

Opdracht van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

# **Analyse van de Psychosociale arbeidsbelasting in België: codeboek DiOVA-data**

Carissa Vets<sup>1</sup>, Hans De Witte<sup>2</sup> en Guy Notelaers<sup>3</sup>

15 september 2009

---

<sup>1</sup> Carissa Vets is wetenschappelijk medewerkster aan de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie, K.U. Leuven, Tiensestraat 102, B-3000 Leuven; tel. 0032-16-326226; e-mail carissa.vets@psy.kuleuven.be

<sup>2</sup> Hans De Witte is hoogleraar arbeidspsychologie aan de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie (WOPP), Departement Psychologie, K.U. Leuven, Tiensestraat 102, B-3000 Leuven, e-mail: Hans.Dewitte@psy.kuleuven.be.

<sup>3</sup> Guy Notelaers was medewerker bij DiOVA gedurende de volledige periode waarin de databank werd opgebouwd.

---

# INHOUDSOPGAVE

---

## INHOUDSOPGAVE

### INLEIDING

### CODEBOEK

1. Vragenlijst
  - 1.1. Afgenomen vragenlijst
  - 1.2. Jaartal afname
2. Achtergrondkenmerken
  - 2.1. Identificatienummer
  - 2.2. Taal
  - 2.3. Geslacht
  - 2.4. Leeftijd
    - 2.4.1. Leeftijd
    - 2.4.2. Leeftijd in categorieën
  - 2.5. Opleidingsniveau
    - 2.5.1. Opleidingsniveau deelnemer
    - 2.5.2. Opleidingsniveau deelnemer verder opgesplitst
  - 2.6. Anciënniteit
    - 2.6.1. Bedrijfsanciënniteit
    - 2.6.2. Functieanciënniteit
  - 2.7. Contracttype
    - 2.7.1. Contracttype
    - 2.7.2. Contracttype verder opgesplitst
  - 2.8. Arbeidstijden
    - 2.8.1. Werkregime
    - 2.8.2. Werkuren
    - 2.8.3. Contract in percentages
      - 2.8.3.1. Contract in percentages
      - 2.8.3.2. Contract in percentages verder opgesplitst
  - 2.9. Beroepspositie
    - 2.9.1. Beroepspositie
    - 2.9.2. Beroepspositie verder opgesplitst
  - 2.10. Leidinggevende functie
  - 2.11. Bedrijfsnummer
  - 2.12. Sector
    - 2.12.1. Sector
    - 2.12.2. Sector verder opgesplitst
    - 2.12.3. Sector privé versus overheid
3. Oorzaken (stressoren)
  - 3.1. Arbeidsinhoud
    - 3.1.1. Afwisseling in het werk (aw)
    - 3.1.2. Leermogelijkheden (lm)
    - 3.1.3. Zelfstandigheid in het werk (ziw)
    - 3.1.4. Inspraak (insp)

- 3.1.5. Onduidelijkheid over het werk (ow)
- 3.1.6. Verandering in het werk (viw)
- 3.1.7. Informatie (inf)
- 3.1.8. Problemen met het werk (pw)
- 3.2. Arbeidsomstandigheden
  - 3.2.1. Werktempo en hoeveelheid (wth)
  - 3.2.2. Emotionele belasting (eb)
  - 3.2.3. Geestelijke belasting (gb)
  - 3.2.4. Lichamelijke inspanning (li)
- 3.3. Arbeidsvoorwaarden
  - 3.3.1. Beloning (bel)
  - 3.3.2. Loopbaanmogelijkheden (lb)
  - 3.3.3. Toekomstonzekerheid (toe)
- 3.4. Arbeidsverhoudingen
  - 3.4.1. Relaties met collega's (rc)
  - 3.4.2. Relaties met directe leiding (rl)
  - 3.4.3. Contactmogelijkheden (cm)
  - 3.4.4. Communicatie (com)
- 3.5. Overige vragen
  - 3.5.1. Overige vragen kenmerken van het werk (ovkw)
  - 3.5.2. Overige vragen organisatie en relaties op het werk (ovor)
  - 3.5.3. Overige vragen arbeidsvoorwaarden (ovav)
- 4. Gevolgen (stressreacties)
  - 4.1. Welbevinden
    - 4.1.1. Plezier in het werk (piw)
    - 4.1.2. Betrokkenheid bij de organisatie (bbo)
    - 4.1.3. Verandering van baan (vvb)
  - 4.2. Spanning
    - 4.2.1. Herstelbehoefte (herb)
    - 4.2.2. Piekeren (p)
    - 4.2.3. Slaapkwaliteit (sl)
    - 4.2.4. Emotionele reacties tijdens het werk (erw)
      - 4.2.4.1. Emotionele reacties tijdens het werk kort (erwk)
      - 4.2.4.2. Emotionele reacties tijdens het werk lang (erwl)
    - 4.2.5. Vermoeidheid tijdens het werk (verm)

---

## INLEIDING

---

Dit codeboek is opgesteld voor personen die met het DiOVA-databestand aan de slag willen. In het codeboek geven we een overzicht van alle variabelen die in dit bestand aan bod komen. Per variabele beschrijven we de voornaamste kenmerken die noodzakelijk zijn om de dataset op een doordachte wijze te kunnen gebruiken. Indien nodig, zullen we ook een aantal statistische maten vermelden.

### Opbouw codeboek

In dit codeboek maken we een ruw onderscheid tussen vier categorieën van gegevens. Een eerste kleine categorie vormt de weergave van het type vragenlijst (met vermelding van jaartal) dat aan de participanten werd aangeboden. Op deze manier krijgen we een eerste zicht op de verzamelde data. Een tweede reeks van gegevens heeft betrekking op achtergrondinformatie van de respondenten en de deelnemende organisaties. Deze gegevens hebben we nodig om de bekomen informatie over de kwaliteit van de arbeid en de beleving hiervan in een juist perspectief te kunnen plaatsen. Een derde reeks van gegevens omvat variabelen die verwijzen naar de oorzaken van (on)welzijn op het werk, ook wel stressoren genoemd. Deze vormen de perceptie van de objectieve kenmerken van het werk. Deze categorie wordt verder ingedeeld in vier groepen: de 4 A's van de arbeidssituatie. Tegenover de werkkenmerken staan de subjectieve gevolgen voor de individuele werknemer. Het betreft de beleving van werk, stressreacties genaamd. Dit vormt de vierde categorie en deze splitsen we verder op in welbevinden en spanning.

### Beschrijving van de variabelen

Voor elke variabele geven we minimaal de volgende informatie weer:

Name:	Naam van de variabele
Label:	Bijkomende informatie over wat er met deze variabele gemeten wordt Dit label bevat eventueel de letterlijke vraagtekst
Values:	De antwoorden van de respondenten ondergebracht in categorieën, bestaande uit een getal en een beschrijving van de categorie
Missing:	Percentage ontbrekende gegevens

Voor bepaalde variabelen zullen we ook bijkomende statistische informatie geven. De volgende maten kunnen aan bod komen:

Mean:	Gemiddelde
Median:	Mediaan
Std. Deviation:	Standaarddeviatie
Minimum:	Minimumwaarde
Maximum:	Maximumwaarde
Cronbachs $\alpha$ :	Betrouwbaarheid van een schaal

---

## CODEBOEK

---

### 1. Vragenlijst

#### 1.1. Afgenomen vragenlijst

Dit databestand bevat gegevens van 44531 respondenten. Er werd gebruik gemaakt van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) bij het verzamelen van de informatie. Van deze vragenlijst is echter zowel een lange als een korte versie beschikbaar, namelijk de VBBA Uitgebreed en de Kern VBBA. Beide werden gebruikt bij het verzamelen van de gegevens. Dit verklaart ten dele waarom er in deze dataset van bepaalde items en schalen zoveel ontbrekende waarden zijn; bepaalde schalen worden in de Kern VBBA immers niet bevraagd. In deze dataset maken we een ruw onderscheid tussen de VBBA Uitgebreed, de Kern VBBA en een specifieke selectie van schalen. Het gaat hier om een ruwe indeling die ons een eerste overzicht geeft van het aantal gegevens ten aanzien van specifieke concepten (schalen).

Name: VBBA  
Label: afgenomen vragenlijst  
Values: 1 = VBBA Uitgebreed  
→ bevraagde schalen: aw, lm, ziw, insp, ow, viw, inf, pw, wth, eb, gb, li, bel, lb, toe, rc, rl, cm, com, ovkw, over, ovav, piw, bbo, vvb, herb, p, sl, erw, verm (verduidelijking zie verder)  
2 = Kern VBBA  
→ bevraagde schalen: aw, lm, ziw, insp, wth, eb, li, toe, rc, rl, piw, bbo, herb, p (verduidelijking zie verder)  
3 = Specifieke selectie van schalen: aw, ziw, insp, viw, pw, wth, eb, rl, piw, herb (verduidelijking zie verder)  
Missing: 7.4%  
→ Dit vormt de restcategorie. Hierin bevinden zich de organisaties die niet in één van voorgaande categorieën kunnen ondergebracht worden.

<b>Afgenomen vragenlijst</b>	<b>Frequentie</b>	<b>Percentage</b>
VBBA Uitgebreed	26357	59.2
Kern VBBA	9421	21.2
Specifieke selectie van schalen	5454	12.2
Missing	3299	7.4
Totaal	44531	100.0

#### 1.2. Jaartal afname

Name: Jaartal  
Label: Jaartal afname vragenlijst  
Values: De gegevens werden verzameld tussen 1999 en 2007  
Missing: 0.4%  
→ Jaartal afname vragenlijst ontbreekt

<b>Jaartal afname</b>	<b>Frequentie</b>	<b>Percentage</b>
1999	5735	12.9
2000	7489	16.8
2001	9805	22.0
2002	4850	10.9
2003	10208	22.9
2004	2852	6.4
2005	2231	5.0
2006	723	1.6
2007	456	1.0
Missing	182	0.4
<b>Totaal</b>	<b>44531</b>	<b>100.0</b>

## **2. Achtergrondkenmerken**

### 2.1. Identificatienummer

Name: Nummerid  
Label: Identificatienummer deelnemer  
→ Om anonimiteit te garanderen wordt de naam van de respondent vervangen door een nummer. Dit stelt ons echter wel in staat om personen te onderscheiden zonder dat ze individueel identificeerbaar zijn.  
Values: Elke persoon heeft een uniek nummer.  
Missing: 0.0%

### 2.2. Taal

Name: Taal  
Label: Taal vragenlijst  
→ Dit betreft de taal waarin de vragenlijst werd aangeboden.  
Values: 1 = Nederlands  
2 = Frans  
3 = Engels  
4 = Duits  
Missing: 0.6%

### 2.3. Geslacht

Name: Sex  
Label: Geslacht deelnemer  
Values: 1 = vrouw  
2 = man  
Missing: 10.4%

### 2.4. Leeftijd

### 2.4.1. Leeftijd

Name: Leeftijd  
Label: Leeftijd  
Values: Leeftijd wordt gemeten als continue variabele  
→ Minimum = 15 jaar en Maximum = 65 jaar  
Missing: 13.7%

### 2.4.2. Leeftijd in categorieën

Name: Leefcat  
Label: Leeftijd in categorieën  
Values: 1 = minder dan 25 jaar  
2 = 25 tot 34 jaar  
3 = 35 tot 44 jaar  
4 = 45 tot 54 jaar  
5 = 55 jaar en meer  
Missing: 3.8%

De vraagstelling over het achtergrondkenmerk leeftijd varieerde van organisatie tot organisatie. Soms werd er gebruik gemaakt van een continue variabele (2.4.1), een andere keer werd een categorische vraagstelling (2.4.2) gehanteerd. Van respondenten die hun exacte leeftijd dienden op te geven (continue variabele), konden we ook bepalen tot welke categorie ze behoorden (categorische variabele). Omgekeerd was dit niet mogelijk. Dit verklaart het verschil in percentage ontbrekende waarden tussen beide variabelen.

## 2.5. Opleidingsniveau

### 2.5.1. Opleidingsniveau deelnemer

Name: Opleiding  
Label: Opleidingsniveau deelnemer  
→ De hoogste opleiding die de respondent voltooid heeft.  
Values: 1 = hoogstens diploma lager onderwijs  
2 = lager secundair onderwijs  
3 = hoger secundair onderwijs  
4 = hoger onderwijs van het korte type (2-3j)  
5 = hoger onderwijs van het lange type (4-5j) of universiteit  
Missing: 2.4%

### 2.5.2. Opleidingsniveau deelnemer verder opgesplitst

Name: Opleidingsplit  
Label: Opleidingsniveau deelnemer verder opgesplitst  
→ De hoogste opleiding die de respondent voltooid heeft.  
Values: 1 = lager onderwijs niet volledig beëindigd  
2 = lager onderwijs  
3 = lager secundair beroepsonderwijs

4 = lager secundair technisch onderwijs  
5 = lager algemeen secundair onderwijs  
6 = hoger secundair beroepsonderwijs  
7 = hoger secundair technisch onderwijs  
8 = hoger algemeen secundair onderwijs  
9 = leercontract  
10 = specialisatiejaar (extra jaar na 6 of 7)  
11 = hoger onderwijs van het korte type (2-3j)  
12 = hoger onderwijs van het lange type (4-5j)  
13 = universitair onderwijs  
14 = doctoraat / postuniversitair onderwijs  
Missing: 2.4%

## 2.6. Anciënniteit

### *2.6.1. Bedrijfsanciënniteit*

Name: Bedrijfsan  
Label: Bedrijfsanciënniteit  
→ Het aantal jaren dat een respondent werkzaam is bij de huidige organisatie.  
Values: Bedrijfsanciënniteit wordt gemeten als continue variabele  
→ Minimum = 0 (nog geen volledig jaar gewerkt) en Maximum = 50  
Missing: 5.2%

### *2.6.2. Functieanciënniteit*

Name: Functiean  
Label: Functieanciënniteit  
→ Het aantal jaren dat een respondent werkzaam is in zijn huidige functie bij de huidige organisatie.  
Values: Functieanciënniteit wordt gemeten als continue variabele  
→ Minimum = 0 (nog geen volledig jaar werkzaam in huidige functie) en Maximum = 50  
Missing: 20.8%

## 2.7. Contracttype

### *2.7.1. Contracttype*

Name: Contract  
Label: Contracttype  
Values: 1 = vast contract  
→ Contract van onbepaalde duur  
2 = tijdelijk contract  
→ Contract van bepaalde duur of interimcontract  
3 = ander  
Missing: 7.3%

### 2.7.2. Contracttype verder opgesplitst

Name: Contractsplit  
Label: Contracttype verder opgesplitst  
Values: 1 = vast contract  
→ Contract van onbepaalde duur  
2 = tijdelijk contract  
→ Contract van bepaalde duur  
3 = ander  
4 = oproepcontract  
→ Personen die zich op vaste tijdstippen aanmelden bij een organisatie, zonder op voorhand te weten of er werk zal zijn.  
5 = interim contract  
→ Tewerkgesteld via een uitzendkantoor  
Missing: 7.3%

## 2.8. Arbeidstijden

### 2.8.1. Werkregime

Name: Dienst  
Label: Werkregime  
Values: 1 = dagdienst  
2 = ploegendienst  
→ Personen die meerdere dienstsoorten combineren. Het kan zowel gaan om een twee-, drie- of meerploegenstelsel  
3 = onregelmatige dienst  
→ Geen vast patroon aanwezig in de uren die door deze persoon gepresteerd worden.  
4 = nachtdienst  
→ Personen die uitsluitend werken tijdens de nachturen  
5 = weekenddienst  
→ Personen die uitsluitend werken tijdens het weekend  
Missing: 6.5%

### 2.8.2. Werkuren

Name: Werkuren  
Label: Aantal werkuren per week  
Values: Het aantal werkuren per week wordt gemeten als een continue variabele  
→ Minimum = 7 en Maximum = 70  
Missing: 37.8%

### 2.8.3. Contract in percentages

#### 2.8.3.1. Contract in percentages

Name: Contractper

Label: Contract in percentages  
Values: 1 = voltijds contract  
2 = deeltijds contract  
3 = oproepcontract  
→ Het aantal gepresteerde uren (en bijgevolg ook het percentage) kan sterk variëren, afhankelijk van de hoeveelheid werk.  
Missing: 10.0%

### ***2.8.3.2. Contract in percentages verder opgesplitst***

Name: Contractpersplit  
Label: Contract in percentages verder opgesplitst  
Values: 1 = voltijds (100%)  
2 = 80%  
3 = 60-79%  
4 = minder dan 60%  
5 = oproepcontract  
→ Het aantal gepresteerde uren (en bijgevolg ook het percentage) kan sterk variëren, afhankelijk van de hoeveelheid werk.  
Missing: 10.0%

## 2.9. Beroepspositie

### *2.9.1. Beroepspositie*

Name: Berpos  
Label: Beroepspositie  
Values: 1 = arbeider  
2 = bediende  
3 = zorgfunctie of onderwijs  
4 = lager kader  
5 = hoger kader  
6 = andere functies  
Missing: 4.8%

### *2.9.2. Beroepspositie verder opgesplitst*

Name: Berpossplit  
Label: Beroepspositie verder opgesplitst  
Values: 0 = leercontract  
1 = arbeider  
2 = bediende  
3 = thuiszorg, bejaarden- en gezinszorg, sanitaire hulp, verzorging algemeen  
4 = verpleegkundigen  
5 = sociaal en maatschappelijk assistenten, paramedisch personeel, psychologen, opvoeders en begeleiders, logopedie  
6 = ergotherapie, kinesitherapie  
7 = onderwijzend personeel  
8 = overheid (niet-leidinggevend)

9 = overheid (leidinggevend)  
10 = lager kader  
11 = kader  
12 = topkader  
13 = andere functies  
Missing: 4.8%

## 2.10. Leidinggevende functie

Name: Leiding  
Label: Leidinggevende functie  
Values: 1 = geen leidinggevende positie  
2 = leidinggevende positie  
Missing: 41.1%

## 2.11. Bedrijfsnummer

Name: Bednummer  
Label: Bedrijfsnummer  
→ Om anonimiteit van organisaties te garanderen, wordt de naam vervangen door een nummer. Elke bedrijfsnummer verwijst naar een afzonderlijk project, dit wil zeggen een organisatie of een groep van organisaties die een bedrijfsonderzoek naar de beleving van psychosociale arbeidsbelasting en werkstress hebben laten uitvoeren. Bepaalde projecten omvatten meerdere organisaties (vb. een onderzoek uit de textielsector wordt weergegeven als één project (één bedrijfsnummer) maar omvat meerdere organisaties). Bijgevolg zijn bepaalde projecten dan ook vrij omvangrijk (in termen van werkgelegenheid).  
Values: Elk project heeft een uniek nummer  
Missing: 0%

## 2.12. Sector

### *2.12.1. Sector*

Name: Sector  
Label: Sector  
Values: 1 = secundaire sector  
→ industriële sector  
2 = tertiaire sector  
→ commerciële dienstensector  
3 = quataire sector  
→ niet-commerciële dienstensector  
Missing: 0.4%

### *2.12.2. Sector verder opgesplitst*

Name: Sectorsplit  
 Label: Sector verder opgesplitst  
 Values: 1 = voeding  
 2 = textiel  
 3 = industrie algemeen  
 4 = farmaceutische sector  
 5 = petro en chemische sector  
 6 = papier en karton  
 7 = productiebedrijven  
 8 = energie  
 9 = bouw  
 10 = algemene dienstverlening  
 11 = vakorganisaties, ziekenfondsen en sociale dienstverlening  
 12 = haven  
 13 = call center  
 14 = IT  
 15 = bedrijven van openbaar nut  
 16 = lokale besturen  
 17 = centrale besturen of diensten  
 18 = OCMW  
 19 = rust en bejaardenzorg  
 20 = ziekenhuizen  
 21 = preventiediensten  
 22 = opvang  
 23 = revalidatiecentra  
 24 = onderwijs  
 Missing: 0.4%

### *2.12.3. Sector privé versus overheid*

Name: Sectorpo  
 Label: Sector privé versus overheid  
 Values: 1 = privé  
 → bevat organisaties uit voeding en textiel, industrie, dienstverlening en gezondheidszorg  
 2 = overheid  
 Missing: 12.7%  
 → bestaat voor een groot deel uit hogescholen. Hiervan kunnen we onmogelijk bepalen of ze tot de overheid of de privésector behoren.

### **3. Oorzaken (stressoren)**

In deze paragraaf bespreken we een reeks van variabelen die de oorzaken van (on)welzijn op het werk meten. In navolging van de wetenschappelijke literatuur maken we een onderscheid tussen de 4 A's van de arbeidssituatie: arbeidsinhoud, arbeidsomstandigheden, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen. Elk aspect van de arbeidssituatie wordt voorgesteld aan de hand van een aantal concepten/schalen. Per schaal beschrijven we de verschillende items die gebruikt werden om een concept (schaal) inzichtelijk te maken. Bij de

interpretatie van de resultaten is het belangrijk om de betekenis van de verschillende waarden (values) aandachtig te bekijken. Voor het aanmaken van de schalen was het immers noodzakelijk om bepaalde items om te scoren. We zullen dit steeds vermelden in het codeboek aan de hand van een R (recoded). Tevens geven we weer hoe de schalen werden samengesteld die gebruikt worden in verdere analyses. Ten slotte beschrijven we per deelaspect van de arbeidssituatie de uitgevoerde Principale Componenten Analyses (PCA).

### 3.1. Arbeidsinhoud

#### *3.1.1. Afwisseling in het werk (aw)*

##### a) Item 1

Name: aw1  
Label: Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 3.1%

##### b) Item 2

Name: aw2  
Label: Is voor uw werk creativiteit vereist?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.6%

##### c) Item 3

Name: aw3  
Label: Is uw werk gevarieerd?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.3%

##### d) Item 4

Name: aw4  
Label: Vraagt uw werk een eigen inbreng?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 4.0%

##### e) Item 5

Name: aw5  
Label: Doet uw werk voldoende beroep op al uw vaardigheden of capaciteiten?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 4.0%

f) Item 6

Name: aw6  
Label: Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.4%

g) Schaal afwisseling

De schaal afwisseling werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 6 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score op de schaal betekent dat een persoon weinig afwisseling percipieert in zijn job, een hoge score refereert naar veel afwisseling.

Name: aw  
Label: Schaal afwisseling  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 5.6%

Mean: 5.66  
Median: 5.56  
Std. Deviation: 2.14  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.82

3.1.2. Leermogelijkheden (lm)

a) Item 1

Name: lm1  
Label: Leert u nieuwe dingen op het werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 14.8%

b) Item 2

Name: lm2  
Label: Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls

Missing: 3 = altijd  
15.5%

c) Item 3

Name: lm3  
Label: Geeft uw werk u het gevoel er iets mee te kunnen bereiken?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 15.3%

d) Item 4

Name: lm4  
Label: Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 15.2%

e) Schaal leermogelijkheden

De schaal leermogelijkheden werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score op de schaal betekent dat een persoon weinig leermogelijkheden ervaart in zijn job, iemand met een hoge score heeft het gevoel veel leermogelijkheden te krijgen.

Name: lm  
Label: Schaal leermogelijkheden  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 16.1%

Mean: 4.74  
Median: 5.00  
Std. Deviation: 2.44  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.84

*3.1.3. Zelfstandigheid in het werk (ziw)*

a) Item 1

Name: ziw1  
Label: Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.6%

b) Item 2

Name: ziw2  
Label: Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.7%

c) Item 3

Name: ziw3  
Label: Heeft u invloed op het werktempo?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.8%

d) Item 4

Name: ziw4  
Label: Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.5%

e) Item 5

Name: ziw5  
Label: Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.6%

f) Item 6

Name: ziw6  
Label: Kun u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.6%

g) Item 7

Name: ziw7  
Label: Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms

2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.7%

h) Item 8

Name: ziw8  
Label: Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.8%

i) Item 9

Name: ziw9  
Label: Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.6%

j) Item 10

Name: ziw10  
Label: Kunt u uw werk zelf indelen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.6%

k) Item 11

Name: ziw11  
Label: Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 3.9%

l) Schaal zelfstandigheid in het werk

De schaal zelfstandigheid in het werk werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 11 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score betekent dat een persoon weinig zelfstandigheid ervaart in zijn baan, een hoge score verwijst daarentegen naar de perceptie van veel zelfstandigheid.

Name: ziw  
Label: Schaal zelfstandigheid in het werk  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10

Missing: 6.2%

Mean: 5.29

Median: 5.45

Std. Deviation: 2.18

Cronbachs  $\alpha$ : 0.91

### 3.1.4. *Insp* (insp)

#### a) Item 1

Name: insp1

Label: Kunt u met uw directe leiding praten over de problemen op het werk?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 2.3%

#### b) Item 2

Name: insp2

Label: Heeft u veel te zeggen over wat gebeurt op uw werkplek?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 2.5%

#### c) Item 3

Name: insp3

Label: Kunt u meebeslissen over dingen die met uw werk te maken hebben?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 2.4%

#### d) Item 4

Name: insp4

Label: Kunt u met uw directe leiding voldoende overleggen over uw werk?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 2.5%

#### e) Item 5

Name: insp5

Label: Kunt u meebepalen wat wel en wat niet tot uw taak behoort?

Values: 0 = nooit

1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.6%

f) Item 6

Name: insp6  
Label: Kunt u meebeslissen over de aard van uw werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.7%

g) Item 7

Name: insp7  
Label: Heeft u rechtstreeks invloed op beslissingen van uw afdeling/bedrijf?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.9%

h) Item 8

Name: insp8  
Label: Heeft u invloed op de verdeling van het werk onder u en uw collega's?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.7%

i) Schaal inspraak

De schaal inspraak werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 8 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die het gevoel hebben weinig inspraak te ervaren in hun job, laten een lage score optekenen. Een hoge score geeft een gevoel van veel inspraak weer.

Name: insp  
Label: Schaal inspraak  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 5.1%

Mean: 4.44  
Median: 4.17  
Std. Deviation: 2.33  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.89

### 3.1.5. Onduidelijkheid over het werk (ow)

#### a) Item 1

Name: ow1  
Label: Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.6%

#### b) Item 2

Name: ow2  
Label: Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.6%

#### c) Item 3

Name: ow3  
Label: Weet u precies hoe uw directe leiding over uw prestaties denkt?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.7%

#### d) Item 4

Name: ow4  
Label: Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.6%

#### e) Item 5

Name: ow5  
Label: Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.7%

#### f) Schaal onduidelijkheid over het werk

De schaal onduidelijkheid over het werk werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 5 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score betekent dat een persoon weinig onduidelijkheid ervaart, een hoge score verwijst naar veel onduidelijkheid.

Name: ow  
Label: Schaal onduidelijkheid over het werk  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 36.4%

Mean: 3.42  
Median: 3.33  
Std. Deviation: 2.01  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.80

### 3.1.6. Verandering in het werk (viw)

#### a) Item 1

Name: viw1  
Label: Treden er belangrijke veranderingen op in uw taken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 24.3%

#### b) Item 2

Name: viw2  
Label: Vindt u het moeilijk om u aan te passen aan veranderingen in uw taken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 24.5%

#### c) Item 3

Name: viw3  
Label: Geeft het veranderen van uw taken problemen? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 24.6%

#### d) Item 4

Name: viw4  
Label: Heeft het veranderen van uw taken negatieve gevolgen voor u? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls

2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 24.8%

e) Item 5

Name: viw5  
Label: Worden voorgenomen veranderingen in uw taken goed geïntroduceerd?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 25.3%

f) Schaal verandering in het werk

De schaal verandering in het werk werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 5 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score betekent dat een persoon weinig problemen ervaart met veranderingen in zijn job, een hoge score verwijst naar veel problemen met veranderingen.

Name: viw  
Label: Schaal verandering in het werk  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 26.1%

Mean: 3.06  
Median: 3.33  
Std. Deviation: 1.53  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.69

→ In wetenschappelijke literatuur hanteert men soms de grens van 0.70 om van een betrouwbare schaal te kunnen spreken. Het schrappen van het laatste item (viw5) zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid wordt opgekrikt tot 0.76. In de analyses werd er echter voor geopteerd om ook viw5 op te nemen in de schaal aangezien dit in overeenstemming is met andere internationale publicaties op basis van de VBBA.

3.1.7. Informatie (inf)

a) Item 1

Name: inf1  
Label: Krijgt u voldoende informatie over het doel van uw werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.2%

b) Item 2

Name: inf2

Label: Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.2%

c) Item 3

Name: inf3  
Label: Biedt uw werk mogelijkheden om erachter te komen hoe goed u uw werk doet?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.6%

d) Item 4

Name: inf4  
Label: Biedt uw werk rechtstreeks informatie over hoe goed u uw werk doet?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.7%

e) Item 5

Name: inf5  
Label: Geeft uw directe leiding u informatie over hoe goed u uw werk doet?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.5%

f) Item 6

Name: inf6  
Label: Geven uw collega's u informatie over hoe goed u uw werk doet?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 35.5%

g) Item 7

Name: inf7  
Label: Kunt u in uw werk beschikken over voldoende gegevens en informatie?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls

Missing: 3 = altijd  
35.5%

#### g) Schaal informatie

De schaal informatie werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 7 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score betekent dat een persoon het gevoel heeft weinig informatie te ontvangen over zijn werk. Iemand met een hoge score vindt dat hij/zij veel informatie krijgt over het werk.

Name: inf  
Label: Schaal informatie  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 37.0%

Mean: 4.84  
Median: 4.76  
Std. Deviation: 2.09  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.86

#### 3.1.8. Problemen met het werk (pw)

##### a) Item 1

Name: pw1  
Label: Moet u dingen doen in uw werk waaraan u een hekel hebt? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 23.4%

##### b) Item 2

Name: pw2  
Label: Krijgt u tegenstrijdige opdrachten? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 23.7%

##### c) Item 3

Name: pw3  
Label: Moet u uw werk op een andere manier doen dan u zelf zou willen? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 23.5%

d) Item 4

Name: pw4  
Label: Moet u werk doen dat u liever niet zou doen? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 23.5%

e) Item 5

Name: pw5  
Label: Heeft u conflicten met uw collega's over de inhoud van uw taken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 23.5%

f) Item 6

Name: pw6  
Label: Heeft u conflicten met uw directe leiding over de inhoud van uw taken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 23.6%

g) Schaal problemen met het werk

De schaal problemen met het werk werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 6 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage (hoge) score betekent dat een persoon weinig (veel) problemen ervaart omtrent de inhoud van het werk.

Name: pw  
Label: Schaal problemen met het werk  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 24.6%

Mean: 2.25  
Median: 2.22  
Std. Deviation: 1.34  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.76

Tot slot hebben we een Principale Componenten Analyse (PCA) met varimaxrotatie uitgevoerd op alle items die gebruikt werden om de arbeidsinhoud in kaart te brengen. Een 7-factorenoplossing werd weerhouden. In onderstaande tabel werden alle factorladingen vanaf .35 aangeduid. Uit de PCA blijkt dat de verschillende variabelen die hierboven werden beschreven, naar voor komen. Er blijkt enkel geen onderscheid te bestaan tussen de items die afwisseling en leermogelijkheden pretenderen te meten. Deze items verwijzen slechts naar 1

dimensie. In de analyses werd er toch voor geopteerd om een afzonderlijke schaal te gebruiken voor afwisseling en leermogelijkheden. Op deze manier blijft de structuur van de vragenlijst behouden en het bevordert de vergelijking met internationaal onderzoek waarbij dezelfde vragenlijst werd gebruikt. De betrouwbaarheid van de afzonderlijke schalen is bovendien hoog (afwisseling:  $\alpha = .82$  en leermogelijkheden:  $\alpha = .84$ ). Wanneer items een hoge lading vertonen op meer dan een variabele, dan heeft dit te maken met inhoudelijke overlap tussen concepten. Maar er werd steeds voor gekozen om elk item onder te brengen bij die factor die het als doel had te operationaliseren.

	Componenten						
	1	2	3	4	5	6	7
aw1	.14	<b>.59</b>	.05	.13	.07	-.12	.04
aw2	.17	<b>.64</b>	.01	.17	-.20	.03	.00
aw3	.19	<b>.75</b>	.04	.11	.05	.04	.00
aw4	.23	<b>.64</b>	-.01	.17	-.18	.10	.01
aw5	.11	<b>.62</b>	.10	.12	.06	.19	-.06
aw6	.19	<b>.74</b>	.08	.12	.13	.06	-.01
lm1	.06	<b>.66</b>	.25	.02	.12	-.05	-.08
lm2	.14	<b>.68</b>	.28	.15	.12	-.07	-.01
lm3	.16	<b>.65</b>	.30	.19	.14	.00	.01
lm4	<b>.35</b>	<b>.59</b>	.17	.17	.10	.10	.01
ziw1	<b>.64</b>	.26	.09	.10	.17	.10	.03
ziw2	<b>.71</b>	.24	.10	.17	.07	.04	-.01
ziw3	<b>.69</b>	.11	.11	.13	.08	.02	.02
ziw4	<b>.75</b>	.18	.05	.12	.12	.10	.04
ziw5	<b>.63</b>	.04	.16	.02	.05	-.06	.05
ziw6	<b>.80</b>	.10	.08	.09	.09	.03	.02
ziw7	<b>.67</b>	.15	.10	.30	.06	.02	.01
ziw8	<b>.75</b>	.11	.11	.15	.09	.03	.03
ziw9	<b>.49</b>	.17	-.04	.09	-.08	.24	.09
ziw10	<b>.79</b>	.14	.06	.14	.07	.08	.04
ziw11	<b>.63</b>	.19	.04	.29	.06	.04	.02
insp1	.12	.05	<b>.44</b>	<b>.41</b>	.26	.19	.01
insp2	.21	.19	.24	<b>.68</b>	.08	.10	.00
insp3	.29	.23	.25	<b>.70</b>	.11	.09	.02
insp4	.19	.14	<b>.43</b>	<b>.55</b>	.23	.14	.02
insp5	.25	.14	.28	<b>.66</b>	.12	.12	.03
insp6	.30	.22	.24	<b>.70</b>	.09	.04	.03
insp7	.21	.26	.13	<b>.68</b>	-.04	.02	.01
insp8	.20	.21	.11	<b>.65</b>	-.04	.05	.01
ow1	.07	.03	.24	.02	.12	<b>.71</b>	.05
ow2	.09	.00	.18	.08	.17	<b>.77</b>	.04
ow3	.10	.05	<b>.53</b>	.20	.10	<b>.36</b>	.01
ow4	.06	-.04	.21	.07	.21	<b>.74</b>	.06
ow5	.10	.10	.24	.14	.11	<b>.62</b>	.05
viw1	-.00	-.34	-.06	-.07	.13	.01	<b>.45</b>
viw2	.08	.02	.08	.03	.14	.07	<b>.82</b>
viw3	.08	.01	.10	.03	.24	.08	<b>.83</b>
viw4	.08	.04	.13	.06	.33	.07	<b>.71</b>
viw5	.05	.04	<b>.44</b>	.14	.30	.24	.10
inf1	.09	.14	<b>.59</b>	.15	.23	.30	.04
inf2	.11	.14	<b>.75</b>	.14	.13	.14	.03
inf3	.14	.13	<b>.76</b>	.10	.03	.13	.06
inf4	.13	.13	<b>.74</b>	.09	-.02	.09	.06
inf5	.05	.09	<b>.78</b>	.20	.07	.05	.01
inf6	.03	.15	<b>.51</b>	.15	-.03	.00	.03
inf7	.12	.13	<b>.53</b>	.12	.24	.23	.05
pw1	.02	.11	.04	.10	<b>.64</b>	.01	.12
pw2	.11	-.01	.13	.05	<b>.66</b>	.14	.08
pw3	.22	-.01	.10	.09	<b>.63</b>	.09	.11
pw4	.06	.11	.05	.09	<b>.67</b>	.04	.12
pw5	.06	.01	.08	-.09	<b>.52</b>	.14	.10
pw6	.08	.01	.14	.05	<b>.66</b>	.14	.14
Cumulatieve % verklaarde variantie	25.91	34.85	41.40	46.08	49.61	52.51	55.20

## 3.2. Arbeidsomstandigheden

### 3.2.1. Werktempo en hoeveelheid (wth)

#### a) Item 1

Name: wth1  
Label: Moet u erg snel werken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.9%

#### b) Item 2

Name: wth2  
Label: Heeft u te veel werk te doen? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.9%

#### c) Item 3

Name: wth3  
Label: Moet u extra hard werken om iets af te krijgen? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.1%

#### d) Item 4

Name: wth4  
Label: Werkt u onder tijdsdruk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.0%

#### e) Item 5

Name: wth5  
Label: Moet u zich haasten? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.0%

#### f) Item 6

Name: wth6  
Label: Kunt u uw werk op uw gemak doen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.1%

g) Item 7

Name: wth7  
Label: Heeft u te maken met achterstand in uw werkzaamheden? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.6%

h) Item 8

Name: wth8  
Label: Heeft u te weinig werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.1%

i) Item 9

Name: wth9  
Label: Heeft u problemen met het werktempo? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.0%

j) Item 10

Name: wth10  
Label: Heeft u problemen met de werkdruk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.0%

k) Item 11

Name: wth11  
Label: Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms

Missing: 3 = nooit  
2.3%

#### l) Schaal werktempo en hoeveelheid

De schaal werktempo en hoeveelheid werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 11 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage (hoge) score betekent dat een persoon het gevoel heeft dat het werk met een laag (hoog) tempo verloopt en dat er slechts een kleine (grote) hoeveelheid moet verwerkt worden.

Name: wth  
Label: Schaal werktempo en hoeveelheid  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 5.6%

Mean: 4.83  
Median: 4.85  
Std. Deviation: 1.68  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.87

→ Men zou kunnen overwegen om het achtste item (wth8) te schrappen uit de schaal omwille van de lage lading op de factor (0.17). Op deze manier wordt de betrouwbaarheid verhoogd tot 0.88.

#### 3.2.2. Emotionele belasting (eb)

##### a) Item 1

Name: eb1  
Label: Is uw werk emotioneel zwaar? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.7%

##### b) Item 2

Name: eb2  
Label: Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.7%

##### c) Item 3

Name: eb3  
Label: Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms

Missing: 3 = nooit  
2.3%

d) Item 4

Name: eb4  
Label: Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.9%

e) Item 5

Name: eb5  
Label: Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.9%

f) Item 6

Name: eb6  
Label: Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 1.9%

g) Item 7

Name: eb7  
Label: Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.0%

h) Schaal emotionele belasting

De schaal emotionele belasting werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 7 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, ervaren hun werk als weinig (sterk) emotioneel belastend.

Name: eb  
Label: Schaal emotionele belasting  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 4.1%

Mean: 3.06  
Median: 2.86  
Std. Deviation: 1.70  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.80

### 3.2.3. Geestelijke belasting (gb)

#### a) Item 1

Name: gb1  
Label: Vraagt uw werk veel concentratie? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 17.9%

#### b) Item 2

Name: gb2  
Label: Moet u erg precies werken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 17.9%

#### c) Item 3

Name: gb3  
Label: Moet u op veel dingen tegelijk letten tijdens uw werk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 17.9%

#### d) Item 4

Name: gb4  
Label: Vereist uw werk dat u er steeds moet bij nadenken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 18.1%

#### e) Item 5

Name: gb5  
Label: Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms

Missing: 3 = nooit  
18.0%

f) Item 6

Name: gb6  
Label: Moet u in uw werk veel onthouden? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 18.0%

g) Item 7

Name: gb7  
Label: Vereist uw werk grote zorgvuldigheid? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 18.0%

h) Schaal geestelijke belasting

De schaal geestelijke belasting werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 7 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, ervaren hun werk als weinig (sterk) geestelijk belastend.

Name: gb  
Label: Schaal geestelijke belasting  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 19.0%

Mean: 7.51  
Median: 7.62  
Std. Deviation: 1.93  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.86

3.2.4. Lichamelijke inspanning (li)

a) Item 1

Name: li1  
Label: Heeft u tijdens uw werk veel hinder van heffen of versleuren? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 19.7%

b) Item 2

Name: li2  
Label: Heeft u tijdens het werk veel hinder van regelmatig te moeten bukken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 19.8%

c) Item 3

Name: li3  
Label: Heeft u tijdens het werk veel hinder van regelmatig te hoog te moeten reiken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 19.9%

d) Item 4

Name: li4  
Label: Heeft u tijdens het werk veel hinder van langdurig achtereen dezelfde beweging te moeten maken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 19.9%

e) Item 5

Name: li5  
Label: Vindt u uw werk lichamelijk erg inspannend? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 20.0%

f) Item 6

Name: li6  
Label: Vereist uw werk lichaamskracht? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 19.9%

g) Item 7

Name: li7  
Label: Werkt u in ongemakkelijke of inspannende houdingen? (R)  
Values: 0 = altijd

1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 20.0%

#### h) Schaal lichamelijke inspanning

De schaal lichamelijke inspanning werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 7 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage (hoge) score betekent dat personen het gevoel hebben dat hun werk weinig (veel) lichamelijke inspanning vereist.

Name: li  
Label: Schaal lichamelijke inspanning  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 21.1%

Mean: 2.74  
Median: 2.38  
Std. Deviation: 2.42  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.91

Tot slot hebben we een PCA met varimaxrotatie uitgevoerd op alle items die gebruikt werden om de arbeidsomstandigheden in kaart te brengen. Een 4-factorenoplossing werd weerhouden. In onderstaande tabel werden alle factorladingen vanaf .35 aangeduid. Uit de PCA blijkt dat de verschillende variabelen die hierboven werden beschreven, naar voor komen. Enkel het item 'Heeft u te weinig werk?', had slechts een lage lading op de schaal werktempo en hoeveelheid. Om de uniformiteit te bewaren, hebben we dit item toch opgenomen in de schaal.

	Componenten			
	1	2	3	4
wth1	<b>.71</b>	.07	.20	.02
wth2	<b>.69</b>	.01	.16	.06
wth3	<b>.75</b>	.05	.14	.08
wth4	<b>.73</b>	-.01	.19	.12
wth5	<b>.78</b>	.08	.15	.09
wth6	<b>.50</b>	-.04	-.01	.06
wth7	<b>.55</b>	-.15	.05	.21
wth8	.17	-.21	-.07	.17
wth9	<b>.70</b>	.10	-.00	.20
wth10	<b>.70</b>	.14	.02	.21
wth11	<b>.62</b>	.17	.02	.16
eb1	.24	.17	.14	<b>.64</b>
eb2	.14	.11	.04	<b>.73</b>
eb3	.09	-.05	.19	<b>.51</b>
eb4	.21	.13	.01	<b>.56</b>
eb5	.10	-.11	.05	<b>.68</b>
eb6	.13	-.26	.13	<b>.68</b>
eb7	.09	.07	.04	<b>.77</b>
gb1	.18	-.02	<b>.74</b>	.08
gb2	.09	.02	<b>.74</b>	-.12
gb3	.17	.02	<b>.69</b>	.20
gb4	.11	-.15	<b>.74</b>	.20
gb5	.07	.05	<b>.78</b>	.07
gb6	.11	-.08	<b>.65</b>	.29
gb7	.01	.08	<b>.67</b>	-.03
li1	.02	<b>.84</b>	-.06	.03
li2	-.00	<b>.86</b>	-.05	.00
li3	.03	<b>.77</b>	-.02	.06
li4	.12	<b>.66</b>	.03	-.12
li5	.10	<b>.84</b>	.02	.05
li6	-.01	<b>.85</b>	-.04	.02
li7	.13	<b>.74</b>	.04	.08
Cumulatieve % verklaarde variantie	21.45	36.32	45.50	53.11

### 3.3. Arbeidsvoorwaarden

#### *3.3.1. Beloning (bel)*

##### a) Item 1

Name: bel1

Label: Vindt u dat in uw bedrijf goede lonen worden betaald?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 40.7%

##### b) Item 2

Name: bel2

Label: Vindt u dat u van uw loon behoorlijk rond kan komen?

Values: 0 = nooit

1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 40.6%

c) Item 3

Name: bel3  
Label: Vindt u dat u voldoende betaald krijgt voor het werk dat u levert?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 40.7%

d) Item 4

Name: bel4  
Label: Vindt u dat u rechtvaardig betaald wordt in vergelijking met anderen op uw afdeling?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 41.6%

e) Item 5

Name: bel5  
Label: Denkt u dat het loon in uw bedrijf lager ligt dan dat in vergelijkbare bedrijven? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 41.5%

f) Schaal beloning

De schaal beloning werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 5 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Een lage score betekent dat de persoon helemaal niet tevreden is met het loon dat hij ontvangt. Mensen met een hoge score geven weer tevreden te zijn met hun loon.

Name: bel  
Label: Schaal beloning  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 42.8%

Mean: 4.87  
Median: 4.67  
Std. Deviation: 2.44  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.83

### 3.3.2. Loopbaanmogelijkheden (lb)

#### a) Item 1

Name: lb1  
Label: Biedt uw baan u financiële groeimogelijkheden?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 38.5%

#### b) Item 2

Name: lb2  
Label: Vergroot uw huidige baan uw kansen en mogelijkheden op de arbeidsmarkt?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 38.8%

#### c) Item 3

Name: lb3  
Label: Biedt uw organisatie u mogelijkheden tot het volgen van bijscholing/cursussen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 38.4%

#### d) Item 4

Name: lb4  
Label: Biedt uw baan u mogelijkheden tot promotie?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 38.7%

#### e) Schaal loopbaanmogelijkheden

De schaal loopbaanmogelijkheden werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, menen dat de huidige baan hen weinig (veel) mogelijkheden biedt in hun loopbaan.

Name: lb  
Label: Schaal loopbaanmogelijkheden  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10

Missing: 39.7%

Mean: 3.36

Median: 3.33

Std. Deviation: 2.22

Cronbachs  $\alpha$ : 0.74

### 3.3.3. Toekomstonzekerheid (toe)

#### a) Item 1

Name: toe1

Label: Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u over een jaar nog werk zult hebben? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 16.3%

#### b) Item 2

Name: toe2

Label: Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidige baan het komende jaar zult houden? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 16.3%

#### c) Item 3

Name: toe3

Label: Heeft u behoefte aan meer zekerheid of u uw huidig functie-niveau het komende jaar zult behouden? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 16.6%

#### d) Item 4

Name: toe4

Label: Heeft u behoefte aan meer zekerheid of uw huidige afdeling/bedrijf over een jaar nog bestaat? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 16.6%

### e) Schaal toekomstzekerheid

De schaal toekomstzekerheid werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, voelen zich weinig (in sterke mate) onzeker over de toekomst.

Name: toe  
Label: Schaal toekomstzekerheid  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 17.1%

Mean: 4.30  
Median: 3.33  
Std. Deviation: 3.51  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.94

Ten slotte hebben we een PCA met varimaxrotatie uitgevoerd op de items die gebruikt werden om de arbeidsvoorwaarden in kaart te brengen. Uit de analyses kwam een 3-factorenoplossing naar voor. In onderstaande tabel werden alle factorladingen vanaf .35 aangeduid. Uit de PCA blijkt dat de verschillende variabelen die hierboven werden beschreven, naar voor komen.

	Componenten		
	1	2	3
bel1	-.04	<b>.86</b>	.16
bel2	.07	<b>.80</b>	.23
bel3	.01	<b>.88</b>	.16
bel4	.07	<b>.69</b>	.14
bel5	.04	<b>.59</b>	-.02
lb1	.01	.23	<b>.81</b>
lb2	.02	.11	<b>.76</b>
lb3	.14	.11	<b>.54</b>
lb4	.05	.07	<b>.83</b>
toe1	<b>.92</b>	.03	.06
toe2	<b>.95</b>	.03	.07
toe3	<b>.91</b>	.05	.05
toe4	<b>.87</b>	.04	.08
Cumulatieve % verklaarde variantie	30.77	54.52	67.45

## 3.4. Arbeidsverhoudingen

### *3.4.1. Relaties met collega's (rc)*

#### a) Item 1

Name: rc1  
Label: Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms

2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 13.4%

b) Item 2

Name: rc2  
Label: Kunt u, als dat nodig is, uw collega's om hulp vragen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 13.5%

c) Item 3

Name: rc3  
Label: Is uw verstandhouding met uw collega's goed?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 13.9%

d) Item 4

Name: rc4  
Label: Heeft u conflicten met uw collega's? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 13.9%

e) Item 5

Name: rc5  
Label: Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 14.0%

f) Item 6

Name: rc6  
Label: Heeft u te maken met agressie van uw collega's? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 13.8%

g) Item 7

Name: rc7  
Label: Zijn uw collega's vriendelijk tegen u?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 13.8%

h) Item 8

Name: rc8  
Label: Heerst er tussen u en uw collega's een prettige sfeer?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 13.7%

i) Item 9

Name: rc9  
Label: Doen er zich tussen u en uw collega's vervelende gebeurtenissen voor? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 13.7%

j) Schaal relaties met collega's

De schaal relaties met collega's werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 9 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, hebben het gevoel een slechte (goede) relatie te hebben met de collega's.

Name: rc  
Label: Schaal relaties met collega's  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 16.5%

Mean: 7.12  
Median: 7.04  
Std. Deviation: 1.72  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.85

3.4.2. Relaties met directe leiding (rl)

a) Item 1

Name: rl1  
Label: Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?  
Values: 0 = nooit

- 1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.2%
- b) Item 2  
Name: rl2  
Label: Kunt u, als dat nodig is, uw directe leiding om hulp vragen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.1%
- c) Item 3  
Name: rl3  
Label: Is uw verstandhouding met uw directe leiding goed?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.2%
- d) Item 4  
Name: rl4  
Label: Heeft u conflicten met uw directe leiding? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.3%
- e) Item 5  
Name: rl5  
Label: Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.6%
- f) Item 6  
Name: rl6  
Label: Heeft u te maken met agressie van uw directe leiding? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.3%

g) Item 7

Name: rl7  
Label: Is uw directe leiding vriendelijk tegen u?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.1%

h) Item 8

Name: rl8  
Label: Heerst er tussen u en uw directe leiding een prettige sfeer?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 2.5%

i) Item 9

Name: rl9  
Label: Doen zich tussen u en uw directe leiding vervelende gebeurtenissen voor?  
(R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 2.6%

j) Schaal relaties met directe leiding

De schaal relaties met directe leiding werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 9 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, hebben het gevoel een slechte (goede) relatie te hebben met de directe leiding.

Name: rl  
Label: Schaal relaties met directe leiding  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 5.2%

Mean: 7.07  
Median: 7.04  
Std. Deviation: 1.95  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.89

3.4.3. Contactmogelijkheden (cm)

a) Item 1

Name: cm1  
Label: Kunt u uw werkplek verlaten om een praatje met een collega te maken?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.7%

b) Item 2

Name: cm2  
Label: Heeft u contact met collega's als onderdeel van uw werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.7%

c) Item 3

Name: cm3  
Label: Kunt u onder werktijd een praatje maken met collega's?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.7%

d) Item 4

Name: cm4  
Label: Vindt u dat u voldoende contact heeft met collega's tijdens het werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.7%

e) Schaal contactmogelijkheden

De schaal contactmogelijkheden werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, vinden dat ze weinig (veel) mogelijkheden ervaren om tijdens hun werk met collega's in contact te komen.

Name: cm  
Label: Schaal contactmogelijkheden  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 40.2%

Mean: 5.51  
Median: 5.00  
Std. Deviation: 2.33  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.82

### 3.4.3. Communicatie (com)

#### a) Item 1

Name: com1  
Label: Hoort u voldoende over de gang van zaken in het bedrijf?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 27.3%

#### b) Item 2

Name: com2  
Label: Wordt u van de belangrijke dingen in het bedrijf goed op de hoogte gehouden?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 27.6%

#### c) Item 3

Name: com3  
Label: Is de manier waarop de besluitvorming loopt in uw bedrijf duidelijk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 28.1%

#### d) Item 4

Name: com4  
Label: Is duidelijk bij wie u binnen de organisatie moet zijn voor bepaalde problemen?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 27.8%

#### e) Schaal communicatie

De schaal communicatie werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, hebben het gevoel dat er weinig (veel) gecommuniceerd wordt binnen de organisatie.

Name: com  
Label: Schaal communicatie  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10

Missing: 28.5%

Mean: 4.67

Median: 4.17

Std. Deviation: 2.34

Cronbachs  $\alpha$ : 0.85

Ten slotte hebben we een PCA met varimaxrotatie uitgevoerd op de items die gebruikt werden om de arbeidsverhoudingen in kaart te brengen. Uit de analyses kwam een 4-factorenoplossing naar voor. In onderstaande tabel werden alle factorladingen vanaf .35 aangeduid. Uit de PCA blijkt dat de verschillende variabelen die hierboven werden beschreven, naar voor komen.

	Componenten			
	1	2	3	4
rc1	.14	<b>.64</b>	.10	.23
rc2	.14	<b>.61</b>	.10	.25
rc3	.14	<b>.78</b>	.09	.07
rc4	.15	<b>.58</b>	-.03	-.16
rc5	.19	<b>.64</b>	.16	.14
rc6	.13	<b>.51</b>	-.02	-.04
rc7	.18	<b>.76</b>	.07	.09
rc8	.19	<b>.79</b>	.10	.13
rc9	.20	<b>.57</b>	-.00	-.10
rl1	<b>.70</b>	.21	.25	.13
rl2	<b>.68</b>	.21	.24	.14
rl3	<b>.81</b>	.21	.19	.11
rl4	<b>.63</b>	.13	-.01	-.08
rl5	<b>.69</b>	.20	.23	.14
rl6	<b>.56</b>	.10	-.03	.01
rl7	<b>.76</b>	.23	.14	.14
rl8	<b>.79</b>	.22	.17	.15
rl9	<b>.68</b>	.15	.01	-.05
cm1	.06	-.00	.01	<b>.78</b>
cm2	.07	.11	.10	<b>.70</b>
cm3	.06	.03	.02	<b>.86</b>
cm4	.12	.14	.12	<b>.76</b>
com1	.12	.06	<b>.84</b>	.11
com2	.13	.07	<b>.86</b>	.10
com3	.15	.08	<b>.84</b>	-.01
com4	.19	.10	<b>.70</b>	.07
Cumulatieve % verklaarde variantie	29.87	40.07	49.42	57.11

### 3.5. Overige vragen

#### *3.5.1. Overige vragen kenmerken van het werk (ovkw)*

##### a) Item 1

Name: ovkw1

Label: Doet u overuren? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 39.8%

b) Item 2

Name: ovkw2  
Label: Vindt u uw werk ingewikkeld? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 39.6%

c) Item 3

Name: ovkw3  
Label: Heeft u moeite met uw werk, omdat het steeds ingewikkelder is geworden?  
(R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 39.1%

d) Item 4

Name: ovkw4  
Label: Moet u werk doen dat te moeilijk voor u is? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 39.7%

e) Item 5

Name: ovkw5  
Label: Eist uw werk dat u voortdurend vriendelijk en correct blijft? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 41.1%

f) Item 6

Name: ovkw6  
Label: Kunt u het werk waarmee u bezig bent zonder onderbreking afmaken?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 40.1%

g) Item 7

Name: ovkw7

Label: Wordt u in uw werk gehinderd door onverwachte situaties? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 38.8%

h) Item 8

Name: ovkw8  
Label: Loopt uw werk anders dan u het zelf had gewild? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 40.8%

i) Item 9

Name: ovkw9  
Label: Komen er storingen voor in uw werk? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 39.7%

j) Item 10

Name: ovkw10  
Label: Zijn uw werkopdrachten duidelijk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 41.2%

k) Item 11

Name: ovkw11  
Label: Krijgt u uw werkopdrachten op tijd?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 41.4%

l) Item 12

Name: ovkw12  
Label: Sluit het werk dat u doet aan bij uw opleiding?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 42.4%

m) Item 13

Name: ovkw13

Label: Kunt u zelf de begin- en eindtijd van uw werkdag bepalen?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 43.7%

n) Item 14

Name: ovkw14

Label: Kunt u zelf bepalen wanneer u pauzeert?

Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd

Missing: 42.2%

3.5.2. Overige vragen organisatie en relaties op het werk (ovor)

a) Item 1

Name: over1

Label: Wordt u tijdens uw werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die u als ongewenst beschouwt? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 40.3%

b) Item 2

Name: over2

Label: Wordt u tijdens uw werk aangeraakt of vastgepakt op een manier, die u als ongewenst beschouwt? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 40.3%

c) Item 3

Name: over3

Label: Moet u wachten op anderen voor u met uw werk verder kunt? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 39.6%

d) Item 4

Name: over4

Label: Wordt u gehinderd door gebreken in het werk van anderen? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 38.1%

e) Item 5

Name: over5

Label: Wordt uw werk bemoeilijkt door de afwezigheid van anderen? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 38.0%

f) Item 6

Name: over6

Label: Bemoeien anderen zich tegen uw zin met uw werk? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 39.7%

g) Item 7

Name: over7

Label: Heeft u het gevoel dat u door uw collega's voortdurend op de vingers wordt gekeken? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 39.1%

h) Item 8

Name: over8

Label: Heeft u het gevoel dat u door uw directe leiding voortdurend op de vingers wordt gekeken? (R)

Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit

Missing: 39.1%

i) Item 9

Name: over9  
Label: Kunt u met uw collega's praten over problemen op het werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.1%

j) Item 10

Name: over10  
Label: Kunt u met uw collega's voldoende overleggen over uw werk?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.2%

k) Item 11

Name: over11  
Label: Is het werk in uw bedrijf doorgaans goed georganiseerd?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 40.0%

l) Item 12

Name: over12  
Label: Loopt de samenwerking met andere afdelingen of groepen binnen het bedrijf goed?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 38.9%

m) Item 13

Name: over13  
Label: Verloopt de besluitvorming in uw bedrijf over veel schakels? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 40.5%

n) Item 14

Name: over14  
Label: Worden in uw bedrijf de werknemers betrokken bij aanpassingen van de organisatie?  
Values: 0 = nooit

1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 39.0%

### 3.5.3. Overige vragen arbeidsvoorwaarden (ovav)

#### a) Item 1

Name: ovav1  
Label: Kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 33.0%

#### b) Item 2

Name: ovav2  
Label: Wordt u teruggeroepen van een verlofdag? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 41.1%

#### c) Item 3

Name: ovav3  
Label: Zijn uw werk- en rusttijden goed geregeld?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 41.1%

#### d) Item 4

Name: ovav4  
Label: Vindt u dat er teveel met tijdelijke contracten wordt gewerkt? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 47.8%

#### e) Item 5

Name: ovav5  
Label: Vindt u dat er teveel met interims wordt gewerkt? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms

Missing: 3 = nooit  
50.9%

f) Item 6

Name: ovav6  
Label: Vindt u dat er voldoende vaste krachten aanwezig zijn?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 46.7%

g) Item 7

Name: ovav7  
Label: Moet u regelmatig nieuwe krachten inwerken? (R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 42.9%

h) Item 8

Name: ovav8  
Label: Vindt u dat vacatures snel genoeg worden ingevuld?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 43.9%

i) Item 9

Name: ovav9  
Label: Vindt u dat de vervanging bij ziekte goed is geregeld?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 42.2%

j) Item 10

Name: ovav10  
Label: Vinden er functioneringsgesprekken met u plaats?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 45.6%

k) Item 11

Name: ovav11

Label: Bestaan er mogelijkheden voor u om deeltijds te werken?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 43.3%

l) Item 12

Name: ovav12  
Label: Bestaan er mogelijkheden voor u om te werken op uren die passen bij uw privé-leven?  
Values: 0 = nooit  
1 = soms  
2 = dikwijls  
3 = altijd  
Missing: 33.8%

m) Item 13

Name: ovav13  
Label: Wordt uw privé-leven ongunstig beïnvloed door onregelmatige werktijden?  
(R)  
Values: 0 = altijd  
1 = dikwijls  
2 = soms  
3 = nooit  
Missing: 34.1%

#### **4. Gevolgen (stressreacties)**

In deze paragraaf bespreken we de subjectieve gevolgen van de arbeidssituatie voor de werknemer. Het betreft de manier waarop we het werk beleven, de stressreacties. Deze gevolgen worden verder ingedeeld in welbevinden en spanning. De twee groepen van stressreacties worden gemeten aan de hand van een aantal concepten/schalen. Per schaal geven we de items weer die gebruikt werden in de vragenlijst. Bij de interpretatie van de resultaten is het belangrijk om de betekenis van de verschillende waarden (values) aandachtig te bekijken. Voor het aanmaken van de schalen was het immers noodzakelijk om bepaalde items om te scoren. We zullen dit steeds vermelden in het codeboek aan de hand van een R (recoded). Ook nu beschrijven we de manier waarop de schalen werden samengesteld. Ten slotte bespreken we de Principale Componenten Analyses (PCA) die uitgevoerd werden op het aspect welbevinden en spanning.

##### 4.1. Welbevinden

###### *4.1.1. Plezier in het werk (piw)*

a) Item 1  
Name: piw1

Label: Ik kan wel zeggen dat ik tegen mijn werk opzie.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

b) Item 2

Name: piw2  
Label: Ik doe mijn werk omdat het moet, daarmee is alles wel gezegd.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.5%

c) Item 3

Name: piw3  
Label: Meestal vind ik het wel prettig om aan de werkdag te beginnen. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 3.5%

d) Item 4

Name: piw4  
Label: Na zo'n vijf jaar heb je het in dit werk wel gezien.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 4.6%

e) Item 5

Name: piw5  
Label: Ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 3.9%

f) Item 6

Name: piw6  
Label: Het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.8%

g) Item 7

Name: piw7  
Label: Ik heb plezier in het werk. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 4.2%

h) Item 8

Name: piw8  
Label: Ik moet telkens weerstand bij mezelf overwinnen om mijn werk te doen.

Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.8%

i) Item 9

Name: piw9  
Label: Ik moet mezelf er vaak toe aanzetten om een werkopdracht uit te voeren.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

j) Schaal plezier in het werk

De schaal plezier in het werk werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 9 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, vinden dat ze weinig (veel) plezier ervaren in hun werk.

Name: piw  
Label: Schaal plezier in het werk  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 7.8%

Mean: 7.96  
Median: 8.89  
Std. Deviation: 2.54  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.82

4.1.2. Betrokkenheid bij de organisatie (bbo)

a) Item 1

Name: bbo1  
Label: Ik vind dat mijn eigen opvattingen sterk overeenkomen met die van deze organisatie. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 16.7%

b) Item 2

Name: bbo2  
Label: Ik vind het belangrijk dat ik een bijdrage kan leveren aan de taak van deze organisatie. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 16.1%

c) Item 3

Name: bbo3  
Label: Deze organisatie gaat me echt ter harte. (R)  
Values: 0 = ja

Missing: 1 = neen  
16.7%

d) Item 4

Name: bbo4  
Label: Ik voel me uitstekend thuis in deze organisatie. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 16.9%

e) Item 5

Name: bbo5  
Label: Ik heb zoveel van mezelf in deze organisatie gestopt, dat het me moeilijk zou vallen om ontslag te nemen. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 16.4%

f) Item 6

Name: bbo6  
Label: Ik voel me ten opzichte van deze organisatie eigenlijk wel verplicht om nog een aantal jaren te blijven. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 16.6%

g) Item 7

Name: bbo7  
Label: Er hoeft bij deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen of ik vertrek.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 16.9%

h) Item 8

Name: bbo8  
Label: Vergeleken met de meeste andere banen die ik zou kunnen krijgen, is het werken bij deze organisatie echt aantrekkelijk. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 17.3%

i) Schaal betrokkenheid bij de organisatie

De schaal betrokkenheid bij de organisatie werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 8 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, voelen zich weinig (sterk) betrokken bij de organisatie.

Name: bbo  
Label: Schaal betrokkenheid bij de organisatie

Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 20.9%

Mean: 6.18  
Median: 6.25  
Std. Deviation: 2.80  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.75

#### 4.1.3. Verandering van baan (vvb)

##### a) Item 1

Name: vvb1  
Label: Ik denk er wel eens over om van baan te veranderen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 43.6%

##### b) Item 2

Name: vvb2  
Label: Ik denk er wel eens over om werk buiten deze organisatie te zoeken.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 43.7%

##### c) Item 3

Name: vvb3  
Label: Ik ben van plan om het komende jaar van baan te veranderen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.1%

##### d) Item 4

Name: vvb4  
Label: Ik ben van plan om het komende jaar buiten deze organisatie werk te zoeken.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.2%

##### e) Schaal verandering van baan

De schaal verandering van baan werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, hebben weinig (een sterke) intentie om van baan te veranderen.

Name: vvb  
Label: Schaal verandering van baan  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 44.6%

Mean: 2.60  
 Median: 0.00  
 Std. Deviation: 3.12  
 Cronbachs  $\alpha$ : 0.77

We hebben een Principale Componenten Analyse (PCA) met varimaxrotatie uitgevoerd op de items die gebruikt werden om welbevinden te meten. Een 3-factorenoplossing werd weerhouden. Factorladingen vanaf .35 werden aangeduid. De bovenbeschreven variabelen werden teruggevonden. Item 5 ('ik vind mijn werk nog steeds boeiend, elke dag weer') en item 6 ('het idee dat ik dit werk nog tot mijn pensioen moet doen, benauwt me') uit de schaal plezier in het werk vertoonden ook een hoge lading op een andere schaal. Omwille van praktische redenen namen we deze items toch op in de schaal plezier in het werk. Het zevende item uit de schaal betrokkenheid bij de organisatie ('er hoeft bij deze organisatie maar weinig in negatieve zin te veranderen of ik vertrek') had een hoge lading op de factor verandering van baan. Deze waarneming is begrijpelijk vanuit inhoudelijk standpunt. Toch namen we dit item op in de oorspronkelijke schaal.

	Componenten		
	1	2	3
piw1	<b>.65</b>	.04	.14
piw2	<b>.72</b>	.19	.08
piw3	<b>.66</b>	.26	.10
piw4	<b>.47</b>	.21	.33
piw5	<b>.53</b>	<b>.39</b>	.22
piw6	<b>.40</b>	.18	<b>.44</b>
piw7	<b>.69</b>	.29	.12
piw8	<b>.73</b>	.01	.15
piw9	<b>.63</b>	.01	.17
bbo1	.18	<b>.63</b>	.12
bbo2	.29	<b>.52</b>	-.11
bbo3	.22	<b>.73</b>	.08
bbo4	.29	<b>.61</b>	.19
bbo5	.03	<b>.65</b>	.17
bbo6	-.16	<b>.50</b>	.18
bbo7	.23	.15	<b>.49</b>
bbo8	.22	<b>.52</b>	.28
vvb1	.03	.28	<b>.75</b>
vvb2	.01	.29	<b>.75</b>
vvb3	.24	-.00	<b>.68</b>
vvb4	.23	.03	<b>.71</b>
Cumulatieve % verklaarde variantie	30.54	39.79	47.75

## 4.2 Spanning

### 4.2.1. Herstelbehoefte (herb)

#### a) Item 1

Name: herb1

Label: Ik vind het moeilijk om me te ontspannen op het einde van de werkdag.

Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.3%

b) Item 2

Name: herb2  
Label: Aan het einde van een werkdag ben ik echt op.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 4.0%

c) Item 3

Name: herb3  
Label: Mijn baan maakt dat ik me aan het eind van een werkdag nogal uitgeput voel.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.9%

d) Item 4

Name: herb4  
Label: Na het avondeten voel ik me meestal nog vrij fit. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 3.9%

e) Item 5

Name: herb5  
Label: Ik kom meestal pas op een tweede vrije dag tot rust.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

f) Item 6

Name: herb6  
Label: Het kost mij moeite om me na het werk in mijn vrije uren te concentreren.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.6%

g) Item 7

Name: herb7  
Label: Ik kan weinig belangstelling opbrengen voor andere mensen, wanneer ik zelf net thuis ben gekomen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

h) Item 8

Name: herb8

Label: Het kost mij over het algemeen meer dan een uur voordat ik helemaal hersteld ben na mijn werk.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

i) Item 9

Name: herb9  
Label: Als ik thuis kom moeten ze mij even met rust laten.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.6%

j) Item 10

Name: herb10  
Label: Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere bezigheden.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

k) Item 11

Name: herb11  
Label: Het komt voor dat ik tijdens het laatste deel van de werkdag door vermoeidheid mijn werk niet meer zo goed kan doen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 3.7%

l) Schaal herstelbehoefte

De schaal herstelbehoefte werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 11 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, hebben weinig (veel) behoefte aan herstel.

Name: herb  
Label: Schaal herstelbehoefte  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 8.3%

Mean: 3.92  
Median: 3.64  
Std. Deviation: 3.24  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.88

4.2.2. Piekeren (p)

a) Item 1

Name: p1

Label: Als ik mijn werk verlaat, blijf ik met zorgen maken over werkproblemen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 15.7%

b) Item 2

Name: p2  
Label: Ik kan mijn werk heel gemakkelijk van me afzetten. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 15.7%

c) Item 3

Name: p3  
Label: Ik maak me, als ik vrij ben, vaak zorgen over mijn werk.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 15.6%

d) Item 4

Name: p4  
Label: Ik lig 's nachts vaak wakker omdat mijn werk me door het hoofd blijft spoken.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 15.7%

e) Schaal piekeren

De schaal piekeren werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 4 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, piekeren weinig (veel) over hun job buiten de werkuren.

Name: p  
Label: Schaal piekeren  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 16.8%

Mean: 3.38  
Median: 2.50  
Std. Deviation: 3.56  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.78

#### 4.2.3. Slaapkwaliteit (sl)

a) Item 1

Name: sl1  
Label: Ik doe 's nachts vaak geen oog dicht.  
Values: 0 = neen

Missing: 1 = ja  
44.9%

b) Item 2

Name: sl2  
Label: Ik sta 's nachts vaak op.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 45.1%

c) Item 3

Name: sl3  
Label: Ik lig 's nachts meestal erg te woelen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.9%

d) Item 4

Name: sl4  
Label: Ik word 's nachts vaak meerdere malen wakker.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.9%

e) Item 5

Name: sl5  
Label: Ik vind dat ik meestal heel slecht slaap.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.9%

f) Item 6

Name: sl6  
Label: Ik slaap naar mijn gevoel maar een paar uur.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 45.0%

g) Item 7

Name: sl7  
Label: Ik slaap vaak niet langer dan vijf uur.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.9%

h) Item 8

Name: sl8  
Label: Ik vind dat ik 's nachts meestal goed slaap. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen

Missing: 45.0%

i) Item 9

Name: sl9  
Label: Ik slaap gemakkelijk in. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 44.9%

j) Item 10

Name: sl10  
Label: Ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 45.0%

k) Item 11

Name: sl11  
Label: Ik lig vaak langer dan een half uur wakker in bed voordat ik inslaap.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.9%

l) Item 12

Name: sl12  
Label: Als ik 's nachts wakker word kan ik moeilijk weer inslapen.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 44.9%

m) Item 13

Name: sl13  
Label: Ik heb, nadat ik ben opgestaan, vaak een moe gevoel.  
Values: 0 = neen  
1 = ja  
Missing: 45.0%

n) Item 14

Name: sl14  
Label: Ik voel me, nadat ik ben opgestaan, meestal goed uitgerust. (R)  
Values: 0 = ja  
1 = neen  
Missing: 45.2%

o) Schaal slaapkwaliteit

De schaal slaapkwaliteit werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 14 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, geven uiting van een slechte (goede) slaapkwaliteit.

Name: p  
Label: Schaal slaapkwaliteit  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 47.3%

Mean: 6.73  
Median: 7.86  
Std. Deviation: 2.96  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.90

#### 4.2.4. Emotionele reacties tijdens het werk (erw)

De variabele emotionele reacties tijdens het werk werd tweemaal opgenomen in de dataset. Beide variabelen kenmerken zich door een identieke vraagstelling, enkel de antwoordcategorieën verschillen. We maken een onderscheid tussen een schaal met 2 antwoordmogelijkheden (erwk) en een schaal met 4 antwoordmogelijkheden (erwl). De respondenten kregen bij het invullen van de vragenlijsten slechts één van de schalen voorgeschoteld. Wanneer ze de meest uitgebreide versie dienden in te vullen (erwl), konden we voor hen eveneens de beperkte codering vervolledigen. Omgekeerd was dit uiteraard niet mogelijk.

##### 4.2.4.1 Emotionele reacties tijdens het werk kort (erwk)

###### a) Item 1

Name: erwk1  
Label: Nerveus  
Values: 0 = helemaal niet / nauwelijks  
1 = enigszins / helemaal  
Missing: 43.0%

###### b) Item 2

Name: erwk2  
Label: Optimistisch (R)  
Values: 0 = enigszins / helemaal  
1 = helemaal niet / nauwelijks  
Missing: 43.2%

###### c) Item 3

Name: erwk3  
Label: Somber  
Values: 0 = helemaal niet / nauwelijks  
1 = enigszins / helemaal  
Missing: 43.1%

###### d) Item 4

Name: erwk4  
Label: Op mijn gemak (R)  
Values: 0 = enigszins / helemaal  
1 = helemaal niet / nauwelijks

Missing: 43.2%

e) Item 5

Name: erwk5  
Label: Neerslchtig  
Values: 0 = helemaal niet / nauwelijks  
1 = enigszins / helemaal  
Missing: 43.3%

f) Item 6

Name: erwk6  
Label: Rustig (R)  
Values: 0 = enigszins / helemaal  
1 = helemaal niet / nauwelijks  
Missing: 43.2%

g) Item 7

Name: erwk7  
Label: Gejaagd  
Values: 0 = helemaal niet / nauwelijks  
1 = enigszins / helemaal  
Missing: 43.1%

h) Item 8

Name: erwk8  
Label: Triest  
Values: 0 = helemaal niet / nauwelijks  
1 = enigszins / helemaal  
Missing: 43.2%

i) Item 9

Name: erwk9  
Label: Ontspannen (R)  
Values: 0 = enigszins / helemaal  
1 = helemaal niet / nauwelijks  
Missing: 43.2%

j) Item 10

Name: erwk10  
Label: Ongemakkelijk  
Values: 0 = helemaal niet / nauwelijks  
1 = enigszins / helemaal  
Missing: 43.3%

k) Item 11

Name: erwk11  
Label: Opgewekt (R)  
Values: 0 = enigszins / helemaal  
1 = helemaal niet / nauwelijks  
Missing: 43.1%

l) Item 12

Name: erwk12  
Label: Opgetogen (R)  
Values: 0 = enigszins / helemaal  
1 = helemaal niet / nauwelijks  
Missing: 43.2%

m) Schaal emotionele reacties tijdens het werk kort

De schaal emotionele reacties tijdens het werk kort werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 12 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, geven uiting van negatieve (positieve) emotionele reacties tijdens het werk.

Name: erwk  
Label: Schaal emotionele reacties tijdens het werk kort  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 44.7%

Mean: 7.20  
Median: 8.33  
Std. Deviation: 2.83  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.88

**4.2.4.2 Emotionele reacties tijdens het werk lang (erwl)**

a) Item 1

Name: erwl1  
Label: Nerveus  
Values: 0 = helemaal niet  
1 = nauwelijks  
2 = enigszins  
3 = helemaal  
Missing: 45.0%

b) Item 2

Name: erwl2  
Label: Optimistisch (R)  
Values: 0 = helemaal  
1 = enigszins  
2 = nauwelijks  
3 = helemaal niet  
Missing: 45.1%

c) Item 3

Name: erwl3  
Label: Sombor  
Values: 0 = helemaal niet  
1 = nauwelijks

2 = enigszins  
3 = helemaal  
Missing: 45.2%

d) Item 4

Name: erw14  
Label: Op mijn gemak (R)  
Values: 0 = helemaal  
1 = enigszins  
2 = nauwelijks  
3 = helemaal niet  
Missing: 45.1%

e) Item 5

Name: erw15  
Label: Neerslachtig  
Values: 0 = helemaal niet  
1 = nauwelijks  
2 = enigszins  
3 = helemaal  
Missing: 45.2%

f) Item 6

Name: erw16  
Label: Rustig (R)  
Values: 0 = helemaal  
1 = enigszins  
2 = nauwelijks  
3 = helemaal niet  
Missing: 45.1%

g) Item 7

Name: erw17  
Label: Gejaagd  
Values: 0 = helemaal niet  
1 = nauwelijks  
2 = enigszins  
3 = helemaal  
Missing: 45.1%

h) Item 8

Name: erw18  
Label: Triest  
Values: 0 = helemaal niet  
1 = nauwelijks  
2 = enigszins  
3 = helemaal  
Missing: 45.1%

i) Item 9

Name: erwl9  
Label: Ontspannen (R)  
Values: 0 = helemaal  
1 = enigszins  
2 = nauwelijks  
3 = helemaal niet  
Missing: 45.2%

j) Item 10

Name: erwl10  
Label: Ongemakkelijk  
Values: 0 = helemaal niet  
1 = nauwelijks  
2 = enigszins  
3 = helemaal  
Missing: 45.2%

k) Item 11

Name: erwl11  
Label: Opgewekt (R)  
Values: 0 = helemaal  
1 = enigszins  
2 = nauwelijks  
3 = helemaal niet  
Missing: 45.1%

l) Item 12

Name: erwl12  
Label: Opgetogen (R)  
Values: 0 = helemaal  
1 = enigszins  
2 = nauwelijks  
3 = helemaal niet  
Missing: 45.1%

m) Schaal emotionele reacties tijdens het werk lang

De schaal emotionele reacties tijdens het werk lang werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 12 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scoren, geven uiting van negatieve (positieve) emotionele reacties tijdens het werk.

Name: erwl  
Label: Schaal emotionele reacties tijdens het werk lang  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 46.7%

Mean: 6.41  
Median: 6.39  
Std. Deviation: 1.98

Cronbachs  $\alpha$ : 0.87

#### 4.2.5. Vermoeidheid tijdens het werk (verm)

De variabele vermoeidheid tijdens het werk vertoont een afwijkende vraagstelling in vergelijking met de voorgaande variabelen. De respondenten krijgen verschillende aspecten van vermoeidheid aangeboden. Per aspect worden telkens twee uitersten beschreven. De respondent dient per vraag aan te geven welke situatie het meest op hem/haar van toepassing is.

Voorbeeld	1	2	3	4	5	
Pijn in de ogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Geen pijn in de ogen

##### a) Item 1

Name: verm1

Label: Vertraagd in lichamelijke bewegingen (versus niet vertraagd in lichamelijke bewegingen)

Values: 1 = 1

2 = 2

3 = 3

4 = 4

5 = 5

Missing: 53.6%

##### b) Item 2

Name: verm2

Label: Aandacht zakt telkens weg (versus geen moeite met aandacht)

Values: 1 = 1

2 = 2

3 = 3

4 = 4

5 = 5

Missing: 53.6%

##### c) Item 3

Name: verm3

Label: Fouten maken bij het aflezen van meters, klok, e.d. (versus aflezen van meters, klok, e.d. gaat foutloos)

Values: 1 = 1

2 = 2

3 = 3

4 = 4

5 = 5

Missing: 53.8%

##### d) Item 4

Name: verm4

Label: Concentratiemoeilijkheden (versus geen concentratiemoeilijkheden)

Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

e) Item 5

Name: verm5  
Label: Geen aandacht meer in uw werk (versus aandacht bij het werk)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

f) Item 6

Name: verm6  
Label: Vaak fouten moeten herstellen die u zelf maakte (versus bijna geen fouten herstellen)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

g) Item 7

Name: verm7  
Label: Moeite met de planning van uw eigen handelen (versus moeiteloos handelen)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

h) Item 8

Name: verm8  
Label: Slapen met uw ogen open (versus geen problemen met in slaap vallen tijdens het werk)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 54.2%

i) Item 9

Name: verm9  
Label: Fouten maken bij het invullen van lijsten (versus geen problemen met het invullen van lijsten)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.9%

j) Item 10

Name: verm10  
Label: Uw gedachten de vrije loop laten, dagdromen (versus geconcentreerd bezig zijn)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

k) Item 11

Name: verm11  
Label: Niet automatisch verschillende dingen achter elkaar kunnen doen (versus probleemloos van de ene activiteit op de andere kunnen overgaan)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

l) Item 12

Name: verm12  
Label: Risico's nemen die eigenlijk te groot zijn (versus geen risico's nemen)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.8%

m) Item 13

Name: verm13  
Label: Gevoel dat u over u eigen benen struikelt (versus geen moeite met uw bewegingen)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4

Missing: 5 = 5  
53.8%

n) Item 14

Name: verm14  
Label: Als een automaat werken (versus aandachtig doorwerken)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.7%

o) Item 15

Name: verm15  
Label: Met de grootste moeite het werk waarmee u bezig bent kunnen voortzetten  
(versus werk waarmee u bezig bent moeiteloos kunnen voortzetten)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.8%

p) Item 16

Name: verm16  
Label: Weerstand bij uzelf overwinnen om tot activiteit te komen (versus zonder  
problemen tot activiteit komen)  
Values: 1 = 1  
2 = 2  
3 = 3  
4 = 4  
5 = 5  
Missing: 53.8%

q) Schaal vermoeidheid tijdens het werk

De schaal vermoeidheid tijdens het werk werd berekend door het gemiddelde te nemen over de 16 items, gevolgd door een omzetting naar een schaal van 0 tot 10. Personen die laag (hoog) scores, geven uiting van weinig (veel) vermoeidheid tijdens het werk.

Name: verm  
Label: Schaal vermoeidheid tijdens het werk  
Values: Minimum = 0 en Maximum = 10  
Missing: 55.9%

Mean: 2.70  
Median: 2.34  
Std. Deviation: 2.05  
Cronbachs  $\alpha$ : 0.95

Een Principale Componenten Analyse (PCA) met varimaxrotatie werd uitgevoerd op de items die gebruikt werden om spanning te meten. Een 5-factorenoplossing werd weerhouden. Factorladingen vanaf .35 werden aangeduid. Items 10 ('ik kom naar mijn gevoel meestal slaap tekort'), 13 ('ik heb, nadat ik ben opgestaan, vaak een moe gevoel') en 14 ('ik voel me, nadat ik ben opgestaan, meestal goed uitgerust') uit de schaal slaapkwaliteit hadden ook een hoge lading op de schaal herstelbehoefte. Dit is een gevolg van inhoudelijke overlap tussen de schalen. Item 4 uit de schaal piekeren had bovendien ook een hoge lading op de schaal slaapkwaliteit, tevens te wijten aan inhoudelijke verwevenheid tussen de schalen. Alle items werden echter opgenomen in die schalen die ze pretenderen te meten.

	Componenten				
	1	2	3	4	5
herb1	-.11	<b>.60</b>	.23	.16	.28
herb2	-.12	<b>.70</b>	.11	.13	.09
herb3	-.09	<b>.74</b>	.09	.10	.10
herb4	-.09	<b>.68</b>	.11	.11	.05
herb5	-.09	<b>.59</b>	.18	.10	.19
herb6	-.15	<b>.58</b>	.14	.14	.21
herb7	-.11	<b>.56</b>	.09	.13	.09
herb8	-.12	<b>.70</b>	.14	.11	.13
herb9	-.10	<b>.59</b>	.12	.08	.09
herb10	-.12	<b>.69</b>	.13	.11	.08
herb11	-.26	<b>.42</b>	.13	.11	.02
p1	-.03	.22	.18	.08	<b>.76</b>
p2	-.03	.21	.16	.09	<b>.72</b>
p3	-.05	.21	.18	.09	<b>.71</b>
p4	-.06	.18	<b>.39</b>	.09	<b>.58</b>
sl1	-.08	.07	<b>.65</b>	.08	.09
sl2	-.08	.11	<b>.56</b>	.06	.10
sl3	-.11	.18	<b>.67</b>	.10	.16
sl4	-.09	.14	<b>.67</b>	.08	.12
sl5	-.11	.16	<b>.78</b>	.10	.08
sl6	-.12	.24	<b>.68</b>	.08	.02
sl7	-.06	.06	<b>.59</b>	.06	.05
sl8	-.10	.17	<b>.77</b>	.10	.08
sl9	-.07	.07	<b>.61</b>	.09	.08
sl10	-.13	<b>.44</b>	<b>.44</b>	.11	-.10
sl11	-.06	.07	<b>.56</b>	.08	.07
sl12	-.08	.15	<b>.53</b>	.09	.21
sl13	-.15	<b>.49</b>	<b>.45</b>	.13	-.15
sl14	-.15	<b>.47</b>	<b>.46</b>	.13	-.13
erw1	-.11	.32	.16	<b>.37</b>	.33
erw2	-.08	.05	.05	<b>.76</b>	-.08
erw3	-.18	.16	.15	<b>.62</b>	.12
erw4	-.07	.07	.05	<b>.77</b>	.01
erw5	-.17	.14	.19	<b>.60</b>	.13
erw6	-.04	.19	.08	<b>.65</b>	.12
erw7	-.09	.33	.10	<b>.35</b>	.28
erw8	-.16	.09	.17	<b>.59</b>	.12
erw9	-.06	.23	.07	<b>.68</b>	.09
erw10	-.17	.15	.15	<b>.59</b>	.15
erw11	-.07	.08	.05	<b>.82</b>	-.07
erw12	-.07	.08	.05	<b>.78</b>	-.08
verm1	<b>.61</b>	-.17	-.14	-.06	.06
verm2	<b>.73</b>	-.20	-.10	-.10	.00
verm3	<b>.73</b>	-.06	-.10	-.04	-.06
verm4	<b>.76</b>	-.19	-.10	-.10	-.04
verm5	<b>.80</b>	-.13	-.08	-.11	-.00
verm6	<b>.73</b>	-.01	-.04	-.04	-.09
verm7	<b>.77</b>	-.12	-.06	-.09	-.12
verm8	<b>.64</b>	-.05	-.10	-.06	.04
verm9	<b>.77</b>	-.03	-.06	-.04	-.07
verm10	<b>.75</b>	-.08	-.08	-.09	.06
verm11	<b>.77</b>	-.11	-.04	-.09	-.06
verm12	<b>.59</b>	-.00	-.06	-.05	-.14
verm13	<b>.74</b>	-.13	-.14	-.07	-.02
verm14	<b>.74</b>	-.15	-.09	-.14	.05
verm15	<b>.79</b>	-.15	-.08	-.13	-.03
verm16	<b>.76</b>	-.18	-.09	-.14	.02
Cumulatieve % verklaarde variantie	25.39	35.95	42.70	47.74	51.17