

# Radboud Universiteit



Het effect van de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevenden op het stressniveau van werknemers

Bachelorscriptie Collegejaar 2015-2016

Naam student: Jette van Bergen

Studentnummer: S4342224

Eerste begeleider: Dr. J. van Berkel

Tweede begeleider: Dr. M.B.P. Starren

Thema: De invloed van communicatieve leiderschapsstijl op de veiligheid en gezondheid van medewerkers binnen multinationale organisaties

Datum: 30-05-2016

Aantal woorden: 5.070



# Samenvatting

---

Het welzijn van werknemers binnen een organisatie is van groot belang. Niet alleen voor de werknemers zelf, maar ook voor werkgevers die jaarlijks ruim een miljard euro verliezen door ziekteverzuim. Steeds meer werknemers kampen met burn-outklachten die ontstaan door verminderd welzijn, in de vorm van stress op de werkvloer. Het is derhalve belangrijk om factoren voor het ontstaan van burn-outklachten te achterhalen.

Eerdere onderzoeken toonden vaker een verband aan tussen werkcondities en werkstress. Zo is onder andere gebleken dat de leiderschapsstijl van een leidinggevende van invloed is op het ervaren van stress onder werknemers. Een van de kernelementen van leiderschap is de interpersoonlijke communicatiestijl van een leidinggevende. Er is nog weinig onderzoek gedaan naar de onderdelen van de interpersoonlijke communicatiestijl van leidinggevendenden die van invloed kunnen zijn op de stressbeleving van werknemers. Een van die onderdelen is het gebruik van humor. Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat humor een geschikt middel is voor het verbeteren van onderlinge relaties en voor het optimaliseren van communicatie, wat het welzijn van werknemers verbetert. Echter is er nog niet specifiek gekeken naar het effect van het gebruik van affiliatieve humor op de werkvloer. Affiliatieve humor is een vorm van humor waarbij grappen worden gemaakt en moppen worden verteld met als doel anderen te amuseren en communicatie te vergemakkelijken (Romero & Cruthirds, 2006).

In dit kwantitatieve onderzoek is gekeken naar het gebruik van affiliatieve humor als onderdeel van de interpersoonlijke communicatiestijl van een leider en het effect daarvan op het ervaren stressniveau onder werknemers. Door middel van een online vragenlijst die is afgenomen bij werkenden is onderzocht of er een verband bestaat tussen de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevendenden en het ervaren stressniveau van werknemers. In dit onderzoek is er geen significant verband aangetoond. Er kan op basis van dit onderzoek niet geconcludeerd worden dat er een verband bestaat tussen de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevendenden en het ervaren stressniveau van werknemers.

# Inleiding

---

In dit onderzoek is gekeken naar de mate van ervaren stress onder werknemers wanneer een leider een bepaalde communicatiestijl gebruikt. De focus wordt in dit onderzoek gelegd op het gebruik van affiliatieve humor als onderdeel van interpersoonlijke communicatiestijl.

## Aanleiding

Stress op het werk is de meest voorkomende ziekte onder Nederlandse werknemers. Dat blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden uit 2014 van TNO en CBS, de Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek en het Centraal Bureau voor Statistiek, en uit de Werkgevers Enquête Arbeid uit 2014 naar werkstress, burn-out en verzuim van TNO. (Monitorarbeid, TNO, 2015). In Nederland ontstaat ruim 36% van werk gerelateerd ziekteverzuim door werkstress en dit kostte werkgevers in 2012 gemiddeld zo'n 1,8 miljard euro (Monitorarbeid, TNO, 2015).

## Theoretisch kader

De relatie tussen werkcondities en ervaren stress onder werknemers is al vaker aangetoond in meerdere onderzoeken (De Lange, Taris, Kompier, Houtman, & Bongers, 2004). Zo bleek onder andere uit een onderzoek van Dormann & Zapf (1999) en Piko (2003) dat werk de gezondheid van medewerkers niet alleen door fysieke factoren in de werkomgeving beïnvloedt, maar ook door psychologische factoren. Factoren als sociale steun, toezicht en conflicten staan in rechtsreeks verband met ziekteverzuim, depressie, burn-out en andere aandoeningen. Volgens het rapport 'Mental Health and Well-being' van World Health Organization (WHO) (2010) zijn mentale gezondheidsproblemen een van de belangrijkste oorzaken van ziekteverzuim en vervroegde pensionering binnen Europa.

Een van de werkcondities die in relatie staat tot ervaren stress onder werknemers is leiderschap. Leiderschap blijkt van invloed te zijn bij het tegengaan van stress onder werknemers en voor het verbeteren van hun stress-coping en gezondheid (Schaufeli & Enzmann, 1998). Onder stress-coping worden cognitieve en gedragsmatige inspanningen bedoeld om interne en/ of externe eisen, gecreëerd door stressvolle zaken, te boven te komen, te verminderen of te tolereren (Lazarus en Launier, 1978).

Met gezondheid wordt in dit geval zowel de lichamelijke als de geestelijke gezondheid bedoeld. Volgens Schaufeli en Bakker (2007) is geestelijke gezondheid in navolging van Warr (1987) te definiëren als een multidimensioneel begrip dat vier verschillende aspecten onderscheidt:

1. Affectief welbevinden (de mate waarin een werknemer zich prettig voelt binnen zijn werkomgeving.)
2. Competentie (de mate waarin de werknemer in staat is zijn werk goed te doen.)
3. Autonomie (de mate waarin de werknemer vrij is eigen keuzes in het werk te kunnen maken.)
4. Aspiratie (de mate waarin de werknemer iets in zijn werk wil bereiken.)

Er kan derhalve gesteld worden dat er sprake is van een goede geestelijke gezondheid op het moment dat een werknemer zich prettig voelt binnen zijn werkomgeving, in staat is zijn werk goed te doen, vrij is eigen keuzes te maken en gemotiveerd is om iets te bereiken. Wanneer de mate van een of meerdere aspecten afneemt, zal ook de geestelijke gezondheid van de werknemer afnemen (Warr, 1987).

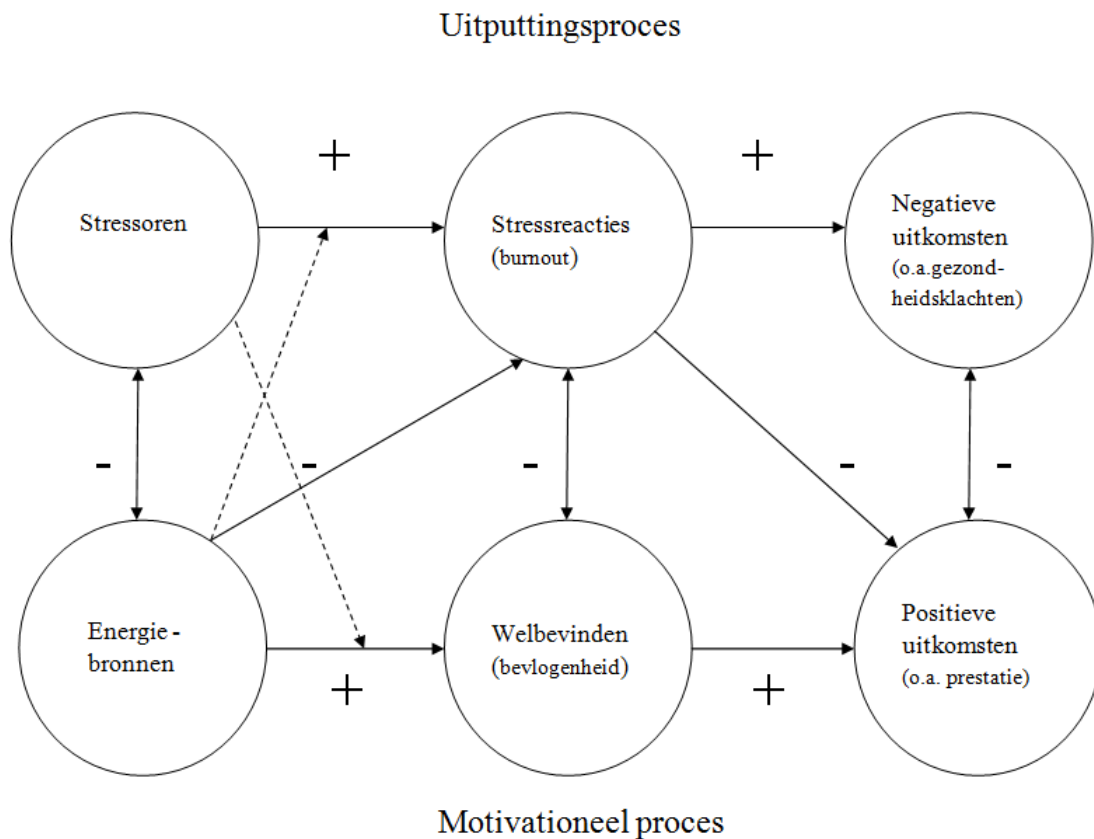
Geestelijke gezondheid is beïnvloedbaar door leiderschap. Leiderschap is een samengesteld proces van sociale beïnvloeding dat door aangewezen personen wordt uitgevoerd die formele leiderschapsrollen binnen organisaties vervullen (Kelloway & Barling, 2010).

Vele onderzoeken vonden een verband tussen leiderschap in organisaties en de gezondheid van werknemers. Zo vonden Skakon, Nielsen, Borg en Guzman (2010) dat bepaalde specifieke leiderschapsstijlen, het gedrag van leiders en de relaties tussen leiders en hun werknemers gerelateerd is aan stress onder werknemers.

Om mogelijke invloed van werkkenmerken zoals leiderschap op werkstress te verklaren zijn er verschillende modellen ontwikkeld. Een voorbeeld hiervan is het Job Demands-Resources model. Het model gaat ervan uit dat ieder werkkenmerk als mogelijke bron van werkstress of energie in het model kan worden opgenomen (Schaufeli & Taris, 2013). Kenmerkend voor het Job Demands-Resources model is dat het niet alleen inzicht geeft in oorzaken en gevolgen van een negatieve psychologische toestand, zoals stress en burn-out, maar ook van een positieve toestand als bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004).

Het uitgangspunt van het model is dat burn-out ontstaat vanwege de aanwezigheid van werkeisen, die als stressoren fungeren, en de afwezigheid van energiebronnen. Hierdoor vindt een continue vermindering van mentale energie plaats, wat tot stress, burn-out en uiteindelijk gezondheidsklachten kan leiden. Dit wordt ook wel het uitputtingsproces genoemd.

Het motivationeel proces werkt precies andersom: door de aanwezigheid van energiebronnen en de afwezigheid van stressoren wordt het welbevinden (de bevlogenheid) van de werknemer verhoogd, wat resulteert in positieve organisatie-uitkomsten zoals betere prestaties.



*Figuur 1: Het uitgebreide Job Demanding-Resources model, gebaseerd op Schaufeli & Taris, 2010. Naar: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/401.pdf>*

Ook persoonlijke hulpbronnen zijn van invloed op de bevlogenheid en stressreacties van een werknemer: hoe meer persoonlijke hulpbronnen een werknemer tot zijn beschikking heeft, des te meer deze bijdragen aan zijn welbevinden (bevlogenheid) en het verminderen van stressreacties. Voorbeelden van persoonlijke hulpbronnen kunnen zijn: zelfvertrouwen, optimisme en emotionele stabiliteit (Schaufeli & Taris, 2013).

Zoals het model aangeeft, hebben zowel negatieve determinanten als werkdruk, werk/ privé, en rolconflict, als positieve determinanten zoals steun, autonomie en feedback invloed op de werkstressoren (negatief) of de energiebronnen (positief). Deze determinanten zijn onder andere beïnvloedbaar door leiderschap. Volgens Schaufeli (2015) kan gesteld worden dat leiderschap een indirect effect heeft op bevlogenheid en burn-out, via energiebronnen en stressoren.

Volgens Gilbreath (2004) heeft het type leiderschap een effect op de gezondheid van werknemers. Daarbij wordt door Mullen en Kelloway (2011) vastgesteld dat de kwaliteit van leiderschap in verband staat met de psychische gezondheid van werknemers. Verschillende typen leiderschapsstijlen zouden derhalve invloed hebben op de mate waarin een werknemer over energiebronnen beschikt of werkstressoren ervaart. Zo spreken Kelloway en Barling (2010) over *Abusive leadership* en *Transformational leadership*, ofwel: beledigend leiderschap en vormend leiderschap.

Volgens Tepper (2000) staat beledigend leiderschap in verband met afnemende werktevredenheid en verhoogde werknemersstress. Bij beledigend leiderschap vertoont de leider constant vijandig verbaal – en non-verbaal gedrag, met uitzondering van fysiek contact (Tepper, 2000). Deze manier van leiding geven wordt ook wel gelinkt aan onder andere de ontwikkeling van burn-out (Grandey, Kem & Frone, 2007) en afnemende waargenomen eigen competentie (Duffy, Gangster & Pagon, 2002).

Vormend leiderschap is een positievere vorm van leiderschap, die een gunstig effect op de werknemersgezondheid heeft (Kelloway & Barling, 2010). Verschillende onderzoeken tonen aan dat bestuurlijke steun gelinkt wordt aan lagere waargenomen stressniveaus, werkdruk, burn-out en depressie (e.g., Lee & Ashforth, 1996; Moyle, 1998; Rooney & Gottlieb, 2007; Van Dierendonck, Haynes, Borrill & Stride, 2004). Binnen vormend leiderschap worden vier verschillende typen onderscheiden: *Idealized influence*, ook wel ‘idealiserende invloed’, *inspirational motivation*, ook wel ‘inspirerende motivatie’, *intellectual stimulation*, ook wel ‘intellectuele stimulatie’ en *individual consideration*, of wel ‘individuele zorgzaamheid’.

Er is sprake van idealiserende invloed wanneer leiders eerder doen wat juist en ethisch verantwoord is, dan wat gemakkelijk is. Wanneer leiders inspirerende motivatie tonen, dan proberen zij hun werknemers te inspireren om meer te bereiken dan in eerste instantie mogelijk geacht. Leiders die leidinggeven volgens intellectuele stimulatie helpen hun werknemers hun eigen aannames te betwisten en kritisch te zijn om innovatie te stimuleren. Als laatste is er sprake van individuele zorgzaamheid wanneer leiders speciale aandacht geven aan de prestatie- en ontwikkelingsbehoeften van hun werknemers (Kelloway & Barling, 2010). Volgens een onderzoek van Sosik en Godshalk (2000), zorgt vormend leiderschap indirect voor verminderde werkgerelateerde stress.

Een kernelement van leiderschap is de interpersoonlijke communicatiestijl van de leider (de Vries, Bakker-Pieper, Oostenveld, 2010). Onder communicatiestijl wordt een typerende verzameling van interpersoonlijke gedragingen verstaan die bijdraagt aan de optimalisatie van hiërarchische relaties met als doel het bereiken van een bepaalde groep of het behalen van persoonlijke doelen (de Vries et. al, 2010). Verschillende communicatiestijlen spelen een rol in relaties tussen onder andere leiders en werknemers (de Vries, Bakker-Pieper, Konings, Schouten, 2011). Interpersoonlijke communicatiestijl wordt volgens De Vries, Bakker-Pieper, Alting Siberg, van Gameren & Vlug (2009, p.179) als volgt gedefinieerd: “De karakteristieke manier waarop iemand verbale, para-verbale en non-verbale signalen geeft in sociale interacties waarbij diegene uit a) wie hij of zij wil zijn / hoe hij of zij zich voordoet, b) hoe hij / zij zich neigt te verhouden met de mensen in zijn of haar omgeving en c) op welke manier zijn of haar boodschappen normaal gesproken geïnterpreteerd zouden moeten worden”.

Om meer inzicht te krijgen in verschillende communicatiestijlen ontwikkelden De Vries, Bakker-Pieper, Konings en Schouten in 2011 het *Communication Styles Inventory model* (CSI), in navolging van eerder ontwikkelde persoonlijkheidsmodellen als *The Big Five model* (Costa & McCrae, 1992; Goldberg, 1990) en het *HEXACO-model* (Ashton et. al, 2004; Ashton & Lee, 2008). Deze twee persoonlijkheidsmodellen veronderstellen dat de voornaamste communicatiestijlen ondergebracht kunnen worden in algemene persoonlijkheidsmodellen. Zowel *The Big Five*, als het *HEXACO-model* gaat er vanuit dat persoonlijkheid kan worden samengevat in vijf (Big Five) of zes (HEXACO) hoofddimensies met betrekking tot persoonlijkheid. De Vries et. al (2011) stelt dat een bepaalde communicatiestijl daarom een uiting is van iemands persoonlijkheid.



Een van de dimensies in het onderzoek van de Vries et. al (2011) is *Expressiveness*, ofwel ‘expressiviteit’. In het onderzoek van Bakker-Pieper & de Vries (2013) wordt expressiviteit uitgelegd als de mate is waarin iemand op gemakkelijke wijze communiceert, gesprekken stuurt en humor toont. Een leider die veel expressie toont is makkelijk benaderbaar en is makkelijker in omgang dan een leider die weinig expressie toont (Bakker-Pieper & de Vries, 2013). Humor wordt in het CSI-model van de Vries et. al (2011) als een van de vier facetten van expressiviteit beschouwd.

Het is lastig een exacte definitie van humor of ‘gevoel voor humor’ te geven op basis van eerder onderzoek omdat termen vaak door elkaar gebruikt worden, omdat humor multidimensionaal is, omdat humor op verschillende manieren gekwantificeerd wordt en omdat er talloze humorstijlen zijn, zowel positief als negatief (Mesmer-Magnus, Glew, Viswesvaren, 2012). Crawford (1994, p.57) definieert humor als ‘verbale en non-verbale communicatie die positieve cognitieve of affectieve antwoorden van luisteraars tot stand brengt.’ Een meer recente definitie is die van Romero en Cruthirds (2006, p. 59). Deze definitie luidt: ‘Amuserende uitspraken die positieve emoties en cognities bij een individu, groep of organisatie opwekken’. In dit onderzoek wordt de definitie van Romero en Cruthirds (2006) aangehouden.

Volgens een meta-analyse van humor op de werkvloer (Mesmer-Magnus et. al, 2012), speelt humor een waardevolle rol op de werkvloer. Het gebruik van humor onder leidinggevendens vermindert teruggetrokken gedrag (Wells, 2008) en verhoogt de werktevredenheid en betrokkenheid onder werknemers (Burford, 1987). Ook verbetert het prestaties van werknemers, helpt het bij gedragsveranderingen, en vermindert het dreigingen bij grote organisatorische veranderingen (Barbour, 1998).

Daarnaast laat een onderzoek van Dixon (1980) zien dat leidinggevendens die humor gebruiken hun werknemers inspireren om creatieve en innovatieve oplossingen te vinden voor complexe problemen. Ook blijken humor gebruikende leidinggevendens overtuigender te zijn dan leidinggevendens die geen of minder humor gebruiken (Kuiper, McKenzie & Belanger, 1995). Volgens Mesmer (2006) worden leidinggevendens die humor gebruiken in moeilijke situaties gezien als beter bereikbaar en meer begripvol tegenover hun werknemers.

Bovendien blijkt dat 97 procent van de werknemers het belangrijk vindt dat hun leidinggevende gevoel voor humor heeft omdat dit een gunstig werkklimaat creëert en het de relatie tussen leidinggevend en werknemers verbetert (Witham, 2007).

Ten slotte wordt humor volgens de meta-analyse van Mesmer-Magnus et. al (2012) geassocieerd met goede psychische – en mentale gezondheid, het vermindert negatieve effecten van werkstress en het bevordert effectieve functionering op de werkvloer.

Romero en Cruthirds (2006) onderscheidde vijf verschillende humorstijlen die variëren in de mate waarin ze een samenwerkend of competitief effect hebben:

1. Affiliatieve humor: Grappen maken, moppen vertellen met als doel anderen amuseren en communicatie vergemakkelijken.
2. Zelfversterkende humor: Deze stijl wordt gebruikt als copingsmechanisme tegen stress. Deze vorm van humor heeft vooral betrekking op de regulering van eigen emoties. Het kan ook wel als zelfvermaak worden gezien.
3. Agressieve humor: Humor waarmee je anderen belachelijk maakt op een bespottende en/ of vernederende manier.
4. Mild-agressieve humor: Iets met een plagende, humoristische ondertoon zeggen wat eigenlijk serieus gemeend wordt.
5. Zelfbeschermende humor: Humor waarmee je de sociale status van een ander naar beneden haalt zodat je zelf in beter daglicht komt te staan en meer bereikbaar bent.

In dit onderzoek zal de focus gelegd worden op affiliatieve humor; interpersoonlijke humor die gebruikt wordt voor het verbeteren van onderlinge relaties, welzijn en het gemak om conflicten te verminderen en cohesie te versterken (Martineau, 1972). Deze vorm van humor is relevant voor dit onderzoek omdat het van de vijf onderscheiden humorstijlen van Romero en Cruthirds (2006) de enige vorm is die een positief effect zou kunnen hebben op het welbevinden van een ander. De effecten van het gebruik van affiliatieve humor zouden een belangrijke rol kunnen spelen in de mate waarin werknemers stress ervaren. Affiliatieve humor wordt gekenmerkt door het doen van grappige uitspraken, het maken van grappen met als doel anderen te amuseren, bij te dragen aan de verbetering van onderlinge relaties en het verminderen van onderlinge spanningen (Martin et. al, 2003).

## Onderzoeksvraag

Verschillende onderzoeken hebben al eerder positieve effecten op het welbevinden van een ander door het gebruik van humor in het algemeen onder leidinggevendens aangetoond. Echter is er nog niet gekeken naar de effecten van het gebruik affiliatieve humor in het bijzonder, en of deze vorm hetzelfde positieve effect op het welbevinden van een ander heeft als humor in het algemeen, zoals eerder onderzocht.

Het is daarom interessant te bekijken of het gebruik van affiliatieve humor als onderdeel van de interpersoonlijke communicatiestijl bij leidinggevendens ook een positief effect heeft op de stressbeleving van werknemers. Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

*“In hoeverre hangt de mate van het gebruik van affiliatieve humor als onderdeel van interpersoonlijke communicatiestijl bij leidinggevendens samen met het ervaren stressniveau van werknemers?”*

Om deze vraag zo volledig mogelijk te kunnen beantwoorden is eerst gekeken in welke mate leidinggevendens affiliatieve humor gebruiken naar werknemers en in welke mate werknemers over het algemeen stress ervaren. Dit leidt tot de volgende twee deelvragen:

1. *“In welke mate gebruiken leidinggevendens volgens werknemers affiliatieve humor als onderdeel van hun interpersoonlijke communicatiestijl naar werknemers binnen een organisatie?”*
2. *“In hoeverre ervaren werknemers stress in het algemeen binnen een organisatie?”*

De wetenschappelijke relevantie hiervan is het verkrijgen van inzicht in leiderschapstijlen waarin affiliatieve humor centraal staat, en het effect hiervan op het stressniveau van werknemers. De maatschappelijke relevantie is, afhankelijk van de uitkomst van het onderzoek, het verbeteren of aanpassen van bijvoorbeeld leiderschapstrainingen en beleidsvoeringen binnen bedrijven om deze zo effectief mogelijk te houden.

# Methode

---

## Inleiding

Voor dit onderzoek, van kwantitatieve aard, is een survey afgenomen onder werkenden met een minimale leeftijd van achttien jaar. De survey bevatte een 23 vragen met persoonlijke vragen als leeftijd en geslacht, maar ook vragen met betrekking tot psychische/ mentale gezondheid en veiligheid op de werkvloer. Hieronder bevond zich een viertal items die betrekking hadden op het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden.

## Instrumentatie

Affiliatieve humor wordt volgens Romero en Cruthirds (2006, p.59) geformuleerd als: “Grappen maken, moppen vertellen met als doel anderen amuseren en communicatie vergemakkelijken”. De mate van het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden was in dit onderzoek de voorspellende variabele.

Als basis voor de vier items die het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden omvat, is het Communication Styles Inventory model (CSI-model) van de Vries, Bakker-Pieper, Konings en Schouten (2011) gebruikt. De formulering van de vier items was zoals deze eerder in het proefschrift “Leading with style” van Bakker-Pieper (2012) verscheen, namelijk omgeschreven naar de derde persoon. Op deze manier hebben werknemers kunnen oordelen over de mate waarin hun leidinggevende affiliatieve humor gebruikt, in plaats van leidinggevenden die zichzelf beoordelen, zoals de vragen in het onderzoek van de Vries, Bakker-Pieper, Konings en Schouten (2011) van origine beogen. De items waren in de vragenlijst die is afgenomen voor dit onderzoek als volgt geformuleerd:

1. Door de humor van mijn leidinggevende staat hij/zij vaak in het middelpunt van aandacht binnen een groep mensen.
2. Mijn leidinggevende vindt het moeilijk om grappig te zijn in een groep.
3. De grappen van mijn leidinggevende krijgen altijd veel aandacht.
4. Mijn leidinggevende slaagt er vaak in mensen in lachen uit te laten barsten.

Daarnaast is er een aparte survey uitgezet voor niet-Nederlandstaligen. Deze survey bevatte exact dezelfde items als de Nederlandse versie, alleen waren deze vertaald naar het Engels. De vier items over humor waren in de Engelstalige survey als volgt geformuleerd:

1. Because of the humor of my supervisor, he/she is often the centre of attention among a group of people.
2. My supervisor has a hard time being humorous in a group.
3. The jokes of my supervisor always draw a lot of attention.
4. My supervisor often manage to make others burst out laughing.

De items waren op een duidelijke manier geformuleerd om te voorkomen dat er onduidelijkheden ontstonden en/ of de respondent wenselijke antwoorden zou geven. De variabelen waren op intervalniveau en zijn getoetst aan de hand van een 7-punts Likertschaal ('nooit' – 'altijd'). 'De mate van gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevendenden' was de onafhankelijke, en tevens voorspellende variabele binnen dit onderzoek. De betrouwbaarheid van de schaal 'affiliatieve humor' bestaande uit vier items was adequaat:  $\alpha = .76$ .

De afhankelijke variabele 'ervaren stress onder werknemers' werd getoetst aan de hand van de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS). Deze schaal is ontwikkeld op basis van de 'MBI' (Maslach Burn-out Inventory) van Maslach en beoogt de mate van burn-out te meten. Onder burn-out wordt in dit geval een werk gerelateerde psychische vermoeidheidstoestand verstaan (Schaufeli & van Dierendonck, 2001). De UBOS is de Nederlandse versie van de MBI, die drie schalen bevat die 'emotionele uitputting', 'depersonalisatie' en 'persoonlijke bekwaamheid' meten. Er zijn drie verschillende versies van de UBOS beschikbaar: versie 1 voor contactuele beroepen waarbij veel met mensen wordt gewerkt, versie 2 voor leerkrachten en versie 3 die op alle beroepsvormen kan worden toegepast (Schaufeli & van Dierendonck, 2001). Deze laatste versie is in dit onderzoek gebruikt omdat deze alle beroepsvormen omvat. De betrouwbaarheid van de schaal 'UBOS' bestaande uit vijftien items was goed:  $\alpha = .84$ .

## Procedure en respondenten

De survey die online is uitgezet, was een schriftelijke vragenlijst. Deze is met behulp van het online programma 'Qualtrics' in elkaar gezet om tijd en kosten te besparen, en daarnaast het bereik te vergroten. Respondenten hadden door middel van een link toegang tot de online vragenlijst, die ze door Bachelor communicatie- en informatiewetenschappen studenten toegestuurd kregen via E-mail of via een ander sociaal medium als Facebook.

De respondenten konden de vragenlijst dan op elk gewenst tijdstip invullen. Tevens was er een Engelse versie van de vragenlijst beschikbaar voor alle niet-Nederlandstaligen die wilden deelnemen aan dit onderzoek.

Voor de data-analyse zijn de data van de Nederlandstalige – en de Engelstalige vragenlijst samengevoegd. Alle respondenten waren werkenden die een minimale leeftijd van achttien jaar hadden. De branche van de organisatie waarin zij werkten was voor dit onderzoek niet van belang, evenals geslacht.

Het totale aantal respondenten binnen dit onderzoek was 804. De leeftijd van de respondenten varieerde van 18 tot 71 jaar. De gemiddelde leeftijd was 33.67 jaar (SD =13.76).

Van het totale aantal respondenten was 39.2% man en 60.8% vrouw. De meerderheid van de respondenten was hoger opgeleid. De verdeling van de hoogst genoten opleiding was als volgt: basisonderwijs 0.2%, algemeen voortgezet onderwijs 5.5%, middelbaar beroepsonderwijs 20.1%, hoger beroepsonderwijs 41.5%, wetenschappelijk onderwijs 31.5% en anders 1.1%. 46% van de respondenten gaf aan gemiddeld per week 32 uur of meer te werken, 21.5% 16 tot 32 uur, 17.7% 8 tot 16 uur, 10.5% 0 tot 8 uur en 4.2% een ander aantal uren. Tot slot had het hoogste percentage respondenten een vast arbeidscontract, namelijk 48.1%, gevolgd door 24.9% met een tijdelijk contract, 18.4% met een 0-uren contract en 8.7% met een ander contract dan hierboven reeds genoemd.

## Statistische toetsing

Het doel van dit onderzoek was het vinden van een lineair verband bestond tussen de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevenden en het ervaren stressniveau onder werknemers. Dit is geanalyseerd met behulp van een enkelvoudige lineaire regressie-analyse.

# Resultaten

---

Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag is een enkelvoudige lineaire regressie-analyse uitgevoerd waarbij gekeken werd of er een lineair verband bestond tussen het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevend en het ervaren stressniveau van werknemers.

Met behulp van de gemiddelde score van de variabele ‘Affiliatieve humor’ kon de deelvraag die de mate van het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevend vanuit de perceptie van werknemers berekende, beantwoord worden. Aan de hand van de gemiddelde score van de variabele ‘UBOS’ werd de deelvraag in hoeverre werknemers over het algemeen stress ervaren beantwoord.

In tabel 1 worden de beschrijvende statistieken van de variabelen ‘Affiliatieve humor’ en ‘UBOS’ afgebeeld.

Tabel 1: Beschrijvende statistieken ‘Affiliatieve humor’ en ‘UBOS’

Variabele	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	Min.	Max.
Affiliatieve humor	448	3.79	1.18	1.00	7.00
UBOS	542	2.50	.68	1.00	5.33

Uit een enkelvoudige regressie bleek dat het ervaren stressniveau onder werknemers niet significant te verklaren was door het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevend ( $F(1, 446) = 1.93, p = .165$ ). Het gebruik van affiliatieve humor bleek geen significante voorspeller voor het ervaren stressniveau onder werknemers ( $\beta = -.07, p = .165$ ) (Tabel 2).

Tabel 2: Regressie-analyse voor de variabele die ervaren stress onder werknemers voorspelt ( $N = 804$ )

Variabele	$B$	$SE B$	$\beta$
Intercept	2.66	.11	
Affiliatieve humor	-.04	.03	-.07
$R^2$	.002		
$F$	1.93		



# Conclusie en Discussie

---

## Conclusie

Uit het onderzoek is gebleken dat leidinggevenden gemiddeld 3.79 scoren op de schaal Affiliatieve humor, die de mate van het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden vanuit de perceptie van werknemers meet. Dit betekent dat leidinggevenden volgens werknemers gemiddeld af en toe (eens per maand of minder) tot regelmatig (een paar keer per maand) affiliatieve humor als onderdeel van hun interpersoonlijke communicatiestijl naar werknemers binnen een organisatie gebruiken. Hiermee is de eerste deelvraag *“In welke mate gebruiken leidinggevenden volgens werknemers affiliatieve humor als onderdeel van hun interpersoonlijke communicatiestijl naar werknemers binnen een organisatie?”* beantwoord.

Werknemers scoren gemiddeld 2.50 op de schaal UBOS, die het ervaren stressniveau onder werknemers meet. Dit betekent dat werknemers sporadisch (een keer per jaar of minder) tot af en toe (eens per maand of minder) stress ervaren binnen een organisatie. Hiermee is de tweede deelvraag *“In hoeverre ervaren werknemers stress in het algemeen binnen een organisatie?”* beantwoord.

Tot slot is gebleken dat er geen significant verband bestaat tussen de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevenden en het ervaren stressniveau onder werknemers.

Hiermee is de onderzoeksvraag binnen dit onderzoek *“In hoeverre hangt de mate van het gebruik van affiliatieve humor als onderdeel van interpersoonlijke communicatiestijl bij leidinggevenden samen met het ervaren stressniveau van werknemers?”* beantwoord.

De mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevenden hangt niet samen met het ervaren stressniveau van werknemers.

## Discussie

Er is geen significant verband gevonden tussen de mate van het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden en het ervaren stressniveau onder werknemers. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat de interpretatie van humor per persoon verschilt, en een werknemer derhalve niet altijd doorheeft dat zijn leidinggevende humor gebruikt.

Collinson (2002) stelt dat humor gezien kan worden als een zogenaamd ‘double-edged sword’ waarbij duidelijk wordt dat het gebruik van humor binnen organisaties een positieve invloed kan hebben, zoals het vergemakkelijken van communicatie (Basu, 1999), maar het ook negatieve invloed kan hebben waarbij conflicten en ongelukkigheid in de hand gewerkt worden (Collinson, 2002).

Daarnaast wordt humor volgens Barker en Coy (2003) als een karaktereigenschap van een leidinggevende bestempeld, en niet per definitie als onderdeel van de interpersoonlijke communicatiestijl zoals De Vries et. al (2011) stelden. Leidinggevers kunnen door middel van bijvoorbeeld trainingen een humorstijl ontwikkelen die geschikt is binnen een bepaalde organisatie (Romero & Cruthirds, 2006), waar deze vervolgens als onderdeel van de interpersoonlijke communicatiestijl van de leider kan fungeren. Dit is niet het geval bij karaktereigenschappen, waarbij het er om draait of iemand humor als karaktereigenschap bezit of niet.

Buiten theoretische verklaringen is er ook een aantal methodologische factoren die mogelijk van invloed zijn geweest op de uitkomst van het onderzoek. Zo zou er betwijfeld kunnen worden of er daadwerkelijk affiliatieve humor is onderzocht. In dit onderzoek is humor geoperationaliseerd als affiliatieve humor omdat dit de enige vorm van humor is die een positief effect op het welbevinden van een ander kan hebben (Romero & Cruthirds, 2006). In het onderzoek van de Vries et. al (2011) is humor als onderdeel van de dimensie ‘expressiviteit’ onderzocht, maar nergens in dat onderzoek wordt expliciet benoemd dat dit affiliatieve humor betreft. Het is derhalve mogelijk dat er in dit onderzoek een andere vorm van humor is onderzocht dan affiliatieve humor.

Daarnaast is in dit onderzoek de perceptie van de werknemer op de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevers gemeten, en niet per definitie de mate waarin leidinggevers affiliatieve humor naar werknemers daadwerkelijk gebruiken. Mogelijk wordt het gebruik van affiliatieve humor niet altijd opgemerkt door werknemers, wat betekent dat de resultaten van dit onderzoek anders zijn dan wanneer daadwerkelijk de mate van het gebruik van affiliatieve humor bij leidinggevers zou zijn gemeten.

Bovendien is de positie van de vragen in de online vragenlijst mogelijk van invloed geweest op de uitkomst van dit onderzoek. De vier items met betrekking tot de mate van het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevendenden bevonden zich achteraan de vragenlijst waardoor respondenten mogelijk eerder afgehaakt zijn en deze vragen niet beantwoord hebben. Dit is terug te zien in de descriptieve statistieken: van de 804 respondenten die begonnen aan de vragenlijst hebben slechts 448 respondenten de vragen met betrekking tot de mate van het gebruik van humor onder leidinggevendenden beantwoord. Dit fenomeen is te verklaren door het zogenaamde ‘fatigue effect’ ofwel ‘vermoeidheid effect’. Hierbij geven respondenten naarmate de vragenlijst vordert steeds oppervlakkigere en minder volledige antwoorden. Hoe later de vraag in de vragenlijst, hoe meer kans op oppervlakkige en minder volledige antwoorden (Bradburn & Mason, 1964; Smith, 1982). Om dit te voorkomen kan gedacht worden om de positie van de vragen in online vragenlijsten te randomiseren. Op die manier is de volgorde van de vragen in een vragenlijst steeds verschillend waardoor het ‘vermoeidheid effect’ niet telkens bij dezelfde vragen optreedt en daarmee de uitkomst van het onderzoek beïnvloedt.

Het onderzoeksontwerp van de vragenlijst die is afgenomen was cross-sectioneel. Dit wil zeggen dat alle data op een bepaald moment verzameld is. Hierdoor zijn er enkel associaties aan het licht gekomen, en geen verbanden door de tijd. Daarnaast kunnen er geen conclusies over oorzaak en gevolg getrokken worden. Dit kan naast bovengenoemde mogelijke verklaringen ook van invloed kan zijn geweest op de uitkomst van het onderzoek.

Ondanks het feit dat de onderzoekspopulatie in dit onderzoek groot genoeg was om een gedegen uitspraak te kunnen doen, was het opleidingsniveau van de respondenten overwegend ‘hoger opgeleid’. Dit kan een vertekend beeld hebben gegeven in de resultaten van dit onderzoek doordat dit niet overeen komt met de verhoudingen van het opleidingsniveau onder de Nederlandse beroepsbevolking. Volgens een onderzoek van CBS (2013) had in het jaar 2012 31% van de beroepsbevolking een lager opleidingsniveau, 41% een middelbaar opleidingsniveau en 28% een hoger opleidingsniveau. Er kan derhalve gesteld worden dat de verhoudingen in opleidingsniveau binnen de onderzoekspopulatie geen goede afspiegeling zijn van de daadwerkelijke verhoudingen binnen de Nederlandse beroepsbevolking.

Daarnaast was de gemiddelde leeftijd binnen dit onderzoek 33.67 jaar. Dit gemiddelde ligt vele malen lager dan de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking: 41.4 jaar (CBS, 2013). Ook dit kan een vertekenend beeld hebben gegeven in de resultaten van dit onderzoek omdat het geen goede afspiegeling is van de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking. Daarentegen waren alle respondenten binnen dit onderzoek daadwerkelijk werknemers, wat de onderzoekspopulatie betrouwbaar maakt.

Voor vervolgonderzoek is een explicietere operationalisering van affiliatieve humor noodzakelijk. Zo zou er bijvoorbeeld in de vragen expliciet vermeld moeten worden dat affiliatieve humor grappen maken, moppen vertellen met als doel anderen amuseren en communicatie vergemakkelijken (Romero en Cruthirds, 2006) omvat. Ook zou het interessant zijn te onderzoeken of het type grappen of humoristische uitspraken meer invloed heeft op de stressbeleving van werknemers dan de frequentie waarmee deze gebruikt worden, zoals gemeten in dit onderzoek.

Daarnaast zou gekeken kunnen worden of er nieuwe items opgesteld kunnen worden die nadrukkelijk het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden meten. Deze nieuwe items zouden dan de vier items gebaseerd op het CSI-model van de Vries et. al (2011) vervangen. Om tot een betrouwbare uitspraak te komen is het aan te bevelen om meer dan vier items op te stellen die het gebruik van affiliatieve humor onder leidinggevenden beogen te meten.

Tot slot zou gedacht kunnen worden om de onderzoeksopzet aan te passen. In plaats van een cross-sectioneel onderzoek, waarbij geen causaliteit vastgesteld kan worden, zou gedacht kunnen worden aan een experiment, waarbij wel causaliteit vastgesteld kan worden.

Op die manier zal een eventueel verband duidelijker aantoonbaar zijn. Daarnaast geeft een experiment meer inzicht in of er daadwerkelijk gemeten wordt wat men beoogt te meten, wat, zoals eerder beschreven, in dit onderzoek mogelijk niet het geval is geweest.

# Literatuurlijst

---

- Ashton, M.C. & Lee, K. (2008) The prediction of honesty-humility-related criteria by the HEXACO and Five-Factor Models of personality. *Journal of Research in Personality*, 42, 1216-1228.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R.E., Di Blas, L., . . . De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of personality and Social Psychology*, 86, 365-366.
- Bakker-Pieper, A. (2012). Leading with style: An investigation of the way leaders communicate with subordinates.
- Bakker-Pieper, A., & de Vries, R. E. (2013). The incremental validity of communication styles over personality traits for leader outcomes. *Human Performance*, 26(1), 1-19.
- Barbour, G. (1998). Want to be a successful manager? Now that's a laughing matter! *PM: Public Management*, 80, 6-9.
- Barker, C., & Coy, R. (2003). *The 7 Heavenly Virtues of Leadership*. Sydney: McGraw-Hill.
- Basu, S. (1999). Dialogic ethics and the virtue of humor. *The Journal of Political Philosophy*, 7, 4, 378-403.
- Bradburn, N. M. & Mason, W. M. (1964). "The Effect of Question Order on Responses". *Journal of Marketing Research*, 1, 57-61.
- Burford, C. (1987). Humour of Principals and its Impact on Teachers and the School. *Journal of Educational Administration*, 25, 29-54.
- CBS (Bierings, H.). (2013, 3 oktober). Onderwijsniveau bevolking gestegen. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2013/40/onderwijsniveau-bevolking-gestegen>
- CBS (Arts, K., Otten, F.) (2013, 10 april). Beroepsbevolking in twee decennia ruim 5 jaar ouder. Geraadpleegd van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2013/15/beroepsbevolking-in-twee-decennia-ruim-5-jaar-ouder>
- Collinson, D. L. (2002). Managing humour. *Journal of Management Studies*, 39(3), 269-288
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992). *NEO Personality Inventory – Revised (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Crawford, C. B. (1994). Theory and implications regarding the utilization of strategic humor by leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 1, 53-68.
- De Lange, A.H., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Houtman, I.L.D., & Bongers, P.M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress*, 18, 149 - 166.
- De Vries, R.E., Bakker-Pieper, A., Alting Siberg, R., Van Gamen, K. & Vlug, M. (2009). The content and dimensionality of communication styles. *Communication Research*, 36, 178-206.
- De Vries, R.E., Bakker-Pieper, A., Konings, F.E. & Schouten, B. (2011) The Communication Styles Inventory (CSI): A Six-Dimensional Behavioral Model of Communication Styles and Its Relation With Personality. *Communication Research*, 40(4), 506–532.
- De Vries, R.E., Bakker-Pieper, A. & Oostenveld, W. (2010) Leadership = Communication? The Relations of Leaders' Communication Styles with Leadership Styles, Knowledge Sharing and Leadership Outcomes. *Journal of Business Psychology*, 25, 367–380.
- Dixon, N.F. (1980). Humor: A cognitive alternative to stress?. In Sarason, I.G. & Spielberger, C.D. (Eds), *Stress and Anxiety* (pp. 281-289). Washington, DC: Hemisphere.
- Dormann, C. & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: Testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 84, 874-884.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45, 331-351.
- Gilbreath, B. (2004) Creating healthy workplaces: The supervisor's role. In C. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 19. Chichester, UK: John Wiley
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative “description of personality” : The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Grandey, A.A., Kern, J., & Frone, M. (2007). Verbal abuse from outsiders versus insiders: Comparing frequency, impact on emotional exhaustion, and the role of emotional labour. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 63-79.
- Kelloway, E.K. & J. Barling (2010). Leadership development as an intervention in occupational health psychology. *Work & Stress*, 24, 260-279.

- Kuiper, N. A., McKenzie, S. D., & Belanger, K. A. (1995). Cognitive appraisals and individual differences in sense of humor: Motivational and affective implications. *Personality and individual differences, 19*, 359-372.
- Lazarus R.S., en R. Launier (1978), Stress-related transactions between person and environment. In: L.A. Pervin en M. Lewis (red.), *Theories of emotions: Volume I Emotion: Theory, research, and experience*, Academic Press, New York, p. 287-327.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burn-out. *Journal of applied Psychology, 81*, 123.
- Martin, R.A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J. and Weir, K. (2003), "Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: development of the Humor Styles Questionnaire", *Journal of Research in Personality*, Vol. 37 No. 1, pp. 48-75
- Martineau, W.H. (1972), "A model of the social functions of humor", in Goldstein, J. and McGhee, P. (Eds), *The Psychology of Humor*, Academic Press, New York, NY, pp. 101-25.
- Mendleson, J., Golen, S., & Adams, P. (1986). Humour in managerial Communication. *Industrial Management & Data Systems, 86*, 5-8.
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology, 27*, 155-190.
- Monitorarbeid, TNO. (2015, 11 november). Werkstress, Burn-out & Verzuim in cijfers. *Factsheet werkstress*. Geraadpleegd van: [http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil\\_Id=149](http://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=149)
- Moyle, P. (1998). Longitudinal influences of managerial support on employee well-being. *Work & Stress, 12*, 29-49.
- Mullen, J., & Kelloway, E.K. (2011). Occupational health and safety leadership. In J. Campbell Quick & L.E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (2nd ed., pp. 357-372). Washington, DC: American Psychological Association.
- Piko, B. F. (2003). Psychosocial work environment and psychosomatic health of nurses in Hungary. *Work & Stress, 17*, 93-100.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *The Academy of Management Perspectives, 20*(2), 58-69.
- Rooney, J. A., & Gottlieb, B. H. (2007). Development and initial validation of a measure of supportive and unsupportive managerial behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 71*, 186-203.

- Schaufeli, W. B. (2015). Van burnout naar bevoegenheid Werk en welbevinden in Nederland. *M & O*, 69, 15-31.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2007). De psychologie van Arbeid en gezondheid. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burn-out and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315
- Schaufeli, W.B., & van Dierendonck, D. (2001). Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS), psychodiagnostisch gereedschap. *De psycholoog, wetenschap*. Geraadpleegd van: <http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/148.pdf>
- Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). The burn-out companion to study and practice: A critical analysis. London: Taylor & Francis
- Schaufeli, W.B., & Taris T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26, 182-199
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V., & Guzman, J. (2010). Are leaders' wellbeing, behaviours and style associated with the affective wellbeing of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24, 147 – 139.
- Sosik, J. J., & Godshalk, V. M. (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 365-390.
- Tepper, B.J. (2000). The consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Van Dierendonck, D., Haynes, C., Borrill, C., & Stride, C. (2004). Leadership behavior and subordinate well-being. *Journal of occupational health psychology*, 9, 165.
- Warr, P.B. (1987). Work, unemployment and mental health. Oxford: Oxford University Press.
- Wells, R. E. (2008). *Managers' affective expressions as determinants of employee responses to change: Valence, inappropriateness and authenticity* (Doctoral dissertation, Columbia University)
- WHO (2010). Mental health and well-being at the workplace – protection and inclusion in challenging times. Copenhagen. Geraadpleegd van: [http://www.euro.who.int/\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0018/124047/e94345.pdf](http://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf)
- Witham, T. (2007), “HR in brief”, *Credit Union Management*, October, p. 36



# Bijlage A. Nederlandse online vragenlijst

---

Q1 Geachte heer/ mevrouw,

Welkom bij ons onderzoek naar de invloed van communicatie van leidinggevendens 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)	Regelmatig (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)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik twijfel aan het nut van mijn werk. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. (8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik vind dat ik mijn werk goed doe. (9)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op. (10)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. (11)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. (12)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (13)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben cynischer geworden ten opzichte van mijn werk. (14)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op mijn werk blaak ik van het zelfvertrouwen. (15)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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)	Grotendeels mee eens (6)	Helemaal mee eens (7)
Ik weet wat ik moet doen in het geval van een gevaarlijke situatie. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet waar ik veiligheidsrisico's (zoals losse schroefjes) moet melden. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet wat ik moet doen als ik tijdens mijn werk gewond raak. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet welke veiligheidskleding en/of uitrusting is vereist om mijn werk uit te mogen voeren. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben op de hoogte van de veiligheidsrisico's die samengaan gaan met mijn baan. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet waar de brandblussers zijn in mijn werkomgeving (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik weet welke benodigdheden/apparatuur ik nodig heb om specifieke taken veilig uit te voeren. (7)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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)
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)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn manager verwacht van mij dat ik de werkinstructies zeer nauwlettend opvolg. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Regels en voorschriften zijn belangrijk omdat deze aangeven wat de organisatie van mij verwacht. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voorschriften waar ik dagelijks mee te maken hebt, helpen mij in mijn werk. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Werkinstructies zijn belangrijk voor mij tijdens mijn werk. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q18 De volgende vragen gaan over uw opvattingen over leidinggevend en management in het algemeen. 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)
Mijn leidinggevende zou het merendeel van zijn beslissingen zonder inspraak van zijn teamleden moeten maken. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is noodzakelijk dat mijn leidinggevende regelmatig gebruik maakt van autoriteit en macht tijdens het omgaan met zijn teamleden. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende zou zelden naar mijn mening of die van een teamlid moeten vragen. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende zou sociaal contact buiten het werk om, met mij of een van mijn teamleden, moeten vermijden. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou het eens moeten zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



<p>met de beslissingen vanuit het management. (5)</p> <p>Mijn leidinggevende zou belangrijke taken zelf uit moeten voeren. (6)</p>	○	○	○	○	○	○	○
--	---	---	---	---	---	---	---

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 professionele manier. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende uit zich op een deskundige manier. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende drukt zich uit op een precieze manier. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende blundert in contact met medewerkers. (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende drijft de spot met medewerkers. (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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)	Zeer dikwijls (Een paar keer per week) (6)	Altijd (Dagelijks) (7)
Mijn leidinggevende troost medewerkers (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende zet medewerkers in het zonnetje (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende complimenteert medewerkers (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende uit zich op een sarcastische manier. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende communiceert op een cynische manier (5)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende drukt zich uit op een gemene manier (6)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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)	Zeer dikwijls (Een paar keer per week) (6)	Altijd (Dagelijks) (7)
Door de humor van mijn leidinggevende staat hij/zij vaak in het middelpunt van aandacht binnen een groep mensen. (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende vindt het moeilijk om grappig te zijn in een groep. (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De grappen van mijn leidinggevende krijgen altijd veel aandacht. (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leidinggevende slaagt er vaak in mensen in lachen uit te laten barsten. (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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 B. Verklaring geen fraude en plagiaat

---

Ondergetekende

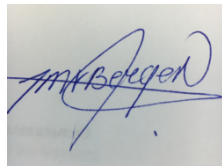
Jette van Bergen – S4342224

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.

Nijmegen, 30 mei 2016

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jette van Bergen', written over a horizontal line.