



Radboud Universiteit Nijmegen

Bachelorscriptie

De invloed van communicatieve leiderschapsstijl op het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden

Marloes Boom

M.Boom@student.ru.nl

Studentnummer: S4632745

Thema 9

Eerste lezer: M. Starren

Tweede lezer: J. van Berkel

2 juni 2016

SAMENVATTING

Globalisatie en meer flexibiliteit hebben ervoor gezorgd dat de Europese arbeidsmarkt enorme veranderingen heeft doorgemaakt. Dit heeft onder andere geleid tot het ontstaan van interculturele organisaties waarin werknemers met verschillende culturele achtergronden werkzaam zijn. Diverse recente studies laten zien dat culturele verschillen onder werknemers een belangrijke invloed kunnen hebben op zowel de veiligheid als de gezondheid van werknemers (e.g. Starren, Hornikx & Luijters, 2012; Koster, Stam & Balk, 2011; Venema, Stam, Bakhuys Roozeboom, Nijman & Ybema, 2009). Daarnaast heeft onderzoek van andere Koster et al. (2011) aangetoond dat communicatieve leiderschapsstijl een beslissende rol speelt in het prestatieproces van werknemers en daarmee invloed heeft op de effecten van veiligheids- en gezondheidsprestaties. In dit onderzoek wordt de rol van de leidinggevende en zijn of haar communicatieve leiderschapsstijl op het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele achtergronden nader bekeken. Daarbij wordt ingegaan op de cultuurdimensies ‘onzekerheidsvermijding’ en ‘machtsafstand’, ontwikkeld door Hofstede (1980). Deze dimensies zijn van invloed op de manier waarop werknemers aspecten binnen een organisatie ervaren, zoals de communicatieve leiderschapsstijl, dat in dit onderzoek bestaat uit ‘preciseness’ en ‘supportiveness’. De hoofdvraag in dit onderzoek luidt: *‘In welke mate speelt communicatieve leiderschapsstijl een rol in het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden?’*. Aan de hand van een online vragenlijst, gebaseerd op eerdere onderzoeken, zijn 803 geschikte Nederlandse- en niet-Nederlandse werknemers met een leidinggevende ondervraagd. De resultaten hebben aangetoond dat er een relatie is tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn. Bij medewerkers met een lage onzekerheidsvermijding draagt een precieze leiderschapsstijl bij aan het verhogen van het veiligheidsbewustzijn.

Sleutelbegrippen: communicatieve leiderschapsstijl, preciseness, supportiveness, onzekerheidsvermijding, machtsafstand, veiligheidsbewustzijn, gezondheidsbewustzijn, culturele waarden

INHOUD

Samenvatting	1
INLEIDING	3
METHODE	9
Instrumentatie	9
Procedure	11
Respondenten	11
Statistische toetsing	12
Resultaten	13
Conclusie	18
Discussie	20
Mogelijke verklaringen resultaten	20
Kwaliteit van het onderzoek	22
Aanbevelingen vervolgonderzoek	23
Literatuurlijst	25
Bijlage A. Verklaring geen fraude en plagiaat	28
Bijlage B. Vragenlijst kwantitatieve survey	29
Bijlage C. Beoordelingsformulier BA-scriptie	49

INLEIDING

De afgelopen jaren heeft de Europese arbeidsmarkt drastische veranderingen doorgemaakt. Onder andere globalisatie en flexibiliteit hebben ertoe geleid dat het aantal arbeidsmigranten in Europese landen aanzienlijk is toegenomen. Het aantal nieuw binnenkomende EU-arbeidsmigranten liep op van 11.000 in 2004 tot 44.000 in 2014 (CBS, 2015). Deze veranderingen hebben invloed op zowel de veiligheid als gezondheid van werknemers, zo blijkt uit diverse recente studies (e.g. Starren, Hornikx & Luijters, 2012; Koster, Stam & Balk, 2011; Venema, Stam, Bakhuys Roozeboom, Nijman & Ybema, 2009). Met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waar werknemers vaker werkzaam zijn in een onveilige werkomgeving, kunnen deze veranderingen een impact hebben op veiligheid en gezondheid (Venema et al., 2009). Uit onderzoek waarin de situatie van arbeidsmigranten (in Oostenrijk, Italië en Spanje) is onderzocht, is gebleken dat arbeidsmigranten vaker worden blootgesteld aan risicovolle situaties dan lokale werknemers (European Foundation for the Improvement of Living and Working Condition, 2007).

Volgens de Europese statistieken omtrent arbeidsongevallen (ESAO), vonden ongeveer 4.000.000 arbeidsongevallen plaats in de EU-15¹ in 2005, resulterend in meer dan drie dagen afwezigheid op het werk (European Commission, 2008). Hoewel het aantal dodelijke en niet-dodelijke ongevallen op de werkvloer de afgelopen jaren is gedaald, verzuimden in 2013 nog altijd 192.000 werknemers (3%) als gevolg van een arbeidsongeval. Het TNO noemt als één van de risicofactoren die hierbij een belangrijke rol speelt de allochtone herkomst van de werknemers (TNO, 2012). Hoe komt het dat arbeidsmigranten in vergelijking met lokale medewerkers een hoger risico lopen om in risicovolle situaties op de werkvloer terecht te komen?

Verklaringen voor het verhoogde risico op veiligheids- en gezondheidsongevallen binnen interculturele organisaties worden gezocht in verschillende richtingen. Van Hooff, Smulders en de Vroome (2009) concluderen dat de hoge veiligheid- en gezondheidsrisico's voor arbeidsmigranten verklaard kunnen worden door enerzijds de werkomgeving (arbeidsmigranten zijn vaak ongeschoold en voeren tijdelijk en risicovol werk uit) en anderzijds door de achtergrond van de arbeidsmigranten (taalbegrip, kennis en begrip van lokale gewoonten, risicoperceptie en verschillende culturele achtergronden). Koster et al. (2011), Zohar (2008) en Zohar en Luria (2005) suggereren dat communicatieve leiderschapsstijl een

¹ Vijftien lidstaten van de Europese Unie: Oostenrijk, België, Denemarken, Duitsland, Griekenland, Finland, Frankrijk, Ierland, Italië, Luxemburg, Nederland, Portugal, Spanje, Zweden, Verenigd Koninkrijk.

cruciale rol speelt bij het creëren van een veilige werkomgeving. Zo zou een transformationele leiderschapsstijl zelfs de *key driver* achter veiligheidsprestaties zijn (Koster et al., 2011). Daarentegen zoeken Christian, Bradley, Wallace en Burke (2009) de oorzaak van het hoge veiligheidsrisico meer bij het veiligheidsklimaat van de organisatie. In 2006 toonde Clarke al in zijn meta-analyse aan dat het veiligheidsklimaat de voorspeller is van veiligheidsprestaties in gedrag, deelname aan veiligheid in het bijzonder, en een zwak verband hield met ongevallen. In 2009 komen ook Christian et al. tot een positieve correlatie tussen het veiligheidsklimaat van een organisatie en de veiligheidsresultaten. Het model van werkplekveiligheid van Neal en Griffin (2004) biedt een helpende hand om te analyseren welke situaties en individuele verschillen van invloed zijn op de veiligheid, prestaties en resultaten voortkomend uit gedrag. Dit model bouwt verder op Campbell et al.'s theorie (1993) van prestaties. Deze theorie onderscheidt drie determinanten van individuele prestatie, te weten: kennis, vaardigheden en motivatie om te presteren. Er wordt gesuggereerd dat antecedenten van prestaties (bijvoorbeeld training, organisatieklimaat en persoonlijkheid) prestaties beïnvloeden wanneer deze drie determinanten in grote mate aanwezig zijn. Zodoende stellen Neal en Griffin dat antecedenten zoals veiligheidsklimaat of persoonlijkheid directe invloed hebben op veiligheidsmotivatie en veiligheidskennis, die vervolgens weer invloed hebben op de veiligheidsprestatie van medewerkers. Dit laatste houdt direct verband met veiligheidsresultaten, zoals ongevallen en verwondingen.

Een invloedrijke factor op de drie determinanten van Neal en Griffin is cultuur. Cultuur biedt normen voor gedachten, acties, percepties en gedrag (Guldenmund, 2010). Zodoende kunnen acties en rechtvaardigingen voor deze acties worden vergeleken met de normen die binnen een cultuur zijn ontwikkeld. Op die manier worden normen onderdeel van de cultuur en definiëren de kern, samen met haar waarden. Gevolg hiervan is dat cultuur het anker is voor bepaalde gedragingen en uitingen, waaronder de drie determinanten kennis, vaardigheden en motivatie. Hofstede definieert cultuur als “de collectieve mentale programmering die de leden van één groep of categorie mensen onderscheidt van die van andere” (2001, p. 9). Echter, in deze definitie wordt het gedragsaspect niet meegenomen. Daarom brengt Guldenmund de definitie van Hofstede samen met die van Spradley en McCurdy (1975). Zij definiëren cultuur als “de opgedane kennis die mensen gebruiken om ervaringen te interpreteren en vervolgens gedrag te genereren” (p.5). In combinatie met de definitie van Hofstede komt Guldenmund met de volgende definitie van cultuur: “de opgedane kennis die mensen gebruiken om ervaringen te interpreteren en gedrag te genereren dat hun onderscheidt van andere groepen of categorieën mensen.” Kortom, cultuur is de verworven en collectieve kennis die groepen of categorieën van

mensen gebruiken om ervaringen te interpreteren en vervolgens gedrag genereren dat hen onderscheidt van andere groepen of categorieën van mensen (Guldenmund, 2010).

Hofstede zet de verschillende elementen van cultuur uiteen in zijn zogenoemde ui-diagram. Hoe meer lagen je ‘pelt’, hoe dieper je bij de kern komt, namelijk de waarden van een cultuur. Waarden bepalen de manier van denken en de visie op de wereld die bij iemands cultuur aansluit. Zodoende beïnvloeden waarden ook het gedrag. Doordat waarden moeilijk te observeren en moeilijk bereikbaar zijn, kan het tot problemen leiden in interculturele communicatie met verwarring en onbegrip als gevolg. Het niet (volledig) begrijpen van de ander of het onjuist interpreteren van bijvoorbeeld veiligheidsinstructies kan uiteindelijk leiden tot gezondheidsrisico’s, bedrijfsongevallen of verwondingen. Met behulp van het waardenmodel van Hofstede kunnen we een kader vormen van werkgerelateerde waarden op nationaal niveau, om zo cultuurverschillen en overeenkomsten in attitudes en gedrag te analyseren binnen organisaties. Hofstede onderscheidt in zijn model vijf cultuurdimensies: machtsafstand, individualisme vs. collectivisme, masculiniteit vs. femininiteit, onzekerheidsvermijding en lange termijn vs. korte termijn oriëntatie (Hofstede, 2001). Elke dimensie van Hofstede bevat een aantal waarden die in elke cultuur als belangrijk of minder belangrijk worden beschouwd. Starren et al. (2012) noemen onzekerheidsvermijding en machtsafstand als de meest relevante cultuurdimensies met betrekking tot veiligheid en interculturele organisaties. Onzekerheidsvermijding wordt gedefinieerd als “de mate waarin mensen zich bedreigd voelen door onduidelijke situaties en deze via het geloof in vaste waarheden en instituties trachten te vermijden” (Claes & Gerritsen, 2011). Deze dimensie geeft aan hoe mensen omgaan met onbekende situaties en risico’s en in hoeverre zij dit proberen te vermijden. In sommige culturen is de onzekerheidsvermijding laag. Hier laten mensen zich gemakkelijker in met nieuwe situaties, durft men sneller risico’s te nemen en wordt het kunnen leveren van prestaties als een belangrijk streven beschouwd. In culturen met een hoge onzekerheidsvermijding is meer behoefte aan zekerheid en veiligheid waardoor mensen sneller vasthouden aan routines. Structuur binnen organisaties en heldere voorschriften en regels zijn van groot belang (Hofstede, 2001; Van Oudenhoven et al., 1998). Wanneer mensen communiceren met onbekenden treedt er een bepaalde mate van onzekerheid op die groter wordt wanneer er gecommuniceerd wordt met mensen die tot een andere (culturele) groep horen dan wanneer iemand met groepsgenoten kan communiceren (Gudykunst & Shapiro, 1996). Nederlandse medewerkers scoren relatief laag op onzekerheidsvermijding, wat inhoudt dat zij veel minder waarde hechten aan regels en voorschriften dan bijvoorbeeld Belgische

medewerkers waar een veel hogere score op onzekerheidsvermijding wordt behaald (Hoeken, Hornikx, & Hustinx, 2012).

Een andere cultuurdimensie die invloed heeft op de manier van denken van organisaties als geheel en van medewerkers als individu is machtsafstand. Machtsafstand verwijst naar de mate waarin ongelijkheid tussen personen in verschillende posities van formele macht worden gezien als een natuurlijk (en zelfs wenselijk) aspect van de maatschappelijke orde (Hofstede, 1980, 2001). Met andere woorden, machtsafstand verwijst naar de mate waarin een individu gestuurd wil worden in zijn of haar werkzaamheden door personen met hogere machtsposities. In culturen waar sprake is van een lage machtsafstand is het gebruikelijk dat mensen met een lage machtspositie willen deelnemen aan het beslissingsproces, waar juist in culturen met een hoge machtsafstand mensen met een lage machtspositie het nemen van beslissingen overlaten aan iemand met een hogere machtspositie. Dit wijst erop dat machtsafstand een invloedrijke factor kan zijn op de wijze waarop werknemers met elkaar (willen) communiceren en op werkgerelateerde uitkomsten zoals veiligheid en het welzijn van medewerkers (Madlock, 2012).

Hoewel de dimensies onzekerheidsvermijding en machtsafstand een kader kunnen bieden voor het verklaren van de motivatie van medewerkers om zich veilig te gedragen, is het moeilijk gebleken culturele verschillen toe te schrijven aan deze cultuurdimensies (Hofstede, 2001; Hornikx en O'Keefe 2009; Starren, Hornikx en Luijters, 2012). Iemands cultuur wordt ten slotte niet alleen bepaald door de waarden en normen van de nationaliteit waartoe iemand behoort, maar ook door persoonlijke kenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding, ervaringen, socio-demografische factoren en politieke overtuigingen (Claes & Gerritsen, 2011). Kortom, culturele verschillen variëren niet alleen tussen culturen, maar ook tussen individuen. Op mannelijke werknemers kunnen bijvoorbeeld andere waarden en overtuigingen van toepassing zijn dan op vrouwelijke werknemers. Daarom is meer kennis over culturele en individuele verschillen nodig, zodat organisaties beter om kunnen gaan met de culturele diversiteit binnen een organisatie en het effect hiervan op het veiligheid- en gezondheidsbewustzijn van werknemers.

Daarnaast moet rekening worden gehouden dat veiligheid niet alleen de verantwoordelijkheid is van individuele werknemers, maar dat de organisatie als geheel onderdeel is van het veiligheidsproces. Burke, Chan-Serafin, Salvador, Smith en Sarpy toonden in 2008 aan dat de veiligheidsprestatie effectiever is als de strategie van een organisatie voornamelijk gericht is op veiligheid. Er gebeuren minder ongelukken indien het

veiligheidsklimaat van een organisatie positief gesteld is. Daarom is het van groot belang om als organisatie zijnde veiligheid en gezondheid hoog in het vaandel te hebben staan en te integreren in de organisatiestrategie. Een strategie die gericht is op veiligheid en gezondheid is een belangrijke stap om te zorgen voor een goede communicatie binnen de organisatie en het veiligheid- en gezondheidsbewustzijn onder werknemers te vergroten. Guldenmund, Cleal en Mearns (2013) hebben de relatie tussen kennis van veiligheid en gezondheid en het risicoperceptie al aangetoond. Om een gedeelde risicoperceptie te ontwikkelen is het van belang voldoende informatie over veiligheid- en gezondheidsrisico's te verschaffen, zoals informatie over de waarschijnlijkheid en de gevolgen van bepaalde onveilige handelingen op de werkplek. De acceptatie van deze informatie is daarentegen wel afhankelijk van de culturele achtergrond van de ontvanger.

Naast het feit dat het organisatieklimaat een sturende rol in veiligheid- en gezondheidsbewustzijn op de werkvloer heeft, spelen ook communicatieve leiderschapsstijl en bijkomende veiligheidstrainingen een invloedrijke rol. Komaki et al. onderzochten in 1980 de impact van werknemersgedrag op veiligheid en kwamen tot de conclusie dat communicatieve trainingen een bijdrage kunnen leveren in het voorkomen en verminderen van ongevallen op de werkvloer. Griffin en Neal (2000) concludeerden dat veiligheidsmotivatie sterker gerelateerd was aan veiligheidsdeelname dan aan kennis van veiligheid, terwijl dit juist het omgekeerde geldt voor de naleving van de veiligheidsvoorschriften. Christian et al. (2009) vullen dit aan door te stellen dat motivatie een belangrijke rol speelt in veiligheidsdeelname, waar kennis meer gerelateerd is aan de verplichte naleving van veiligheid. Veiligheidsmotivatie is sterk gerelateerd aan het belang dat een individu hecht aan veiligheid. Echter, de ene cultuur hecht meer waarde aan veiligheid dan een andere cultuur. Koster et al. (2011) benadrukken in hun onderzoek dat leiderschapsstijl invloed heeft op de effecten van veiligheidsprestaties, met name transformationeel leiderschap. Het inspirerende en stimulerende karakter van transformationeel leiderschap zorgt voor zelfvertrouwen, groepsgevoel en binding onder werknemers. Ook De Vries et al. (2009) tonen in hun onderzoek aan dat transformationeel leiderschap een sterk communicatief karakter heeft, net als charismatisch leiderschap. Daarbij komt naar voren dat de leiderschapsvariabele 'supportiveness' de meest positieve relatie met alle leiderschapsstijlen en uitkomsten heeft. Met een aanmoedigende leiderschapsstijl nemen werknemers sneller informatie van hun leider aan en volgen daarmee eerder het advies van hun leider op. Daarbij geeft een zelfverzekerde leider een team richting en een doel (De Vries et al., 2009). Leiderschapsstijl kan op diverse manieren een belangrijke rol spelen in het verlagen van veiligheid- en gezondheidsrisico's onder werknemers. Echter, de vraag resteert welke

communicatieve leiderschapsstijl het beste, en in welke mate, toegepast kan worden bij medewerkers met verschillende culturele achtergronden.

Hoewel culturele waarden meer inzicht kunnen geven in cultuurverschillen, zijn het geen vaststaande kaders die alles kunnen verklaren (Starren et al., 2012). Wat wel duidelijk is geworden, is dat met betrekking tot persoonsafhankelijke factoren, culturele waarden in veel gevallen een invloedrijke rol hebben. Uit de situationele factoren komt vooral de beslissende rol van de communicatieve leiderschapsstijl naar voren. In dit onderzoek willen we de relatie tussen deze twee nader bestuderen. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag: *‘In welke mate speelt communicatieve leiderschapsstijl een rol in het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden?’*.

Deze onderzoeksvraag bestaat uit zes deelvragen:

Deelvraag 1: *In hoeverre hangt de communicatieve leiderschapsstijl samen met het veiligheidsbewustzijn van werknemers met een hoge of lage onzekerheidsvermijding?*

Deelvraag 2: *In hoeverre hangt de communicatieve leiderschapsstijl samen met het gezondheidsbewustzijn van werknemers met een hoge of lage onzekerheidsvermijding?*

Deelvraag 3: *Heeft machtsafstand invloed op de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl en veiligheidsbewustzijn?*

Deelvraag 4: *Heeft machtsafstand invloed op de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl en gezondheidsbewustzijn?*

Deelvraag 5: *In hoeverre speelt nationaliteit een rol bij het veiligheidsbewustzijn van werknemers?*

Deelvraag 6: *In hoeverre speelt nationaliteit een rol bij het gezondheidsbewustzijn van werknemers?*

METHODE

INSTRUMENTATIE

De gemeten variabelen in dit onderzoek zijn: communicatieve leiderschapsstijl, bestaande uit ‘supportiveness’ en ‘preciseness’, machtsafstand, geslacht, leeftijd, onzekerheidsvermijding, veiligheidsbewustzijn en gezondheidsbewustzijn.

De vragen uit de survey waren onderverdeeld in verschillende categorieën. De vragenlijst begon met vragen die betrekking hadden op demografische gegevens, gebaseerd op de Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van TNO en vragen die betrekking hadden op de werksituatie van de respondent. Deze waren van belang om de onderlinge vergelijking tussen de respondenten met verschillende culturele achtergronden te kunnen inzien en voor het controleren van de steekproef (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2001).

Vervolgens werd de respondent een aantal uitspraken voorgelegd ten behoeve van het ‘gezondheidsbewustzijn’. Hierbij kon de respondent aangeven in hoeverre de uitspraken betrekking hadden op hoe de respondent zijn of haar werk beleeft en welk gevoel daarbij heerst. Hierbij is een zevenpunts Likertschaal gehanteerd (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee eens). Deze vragen waren afkomstig uit de Handleiding van de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS), geschreven door Schaufeli en van Dierendock in 2000. De UBOS-A bestaat uit drie schalen (Uitputting, Distantie, Competentie) met in totaal 15 vragen. Deze vragen zijn oorspronkelijk afkomstig en samengesteld uit een verzameling van 28 vragen op basis van regressie-, factor- en betrouwbaarheidsanalyses (Schaufeli, Leiter & Kalimo, 1995). Bij uitputting behoren vijf stellingen die extreme psychische vermoeidheid uitdrukken en betrekking hebben op het gevoel helemaal “op” of “leeg” door de inspanningen die het werk van de werknemer vragen. De distantieschaal bestaat uit vier items die vooral inspeelt op de (negatieve) houding die de werknemer heeft ten opzichte van het werk dat verricht moet worden. Hierbij komt tot uitdrukking dat deze negatieve houding zich in de loop van de tijd heeft ontwikkeld. Tot slot behoren zes stellingen tot de competentieschaal, waarbij het gevoel wordt weergegeven dat de werknemer het werk goed aan kan, zelfvertrouwen heeft, een positieve bijdrage aan de organisatie levert en waardevolle dingen in het werk bereikt (Schaufeli, Leiter & Kalimo, 1995). De betrouwbaarheid van de vragen behorend tot de categorie ‘gezondheidsbewustzijn’ bleek goed: $\alpha: .61$.

De daaropvolgende categorie ‘veiligheidsbewustzijn’ bestond uit zeven vragen gericht op veiligheid op het werk waarbij een zevenpunts Likertschaal is gehanteerd (1 = helemaal mee

oneens, 7 = helemaal mee eens). Deze vragen werden eerder al toegepast in een onderzoek van De Koster et al. (2011). Met veiligheidsbewustzijn wordt “het bewustzijn van een individu van veiligheidskwesties” bedoeld (Barling et al., 2002, p. 489). De betrouwbaarheid van de categorie veiligheidsbewustzijn was goed: α : .87.

Vervolgens werden vijf uitspraken met betrekking tot werkinstructies, regels en voorschriften voorgelegd onder de categorie ‘onzekerheidsvermijding’ en zes uitspraken behorend tot ‘machtsafstand’. Onzekerheidsvermijding gaat over de mate waarin mensen met onzekerheid kunnen omgaan (Hofstede, 2001) en machtsafstand gaat over de mate waarin een oneerlijke verdeling van macht geaccepteerd wordt (Hofstede, 2001). De stellingen die gerelateerd zijn aan onzekerheidsvermijding en machtsafstand zijn ontwikkeld door Dorfman en Howell (1988). Zij hebben in hun onderzoek bewezen dat deze twee culturele dimensies, oorspronkelijk afkomstig van Hofstede, te meten zijn op individueel niveau (Culpepper en Watts, 1999). Voor beide categorieën is gebruik gemaakt van een zevenpunts Likertschaal met een beginwaarde 1 = helemaal mee oneens en een eindwaarde 7 = helemaal mee eens. Onzekerheidsvermijding heeft een goede betrouwbaarheid: α : .85. Machtsafstand daarentegen is niet betrouwbaar: α : .455. Daarop volgden uitspraken betreft de communicatieve leiderschapsstijl. Deze categorie is onderverdeeld in de twee dimensies ‘preciseness’ (vijf vragen) en ‘supportiveness’ (zes vragen). Deze vragen zijn afkomstig uit eerder onderzoek van De Vries, Bakker-Pieper, Siberg, van Gameren en Vlug (2009) en zijn gebaseerd op de uitkomsten van een lexicale studie waarin zeven communicatiedimensies zijn gedefinieerd: preciseness, reflexiviteit, expressiviteit, motivatie, emotionaliteit, vriendelijkheid en bedreigbaarheid (De Vries et al., 2009). Ook bij deze vragen is een zevenpunts Likertschaal aangehouden waarmee de respondent kon aangeven in hoeverre de uitspraak op hem of haar van toepassing was (1 = nooit, 7 = altijd). De betrouwbaarheid van zowel preciseness (α : .79) als supportiveness (α : .69) is goed.

Tot slot zijn er vier uitspraken aan de respondent voorgelegd waarin de variabele ‘humor’ kon worden gemeten. Echter, deze variabele is niet van toepassing op dit onderzoek en zal daarom verder buiten beschouwing worden gelaten in deze scriptie.

PROCEDURE

De kwantitatieve survey is uitgezet via het programma Qualtrics, een web gebaseerde survey-software waar online vragenlijsten kunnen worden ontworpen en worden afgenomen. De vragen die zijn opgenomen in de survey zijn afkomstig van eerdere onderzoeken van Schaufeli, Leiter & Kalimo (1995); De Koster et al. (2011); Schaufeli en van Dierendock (2000); Dorfman en Howell (1988); De Vries, Bakker-Pieper, Siberg, van Gameren en Vlug (2009). De survey is verspreid via het sociale mediakanaal Facebook en via e-mail. Om naast Nederlandse respondenten ook niet- Nederlandse respondenten bij het onderzoek te betrekken, is de survey vertaald naar het Engels. Aan het begin van de vragenlijst werd een korte introductie getoond waarin werd toegelicht in welk kader en met welk doel het onderzoek werd afgenomen.

RESPONDENTEN

Werkenden, ouder dan 18 jaar met een leidinggevende, waren geschikt voor deelname aan de survey. Uiteindelijk hebben 809 respondenten deelgenomen aan het onderzoek, waarvan 449 respondenten de survey daadwerkelijk helemaal hebben voltooid. Zes respondenten voldeden niet aan de selectiecriteria. Zij waren jonger dan 18 jaar en daarom uitgesloten van deelname. Van de 803 respondenten hebben 543 hun geslacht bekend gemaakt. Hiervan is 39% man en 61% vrouw. 63% van de respondenten heeft een Nederlandse nationaliteit, 4% behoort tot de categorie niet-Nederlands. Van de overige 32% is de nationaliteit onbekend. De gemiddelde leeftijd (van 538 respondenten) is 33 jaar oud met een range van 18 tot 71 jaar. De meeste respondenten die deelnamen aan het onderzoek zijn 21 jaar oud. Het merendeel van de respondenten (41%) heeft hoger beroepsonderwijs als hoogst genoten opleidingsniveau. De sector 'anders' was de meest frequente sector onder de 543 respondenten die hebben aangegeven in welke sector zij werkzaam zijn (21%), gevolgd door de sector 'Gezondheids- of zorginstelling' (18%). Wanneer gevraagd werd naar de samenstelling van het team waarin de respondenten werkzaam zijn, geeft het merendeel aan in een team te werken bestaande uit 1-10 leden (40%).

STATISTISCHE TOETSING

Voorafgaand aan de analyses zijn de items waarvan de Cronbach's Alpha (α) voldoende betrouwbaar waren, samengevoegd tot één categorie. Dit bleek het geval voor de variabelen communicatieve leiderschapsstijl (bestaande uit 'supportiveness' en 'preciseness'), 'onzekerheidsvermijding' 'veiligheidsbewustzijn' en 'gezondheidsbewustzijn'. De modererende variabele 'machtsafstand' had een onvoldoende betrouwbare Cronbach's α en kon daarom niet worden samengevoegd tot één categorie. Dit heeft ertoe geleid dat er verder geen analyses konden worden uitgevoerd met de variabele machtsafstand.

Om de onderzoeksvraag te toetsen is gebruik gemaakt van enkelvoudige lineaire regressieanalyses, moderatieanalyses, een onafhankelijke t-toets en een Chi-kwadraat toets. Aan de hand van een enkelvoudige regressieanalyse en een moderatieanalyse kon nader worden bekeken of er verbanden waren tussen variabelen en waar precies het effect zat. De regressieanalyses zijn uitgevoerd op de variabelen: supportiveness, preciseness, onzekerheidsvermijding, veiligheidsbewustzijn en gezondheidsbewustzijn. De onafhankelijke t-toets is uitgevoerd op de variabele nationaliteit in combinatie met veiligheidsbewustzijn en gezondheidsbewustzijn. Om te kunnen achterhalen of er een significant verband was tussen nationaliteit (Nederlands- en niet-Nederlands) en opleidingsniveau (hoog-laag) is een Chi-kwadraat toets ingezet.

De moderator onzekerheidsvermijding is onderverdeeld in twee groepen. Respondenten hadden een lage score op onzekerheidsvermijding (1-5) of een hoge score op onzekerheidsvermijding (5.1-7). Ook het opleidingsniveau is gesplitst in twee groepen. De scores 1-4 behoorde tot een hoog opleidingsniveau, score 5-6 tot een laag opleidingsniveau.

De variabele nationaliteit is onderverdeeld in twee categorieën: Nederlands en niet-Nederlands. Een aantal respondenten gaven aan een dubbele nationaliteit te hebben, zoals Nederlands-Spaans en Duits-Nederlands. Om deze dubbele nationaliteiten toch onder te kunnen verdelen in één van de twee categorieën is gekeken naar de woonplaats van de desbetreffende respondent. Betreft de woonplaats in Nederland, dan is voor dit onderzoek de Nederlandse nationaliteit toegekend aan de respondent. Was de respondent woonachtig in het buitenland, dan werd de respondent ingedeeld bij de niet-Nederlandse categorie.

Om deze toetsen te kunnen uitvoeren is de data van dit onderzoek ingevoerd in SPSS Statistics.

RESULTATEN

De hoofdvraag in dit onderzoek betrof: *'In welke mate speelt communicatieve leiderschapsstijl een rol in het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden?'*. Voorafgaand aan de analyses die zijn gedaan om antwoord te geven op de onderzoeksvraag, is gekeken naar de beschrijvende statistieken. Tabel 1 geeft de beschrijvende statistieken weer van de gemeten variabelen preciseness, supportiveness, onzekerheidsvermijding, veiligheidsbewustzijn en gezondheidsbewustzijn voor Nederlandse werknemers en niet-Nederlandse werknemers. Vervolgens worden de variabelen verder onderzocht door middel van lineaire enkelvoudige regressieanalyses, moderatieanalyses en een onafhankelijke *t*-toets.

Tabel 1. Descriptieve statistieken van de onderzochte variabelen (1 = helemaal mee oneens, 7 = helemaal mee oneens) weergegeven voor de categorieën Nederlandse en niet-Nederlandse werknemers

Variabele	Nederlands			Niet-Nederlands		
	<i>M</i>	<i>SD</i>	N	<i>M</i>	<i>SD</i>	N
Preciseness	5.08	1.16	272	5.51	.87	26
Supportiveness	4.66	.88	270	4.96	.92	26
Machtsafstand	4.82	.73	282	5.17	.71	29
Onzekerheidsvermijding	4.86	1.33	280	5.97	.81	29
Veiligheidsbewustzijn	4.30	1.29	280	5.75	1.13	29
Gezondheidsbewustzijn	5.34	.78	325	5.60	.67	30

Allereerst is gekeken of er een verband is tussen veiligheidsbewustzijn en preciseness. In tabel 2, model 1 worden de resultaten weergegeven van de enkelvoudige regressieanalyse die is uitgevoerd. Het veiligheidsbewustzijn van werknemers was voor 4% te verklaren door de ingebrachte variabele preciseness ($F(1, 448) = 20.17, p < .001$). Preciseness bleek een significante voorspeller van het veiligheidsbewustzijn ($\beta = .21, p < .001$). Model 2 (tabel 2) toont de resultaten van een moderatieanalyse waarin de interactieterm het effect laat zien van onzekerheidsvermijding op de relatie tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn. Onzekerheidsvermijding bleek voor 20% invloed te hebben op de relatie tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn ($\beta = -.15, p < .001$). Tevens laat model 2 zien dat onzekerheidsvermijding

een significant, negatief effect heeft op de relatie tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn ($F(3, 446) = 39.18, p < .001$).

Tabel 2. Enkelvoudige regressieanalyse voor de variabele preciseness die het veiligheidsbewustzijn voorspelt (model 1) inclusief een moderatieanalyse met de modererende variabele onzekerheidsvermijding (model 2) ($N = 543$)

Variabele	Model 1			Model 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Intercept	4.15	.31		2.70	.33	-
Preciseness	.26	.06	.21**	.19	.05	.15***
Interactieterm	-	-	*	-.19	.05	-.15***
Onzekerheidsv.	-	-		.37	.04	.38***
R^2	.04			.20		
F	20.17***			39.18***		

*** $p < .001$

Vervolgens is gekeken of de moderator onzekerheidsvermijding invloed heeft op de interactie tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn. Uit een enkelvoudige regressieanalyse op de groep werknemers met een lage onzekerheidsvermijding bleek dat veiligheidsbewustzijn voor 5% te verklaren was door de ingebrachte variabele preciseness ($F(1, 247) = 14.98, p < .001$). In tabel 3 is af te lezen dat bij werknemers met een lage onzekerheidsvermijding preciseness een significante voorspeller is van het veiligheidsbewustzijn ($\beta = .24, p = .001$).

Uit dezelfde regressieanalyse bleek dat bij werknemers met een hoge onzekerheidsvermijding het veiligheidsbewustzijn voor 3% te verklaren was door de ingebrachte variabele preciseness ($F(1, 203) = 1.54, p = .22$). Echter, preciseness bleek geen significante voorspeller van het veiligheidsbewustzijn bij werknemers met een hoge onzekerheidsvermijding ($\beta = .09, p = .22$).

Tabel 3: Enkelvoudige regressieanalyse voor de variabele preciseness die het veiligheidsbewustzijn van werknemers voorspelt inclusief de modererende variabele (hoge en lage) onzekerheidsvermijding ($N = 543$)

Variabele	B	SE B	B
<i>Lage onzekerheidsvermijding</i>			
Intercept	3.53	.43	
Preciseness	.32	.08	.24***
R^2	.05		
F	14.98***		
<i>Hoge onzekerheidsvermijding</i>			
Intercept	5.50	.39	
Preciseness	.09	.07	0.9
R^2	.00		
F	1.54		

*** $p < .001$

De tweede onafhankelijke variabele die is geanalyseerd is supportiveness. Een enkelvoudige regressieanalyse toonde aan dat het veiligheidsbewustzijn voor 1% te verklaren was door de ingebrachte variabele supportiveness ($F(1,444) = 4,41, p < .05$). Model 1 in tabel 4 geeft deze enkelvoudige regressieanalyse weer, waarin is af te leiden dat de relatie tussen supportiveness en veiligheidsbewustzijn significant is ($\beta = .10, p = .03$). Model 2 (tabel 4) geeft een moderatieanalyse weer waarin te zien is dat de moderator onzekerheidsvermijding geen significant effect aantoont op de relatie supportiveness en veiligheidsbewustzijn ($\beta = -.05, p = .23$).

Tabel 4. Regressie analyse voor de variabele supportiveness die het veiligheidsbewustzijn voorspelt inclusief de modererende variabele onzekerheidsvermijding (ov) ($N=543$)

Variabele	Model 1			Model 2		
	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β	<i>B</i>	<i>SE B</i>	β
Intercept	4.87	.32		5.52	.05	-
Supportiveness	.14	.07	.10	.40	.05	.41***
Interactieterm	-	-		-.06	.05	-.05
Ov	-	-		.40	.06	.09*
R^2	.01			.17		
F	4.41*			30.70***		

* $p < .05$, ** $p < .010$, *** $p < .001$

Naast de afhankelijke variabele veiligheidsbewustzijn is ook gekeken of er een relatie is tussen de afhankelijke variabele gezondheidsbewustzijn en de onafhankelijke variabelen preciseness en supportiveness. Uit een enkelvoudige regressieanalyse bleek dat gezondheidsbewustzijn voor 26% te verklaren was door de ingebrachte variabele preciseness ($F(1, 454) = 26.96$, $p < .001$). Preciseness bleek een significant verband te hebben met gezondheidsbewustzijn ($\beta = .51$, $p < .001$). Supportiveness verklaarde het gezondheidsbewustzijn voor 16% ($F(1, 450) = 158$, $p < .001$). Ook supportiveness toonde een significant verband met gezondheidsbewustzijn ($\beta = .40$, $p < .001$).

Vervolgens is gekeken of de moderator onzekerheidsvermijding invloed had op de relatie tussen de onafhankelijke variabelen supportiveness en preciseness en de afhankelijke variabele gezondheidsbewustzijn. Geen van de verbanden toonde een significante interactie aan. De invloed van onzekerheidsvermijding op de relatie preciseness en gezondheidsbewustzijn bedroeg $\beta = .00$, $p = .98$ en op de relatie supportiveness en gezondheidsbewustzijn $\beta = .10$, $p = .26$.

Om te analyseren of nationaliteit een rol speelt bij het veiligheidsbewustzijn en gezondheidsbewustzijn van werknemers is een onafhankelijke t -toets afgenomen. Uit een t -toets tussen nationaliteit en veiligheidsbewustzijn bleek geen significant verband te zijn ($t(307) = 1.71$, $p = .09$). Niet-Nederlanders ($M = 5.75$, $SD = 1.13$) bleken een net iets hoger veiligheidsbewustzijn te hebben dan Nederlanders ($M = 5.33$, $SD = 1.29$). Een t -toets tussen

nationaliteit en gezondheidsbewustzijn laat wederom geen significant verschil zien ($t(353) = 1.75, p = .08$). Niet-Nederlanders ($M = 5.60, SD = .67$) bleken een hoger gezondheidsbewustzijn te hebben dan Nederlanders ($M = 5.34, SD = .78$).

Daarnaast is gekeken of nationaliteit en opleidingsniveau met elkaar in verband stonden. Uit een X^2 -toets tussen de nationaliteit (Nederlands en niet-Nederlands) en het opleidingsniveau van de werknemers bleek geen significant verband te bestaan ($X^2(1) = .98, p = .32$).

CONCLUSIE

In dit hoofdstuk zal aan de hand van de resultaten, beschreven in het voorgaande hoofdstuk, antwoord worden gegeven op de deelvragen. Zodoende kan ook het antwoord op de hoofdvraag worden geformuleerd: *‘In welke mate speelt communicatieve leiderschapsstijl een rol in het behoud van veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden?’* Voorafgaand aan dit onderzoek werd verwacht dat een bepaalde communicatieve leiderschapsstijl wellicht van invloed kon zijn op het behoud van het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden. In dit onderzoek is specifiek gekeken naar preciseness en supportiveness als invloedrijke elementen van de communicatieve leiderschapsstijl. Daarbij is gekeken of onzekerheidsvermijding invloed had op de relaties tussen de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. De hoofdvraag is onderverdeeld in zes deelvragen, die hieronder worden beantwoord.

Deelvraag 1: In hoeverre hangt de communicatieve leiderschapsstijl (preciseness en supportiveness) samen met het veiligheidsbewustzijn van werknemers met een hoge of lage onzekerheidsvermijding? Uit een enkelvoudige regressieanalyse is gebleken dat preciseness een significante voorspeller is van het veiligheidsbewustzijn. Aansluitend heeft een moderatieanalyse aangetoond dat onzekerheidsvermijding een significant negatief effect heeft op de relatie tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn. Gezien de significante interactieterm, is vervolgens gekeken waar het effect precies zat binnen onzekerheidsvermijding. Aan de hand van een enkelvoudige regressieanalyse kwam naar voren dat bij medewerkers met een lage onzekerheidsvermijding een communicatieve leiderschapsstijl met veel precisie het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers verhoogt. Bij medewerkers met een hoge onzekerheidsvermijding bleek precisie geen invloed te hebben op het veiligheidsbewustzijn.

Naast preciseness is ook supportiveness een significante voorspeller van het veiligheidsbewustzijn. Echter, onzekerheidsvermijding heeft verder geen modererend effect op deze relatie. Bij zowel medewerkers met een hoge als lage onzekerheidsvermijding heeft een communicatieve leiderschapsstijl, dat gericht is op supportiveness, geen invloed op het veiligheidsbewustzijn van de medewerkers.

Deelvraag 2: In hoeverre hangt de communicatieve leiderschapsstijl (preciseness en supportiveness) samen met het gezondheidsbewustzijn van werknemers met een hoge of lage onzekerheidsvermijding? De resultaten geven weer dat supportiveness en preciseness allebei een significant verband hebben met gezondheidsbewustzijn. Echter, de moderator onzekerheidsvermijding bleek geen effect te hebben op de relatie tussen de communicatieve

leiderschapsstijl en gezondheidsbewustzijn. Kortom, onzekerheidsvermijding speelt geen rol in de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl, bestaande uit preciseness en supportiveness, en gezondheidsbewustzijn.

Deelvraag 3: Heeft machtsafstand invloed op de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl en veiligheidsbewustzijn? De Cronbach's Alpha van machtsafstand toonde aan dat machtsafstand onvoldoende betrouwbaar was om verdere uitspraken te kunnen doen over onderlinge correlaties. Hierdoor is het onbekend of machtsafstand invloed heeft op de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl en veiligheidsbewustzijn.

Deelvraag 4: Heeft machtsafstand invloed op de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl en gezondheidsbewustzijn? Ook hier geldt dat er geen uitspraken gedaan kunnen worden vanwege een onvoldoende betrouwbare Cronbach's Alpha. De invloed van machtsafstand op de relatie tussen communicatieve leiderschapsstijl en gezondheidsbewustzijn is onbekend.

Deelvraag 5: In hoeverre speelt nationaliteit een rol bij het veiligheidsbewustzijn van werknemers? Nationaliteit heeft geen significant effect heeft op het veiligheidsbewustzijn. Dit is gebleken uit een onafhankelijke t-toets waarmee het effect van nationaliteit op veiligheidsbewustzijn is getoetst.

Deelvraag 6: In hoeverre speelt nationaliteit een rol bij het gezondheidsbewustzijn van werknemers? Aan de hand van een onafhankelijke t-toets kan worden afgeleid dat nationaliteit geen significant effect heeft op het gezondheidsbewustzijn.

Concluderend, in dit onderzoek is gebleken dat binnen een interculturele organisatie een communicatieve leiderschapsstijl gericht op preciseness het veiligheidsbewustzijn van werknemers met een lage onzekerheidsvermijding kan behouden en/of verhogen.

DISCUSSIE

Het doel van dit onderzoek was om te achterhalen of communicatieve leiderschapsstijl, bestaande uit preciseness en supportiveness, samenhang vertoont met het veiligheidsbewustzijn en/of gezondheidsbewustzijn van werknemers met verschillende culturele waarden. In eerdere onderzoeken werd gesuggereerd dat communicatieve leiderschapsstijl een invloedrijke rol zou hebben op het creëren van een veilige werkomgeving (Koster et al. , 2011; Zohar, 2008; en Zohar en Luria, 2005). De positieve samenhang tussen preciseness en veiligheidsbewustzijn, met onzekerheidsvermijding als modererende factor, is in dit onderzoek bevestigd. Koster et al. benadrukken in hun onderzoek in 2011 dat leiderschapsstijl invloed heeft op de effecten van veiligheidsprestaties. Echter, in dit onderzoek bleef het modererende effect van onzekerheidsvermijding op de relatie tussen supportiveness en veiligheids- en gezondheidsbewustzijn uit. De nationaliteit van werknemers had geen significant effect op het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van werknemers. In dit hoofdstuk worden mogelijke verklaringen gegeven voor de (afwijkende) bevindingen van het onderzoek. Daarbij worden kanttekeningen besproken die bij dit onderzoek geplaatst moeten worden en er worden aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

MOGELIJKE VERKLARINGEN RESULTATEN

Uit de resultaten is gebleken dat niet alle resultaten overeen komen met de voorspellingen uit de literatuur en de verwachtingen van de onderzoeker. Dit onderzoek heeft aangetoond dat een communicatieve leiderschapsstijl waarin veel precisie wordt toegepast, het veiligheidsbewustzijn onder medewerkers met een lage onzekerheidsvermijding vergroot, maar dat dit effect bij medewerkers met een hoge onzekerheidsvermijding uitblijft. Dit kan verklaard worden door het kenmerkende verschijnsel dat werknemers met een hoge onzekerheidsvermijding vaak gespannen en alert zijn. Dit kan ervoor zorgen dat de werknemers niet open staan voor wat de leidinggevende hun vertelt of opdraagt, met als gevolg dat het veiligheidsbewustzijn niet wordt bevorderd. Een andere verklaring kan zijn dat werknemers met een hoge onzekerheidsvermijding al optimaal bezig zijn met risicovermijding, waardoor het veiligheidsbewustzijn onder deze groep werknemers niet nog verder omhoog kan (Burke, 2008; Hofstede, 1984). Werknemers met een hoge onzekerheidsvermijding houden zich strikt aan voorschriften en regels en prefereren zo veel mogelijk structuur binnen de organisatie. Hierin heeft een precieze leiderschapsstijl geen invloedrijke rol.

De resultaten tonen aan dat supportiveness positief samenhangt met veiligheidsbewustzijn. De Vries et al. (2009) tonen in hun onderzoek aan dat deze leiderschapsvariabele de meest positieve relatie met alle uitkomsten heeft. Een aanmoedigende leiderschapsstijl zorgt ervoor dat werknemers sneller informatie van hun leider aannemen en zo eerder het advies van hun leider opvolgen. Echter, wanneer de moderator onzekerheidsvermijding in de analyse werd meegenomen, bleek vervolgens geen significant effect te ontstaan. Bij zowel medewerkers met een lage, als hoge onzekerheidsvermijding had supportiveness geen invloed op het veiligheidsbewustzijn. Een verklaring voor deze uitkomst kan zijn dat niet alleen waarden en normen invloed hebben op het veiligheidsbewustzijn, maar ook andere factoren meespelen in het proces. Claes en Gerritsen (2011) benadrukken het belang van persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd, opleiding, ervaringen, socio-demografische factoren en politieke overtuigen. Het kan dus per individu verschillen hoe een werknemer tegen een aanmoedigende leiderschapsstijl aankijkt en of dat stimulerend is voor het veiligheidsbewustzijn van de werknemer of niet.

Voorafgaand aan dit onderzoek werd verwacht dat nationaliteit een rol zou spelen in de hoogte van het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn van medewerkers. Echter, een onafhankelijke *t*-toets op de variabelen nationaliteit en gezondheid- en veiligheidsbewustzijn toonde geen significante verschillen. Een verklaring voor het ontbrekende significante effect kan worden gezocht bij het kleine aantal niet-Nederlandse werknemers dat heeft deelgenomen aan dit onderzoek ten opzichte van de groep Nederlandse werknemers.

Van Hooff, Smulders en de Vroome concludeerden in hun onderzoek in 2009 dat de hoge veiligheids- en gezondheidsrisico's voor arbeidsmigranten verklaard konden worden door enerzijds de werkomgeving en anderzijds door de achtergrond van arbeidsmigranten. Zo zou de hoge mate van ongeschooldheid onder arbeidsmigranten invloed hebben. In dit onderzoek is door middel van een X^2 -toets gekeken hoe de verdeling opleidingsniveau en nationaliteit onder de respondenten was. Er bleek geen significant verband te zijn tussen de nationaliteit en het opleidingsniveau van de werknemers. Kortom, in dit onderzoek is niet naar voren gekomen dat niet-Nederlandse respondenten een lager opleidingsniveau hebben dan de Nederlandse respondenten. Een verklaring voor dit resultaat kan zijn dat in het onderzoek van Hooff, Smulders en de Vroome specifiek is gekeken naar arbeidsmigranten. In dit onderzoek is er een verschil gemaakt tussen Nederlandse- en niet-Nederlandse werknemers en niet tussen lokale werknemers en arbeidsmigranten.

KWALITEIT VAN HET ONDERZOEK

De eerste belangrijke kanttekening die bij dit onderzoek gemaakt moet worden betreft de beperkingen van de onderzoeksvorm. Voor het verkrijgen van data is een kwantitatieve survey uitgezet via het programma Qualtrics. Omdat de vragenlijst via een elektronische manier is verspreid, was er geen mogelijkheid tot toelichting van stellingen of begrippen. Dit houdt in dat wanneer respondenten een vraag niet goed begrepen of onjuist interpreteerde, er geen helpende hand geboden kon worden door de onderzoeker. Hierdoor kan het zijn dat sommige vragen onbetrouwbare en onvolledige resultaten hebben opgeleverd.

Een tweede aspect waar rekening mee moet worden gehouden, is het aantal respondenten die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Het aantal respondenten die de vragenlijst heeft ingevuld is 803. Echter, veel respondenten hebben diverse vragen niet ingevuld. Deze incomplete vragenlijsten leiden tot minder betrouwbare resultaten. Over het algemeen zijn 803 respondenten voldoende om tot een generaliserend inzicht te komen, maar de onvolledige vragenlijsten zorgen voor een lagere validiteit van het onderzoek. Een mogelijke verklaring voor de onvolledigheid is de duur van de vragenlijst. Deze was met gemiddeld tien minuten wellicht aan de lange kant voor sommige respondenten, wat ervoor gezorgd kan hebben dat respondenten besloten af te haken. Tevens is het merendeel van de respondenten van Nederlandse afkomst. Voor het onderzoek was het van belang dat er een groot aantal respondenten een andere nationaliteit zou hebben, zodat een vergelijking gemaakt kon worden wat betreft verschillen in culturele waarden van de medewerkers. Met slechts 35 niet-Nederlandse respondenten is het onderzoek niet heel generaliserend.

Een derde kanttekening kan worden gemaakt bij de vragen uit de survey die betrekking hebben op machtsafstand. Verwacht werd dat machtsafstand een invloedrijke factor kon zijn op werkgerelateerde uitkomsten zoals veiligheid en het welzijn van medewerkers (Madlock, 2012). De Cronbach's α van machtsafstand van .46 bleek uiteindelijk te laag om voldoende betrouwbaar te zijn, waardoor geen verdere uitspraken gedaan konden worden over de effecten die deze modererende factor zou kunnen hebben op veiligheids- en gezondheidsbewustzijn. Culpepper en Watts liepen in hun onderzoek in 1999 tegen hetzelfde probleem aan. Zij concludeerden met een Cronbach's α van .55 dezelfde tekortkoming in de schaal van machtsafstand van Dorfman en Howell. Deze uitkomsten spreken de betrouwbaarheid van machtsafstand, die in eerdere onderzoeken wel werd aangetoond, tegen. Zo had machtsafstand in het onderzoek van Dorfman en Howell (1988) een betrouwbaarheid van $\alpha = .83$ en in voorgaand onderzoek van Farh, Hackett, & Liang in 2007 bleek $\alpha = .74$. Het is onduidelijk wat precies de veroorzaker is van de onbetrouwbaarheid. Vervolgonderzoeken moeten daarom

rekening houden met de onbetrouwbaarheid van de samenhang van de vragen die betrekking hebben op machtsafstand, zodat een te lage Cronbach's α geen belemmering vormt voor de verdere analyse.

Ten vierde werd na het afnemen van de survey duidelijk dat sommige vragen beter op een andere manier geformuleerd konden worden of andere antwoordopties beter zouden schikken met het oog op de analyses. Bijvoorbeeld bij de vraag naar de nationaliteit van de respondent was het efficiënter geweest om de antwoordmogelijkheid te beperken tot Nederlands of niet-Nederlands. In dit onderzoek kon de respondent een vrije invulling geven, wat ertoe leidde dat tijdens de analyse extra werk verricht moest worden om de respondenten in de twee genoemde categorieën in te kunnen delen. Hetzelfde geldt voor de vraag naar de beroepsfunctie van de respondent. Ook hier kon de respondent vrij antwoorden, waardoor de antwoorden ver uiteen lagen en de analyse erg onoverzichtelijk werd. Indien meer tijd was geweest voor het opzetten van de vragenlijst, kon beter worden nagedacht over hoe het onderzoek zo effectief en efficiënt mogelijk verwerkt kon worden, zodat de resultaten gemakkelijker geanalyseerd konden worden.

Tot slot bleek in het in de praktijk lastig om een groot aantal respondenten te vinden die daadwerkelijk werkzaam zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Volgens Venema et al. (2009) kunnen werknemers vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt veiligheids- en gezondheidsrisico's oplopen, doordat werknemers hier vaker werkzaam zijn in een onveilige werkomgeving. In dit onderzoek is slechts een klein aantal van de werknemers, circa 13%, werkzaam aan de onderkant van de arbeidsmarkt waar gezondheids- en veiligheidsrisico's een belangrijke rol spelen. Dit kleine percentage heeft ervoor gezorgd dat er geen specifieke uitspraken konden worden gedaan over de relatie tussen arbeidsfunctie/sector en veiligheids- en gezondheidsbewustzijn.

AANBEVELINGEN VERVOLGONDERZOEK

Het significante effect van onzekerheidsvermijding op de relatie tussen veiligheidsbewustzijn en een precieze leiderschapsstijl is interessant. Tot nu toe is er weinig onderzoek gedaan naar de rol van cultuuraspecten bij het proces van veiligheidsbewustzijn onder werknemers met verschillende culturele waarden. Uit het aantal onderzoeken dat tot nu toe is gedaan, is gebleken dat het moeilijk is culturele verschillen toe te schrijven aan de cultuurdimensies van Hofstede, in dit specifieke geval preciseness en supportiveness. Dit onderzoek kan aanzet zijn tot verder onderzoek, waarin meer kennis over culturele en individuele verschillen wordt vergaard, zodat

organisaties beter in kunnen spelen op de culturele diversiteit onder werknemers en het veiligheids- en gezondheidsbewustzijn op een efficiënte manier kan worden verhoogd. Naast onzekerheidsvermijding en machtsafstand kan bijvoorbeeld worden gekeken naar andere cultuurdimensies afkomstig van Hofstede (2001), zoals collectivisme en termijneriëntatie of naar persoonskenmerken zoals geslacht, leeftijd en politieke overtuigingen. Daarnaast kunnen andere aspecten van communicatieve leiderschapsstijl worden meegenomen in verder onderzoek, zoals motivatie en expressiviteit. Deze communicatiedimensies zijn net als preciseness en supportiveness afkomstig uit eerder onderzoek van De Vries et al. in 2009.

LITERATUURLIJST

- Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de, Teunissen, J. (2001), *Basisboek Kwalitatief onderzoek*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Barling, C., Loughlin, C. & Kelloway, E.K. (2002). Development and Test of a Model Linking Safety-Specific Transformational Leadership and Occupational Safety. *Journal of Applied Psychology* 87, 488–496.
- Burke, M.J., Chan-Serafin, S., Salvador, R., Smith, A., & Sarpy, S.A. (2008). The role of national culture and organizational climate in safety training effectiveness. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 133-152.
- Centraal Bureau voor Statistiek (2015). *Bevolkingsprognose 2014–2060: veronderstellingen migratie*. Den Haag. Studio BCO, 2015.
- Claes, M.Th. & Gerritsen, M. (2011). *Culturele waarden en communicatie in internationaal Perspectief* (3e druk). Bussum: Coutinho.
- Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., & Burke, M.J. (2009). Workplace safety: a meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1103-1127.
- Culpepper, R. A., & Watts, L. (1999). Measuring cultural dimensions at the individual level: An examination of the Dorfman and Howell (1988) scales and Robertson and Hoffman (1999) scale. *Academy of Strategic and Organizational Leadership Journal*, 3(1), 22-34.
- De Vries, R.E., Bakker-Pieper, A., & Oostenveld, W. (2009). Leadership= communication? The relations of leaders' communication styles with leadership styles, knowledge sharing and leadership outcomes. *Springerlink.com*, 25, 367- 380.
- De Vries, R. E., Bakker-Pieper, A., Siberg, R. A., van Gameren, K., & Vlug, M. (2009). The content and dimensionality of communication styles. *Communication Research*, 36, 178-207.
- Dorfman, P. W., & Howell, J. P. (1988). Dimensions of national culture and effective leadership patterns: Hofstede revisited. *Advances in International Comparative Management*, 3, 127-150.
- European Commission (2008). *Causes and circumstances of accidents at work in the EU*. Luxembourg. European Communities.

- Farh, J. L., Hackett, R. D., & Liang, L. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcome relationships in China: Comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50, 715-729.
- Griffin, M.A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: a framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 347-358.
- Gudykunst, W.B., & Shapiro, R. (1996). Communication in everyday interpersonal and intergroup encounters. *International Journal of Intercultural Relations*, 20, 19-45.
- Guldenmund, F.W. (2010). (Mis)understanding safety culture and its relationship to safety management. *Risk Analysis*, 30(10), 1466-1480.
- Guldenmund, F.W., Cleal, B., & Mearns, K. (2013). An exploratory study of migrant workers and safety in three European countries, *Safety Science*, 52, 92-99.
- Hoeken, H., Hornikx, J., Hustinx, L. (2012). Overtuigende teksten. Onderzoek en ontwerp. Bussum: Uitgeverij Coutinho.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (2001). *Cultures consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hornikx, J., & O'Keefe, D.J. (2009). Adapting consumer advertising appeals to cultural values: a meta-analytic review of effects on persuasiveness and ad liking. *Communication Yearbook*, 33, 38-71.
- Komaki, J., Heinzmann, A.T., & Lawson, L., (1980). Effect on training and feedback: component analysis of behavioral safety program. *Journal of Applied Psychology*, 65, 261-270.
- Koster, R.B.M. de, Stam, D. & Balk, B.M. (2011). Accidents happen: The influence of safety-specific transformational leadership, safety consciousness, and hazard reducing systems on warehouse accidents. *Journal of Operations Management* 29,753-765.

- Madlock, P.E. (2012). The influence of power distance and communication on Mexican workers. *International Journal of Business Communication*, 49 (2), 169-184.
- Migliore, A. (2011). Relation between big five personality traits and Hofstede's cultural dimensions: Samples from the USA and India. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 18(1), 38-54.
- Neal, A., & Griffin, M.A. (2004). Safety climate and safety at work. *The Psychology of workplace safety*, 15-35.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendock, D. (2000). Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Lisse: Swets Test Services.
- Spradley, J. P., & McCurdy, D.W. (1975). *Anthropology: The Cultural Perspective*. New York: John Wiley & Sons.
- Stephan, W., & Stephan, C. (1985). Intergroup anxiety. *Journal of Social Issues*, 41, 157-166.
- TNO. (z.d.) *Arbeidsongevallen in Nederland*. geraadpleegd op 22 februari 2016, van <http://www.monitorarbeid.tno.nl/over-ons/ongevallen>.
- Van Oudenhoven, J. P., Mechelse, L., Carsten, K.W de Dreu (1998). "Managerial Conflict Management in Five European Countries: The Importance of Power Distance, Uncertainty Avoidance, and Masculinity". *Applied Psychology: An International Review*, 47 (3) , 439-455.
- Venema, A., Stam, C., Bakhuis Roozeboom, M., Nijman, S., & Ybema J.F., (2009). Monitor Arbeidsongevallen 2007 (Monitor Occupational Accidents 2007). *TNO Kwaliteit van Leven*. Hoofddorp.
- Van Hooff, M., Smulders, P., & de Vroome, E., (2009). Onderzoeksnotitie: Verklaren werkomstandigheden de gezondheidsverschillen tussen autochtone en allochtone werknemers? [Can health differences between local employers and migrant employers be explained?] *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 25, 147–155.

BIJLAGE A. VERKLARING GEEN FRAUDE EN PLAGIAAT

Aan het einde van het traject inleveren bij je uitgeprinte BA-scriptie

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 B. VRAGENLIJST KWANTITATIEVE SURVEY

Bachelorkring thema 9 15/16

Q1

Geachte heer/ mevrouw,

Welkom bij ons onderzoek naar de invloed van communicatie van leidinggevend en op veiligheid en gezondheid van medewerkers. Dit onderzoek voeren wij uit in het kader van onze bachelorscripties, voor de opleiding Communicatie- en Informatiewetenschappen aan de Radboud Universiteit Nijmegen. Met dit onderzoek proberen wij meer inzicht te krijgen in hoe medewerkers aankijken tegen de rol van de leidinggevende bij veiligheid en gezondheid op het werk. U zou ons kunnen helpen door deze vragenlijst over uw ervaringen hiermee in te vullen. Het invullen duurt ongeveer 10 minuten. U kunt tussentijds stoppen en later weer verder gaan. Door te klikken op '>>' gaat u akkoord met het gebruik van uw gegevens voor wetenschappelijk onderzoek. Alle verkregen informatie wordt anoniem verwerkt en vertrouwelijk behandeld. (Er zal nooit terugkoppeling plaatsvinden aan uw leidinggevende.)

Voor vragen kunt u contact opnemen met onze begeleiders:

Dr Marianne Starren (m.starren@let.ru.nl) of

Dr Jantien van berkel (j.vanberkel@let.ru.nl)

Onze dank is groot! Met vriendelijke groet, Merel, Thomas, Jette, Aniek, Marloes, Jacqueline, Julienne, Maud, Elvira, Yara, Sharon, Merel, Anne-Wil, Teun, Arianna, Nick, Sanne, Grace, Thijs & Dieuwertje

Q2 Om te beginnen volgen er enkele vragen over u en uw werksituatie.

Q3 Wat is uw geslacht?

Man (1)

Vrouw (2)

Q4 Wat is uw leeftijd?

Q5 Wat is uw woonplaats?

Q6 Wat is uw nationaliteit?

Q7 Wat is uw hoogst genoten opleidingsniveau?

Basisonderwijs (1)

Click to write Choice 7 (2)

Middelbaar beroepsonderwijs (3)

Hoger beroepsonderwijs (4)

Wetenschappelijk onderwijs (5)

Anders (6) _____

Q8 In welke sector bent u werkzaam?

Productiebedrijf / Fabriek (1)

Onderwijsinstelling (2)

Bouwbedrijf (3)

Overheidsinstelling (4)

Transport- of vervoersbedrijf (5)

Financiële instelling (6)

(Web)Winkel / Groothandel / Marktkraam (7)

ICT-bedrijf (8)

Horecagelegenheid (9)

Particulier huishouden (10)

Gezondheids- of zorginstelling (11)

Anders (12) _____

Q9 Wat voor soort arbeidscontract heeft u?

Vast contract (1)

Tijdelijk contract (2)

0-uren contract (3)

Anders (4) _____

Q10 Hoeveel uur werkt u (gemiddeld) per week?

0-8 uur (1)

8-16 uur (2)

16-32 uur (3)

32 uur of meer (4)

anders namelijk: (5) _____

Q11 Hoe groot is het team waarin u werkt?

1-10 anderen (1)

10-20 anderen (2)

20 anderen of meer (3)

n.v.t.: ik werk niet in een team (4)

Q12 Werkt uw team met flexibele werkplekken? Hiermee wordt bedoeld dat teamleden - gedeeltelijk - vrij worden gelaten in de plek waar zij werken. Voorbeelden zijn thuis, in een ander land, of in een 'flexibel kantoor' werken.

Nee (1)

Iedereen werkt flexibel. (2)

Een aantal teamleden werken flexibel, een aantal werken vast op een vaste (kantoor)plek. (3)

Slechts een klein deel van mijn team werkt flexibel. (4)

Q13 Welk beroep of welke functie oefent u uit? (Probeer in de omschrijving zo specifiek mogelijk te zijn, bijvoorbeeld door een specialisme of niveau op te geven. Dus niet alleen: manager of verpleegkundige, maar liever: manager automatisering, manager zorg of psychiatrisch verpleegkundige, verpleegkundige niveau 4, verpleegkundige op de spoedeisende hulp etc.)

Q14 Vanaf wanneer werkt u bij uw huidige werkgever? (geef hierbij de maand en het jaartal aan)

Q15 Werkbeleving De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord te kiezen?

	Nooit (1)	Sporadisch (Een keer per jaar of minder) (2)	Af en toe (Eens per maand of minder) (3)	Regelma- tig (Een paar keer per maand) (4)	Dikwijls (Eens per week) (5)	Zeer dikwijls (Een paar keer per week) (6)	Altijd (Dagelijks) (7)
Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. (1)							
Ik twijfel aan het nut van mijn werk. (2)							
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. (3)							
Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen. (4)							

<p>Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk. (5)</p> <p>Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. (6)</p> <p>Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. (7)</p> <p>Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. (8)</p> <p>Ik vind dat ik mijn werk</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

<p>goed doe. (9)</p> <p>Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op. (10)</p> <p>Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. (11)</p> <p>Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. (12)</p> <p>Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (13)</p> <p>Ik ben cynischer geworden</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

ten opzichte van mijn werk. (14)							
Op mijn werk blaak ik van het zelfvertrouw en. (15)							

Q16 De volgende vragen gaan over veiligheid op uw werk. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen

	Helemaal mee oneens (1)	Grotendeels mee oneens (2)	Beetje mee oneens (3)	Noch mee eens, noch mee oneens (4)	Beetje mee eens (5)	Groten deels mee eens (6)	Helema al mee eens (7)
Ik weet wat ik moet doen in het geval van een gevaarlijke situatie. (1)							
Ik weet waar ik veiligheidsrisico's (zoals losse schroefjes) moet melden. (2)							
Ik weet wat ik moet doen als ik tijdens mijn werk gewond raak. (3)							
Ik weet welke veiligheidskleding en/of uitrusting is vereist om							

<p>mijn werk uit te mogen voeren. (4)</p> <p>Ik ben op de hoogte van de veiligheidsrisico's die samengaan met mijn baan. (5)</p> <p>Ik weet waar de brandblussers zijn in mijn werkomgeving (6)</p> <p>Ik weet welke benodigdheden/apparatuur ik nodig heb om specifieke taken veilig uit te voeren. (7)</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

Q17 De volgende vragen gaan uw opvattingen over werkinstructies, regels en voorschriften. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen

	Helemaal mee oneens (1)	Grotendeels mee oneens (2)	Beetje mee oneens (3)	Noch mee eens, noch mee oneens (4)	Beetje mee eens (5)	Grotendeels mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
<p>Het is belangrijk om functiebeschrijvingen en instructies tot in het detail beschreven te hebben zodat ik te allen tijde weet wat er van mij verwacht wordt. (1)</p>							
<p>Mijn manager verwacht van mij dat ik de werkinstructies zeer nauwlettend opvolg. (2)</p>							
<p>Regels en voorschriften zijn belangrijk omdat deze aangeven wat</p>							

de organisatie van mij verwacht. (3)							
Voorschriften waar ik dagelijks mee te maken hebt, helpen mij in mijn werk. (4)							
Werkinstructies zijn belangrijk voor mij tijdens mijn werk. (5)							

Q18 De volgende vragen gaan over uw opvattingen over leidinggevenden en management in het algemeen. Geef aan in hoeverre u het eens bent met de onderstaande stellingen

	Helemaal mee oneens (1)	Grotendeel s mee oneens (2)	Beetje mee oneens (3)	Noch mee eens, noch mee oneens (4)	Beetje mee eens (5)	Grotendeel s mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
Mijn leidinggevende zou het merendeel van zijn beslissingen zonder inspraak van zijn teamleden moeten maken. (1)							
Het is noodzakelijk dat mijn leidinggevende regelmatig gebruik maakt van autoriteit en macht tijdens het omgaan met							

zijn teamleden. (2)							
Mijn leidinggevend e zou zelden naar mijn mening of die van een teamlid moeten vragen. (3)							
Mijn leidinggevend e zou sociaal contact buiten het werk om, met mij of een van mijn teamleden, moeten vermijden. (4)							
Ik zou het eens moeten zijn met de beslissingen vanuit het management. (5)							
Mijn leidinggevend							

e zou belangrijke taken zelf uit moeten voeren. (6)							
---	--	--	--	--	--	--	--

Q19 De volgende vragen gaan over uw ervaringen met uw leidinggevende. Als u meerdere leidinggevendens heeft, neemt u dan telkens degene in gedachte waarmee u het meeste contact heeft.

Q20 Wat is het geslacht van uw leidinggevende?

Man (1)

Vrouw (2)

Q21 Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op uw leidinggevende van toepassing is door steeds het best passende antwoord te kiezen?

	Nooit (1)	Sporadisch (Een keer per jaar of minder) (2)	Af en toe (Eens per maand of minder) (3)	Regelmatig (Een paar keer per maand) (4)	Dikwijls (Eens per week) (5)	Zeer dikwijls (Een paar keer per week) (6)	Altijd (Dagelijks) (7)
Mijn leidinggevende uit zich op een							

<p>professionel e manier. (1)</p> <p>Mijn leidinggeve nde uit zich op een deskundige manier. (2)</p> <p>Mijn leidinggeve nde drukt zich uit op een precieze manier. (3)</p> <p>Mijn leidinggeve nde blundert in contact met medewerker s. (5)</p> <p>Mijn leidinggeve nde drijft de spot met medewerker s. (6)</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

Q22 Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op uw leidinggevende van toepassing is door steeds het best passende antwoord te kiezen?

	Nooit (1)	Sporadisch (Een keer per jaar of minder) (2)	Af en toe (Eens per maand of minder) (3)	Regelmatig (Een paar keer per maand) (4)	Dikwijls (Eens per week) (5)	Zeerdikwijls (Een paar keer per week) (6)	Altijd (Dagelijks) (7)
Mijn leidinggevende troost medewerkers (1)							
Mijn leidinggevende zet medewerkers in het zonnetje (2)							
Mijn leidinggevende complimenteert medewerkers (3)							

<p>Mijn leidinggeven de uit zich op een sarcastische manier. (4)</p> <p>Mijn leidinggeven de communiceert op een cynische manier (5)</p> <p>Mijn leidinggeven de drukt zich uit op een gemene manier (6)</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

Q23 Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op uw leidinggevende van toepassing is door steeds het best passende antwoord te kiezen?

	Nooit (1)	Sporadisch (Een keer per jaar of minder) (2)	Af en toe (Eens per maand of minder) (3)	Regelmatig (Een paar keer per maand) (4)	Dikwijls (Eens per week) (5)	Zeerdikwijls (Een paar keer per week) (6)	Altijd (Dagelijks) (7)
<p>Door de humor van mijn leidinggevende staat hij/zij vaak in het middelpunt van aandacht binnen een groep mensen. (1)</p> <p>Mijn leidinggevende vindt het moeilijk om grappig te zijn in</p>							

<p>een groep. (2)</p> <p>De grappen van mijn leidinggeve nde krijgen altijd veel aandacht. (3)</p> <p>Mijn leidinggeve nde slaagt er vaak in mensen in lachen uit te laten barsten. (4)</p>							
---	--	--	--	--	--	--	--

Q24 Hartelijk dank voor uw deelname aan het onderzoek! Met behulp van uw medewerking hopen we meer inzicht te verkrijgen in de rol van de leidinggevende op veiligheid en gezondheid op het werk.

BIJLAGE C. BEOORDELINGSFORMULIER BA-SCRIPTIE

Datum beoordeling:

Naam student:

Studentnummer:

Eerste beoordelaar:

Tweede beoordelaar:

Ingevuld door: eerste / tweede beoordelaar (omcirkel wat van toepassing is)

1. Introductie en theorie	twijfel- achtig	behoor- lijk	(zeer) goed
1.1 Behandeling wetenschappelijke literatuur			
a. De scriptie is ingebed in een breder kader van functionele communicatie dan het specifieke onderwerp van onderzoek.			
b. Wetenschappelijke literatuur (theorieën en resultaten) is volledig, nauwkeurig en begrijpelijk weergegeven.			
<i>Toelichting 1.1:</i>			
1.2 Probleemstelling en relevantie			
a. De bespreking van de literatuur mondt uit in de keuze van een eigen vraag of hypothese om de probleemstelling te beantwoorden.			
b. Het theoretische belang van de scriptie is helder geformuleerd.			
c. De probleemstelling is helder en bondig geformuleerd en wordt, indien noodzakelijk, ontleed in deelvragen.			
<i>Toelichting 1.2:</i>			
2. Methode	twijfel- achtig	behoor- lijk	(zeer) goed
2.1 De beschrijving van de onafhankelijke variabelen is adequaat weergegeven.			
2.2 De operationalisatie van de afhankelijke variabelen is adequaat weergegeven.			

2.3 De onderzoeksmethode is adequaat voor de beantwoording van de onderzoeksvraag of de toetsing van de hypothese.			
2.4 De beschrijving is volledig en maakt replicatie van het onderzoek mogelijk.			
<i>Toelichting 2:</i>			
3. Resultaten	twijfel- achtig	behoor- lijk	(zeer) goed
3.1 Er is een adequate techniek gebruikt om de onderzoeksvraag te beantwoorden of de hypothese te toetsen.			
3.2 De verslaglegging van de resultaten is accuraat (bv. statistische toetsing, tabellen, figuren, analyses).			
3.3 De resultaten zijn begrijpelijk en stapsgewijs uitgelegd (bv. met tabellen, figuren).			
<i>Toelichting 3:</i>			
4. Discussie en conclusie	twijfel- achtig	behoor- lijk	(zeer) goed
4.1 De onderzoeksvraag of hypothese is expliciet beantwoord.			
4.2 De resultaten zijn teruggekoppeld naar de literatuur in de inleiding aan bod is gekomen.			
4.3 De implicaties voor verder onderzoek en theorieontwikkeling zijn geformuleerd.			
4.4 Er is kritisch gereflecteerd op de gebruikte onderzoeksmethode en op de tekortkomingen van het eigen onderzoek.			
4.5 De betekenis van het onderzoek voor functionele communicatie wordt in een ethisch, ideologisch of maatschappelijk kader geplaatst.			
4.6 Implicaties van het onderzoek voor de praktijk zijn geschetst.			
<i>Toelichting 4:</i>			
5. Taal, structuur, stijl en proces	twijfel- achtig	behoor- lijk	(zeer) goed
5.1 Het onderscheid tussen feiten die door anderen geobserveerd zijn, veronderstellingen en visies van anderen, eigen waarnemingen, en eigen meningen komt duidelijk naar voren.			
5.2 Het taalgebruik is academisch, verzorgd en begrijpelijk.			
5.3 De scriptie heeft een heldere opbouw.			
5.4 De literatuurverwijzingen, tabellen, en opbouw zijn conform de richtlijnen van het Vademecum.			
5.5 De scriptie voldoet aan de omvang die het Vademecum voorschrijft.			
5.6 De student heeft in voldoende mate bijgedragen aan de werkzaamheden en besluitvorming in de kring.			
<i>Toelichting 5:</i>			

Heeft de student met de BA-scriptie voldaan aan eindkwalificaties van de BA-opleiding?

6. Eindkwalificaties (1, 2 en 3 zijn verplicht)	ja	nee
1. Taal, Communicatie en Organisatie – De studenten hebben kennis van en inzicht in het communicatieproces van organisaties, in het bijzonder in de contextuele en talige factoren die daarin een rol spelen. Zij zijn in staat het communicatieproces te analyseren in termen van communicatiemodellen en communicatiestrategieën en hun kennis en inzichten toe te passen in real-life cases.		
2. Algemene Academische Vaardigheden – De studenten bezitten algemene academische vaardigheden, met name op het terrein van communicatie, samenwerking en ICT.		

<p>3. Methodologie – De studenten hebben kennis van en inzicht en vaardigheden in de kwalitatieve en kwantitatieve methoden van onderzoek naar communicatie van organisaties, en zij zijn in staat deze verworvenheden in te zetten als ze een keuze voor een onderzoeksmethode moeten maken om een onderzoeksvraag te beantwoorden.</p>		
<p><i>(optioneel)</i> 4. Vreemde Taal – De studenten hebben zodanige communicatieve competenties in de vreemde taal en kennis en inzicht in de sociaal-culturele en economische aspecten van landen waarin de taal gesproken wordt, dat zij in staat zijn om communicatieproducten van organisaties in de vreemde taal te evalueren, aan te passen en zelf te ontwerpen.</p>		
<p><i>(optioneel)</i> 5. Interculturele Communicatie - De studenten hebben kennis van en inzicht in de wijze waarop cultuur het communicatieproces van internationaal opererende organisaties kan beïnvloeden, en zij zijn in staat om deze kennis en inzichten toe te passen in internationale real-life cases.</p>		

Samenvatting van het oordeel over de scriptie: