op de werkstress die werknemers ervaren. Bij een onderneming zijn vaak verschillende personen en andere ondernemingen betrokken. Dit zijn stakeholders, voorbeelden van stakeholders zijn de overheid, kennisinstituten, klanten, werkgevers,

verzekeringsmaatschappijen en werknemers. Alle stakeholders hebben hun eigen belangen bij gezondheid op het werk.

Tussen 1980 en 1990 is de overheid begonnen met een nieuw beleid ten opzichte van gezondheidsbevordering. Het doel was om het ziekteverzuim te privatiseren (Meershoek, 1999; Meershoek, Cooper en Geurts, 2000 in Meershoek, Bartholomé en Horstman, 2010). Uiteindelijk droegen twee van de drie doelstellingen bij aan de ontwikkeling van de markt. Ten eerste zorgde de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers voor eigen verantwoordelijkheid over het ziekteverzuim van hun medewerkers en daarnaast werd het een wettelijke plicht om zich te laten adviseren door een privaat georganiseerde deskundige dienst. Hierbij werd de verantwoordelijkheid voor gezonde werknemers naar de werkgever geschoven. Ten tweede zorgde de invoering van de zorgverzekeringswet ervoor dat zorgverzekeraars met elkaar gaan concurreren, omdat ze allemaal collectieven (werkgevers, ondernemers) willen trekken, dit levert hen meer winst op. De zorgverzekeraars bieden de werkgevers voorzieningen aan op het gebied van gezondheidsbevordering en huren voor deze uitvoering zelf arbodiensten en re-integratiebureaus in. Deze maatregelen zorgden ervoor dat de gezondheid moest transformeren tot een dienst of goed. Hiervoor is de ontwikkeling van gezondheidsbevordering als 'market device' nodig.

Allereerst spelen kennisinstituten, zoals universiteiten en het rijksinstituut voor volksgezondheid en milieu, hierbij een rol. Kennisinstituten ontwikkelen market devices die werkgevers en re-integratiebedrijven inzetten voor de gezondheidsbevordering van werknemers en doen onderzoek naar de effectiviteit hiervan. Voor dit onderzoek hebben zij verschillende meetinstrumenten om de vitaliteit van de organisatie, het risico op uitval, de inzetbaarheid van medewerkers e.d. in kaart te brengen. Het probleem van deze meetinstrumenten is, dat deze werknemers 'at risk' (ongezonde werknemers) scheppen. 4 procent van alle werknemers wordt ziek geacht, terwijl maar 10 procent van de werknemers vitaal, dus gezond geacht wordt. Er kan gesteld worden dat er veel framing plaatsvindt in termen van risico, dit zorgt voor een uitbreiding van de doelgroep en behoefte aan nieuwe producten. De kennisinstituten ontwikkelen programma's en interventies die werknemers van hun status 'at risk' afhelpen. Aan deze market devices mogen kennisinstituten het predicaat 'wetenschappelijk' of 'evidence based' geven. Hiermee benadrukken de kennisinstituten niet alleen de representatieve functie van hun werk, maar dragen ze ook bij aan de transformatie van de gezondheid van werknemers naar een economisch goed. Immers, wanneer een product

het idee wekt dat het helpt, zal er meer vraag naar zijn. Het predicaat 'evidence based' zal dit versterken.

Ook verzekeraars spelen een rol bij de ontwikkeling van gezondheid als market device. Verzekeraars oefenen een grote invloed uit op kwaliteit. De kwaliteitscontrole van de verzekeraar richt zich op re-integratiebedrijven. Re-integratiebedrijven moeten aan kwaliteitseisen voldoen, deze eisen zijn gebaseerd op de internationale norm ISO 9001 en de nationale zorgstandaard HK2. Re-integratiebedrijven worden onderworpen aan een schriftelijke toets en een praktijktoets. Deze kwalificatie van betrouwbaarheid vergroot de afstand tussen gezondheid als ervaring en als economisch goed. Het certificaat dat de re-integratiebedrijven krijgen na het doorstaan van beide toetsen draagt bij aan de verhandelbaarheid van gezondheid en handelingen die gezondheid verbeteren (Meershoek, Bartholomé, Horstman, 2010).

Naast dat stakeholders andere belangen nahouden op het gebied van gezondheid, houden ze er ook andere perspectieven op na. In het onderzoek van Van Berkel, Meershoek, Janssens, Boot, Proper en van der Beek (2014) werden de verschillende percepties (visies) op bedrijfsgezondheid van verschillende stakeholders onderzocht. De onderzochte stakeholders betroffen kennisinstituten, een bedrijfsarts, de overheid, verzekeringsmaatschappijen, vakbonden, werknemers en werkgevers.

Uit de resultaten blijkt dat de definitie van bedrijfsgezondheid eigenlijk voor alle stakeholders hetzelfde wordt gezien, namelijk dat werknemers in staat zijn om hun werk te doen. Dit wil niet zeggen dat werknemers geen gezondheidsproblemen kunnen hebben. Over de risicofactoren voor bedrijfsgezondheid bestaan verschillende meningen onder de verschillende stakeholders. Er zijn twee typen te onderscheiden: werknemer gerelateerd en werk gerelateerd. Werknemers noemen het werk zelf en de situatie op het werk als risicofactoren. Vakbonden noemen agressie, de situatie op het werk, het klimaat en de kwaliteit van de lucht als risicofactoren. De bedrijfsarts noemt de situatie op het werk als risicofactor, maar ook mentale gezondheidsproblemen en duurzame inzetbaarheid (inzetbaarheid voor op de lange termijn). Werkgevers noemen de situatie op het werk, maar ook de levensstijl (drugs, uitgaan, sport, dieet e.d.) van de werknemers een risicofactor. De andere stakeholders noemden argumenten van beide typen risicofactoren, maar deze argumenten zijn minder persoonlijk.

Ook over de promotie van gezondheid op de werkvloer bestaan verschillende percepties. Volgens werknemers kan de gezondheid verbeterd worden door te zorgen voor vrije tijd wanneer het nodig is en een gezonde werkomgeving. Volgens hen is er een relatie tussen bedrijfsgezondheid en vrije tijd. De vakbonden vinden dat bedrijfsgezondheid verbeterd kan worden door dialoog en duurzame arbeidsverhoudingen. Andere stakeholders willen de gezondheid op de werkvloer vooral promoten door strategieën voor gezondheid op de werkplek, gericht op de bedrijfsgezondheidsrisico's van de werknemer. Een voorbeeld hiervan is fitness op de werkplek. Werknemers zien deze bedrijfsfitness met korting vooral als “een leuke extra”.

Naast de verschillende percepties voor risicofactoren en de promotie, hebben de stakeholders ook verschillende percepties voor verantwoordelijkheid van bedrijfsgezondheid. Werknemers vinden hun leefstijl erg persoonlijk, maar vinden wel dat zij verantwoordelijkheid moeten nemen als het werk negatief beïnvloed wordt door hun leefstijl. De leefstijl wordt gezien als een eigen vrije keuze, maar die keuzes worden beïnvloedt door andere factoren, zoals werk. Werkgevers moeten deze factoren sturen, maar mogen niets eisen. Een verantwoordelijkheid waar de meeste werknemers het over eens waren, was dat ze uitgerust op het werk moeten komen. De mentale gezondheid vinden ze een verantwoordelijkheid van de werkgever. Werkgevers vinden dat de levensstijl een verantwoordelijkheid is van de werknemers, zij vinden dat het een plicht is om deze verantwoordelijkheid te nemen en dat werknemers hierop aansprakelijk gehouden kunnen worden en ook om rechtvaardiging gevraagd kunnen worden. Een gezonde werkomgeving en het voorkomen van mentale ziektes vinden de werkgevers de verantwoordelijkheid van henzelf.

Door de verschillende percepties ontstaat vaak wantrouwen tussen de verschillende groepen stakeholders, voornamelijk tussen werknemers en werkgevers. Ook vertrouwen de werknemers de bedrijfsarts niet, omdat deze is ingehuurd door de werkgever (van Berkel, Meershoek, Janssens, Boot, Proper en van der Beek, 2014).

Door de verschillende belangen en percepties te bekijken, wordt duidelijk dat het moeilijk is om een gezondheidsprogramma te creëren dat aansluit bij alle wensen en belangen van de verschillende stakeholders. Allender, Colquhoun en Kelly (2006) deden onderzoek naar een gezondheidsprogramma bij de Aziatische multinational Labyrinth. Dit bedrijf staat bekend op zijn goede programma's over gezondheid op het werk. Binnen het programma werden twee 'discourses' geïdentificeerd, namelijk gezondheid als veiligheid en gezondheid als levensstijl. De verhandeling over veiligheid hoort bij de organisatie als een soort verplichting. Hierbij



wordt de gezondheid niet gezien als iets persoonlijks, maar als een interactie tussen werknemers en werkomgeving. Gevaren zijn hier bijvoorbeeld slecht licht en onveilige opslagruimten. De werknemer zelf heeft hier geen actieve rol in. De verhandeling over levensstijl omvat veel verschillende programma's met betrekking tot het persoonlijke leven van de werknemer, zoals financiële zaken en sociale zaken. De grens tussen werk en privé vervaagt hierbij. De verhandeling over levensstijl zorgt voor gezondere, productievere en rendabelere werknemers. Gezonde werknemers werken immers langer en meer. Ook zorgt het ervoor dat werknemers zichtbaar worden buiten het werk om (Allender, Colquhoun, Kelly, 2006).

Uit vorige studies blijkt dat werkstress een belangrijke factor is binnen de bedrijfsgezondheid. Communicatie heeft hierbij een grote invloed. Ook is gebleken dat de verschillende stakeholders andere percepties hebben over gezondheid op het werk (van Berkel et al., 2014). Tussen de werknemer en de werkgever verschillen deze opvattingen en dit kan implicaties opleveren voor de toekomst, ook omdat werkstress een belangrijker probleem wordt. In vorig onderzoek is de specifieke communicatie over werkstress tussen werkgever en werknemer niet onderzocht. In dit onderzoek zal daarom gekeken worden naar de perceptie van de werknemer over de communicatie van de werkgever over werkstress. Er zal gekeken worden naar de opvattingen van de werknemer over verantwoordelijkheid en steun vanuit de werkgever. Ook zal er gekeken worden naar de meest geschikte communicatiekanalen, de attitude van de communicatie en de weerstand tegenover de communicatie. Dit zal leiden tot de volgende onderzoeksvraag en deelvragen:

In welke mate sluit de communicatie vanuit de werkgever over werkstress aan bij de opvattingen van de werknemer vanuit het perspectief van de werknemer?

- Wat zijn de opvattingen van de werknemer over werkstress?
- Hoe verloopt de communicatie vanuit de werkgever over werkstress vanuit het perspectief van de werknemer?

## 2. Methode

De data is verzameld door middel van een survey-onderzoek. Kenmerkend voor survey-onderzoek is dat er gegevens worden verzameld over een groot aantal proefpersonen en dat er een gestructureerde vragenlijst is waaraan de kenmerken van deze proefpersonen worden gemeten.

### 2.1 *Instrumentatie*

#### 2.1.1 *De onafhankelijke variabelen*

De onafhankelijke variabelen zijn de opvattingen van de werknemer over werkstress. Deze variabele is op te delen in verschillende dimensies. Deze dimensies waren de steun van de werkgever en de verantwoordelijkheid. Bij de steun van de werkgever werd gekeken naar de manier waarop de werkgever de werknemers steunt en of zij dit waarderen. Daarnaast werd gekeken of de werkgever benaderbaar is en of werknemers vonden dat zij met hem of haar over werkstress zouden kunnen praten. De verantwoordelijkheid omvatte of de werkstress een verantwoordelijkheid is van de werknemer of van de werkgever.

De steun van de werkgever werd gemeten aan de hand van de schaal van Robroek (2012), de schaal is aangepast op het onderwerp werkstress. De steun van de werkgever werd gemeten aan de hand van zevenpunts Likert-schalen. De betrouwbaarheid van de steun ten opzichte van de opvattingen van de werknemer over werkstress bestaande uit acht items was goed  $\alpha = .98$ . De acht items die werden gemeten waren: “Ik vind dat mijn leidinggevende invloed heeft op de ervaren werkstress”, “Ik voel mij voldoende gesteund door mijn leidinggevende”, “Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen”, “Ik heb het idee dat mijn leidinggevende geïnteresseerd is in hoe het met mij gaat”, “Als ik werkstress ervaar kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten”, “Mijn leidinggevende is nauw betrokken bij de sfeer op de werkvloer”, “Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen” en “Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkstress”.

De verantwoordelijkheid werd gemeten aan de hand van de schalen van Robroek (2012), de schaal werd aangepast op het onderwerp werkstress. De verantwoordelijkheid werd gemeten aan de hand van zevenpunts Likert-schalen. De betrouwbaarheid van de

verantwoordelijkheid ten opzichte van de opvattingen van de werknemer over werkstress bestaande uit vier items was goed  $\alpha = 1.00$ . De vier items die werden gemeten waren: “Mijn werkgever en /of collega’s geven mij soms het gevoel dat het mijn eigen schuld is als ik werkstress ervaar”, “Ik vind het onprettig als mijn werkgever mij het gevoel geeft dat ik zelf verantwoordelijk ben voor de werkstress die ik ervaar”, “Ik krijg signalen van mijn werkgever dat ik problemen met werkstress in mijn eigen tijd moet oplossen” en “Ik ervaar druk van mijn werkgever om iets te doen aan mijn eigen werkstress”.

### *2.1.2 De afhankelijke variabelen*

De afhankelijke variabele was de communicatie. Hierbij werd gekeken naar de communicatie van de werkgever door de ogen van de werknemer; de perceptie. De dimensie perceptie werd onderverdeeld in verschillende dimensies. De eerste dimensie was de attitude, hierbij werd er gekeken naar hoe de werknemers denken over de communicatie van de werkgever over werkstress. De tweede dimensie was het communicatiekanaal wat gebruikt werd. Er werd gekeken welk communicatiekanaal de meeste voorkeur genoot onder de respondenten. Als laatste werd gekeken naar de weerstand van de communicatie. Er werd gekeken welke communicatie vanuit de werkgever noodzakelijk of prettig wordt gevonden of wanneer de werkgever juist te ver gaat in zijn communicatie.

Attitude werd gemeten aan de hand van de schaal van Robroek (2012), de schaal werd aangepast op het onderwerp werkstress. De attitude werd gemeten aan de hand van zevenpunts Likert-schalen (zeer mee oneens – zeer mee eens). De betrouwbaarheid van de attitude ten opzichte van de perceptie van de communicatie van de werkgever bestaande uit vijf items was goed  $\alpha = .94$ . De vijf items die werden gemeten waren: “Ik vind dat er vanuit de organisatie waar ik werk genoeg aandacht wordt besteed aan werkstress”, “Ik heb een prettige relatie met mijn leidinggevende”, “De relatie met mijn leidinggevende is van invloed op mijn werkplezier”, “Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkstress ter sprake brengt” en “Ik vind het prettig als ik zelf werkstress aan kan kaarten bij mijn leidinggevende”.

De communicatiekanalen werden gemeten aan de hand van dichotome nominale variabelen met een voorkeur voor het medium ja of nee. De kanalen waren:

functioneringsgesprekken, feedback leidinggevende, gesprek met collega, vertrouwenspersoon, intranet/brochure en email.

De weerstand werd gemeten aan de hand van de schaal van Lindsey (2005, in Quick, 2011), de schaal werd aangepast op het onderwerp werkstress. De weerstand werd gemeten aan de hand van zevenpunts Likert-schalen (zeer mee oneens – zeer mee eens). De betrouwbaarheid van de weerstand ten opzichte van de perceptie van de communicatie van de werkgever bestaande uit vier items is goed  $\alpha = .90$ . Deze vier items waren: “Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik wat aan mijn werkstress moet doen”, “Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van werkstress moet vinden”, “Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik wat aan mijn problemen met werkstress moet doen” en “Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk wordt verteld wat ik van werkstress moet vinden”.

#### *Procedure en respondenten*

In het onderzoek werd gebruikt gemaakt van een elektronische vragenlijst, gemaakt met het programma Qualtrics. Binnen de vragenlijst werd de proefpersoon geïnformeerd met een introductietekst met hierin een toestemmingsverklaring, hiermee werd aan alle respondenten aangegeven dat er ethisch gehandeld wordt tijdens het onderzoek, en dat hun gegevens anoniem blijven. Het onderzoek werd onder werknemers met een betaalde baan van minimaal 1 uur per week verspreid door middel van snowball sampling strategie en convenience sampling strategie.

Aan het onderzoek hebben 240 personen meegedaan, waarvan 53% vrouwen en 47% mannen waren. De gemiddelde leeftijd van de respondenten was 34,12 ( $SD = 13,96$ ) jaar met als minimum 18 jaar en als maximum 64 jaar. In tabel 1 is het percentage van de respondenten te zien dat laag-, gemiddeld- of hoogopgeleid is. Tabel 1 geeft ook de burgerlijke staat van de proefpersonen weer en de sectoren waarin de proefpersonen werkzaam zijn. De respondenten werken gemiddeld 29,29 ( $SD = 14,13$ ) uur per week met een minimum van 0 uur per week en een maximum van 70 uur per week en werken gemiddeld 16,11 ( $SD = 8,51$ ) jaar in hun huidige functie met een minimum van 0 jaar en een maximum van 41 jaar. In tabel 1 is te zien aan hoeveel personen de respondenten leiding geven.

Van de respondenten gaf 0,4% aan nooit tevreden te zijn over de sfeer op de werkvloer, 10,8% gaf aan soms tevreden te zijn over de sfeer op de werkvloer, 63,3% aan vaak tevreden te zijn op de werkvloer en 19,2% gaf aan altijd tevreden te zijn over de sfeer op de werkvloer. Daarnaast gaf 33,5% aan in de afgelopen 12 maanden last te hebben gehad van werkstress.

Tabel 1. Frequenties van het type opleiding, burgerlijke staat, sectoren en aantal personen waaraan leiding wordt gegeven

Kenmerk	relatieve frequentie	absolute frequentie
<b>Opleiding</b>		
Laagopgeleid	3%	59
Gemiddeld opgeleid	15%	34
Hoogopgeleid	57%	133
<b>Burgerlijke staat</b>		
Gehuwd	35%	81
Samenwonend	21%	49
Gescheiden	3%	6
Alleenstaand/ongehuwd	39%	89
<b>Sectoren waarin werkzaam</b>		
Productiebedrijf / fabriek	11%	23
Bouwbedrijf	3%	6
Transport- of vervoersbedrijf	2%	5
(Web)Winkel / Groothandel / Marktkraam	13%	28
Horecagelegenheid	9%	19
Gezondheids- of zorginstelling	15%	33
Onderwijsinstelling	12%	26
Overheidsinstelling	0%	0
Financiële instelling	4%	8
ICT-bedrijf	6%	13
Anders	27%	59
<b>Aantal personen leiding geven</b>		
Geen leiding geven	70%	169
Leiding geven aan 1 tot 4 personen	12%	28
Leiding geven aan 4 tot 10 personen	6%	14

Leiding geven aan 10 of meer personen	8%	19
---------------------------------------	----	----

---

*Statistische toetsing*

De data werd geanalyseerd door middel van een regressietoets met een lineaire regressie.

### 3. Resultaten

#### 3.1.1. Steun werkgever

In tabel 2 is te zien dat het gemiddelde van de steun door de werkgever 4,88 is. Dit betekent dat de respondenten het gemiddeld een beetje eens waren met de stellingen over de steun door de werkgever. De respondenten voelden zich over het algemeen redelijk gesteund door hun werkgever en hadden het gevoel dat ze zouden kunnen praten met de werkgever als ze werkstress ervaren.

Tabel 2. Gemiddelden van de steun door de werkgever en verantwoordelijkheid

Variabele	M	SD	<i>n</i>
Steun werkgever	4.88	1.15	224
Verantwoordelijkheid	3.18	1.12	191

#### 3.1.2 Verantwoordelijkheid

In tabel 2 is te zien dat het gemiddelde van de variabele verantwoordelijkheid 3.18 is. Dit betekent dat de respondenten het gemiddeld een beetje oneens waren met de stellingen over verantwoordelijkheid. De respondenten vonden meestal niet dat de werkgever of collega's hen een schuldgevoel geven wanneer zij werkstress ervaren. Ook vonden zij het doorgaans niet onprettig als de werkgever hen het gevoel gaf dat ze zelf verantwoordelijk zijn voor de werkstress, kregen ze niet echt signalen dat ze de werkstress in hun vrije tijd moeten oplossen en ervoeren ze ook niet echt druk van hun werkgever om iets te doen aan de werkstress.

#### 3.2.1. Attitude

In tabel 3 is te zien dat het gemiddelde van de attitude 5.06 is. Dit betekent dat de respondenten het een beetje eens waren met de stellingen over de attitude. De respondenten vonden het gemiddeld prettig om werkstress aan te kaarten bij hun leidinggevende en vonden het ook prettig als de werkgever werkstress zelf ter sprake bracht. Ook werd de relatie met de leidinggevende gemiddeld als redelijk prettig gezien en had de relatie met de leidinggevende een kleine positieve invloed op het werkplezier.

Tabel 3. Gemiddelden van de attitude en wenselijkheid

Variabele	M	SD	<i>n</i>
Attitude	5.18	0.86	222
Weerstand	3,91	1.37	155

### 3.2.2. Communicatiekanalen

Uit tabel 4 blijkt dat functioneringsgesprekken de meeste voorkeur genoten wanneer er gecommuniceerd moest worden over werkstress.

Tabel 4. Voorkeur voor communicatiekanalen in absolute en relatieve frequenties

Variabele	Absolute frequentie	Relatieve frequentie	<i>n</i>
Communicatiekanaal			
Functioneringsgesprek	134	56%	240
Feedback leidinggevende	114	48%	240
Gesprek met collega	83	35%	240
Vertrouwenspersoon	48	20%	240
Intranet/brochure	15	6%	240
Email	10	4%	240

### 3.2.3. Weerstand

In tabel 3 is te zien dat het merendeel van de respondenten neutraal stond tegenover de stellingen over attitude, het gemiddelde is namelijk 3,91. De respondenten voelden zich prettig noch onprettig wanneer hun werkgever hen vertelt dat ze iets aan hun (problemen met) werkstress moeten doen of wanneer hun werkgever of andere personen op het werk hen vertellen wat ze van werkstress moeten vinden.

## 3.3 Statistische Toetsing

### 3.3.1. Lineaire regressie met attitude



Uit een enkelvoudige lineaire regressie bleek dat de attitude voor 46% te verklaren was door de steun door de werkgever  $F(1,220) = 186.67, p < .0001$ . De steun door de werkgever bleek een significante voorspeller voor de attitude te zijn ( $\beta = .68, p = .000$ ).

Uit een enkelvoudige lineaire regressie bleek dat de attitude voor 3% te verklaren was door de verantwoordelijkheid  $F(1,189) = 6.06, p = .015$ . De verantwoordelijkheid bleek een significante voorspeller voor de attitude ( $\beta = -.18, p = .015$ ).

In tabel 5 is een schematische weergave van bovenstaande regressieanalyse te zien.

Tabel 5. Regressieanalyse voor de variabelen die de attitude ( $N = 240$ )

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
Steun werkgever	.51	.04	.68**
Verantwoordelijkheid	-.12	.05	-.18**
$R^2$ steun werkgever	.46		
$F$ steun werkgever	186,67***		
$R^2$ verantwoordelijkheid	.03		
$F$ verantwoordelijkheid	6.06***		

\*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .0001$

### 3.3.2. Lineaire regressie met weerstand

Uit een enkelvoudige lineaire regressie bleek dat de weerstand voor 0,6% te verklaren was door de steun door de werkgever  $F(1,183) = 2.15, p = .144$ . De steun door de werkgever bleek geen significante voorspeller voor de weerstand te zijn ( $\beta = -.108, p = .144$ ).

Uit een enkelvoudige lineaire regressie bleek dat de weerstand voor 4,9% te verklaren was door de verantwoordelijkheid  $F(1,177) = 10.24, p = .002$ . De verantwoordelijkheid bleek een significante voorspeller voor de weerstand te zijn ( $\beta = .23, p = .002$ ).

In tabel 6 is een schematische weergave van bovenstaande regressieanalyse te zien.

Tabel 6. Regressieanalyse voor de variabelen die de weerstand voorspellen ( $N = 240$ )

Variabele	<i>B</i>	<i>SE B</i>	$\beta$
Steun werkgever	-.14	.10	-.108
Verantwoordelijkheid	.29	.09	.23**
$R^2$ steun werkgever	.006		
$F$ steun werkgever	2.15		
$R^2$ verantwoordelijkheid	.05		
$F$ verantwoordelijkheid	10.24**		

\*\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .005$

## 4. Conclusie en discussie

### 4.1. Conclusie

De eerste deelvraag was: wat zijn de opvattingen van de werknemer over werkstress? De opvattingen van de werknemer over werkstress zijn over het algemeen positief. De werkgevers voelen zich over het algemeen gesteund door de werkgever en zij hebben niet het idee dat zij er alleen voor staan wanneer zij werkstress ervaren. Ze vinden dat ze met hun werkgever zouden kunnen praten wanneer zij werkstress hebben. Ook vinden zij dat de werkgever hen geen druk op legt om iets aan hun werkstress te doen en geeft de werkgever hen niet het gevoel dat ze werkstress in hun vrije tijd moeten oplossen.

De tweede deelvraag was: hoe verloopt de communicatie vanuit de werkgever vanuit het perspectief van de werknemer? De communicatie vanuit de werkgever over de werkstress wordt over het algemeen ook als positief gezien door de werknemers. De werknemers vinden het prettig om werkstress met hun leidinggevende te bespreken en vinden het ook prettig als de werkgever dit met hen bespreekt. Werkstress bespreken doen de werknemers het liefst via een functioneringsgesprek. Hoe onpersoonlijker het communicatiekanaal wordt, des te minder heeft het de voorkeur van de werknemer om hierin werkstress te bespreken. De email is het minst populaire communicatiekanaal om werkstress mee te bespreken. Hiernaast vinden de werknemers het niet prettig, maar ook niet onprettig wanneer de werkgever hen vertelt wat ze van werkstress moeten vinden of wanneer hij hen vertelt dat ze iets met hun problemen met werkstress moeten doen.

De hoofdvraag was in welke mate de communicatie vanuit de werkgever aansloot bij de opvattingen van de werknemer vanuit het perspectief van de werknemer. Er blijkt een relatie te zijn tussen de communicatie vanuit de werkgever vanuit het perspectief van de werknemer en de opvattingen van de werknemer. Uit het onderzoek blijkt dat de attitude van de communicatie over werkstress omhoog gaat, zodra de werkgever de werkgevers meer steunt en zodra de verantwoordelijkheid voor de werkstress meer bij de werkgever ligt. Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat de weerstand tegenover de communicatie over werkstress omhoog gaat, zodra de verantwoordelijkheid voor de werkstress meer bij de werknemer ligt.

## 4.2. Discussie

Uit Beehr, King en King (1990) bleek dat gesprekken tussen werknemers en hun supervisors een verlagend effect hadden op de werkstress. Dit zou kunnen verklaren waarom werknemers de communicatie over werkstress vanuit hun werkgever als leuker / prettiger ervaren wanneer zij zich meer gesteund voelen door hun werkgever. Steun en betrokkenheid vanuit de werkgever hebben een positief effect op de vermindering van werkstress en daarom wellicht ook een positief effect op de communicatie over werkstress.

Daarnaast bleek uit van Berkel et al (2010) dat werknemers vinden dat mentale gezondheid een verantwoordelijkheid is van de werkgevers. Dit zou kunnen verklaren waarom de weerstand tegenover de communicatie over werkstress vanuit de werkgever hoger is naarmate de verantwoordelijkheid voor de werkstress meer bij de werknemers gelegd wordt. Dit zou ook kunnen verklaren waarom de werknemers de communicatie over de werkstress leuker vinden wanneer de verantwoordelijkheid voor de werkstress juist meer bij de werkgever ligt.

Uit Smeltzer (1987) bleek dat communicatie op individueel niveau ook kan zorgen voor werkstress. Volgens hem kan deze werkstress verminderd worden door tweezijdige communicatie toe te voegen tussen werkgever en werknemer. Dit zou kunnen verklaren waarom functioneringsgesprekken door werknemers als beste communicatiekanaal voor het bespreken van werkstress wordt gezien.

Het onderzoek bevatte naast sterke punten ook verbeterpunten. Een sterk punt van het onderzoek is, dat dit het eerste onderzoek naar de relatie tussen de perceptie van de communicatie van de werkgever door de werknemer en de opvattingen van de werknemer over werkstress is. Het cross sectionele design is een beperking in dit onderzoek, omdat hierbij de opvattingen over werkstress en de perceptie van communicatie op één tijdstip gemeten zijn. Het zou bijvoorbeeld zo kunnen zijn dat een respondent negatieve opvattingen heeft over werkstress en daarom de vragen over de perceptie van de communicatie ook negatief beantwoord. Daarom zou het beter zijn om de twee variabelen op twee verschillende tijdstippen te meten, zoals in longitudinaal onderzoek.

Ook zou de onderzoekspopulatie een vertekend beeld kunnen geven. Aan het onderzoek hebben voornamelijk hoger opgeleiden meegedaan, terwijl de Nederlandse populatie voor het grootste deel uit middelbaar- en laagopgeleiden bestaat. Volgens het Centraal Bureau voor Statistiek (2013) bestond in 2012 de Nederlandse bevolking voor 30% uit lager opgeleiden, voor 40% uit middelbaar opgeleiden en voor 28% uit hoog opgeleiden. In dit onderzoek bestond 3% uit laagopgeleiden, voor 15% uit gemiddeld opgeleiden en voor 57% uit hoogopgeleiden.

Een aanbeveling voor vervolgonderzoek is om meer respondenten te bereiken en er moeten bovendien meer laagopgeleiden en middelbaar opgeleiden meedoen aan het onderzoek. Daarnaast zou er een longitudinaal onderzoek uitgevoerd kunnen worden in plaats van een cross sectioneel onderzoek, met metingen op verschillende tijdstippen.

Een andere aanbeveling voor vervolgonderzoek is om te kijken welke communicatie vanuit de werkgever precies leidt tot een gevoel van meer steun bij de werknemer. Uit het onderzoek bleek dat de steun vanuit de werkgever een grote voorspeller is voor de attitude ten opzichte van de communicatie vanuit het perspectief van de werknemer. Dit onderzoek richt zich echter niet op welk soort communicatie dit effect precies bewerkstelligt. Volgend onderzoek zou hier naar kunnen kijken.

Een aanbeveling voor in de praktijk is dat werkgevers de verantwoordelijkheid voor de werkstress het beste bij zichzelf kunnen leggen. Dit leidt namelijk tot minder weerstand vanuit de werknemers over de communicatie over werkstress en zorgt er bovendien voor dat werknemers deze communicatie ook prettiger vinden. Daarnaast zouden werkgevers werkstress het beste in een functioneringsgesprek, dus persoonlijk, kunnen bespreken, dit waarden de werknemers het meeste.

## 5. Referenties

- Allender, S., Colquhoun, D., Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health (London)*, 10(1)75–93.
- Beehr, T., King, L., King, D. (1990). Social support and occupational stress: talking to supervisors. *Journal of Vocational Behaviour* 36, 60-81
- Centraal Bureau voor Statistiek (2013). Onderwijsniveau bevolking gestegen. Retrieved from: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/onderwijs/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-3905-wm.htm>
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of occupational psychology*, 49(1), 11-28.
- Jick, T. D., & Payne, R. (1980). Stress at work. *Journal of Management Education*, 5(3), 50-56.
- Kahn, R. L. (1981). *Work and health*. New York: Wiley, 1981.
- Kompier, M., Cooper, C., Geurts, S. (2000). A multiple case study approach to work stress prevention in Europe. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9:3, 371-400
- Meershoek, A., 1999, Weer aan het werk. Verzekeringsgeneeskundige verzuimbegeleiding als onderhandeling over verantwoordelijkheden. Amsterdam: Thela Thesis.
- Meershoek, A., Bartholomé, Y., Horstman, K. (2010). Vitaal en bevlogen: De economisering van de gezondheid van werknemers. *B&M* 2010,37(3) 232– 245.
- Paoli, P., & Litske, H. (1992). *First European survey on the work environment 1991-1992*. Office for Official Publications of the European Communities.
- Parker, D.F., Decotiis, T.A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32, 160-177
- Quick, B. L. (2012). What is the best measure of psychological reactance? An empirical test of two measures. *Health communication*, 27(1), 1-9.
- Robroek, S. J., van de Vathorst, S., Hilhorst, M. T., & Burdorf, A. (2012). Moral issues in workplace health promotion. *International archives of occupational and environmental health*, 85(3), 327-331.
- Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational behavior and human performance*, 25(2), 184-215.

Smeltzer, L. (1987). The relationship of communication to work stress. *Journal of Bussiness Communication*, 24:2

TNO (2012). Psychosociale Arbeidsbelasting: Factsheet Monitor Arbeid. Retrieved from: [http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil\\_Id=122](http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=122)

Van Berkel, J., Meershoek, A.M., Boot, C. R. L., Proper, K. I., Janssens, M.J.P.A. & van der Beek, A. J. (2014). Ethical considerations of worksite health promotion: an exploration of stakeholders' views. *BMC Public Health*, 14, 458.

## **Bijlage 1. Verklaring geen fraude en plagiaat**

Aan het einde van het traject inleveren bij het secretariaat tegelijk met de digitale versie van de scriptie op CD-rom.

Ondergetekende [Voornaam, achternaam en studentnummer],

bachelorstudent Communicatie- en Informatiewetenschappen aan de Letterenfaculteit van de Radboud Universiteit Nijmegen,

verklaart dat deze scriptie volledig oorspronkelijk is en uitsluitend door hem/haarzelf geschreven is. Bij alle informatie en ideeën ontleend aan andere bronnen, heeft ondergetekende expliciet en in detail verwezen naar de vindplaatsen. De erin gepresenteerde onderzoeksgegevens zijn door ondergetekende zelf verzameld op de in de scriptie beschreven wijze.

Plaats + datum

Handtekening



## Bijlage 2. SPSS output

### 1. Betrouwbaarheidsanalyses (Cronbach's Alpha)

#### 1.1. Cronbach's Alpha steun werkgever

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	202	84,2
	Excluded <sup>a</sup>	38	15,8
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	8

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat mijn leidinggevende invloed heeft op de ervaren werkstress	72,21
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik voel mij voldoende gesteund door mijn leidinggevende	64,63
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen	64,46
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb het idee dat mijn leidinggevende geïnteresseerd is in hoe het met mij gaat	64,66

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Als ik werkstress ervaar, kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten	65,03
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is nauw betrokken bij de sfeer op de werkvloer	65,04
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen	64,36
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkstress	64,43

#### Item-Total Statistics

	Scale Variance if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat mijn leidinggevende invloed heeft op de ervaren werkstress	239535,800
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik voel mij voldoende gesteund door mijn leidinggevende	176000,513
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen	176013,782
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb het idee dat mijn leidinggevende geïnteresseerd is in hoe het met mij gaat	175997,548
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Als ik werkstress ervaar, kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten	175975,397
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is nauw betrokken bij de sfeer op de werkvloer	175977,098
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen	176017,435
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkstress	176018,654

#### Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat mijn leidinggevende invloed heeft op de ervaren werkstress	,020
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik voel mij voldoende gesteund door mijn leidinggevende	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb het idee dat mijn leidinggevende geïnteresseerd is in hoe het met mij gaat	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Als ik werkstress ervaar, kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is nauw betrokken bij de sfeer op de werkvloer	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkstress	1,000

#### Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat mijn leidinggevende invloed heeft op de ervaren werkstress	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik voel mij voldoende gesteund door mijn leidinggevende	,972
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Wanneer ik problemen ervaar tijdens het werk, zal mijn leidinggevende mij proberen te helpen	,972
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb het idee dat mijn leidinggevende geïnteresseerd is in hoe het met mij gaat	,972
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Als ik werkstress ervaar, kan ik hier met mijn leidinggevende goed over praten	,972
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is nauw betrokken bij de sfeer op de werkvloer	,972

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Mijn leidinggevende is gemakkelijk te benaderen	,972
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik durf mijn leidinggevende aan te spreken bij werkstress	,972

## 1.2. Cronbach's Alpha verantwoordelijkheid

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	176	73,3
	Excluded <sup>a</sup>	64	26,7
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
1,000	5

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind dat het niet mijn schuld is als ik werkstress ervaar	35,49
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Mijn werkgever/en of collega's geven mij soms het gevoel dat het mijn eigen schuld is als ik werkstress ervaar	36,19

De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind het onprettig als mijn werkgever mij het gevoel geeft dat ik zelf verantwoordelijk ben voor de werkstress die ik ervaar	34,95
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik krijg signalen van mijn werkgever dat ik problemen met werkstress in mijn eigen tijd moet oplossen	36,73
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik ervaar druk van mijn werkgever om iets te doen aan mijn eigen werkstress	36,53

#### Item-Total Statistics

	Scale Variance if Item Deleted
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind dat het niet mijn schuld is als ik werkstress ervaar	90162,914
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Mijn werkgever/en of collega's geven mij soms het gevoel dat het mijn eigen schuld is als ik werkstress ervaar	90128,370
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind het onprettig als mijn werkgever mij het gevoel geeft dat ik zelf verantwoordelijk ben voor de werkstress die ik ervaar	90186,540
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik krijg signalen van mijn werkgever dat ik problemen met werkstress in mijn eigen tijd moet oplossen	90104,265
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik ervaar druk van mijn werkgever om iets te doen aan mijn eigen werkstress	90112,913

#### Item-Total Statistics

	Corrected Item-Total Correlation

De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind dat het niet mijn schuld is als ik werkstress ervaar	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Mijn werkgever/en of collega's geven mij soms het gevoel dat het mijn eigen schuld is als ik werkstress ervaar	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind het onprettig als mijn werkgever mij het gevoel geeft dat ik zelf verantwoordelijk ben voor de werkstress die ik ervaar	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik krijg signalen van mijn werkgever dat ik problemen met werkstress in mijn eigen tijd moet oplossen	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik ervaar druk van mijn werkgever om iets te doen aan mijn eigen werkstress	1,000

#### Item-Total Statistics

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind dat het niet mijn schuld is als ik werkstress ervaar	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Mijn werkgever/en of collega's geven mij soms het gevoel dat het mijn eigen schuld is als ik werkstress ervaar	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik vind het onprettig als mijn werkgever mij het gevoel geeft dat ik zelf verantwoordelijk ben voor de werkstress die ik ervaar	1,000
De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik krijg signalen van mijn werkgever dat ik problemen met werkstress in mijn eigen tijd moet oplossen	1,000

De volgende stellingen hebben betrekking op werkstress. In welke mate bent u het ermee eens?-Ik ervaar druk van mijn werkgever om iets te doen aan mijn eigen werkstress	1,000
--	-------

### 1.3. Cronbach's alpha Attitude

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	202	84,2
	Excluded <sup>a</sup>	38	15,8
	Total	240	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,937	5

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat er vanuit de organisatie waar ik werk genoeg aandacht wordt besteed aan werkstress	42,29
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb een prettige relatie met mijn leidinggevende(n)	35,30
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-De relatie met mijn leidinggevende is van invloed op mijn werkplezier	35,27
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkstress ter sprake brengt	35,61

In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als ik zelf werkstress aan kan kaarten bij mijn leidinggevende	35,38
---	-------

#### Item-Total Statistics

	Scale Variance if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat er vanuit de organisatie waar ik werk genoeg aandacht wordt besteed aan werkstress	78167,987
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb een prettige relatie met mijn leidinggevende(n)	43955,137
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-De relatie met mijn leidinggevende is van invloed op mijn werkplezier	43956,953
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkstress ter sprake brengt	43948,150
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als ik zelf werkstress aan kan kaarten bij mijn leidinggevende	43954,077

#### Item-Total Statistics

	Corrected Item- Total Correlation
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat er vanuit de organisatie waar ik werk genoeg aandacht wordt besteed aan werkstress	-,030
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb een prettige relatie met mijn leidinggevende(n)	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-De relatie met mijn leidinggevende is van invloed op mijn werkplezier	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkstress ter sprake brengt	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als ik zelf werkstress aan kan kaarten bij mijn leidinggevende	1,000



**Item-Total Statistics**

	Cronbach's Alpha if Item Deleted
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind dat er vanuit de organisatie waar ik werk genoeg aandacht wordt besteed aan werkstress	1,000
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb een prettige relatie met mijn leidinggevende(n)	,889
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-De relatie met mijn leidinggevende is van invloed op mijn werkplezier	,889
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als mijn leidinggevende werkstress ter sprake brengt	,889
In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik vind het prettig als ik zelf werkstress aan kan kaarten bij mijn leidinggevende	,889

1.4. Cronbach's Alpha weerstand

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

<p>Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.</p> <p>In...-Ik voel me onprettig als mijn werkgever vertelt dat ik wat aan mijn werkstress moet doen.</p>	11,91	17,500	,756	,875
<p>Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.</p> <p>In...-Ik vind het niet leuk als mijn werkgever vertelt wat ik van werkstress moet vinden</p>	11,58	16,501	,812	,854
<p>Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.</p> <p>In...-Het irriteert me als mijn werkgever mij vertelt dat ik wat aan problemen met werkstress moet doen.</p>	12,08	17,328	,778	,867
<p>Onderstaande stellingen gaan over uw reactie op het bevorderen van gezondheid op het werk.</p> <p>In...-Ik heb er een afkeer van als mij op mijn werk verteld wordt wat ik van werkstress moet vinden.</p>	11,71	16,522	,751	,878

2. Beschrijvende statistiek (methode)

2.1. Hoeveel uur werkt de respondent per week?

**Statistics**

Hoeveel uur werkt u per week?

N	Valid	219
	Missing	21
Mean		29,29
Median		34,00
Mode		40
Std. Deviation		14,131
Range		70
Sum		6415

2.2. In welke sector is de respondent werkzaam?

**Bij wat voor soort bedrijf of instelling werkt u?**

**NB Als u op dit moment gedetacheerd of uitg...**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	10	4,2	4,2	4,2
1	23	9,6	9,6	13,8
2	6	2,5	2,5	16,3
3	5	2,1	2,1	18,3
Valid 4	28	11,7	11,7	30,0
5	19	7,9	7,9	37,9
6	33	13,8	13,8	51,7
7	26	10,8	10,8	62,5
8	10	4,2	4,2	66,7

	9	8	3,3	3,3	70,0
	10	13	5,4	5,4	75,4
	12	59	24,6	24,6	100,0
	Total	240	100,0	100,0	

### 2.3. Hoeveel jaar werken de respondenten gemiddeld in hun huidige baan?

#### Statistics

Hoeveel jaar werkt u in uw huidige functie?

N	Valid	206
	Missing	34
Mean		16,11
Median		3,00
Mode		1
Std. Deviation		139,717
Range		2008
Sum		3319

### 2.4. Aan hoeveel personen geeft de respondent leiding?

#### Statistics

Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of personeel?

N	Valid	230
	Missing	10
Mean		1,49
Median		1,00

Mode	1
Std. Deviation	,933
Range	3
Sum	343

**Geeft u in uw beroep of functie leiding aan medewerkers of  
personeel?**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nee	169	70,4	73,5	73,5
Ja, aan 1-4 medewerkers	28	11,7	12,2	85,7
Valid Ja, aan 4-10 medewerkers	14	5,8	6,1	91,7
Ja, aan meer dan 10 medewerkers	19	7,9	8,3	100,0
Total	230	95,8	100,0	
Missing System	10	4,2		
Total	240	100,0		

## 2.5. Tevredenheid op de werkvloer

### Statistics

N	Valid	225
	Missing	15
Mean		3,08
Median		3,00
Mode		3
Std. Deviation		,577
Range		3

Sum	693
-----	-----

Hoe vaak zijn onderstaande stellingen op u van toepassing?-Ik ben tevreden  
over de sfeer op de werkvloer

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Nooit	1	,4	,4	,4
Soms	26	10,8	11,6	12,0
Valid Vaak	152	63,3	67,6	79,6
Altijd	46	19,2	20,4	100,0
Total	225	93,8	100,0	
Missing System	15	6,3		
Total	240	100,0		

## 2.6. Ervaren werkstress in de afgelopen 12 maanden

### Statistics

In hoeverre bent u het eens met  
onderstaande stellingen?-Ik heb  
de afgelopen 12 maanden veel  
werkstress ervaren

N	Valid	224
	Missing	16
Mean		2,24
Median		2,00
Mode		2
Std. Deviation		,789
Range		3
Sum		502

**In hoeverre bent u het eens met onderstaande stellingen?-Ik heb de afgelopen 12 maanden veel werkstress ervaren**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Helemaal niet mee eens	35	14,6	15,6	15,6
	Niet mee eens	114	47,5	50,9	66,5
Valid	Mee eens	61	25,4	27,2	93,8
	Helemaal mee eens	14	5,8	6,3	100,0
	Total	224	93,3	100,0	
Missing	System	16	6,7		
Total		240	100,0		

### 3. Resultaten

#### 3.1. Beschrijvende statistiek steun werkgever

##### Statistics

steunwerkgever\_com\_werkstress

N	Valid	224
	Missing	16
Mean		4,8832
Median		5,1250
Std. Deviation		1,14822
Range		6,00
Minimum		1,00
Maximum		7,00

steunwerkgever\_com\_werkstress

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	3	1,3	1,3	1,3
1,86	1	,4	,4	1,8
2,00	2	,8	,9	2,7
2,14	1	,4	,4	3,1
2,38	1	,4	,4	3,6
2,50	1	,4	,4	4,0
2,63	1	,4	,4	4,5
3,00	13	5,4	5,8	10,3
3,13	2	,8	,9	11,2
3,25	3	1,3	1,3	12,5
3,38	1	,4	,4	12,9
3,50	4	1,7	1,8	14,7
Valid 3,63	3	1,3	1,3	16,1
3,75	3	1,3	1,3	17,4
3,88	3	1,3	1,3	18,8
4,00	8	3,3	3,6	22,3
4,13	4	1,7	1,8	24,1
4,25	3	1,3	1,3	25,4
4,38	4	1,7	1,8	27,2
4,50	8	3,3	3,6	30,8
4,63	7	2,9	3,1	33,9
4,75	5	2,1	2,2	36,2
4,86	1	,4	,4	36,6
4,88	11	4,6	4,9	41,5
5,00	14	5,8	6,3	47,8



5,13	11	4,6	4,9	52,7
5,25	9	3,8	4,0	56,7
5,38	12	5,0	5,4	62,1
5,50	13	5,4	5,8	67,9
5,63	20	8,3	8,9	76,8
5,75	13	5,4	5,8	82,6
5,86	1	,4	,4	83,0
5,88	3	1,3	1,3	84,4
6,00	8	3,3	3,6	87,9
6,13	8	3,3	3,6	91,5
6,25	6	2,5	2,7	94,2
6,38	3	1,3	1,3	95,5
6,50	6	2,5	2,7	98,2
6,63	3	1,3	1,3	99,6
7,00	1	,4	,4	100,0
Total	224	93,3	100,0	
874,50	1	,4		
Missing System	15	6,3		
Total	16	6,7		
Total	240	100,0		

### 3.2. Beschrijvende statistiek verantwoordelijkheid

#### Statistics

verantwoordelijkheid\_com\_werkst

ress

N	Valid	191
	Missing	49

Mean	3,1763
Median	3,0000
Std. Deviation	1,11740
Range	6,00
Minimum	1,00
Maximum	7,00

**verantwoordelijkheid\_com\_werkstress**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	4	1,7	2,1	2,1
1,25	4	1,7	2,1	4,2
1,33	1	,4	,5	4,7
1,50	5	2,1	2,6	7,3
1,75	5	2,1	2,6	9,9
2,00	24	10,0	12,6	22,5
2,25	8	3,3	4,2	26,7
2,50	12	5,0	6,3	33,0
Valid 2,75	14	5,8	7,3	40,3
3,00	19	7,9	9,9	50,3
3,25	11	4,6	5,8	56,0
3,50	15	6,3	7,9	63,9
3,75	13	5,4	6,8	70,7
4,00	22	9,2	11,5	82,2
4,25	10	4,2	5,2	87,4
4,50	7	2,9	3,7	91,1
4,67	1	,4	,5	91,6

	4,75	6	2,5	3,1	94,8
	5,00	3	1,3	1,6	96,3
	5,25	2	,8	1,0	97,4
	5,67	1	,4	,5	97,9
	5,75	2	,8	1,0	99,0
	6,75	1	,4	,5	99,5
	7,00	1	,4	,5	100,0
	Total	191	79,6	100,0	
	999,00	1	,4		
Missing	System	48	20,0		
	Total	49	20,4		
Total		240	100,0		

### 3.3. Beschrijvende statistiek attitude

#### Statistics

attitude\_com\_werkstress

N	Valid	222
	Missing	18
Mean		5,1817
Median		5,2000
Std. Deviation		,85999
Range		5,80
Minimum		1,00
Maximum		6,80

attitude\_com\_werkstress

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1,00	1	,4	,5	,5
2,00	1	,4	,5	,9
3,00	2	,8	,9	1,8
3,20	1	,4	,5	2,3
3,40	1	,4	,5	2,7
3,60	4	1,7	1,8	4,5
3,75	1	,4	,5	5,0
4,00	13	5,4	5,9	10,8
4,20	9	3,8	4,1	14,9
4,25	1	,4	,5	15,3
4,40	11	4,6	5,0	20,3
4,60	11	4,6	5,0	25,2
Valid 4,80	13	5,4	5,9	31,1
5,00	24	10,0	10,8	41,9
5,20	26	10,8	11,7	53,6
5,33	1	,4	,5	54,1
5,40	21	8,8	9,5	63,5
5,50	2	,8	,9	64,4
5,60	14	5,8	6,3	70,7
5,80	18	7,5	8,1	78,8
6,00	20	8,3	9,0	87,8
6,20	7	2,9	3,2	91,0
6,40	12	5,0	5,4	96,4
6,60	6	2,5	2,7	99,1
6,80	2	,8	,9	100,0

	Total	222	92,5	100,0
	799,80	1	,4	
Missing	System	17	7,1	
	Total	18	7,5	
Total		240	100,0	

### 3.4. Beschrijvende statistiek weerstand

#### Statistics

reactance\_com\_werkstress

N	Valid	185
	Missing	55
Mean		3,9068
Median		4,0000
Std. Deviation		1,37046
Range		6,00
Minimum		1,00
Maximum		7,00

reactance\_com\_werkstress

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1,00	4	1,7	2,2	2,2
1,50	2	,8	1,1	3,2
1,75	4	1,7	2,2	5,4
2,00	22	9,2	11,9	17,3
2,25	2	,8	1,1	18,4
2,50	3	1,3	1,6	20,0

2,75	2	,8	1,1	21,1
3,00	18	7,5	9,7	30,8
3,25	6	2,5	3,2	34,1
3,50	7	2,9	3,8	37,8
3,75	7	2,9	3,8	41,6
4,00	40	16,7	21,6	63,2
4,25	3	1,3	1,6	64,9
4,50	8	3,3	4,3	69,2
4,75	9	3,8	4,9	74,1
5,00	11	4,6	5,9	80,0
5,25	4	1,7	2,2	82,2
5,50	6	2,5	3,2	85,4
5,75	9	3,8	4,9	90,3
6,00	14	5,8	7,6	97,8
6,25	1	,4	,5	98,4
6,50	1	,4	,5	98,9
7,00	2	,8	1,1	100,0
Total	185	77,1	100,0	
Missing System	55	22,9		
Total	240	100,0		

### 3.5. Beschrijvende statistiek Communicatiekanalen

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande  
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Werkstress-Functionerings-  
gesprekken**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	-----------------------

0	106	44,2	44,2	44,2
Valid voorkeur	134	55,8	55,8	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande  
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Werkstress-Feedback  
leidinggevende**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	126	52,5	52,5	52,5
Valid voorkeur	114	47,5	47,5	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande  
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Werkstress-Gesprek met collega**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	157	65,4	65,4	65,4
Valid voorkeur	83	34,6	34,6	100,0
Total	240	100,0	100,0	

**Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande  
gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Werkstress-Vertrouwens-persoon**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	192	80,0	80,0	80,0
Valid voorkeur	48	20,0	20,0	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande

gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Werkstress-Intranet/ brochure

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	225	93,8	93,8	93,8
Valid voorkeur	15	6,3	6,3	100,0
Total	240	100,0	100,0	

Geef aan welke manier uw voorkeur zou hebben om onderstaande

gezondheidsonderwerpen te bespreken...-Werkstress-Email

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0	230	95,8	95,8	95,8
Valid voorkeur	10	4,2	4,2	100,0
Total	240	100,0	100,0	

### 3.6. Regressie analyse met attitude

## Regression

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	steunwerkgever _com_werkstres s <sup>b</sup>	.	Enter



a. Dependent Variable: attitude\_com\_werkstress

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 <sup>a</sup>	,459	,457	,63397

a. Predictors: (Constant), steunwerkgever\_com\_werkstress

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75,025	1	75,025	186,667	,000 <sup>b</sup>
	Residual	88,423	220	,402		
	Total	163,448	221			

a. Dependent Variable: attitude\_com\_werkstress

b. Predictors: (Constant), steunwerkgever\_com\_werkstress

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,704	,186		14,519
	steunwerkgever_com_werkstress	,507	,037	,678	13,663

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Sig.
-------	------

1	(Constant)	,000
	steunwerkgever_com_werkstress	,000

## Regression

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	verantwoordelijkheid_com_werkstress <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: attitude\_com\_werkstress

b. All requested variables entered.

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,176 <sup>a</sup>	,031	,026	,76732

a. Predictors: (Constant), verantwoordelijkheid\_com\_werkstress

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	3,568	1	3,568	6,059	,015 <sup>b</sup>
1	Residual	111,279	189	,589		
	Total	114,847	190			

a. Dependent Variable: attitude\_com\_werkstress

b. Predictors: (Constant), verantwoordelijkheid\_com\_werkstress

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	5,657	,168	
	verantwoordelijkheid_com_werkstress	-,123	,050	-,176

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	33,735	,000
	verantwoordelijkheid_com_werkstress	-2,462	,015

a. Dependent Variable: attitude\_com\_werkstress

### 3.7. Regressie analyse met weerstand

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	steunwerkgever _com_werkstres s <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: reactance\_com\_werkstress

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,108 <sup>a</sup>	,012	,006	1,36618

a. Predictors: (Constant), steunwerkgever\_com\_werkstress

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,018	1	4,018	2,153	,144 <sup>b</sup>
	Residual	341,561	183	1,866		
	Total	345,579	184			

a. Dependent Variable: reactance\_com\_werkstress

b. Predictors: (Constant), steunwerkgever\_com\_werkstress

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	4,605	,486		9,472
	steunwerkgever_com_werkstress	-,139	,095	-,108	-1,467

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Sig.
1	(Constant)	,000

steunwerkgever_com_werkstress	,144
-------------------------------	------

a. Dependent Variable: reactance\_com\_werkstress

## Regression

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	verantwoordelijkheid_com_werkstress <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: reactance\_com\_werkstress

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,234 <sup>a</sup>	,055	,049	1,33514

a. Predictors: (Constant), verantwoordelijkheid\_com\_werkstress

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18,251	1	18,251	10,238	,002 <sup>b</sup>
	Residual	315,521	177	1,783		
	Total	333,772	178			

a. Dependent Variable: reactance\_com\_werkstress

b. Predictors: (Constant), verantwoordelijkheid\_com\_werkstress

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,966	,305	
	verantwoordelijkheid_com_werkstress	,287	,090	,234

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	9,731	,000
	verantwoordelijkheid_com_werkstress	3,200	,002