

**De relatie van werkstress met specifieke copingstijlen; verschil
tussen mannen en vrouwen?**



Saskia van Wijck

0107689

Master Organisatiepsychologie

Hetty van Emmerik

2008



Universiteit Utrecht

Masterthesis 2008 Saskia van Wijck 0107689

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting	3
Abstract	4
1. Inleiding	5
1.1 Aanleiding	5
2. Theorie: de relatie tussen gender, stress en coping	8
2.1 Coping	10
2.2 Stress en coping	11
2.3 Gender en coping	13
2.4 Modererende werking van gender	15
3. Methode	16
3.1 Participanten	16
3.2 Procedure	16
3.3 Meetinstrumenten	17
4. Resultaten	20
4.1 Correlaties, gemiddelden, standaarddeviaties	20
4.2 Stressfactoren en copingstijlen	22
4.3 Gender en copingstijlen	25
4.4 Modererende werking van gender	26
5. Conclusie en Discussie	32
5.1 Beperkingen	36
5.2 Implicaties voor onderzoek	36
Appendix	38
Referentielijst	41



Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie; de afsluiting van de master Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht.

Onderzocht is de werkgerelateerde relatie tussen stressfactoren en copingstijlen, maar ook de rol die gender daarbij speelt.

Stress is een veelvuldig gebruikt begrip in de Nederlandse samenleving. Mijn interesse voor dit onderwerp is aangewakkerd tijdens mijn praktijk stage bij Beljon + Westerterp. Kandidaten worden, door middel van een assessment, getest op geschiktheid voor een functie. In een modern HR-beleid past het dat er nadrukkelijke sturing plaatsvindt op het goed inzetten van de talenten en competenties van de medewerker. Dit leidt niet alleen tot persoonlijke groei van de medewerker, maar ook tot meer rendement voor de organisatie.

Er zijn een aantal mensen die hebben bijgedragen aan het feit dat mijn scriptie hier nu ligt, langs deze weg wil ik hun bedanken voor hun inzet, interesse en medewerking.

Ten eerste zijn het de medewerkers van Beljon + Westerterp die ik wil bedanken, zij hebben hun medewerking verleend, advies gegeven en interesse getoond in mijn scriptie. In het bijzonder Sijsche Rijpma, zij heeft mij geholpen en advies gegeven als ik vast liep of de richting kwijt was met het schrijven.

Verder wil graag mijn scriptiebegeleidster Hetty van Emmerik bedanken voor haar rol als raadgever en criticus. Haar feedback en haar ervaring met wetenschappelijk onderzoek hebben mij gemotiveerd tijdens het schrijven van mijn scriptie en mede hierdoor heb ik veel geleerd en is er een scriptie ontstaan waar ik een voldaan en tevreden gevoel over heb.

Saskia van Wijck

Juni, 2008



Samenvatting

In deze studie is met behulp van de gegevens van 100 participanten, welke kandidaat waren bij een Human Resources adviesbureau, onderzoek gedaan naar de relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen, met gender als modererende variabele. Uit de resultaten van de correlatie- en regressieanalyses blijkt dat de verwachting van een relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen gedeeltelijk wordt ondersteund. Ook was er de verwachting dat mannen en vrouwen verschillen wat betreft voorkeur voor copingstijlen; dit blijkt ook gedeeltelijk te worden ondersteund. Tevens werd verwacht dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen gemodereerd werd door gender. De verwachting was zodanig dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en mannelijke copingstijlen sterker zou zijn voor mannen, en de relatie tussen specifieke stressfactoren en vrouwelijke copingstijlen sterker zou zijn voor vrouwen. Maar deze relatie werd niet gevonden. Implicaties voor verder onderzoek worden gegeven.



Abstract

This study among 100 candidates of an assessment center at a Human Resources consultancy office examined the relation between specific stressfactors and specific copingstyles including gender as a moderator between this relationship. The results were tested with correlation- and regression analyses. The expectation of the relation between specific stressfactors and specific copingstyles is partly supported. Also, the expectation of the difference of preference of copingstyles between men and women is partly supported. The relation between specific stressfactors and specific copingstyles moderated by gender was also examined. This expectation also includes the relation between specific stressfactors and masculine copingstyles, these will be stronger for men than for women. The relation between specific stressfactors and feminine copingstyles will be stronger for women than for men. These two relations were not found. Implications for further investigation are given.



1. Inleiding

1.1 Aanleiding

In mijn dagelijkse omgeving blijkt dat er nog steeds wordt verwacht dat mannen en vrouwen andere stressveroorzakende factoren hebben. De stereotypes bestaan, als ik zo rond vraag, nog steeds: men denkt dat de man sneller stress zal ervaren bij het hebben van gebrek aan autoriteit, vrouwen eerder bij conflicten, waarbij ook nog komt kijken dat volgens een populaire bron vrouwen zich bijna constant opgejaagd voelen. Dat leidt tot stress. Van de vrouwen onder de 40 meldt ruim 30 procent zich wel eens ziek op het werk vanwege ernstige stress, bij de 40-plus vrouwen is dat zelfs 46 procent. Van hen verzuimt respectievelijk 3 en 4,4 procent structureel. In dit artikel geeft Boelens aan dat vrouwen het gevoel hebben dat alles op hun bordje terecht komt.

De werksituatie bepaalt samen met de persoonlijkheid hoe stress wordt ervaren, maar ook welke factoren er, verschillend per persoon, het meest toe bijdragen.

Stress wordt soms vergeleken met spanning; ze hangen weldegelijk samen, maar zijn wel verschillend. Als een individu last heeft van spanning kan hij of zij nog prima functioneren, maar als hij of zij last heeft van stress niet. Paffen (1996) zegt dat er sprake is van spanning bij een incidentele verstoring van de belasting, die wel weer in balans terug komt. Stress daarentegen is een verstoring voor langere tijd. Ook geeft Paffen (1996) aan dat stress persoonsgebonden is.

Wanneer stress wordt ervaren, is coping het volgende proces. Het copinggedrag (de situatie waarderen en de hierop volgende handelingen) neemt een centrale rol in bij het ervaren van stress. In 1982 gaven Moos en Billings (in Dewe en Guest, 1990) aan dat coping een construct is dat nog niet vaak is omschreven. Er was weinig kennis over de specifieke strategieën die mensen gebruiken. Maar in 1988 definieert Hobfoll coping als de manier waarop mensen met belastende omstandigheden of stressvolle situaties omgaan. Vervolgens heeft Paffen (1996) door middel van een schema het copinggedrag duidelijk willen maken. Hierin is de copingstijl effectief (en lost de stress op) of niet-effectief (de stress blijft).

Werk gerelateerde stress wordt in toenemende mate erkend als een van de meest serieuze beroepsrisico's, wat vaak resulteert in werknemers ontevredenheid, lagere



productiviteit, absentie en personeelsverloop (Cummins, 1990 en Spielberger en Reheiser, 1995 in Gianakos, 2000). In de Verenigde Staten rapporteren 11 miljoen werkenden werkstress die gevaarlijk is voor de gezondheid. 25% van de werknemers geeft aan meerdere malen ziek te zijn geweest door stress gerelateerde oorzaken, 69% van de werknemers laat verminderde productiviteit zien en 53% van de werknemers geeft aan hun werk als grootste bron van stress te beschouwen. 54% van alle absentie op het werk is op een bepaalde manier stress gerelateerd (Spielberger en Reheiser, 1995 in Gianakos, 2000).

Ook voor het Nederlandse bedrijfsleven kan dit grote gevolgen hebben. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid geeft aan dat stress een grote veroorzaker is van gezondheidsklachten; jaarlijks melden 150.000 tot 300.000 werknemers zich ziek vanwege stress op het werk. Stress leidt niet alleen tot psychische, maar ook tot lichamelijke klachten. Onderzoekers van TNO schatten dat een op de zeven WAO'ers door stress op het werk arbeidsongeschikt is geworden. Jaarlijks kost dit 1,7 miljard aan uitkeringen. De totale kosten voor ondernemers en de overheid wordt geschat op vier miljard euro per jaar.

Daarom is het van belang om te onderzoeken bij welke stressfactoren welke copingstijl het vaakst naar voren komt. Werkgevers kunnen hun strategieën hierop aanpassen. Als bepaalde werknemers, mannen of vrouwen, veel last hebben van specifieke stressfactoren binnen een beroepsgroep, kunnen werkgevers van te voren rekening houden met de meest voorkomende copingstijl die hier bij hoort en mogelijkheden bieden om de copingstijl zo gunstig mogelijk tot uiting te laten komen.

De centrale vraag in dit onderzoek is:

Zijn er relaties tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen? En bestaat hierin een verschil tussen mannen en vrouwen?

De beantwoording van de vraagstelling is verdeeld in drie deelvragen:

- 1) In hoeverre bestaat er een relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen?
- 2) In hoeverre is er sprake van een sekseverschil in copingstijlen?
- 3) In hoeverre verschillen de relaties tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen tussen mannen en vrouwen?

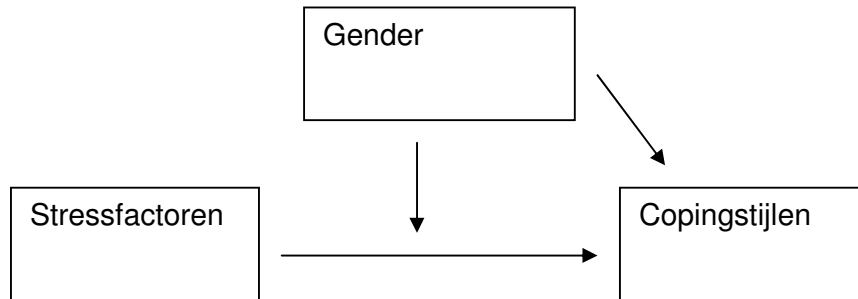


In onderstaande hoofdstukken zullen deze deelvragen besproken worden. Als eerste komt het theoretisch gedeelte aan bod. Vervolgens zal dit, in subparagrafen, uitgewerkt worden. Paragraaf 1 gaat over coping, paragraaf 2 over de relatie tussen stress en coping, paragraaf 3 over gender en coping en paragraaf 4 gaat over de modererende werking van gender, bij de relatie tussen stress en coping.



2. Theorie: de relatie tussen gender, stress en coping

In het onderzoeksmodel, dat wordt weergegeven in figuur 1, komen de relaties naar voren die in het onderzoek zullen worden besproken.



- 1 Er wordt een relatie verwacht tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen.
- 2 Er wordt een verschil verwacht tussen mannen en vrouwen wat betreft voorkeur voor copingstijlen.
- 3 De relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen wordt gemodereerd door gender.

Er zijn verschillende stressfactoren, welke, wanneer mogelijk, samen gevoegd zullen worden, zodat er enkele groepen stressfactoren overblijven. Ditzelfde geldt voor de copingstijlen, wanneer het mogelijk blijkt, zullen ook deze samengevoegd worden.

Er zijn verschillende theorieën op het gebied van gender, stress en coping.

Rosario et al. (1988) beschrijft twee theorieën die kunnen aangeven waarom er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen en hun manier van omgaan met



stressvolle gebeurtenissen. De 'socialization theory' toont aan dat vrouwen op een manier gesocialiseerd zijn waarbij er minder aandacht was voor effectieve coping patronen. Hierdoor hebben vrouwen geleerd hun emoties meer open te vertellen en te handelen op passieve wijze. Mannen, echter, hebben geleerd om situaties te benaderen op een actieve, probleemgerichte en instrumentele manier. De 'socialization theory' voorspelt dat de verschillen tussen mannen en vrouwen bij copingstrategieën gevonden kan worden bij situaties en de sociale rollen.

De 'role constraint theory' laat zien dat verschillen tussen geslacht bij coping kunnen worden verklaard door de verschillen tussen mannen en vrouwen bij de sociale rollen en de verschillende beperkingen die hierbij komen kijken. De 'role constraint theory' voorspelt dat als individuen (mannen en vrouwen) dezelfde sociale rol gaan aannemen, dan zullen verschillen tussen de geslachten verdwijnen in de copingstijlen.

Ook Ptacek, Smith en Zanas (1992) geven een theorie aan die uit zou kunnen leggen waarom er verschil is in coping tussen mannen en vrouwen. Dit is de 'structural hypothesis'. Verschillen tussen mannen en vrouwen in coping kan te maken hebben met de verschillende manieren van interpreteren van stressvolle gebeurtenissen van mannen en vrouwen. Specifieke situaties vragen bepaalde manieren van coping. Als mannen en vrouwen gebeurtenissen verschillend ervaren, dan zullen ze verschillend copinggedrag moeten laten zien.

In dit onderzoek kies ik voor de socialization theory, omdat deze theorie uitgaat van stereotypering. Dit is een, vaak onbewust, veel gebruikt begrip. Mensen gaan hier in eerste instantie op af en dit zorgt voor een bepaalde lading en benadering van het onderwerp. Vrouwen zijn gesocialiseerd om bij gevoel van stress hun emoties te uiten en mannen juist om hier probleemgericht mee om te gaan.



2.1 Coping

Coping wordt door Dewe, Cox en Ferguson (1993, in O'Driscoll en Cooper, 1994) gedefinieerd als: cognities en gedrag gekozen door een individu wat volgt op een herkenning van een stressvolle gebeurtenis, tevens ontworpen om hiermee om te gaan of met de consequenties ervan. Deze definitie laat de belangrijkste elementen van het coping-proces zien: een gebeurtenis die impact heeft op een individu, een waardering van de gebeurtenis voor zichzelf (bedreigend of niet?) en de manifestatie van cognitieve en optredende reacties om de bedreiging te verminderen of te verwijderen.

Over de jaren heen heeft het concept coping een toenemende centrale rol aangenomen om het gehele stressproces te begrijpen (Lazarus, 1966 in Dewe en Guest, 1990). Cognitieve theorieën geven aan dat stress een relatie is tussen een persoon en zijn omgeving; deze relatie wordt getaxeerd door de persoon door middel van een inschatting van de mate van het gevaar voor de gezondheid. Om het inschatten van de omgeving te verhelderen wordt dit proces ingedeeld in twee delen; de eerste en tweede inschatting. Bij de eerste inschatting is wordt de vraag gesteld 'is er een probleem?', bij de tweede inschatting gaat het er om 'als er een probleem is, wat kan ik er aan doen?'. Op dit moment begint coping een rol te spelen.

Folkman (1984 in Dewe en Guest, 1990) benoemt coping als 'cognitieve en optredende pogingen om de interne en/of externe vragen die worden gecreëerd door een stressvolle gebeurtenis, te boven te komen, te verminderen of te tolereren. Ook al zijn er verschillende definities van het begrip coping, er is zeker sprake van een algemene overeenstemming tussen onderzoekers dat coping deel uitmaakt van de 'person-environment transaction' welke ontstaat als iemand een situatie als stressvol waarneemt (Latack en Havlovic, 1992, in O'Driscoll en Cooper, 1994).

Wanneer er naar de copingstijlen, die in dit onderzoek gebruikt kunnen worden, wordt gekeken, lijkt het mogelijk om verschillende copingstijlen samen te voegen, zoals bijvoorbeeld de copingstijl 'afstand nemen' en de copingstijl 'vluchten en vermijden'.



2.2 Stress en coping

Dewe (2004) geeft in zijn artikel aan dat coping een deel van werkstress is geworden in de jaren 60. Hij ziet coping als hetgeen individuen denken en doen in een stressvolle situatie. Stress richt de aandacht op het proces van inschatten en de meningen van individuen ten opzichte van stressvolle gebeurtenissen.

Uit het onderzoek van Briner, Harris en Daniels (2004), onder verschillende leerstellingen op het gebied van stress en coping, komt naar voren dat mensen op verschillende manieren met werkstress omgaan en dit bepaalt in hoeverre stress een persoon beïnvloedt. De stressoren zijn pas een stressfactor als ze ook daadwerkelijk als schadelijk worden opgevat.

Schabracq en Cooper (1998) gaan in hun onderzoek, onder verschillende stressmodellen, uit van het centrale concept 'integrity'. 'Integrity' refereert naar de interne integratie van het functioneren van een individu en de integratie van een individu in zijn/haar werkomgeving. Dit proces kan ontleed worden in individuele actiemogelijkheden bij stress. Inadequate 'integrity' kan bijvoorbeeld ontstaan door externe gebeurtenissen, welke dan gezien worden als de bronnen van de verkregen stress. Stress kan worden gekarakteriseerd als een uitkomst van 'integrity'. 'Integrity' bestaat uit twee 'fitting principes', welke een belangrijke rol spelen bij het ervaren van stress. Als eerste is er de adequate 'fitting' van werksituaties en de daarbij behorende omgeving. Als tweede is er de adequate 'fitting' van de werksituatie en het daarbij behorende individu. Wanneer deze aansluiting niet juist is, kan er stress ontstaan. De twee aspecten passen niet bij elkaar en zullen elkaar niet helpen om stress te vermijden, maar juist stress veroorzaken.

Het belang van copingmechanismen kan gevonden worden in het onderzoek van onder andere Aldwin en Reverson (1987 in O'Driscoll en Cooper, 1994). In hun onderzoek, onder 291 volwassenen, laten zij zien dat coping het effect van stress kan minimaliseren en dat de negatieve effecten hierdoor kunnen worden verzacht. Een gebrek aan effectief stressmanagement kan leiden tot vermindering van de gezondheid, ontevredenheid, het gevoel verder van een baan verwijderd te zijn en een verminderde werkprestatie.

Hieruit kan de conclusie worden getrokken dat mensen verschillende situaties stressvol vinden en dat de reactie die ze hierop geven ook verschillend is. Het



inschatten van de stress en de manier van hiermee omgaan is dus aan elkaar gerelateerd: Mensen hebben een copingstijl die de stress doet afnemen, deze copingstijl is ontwikkeld omdat mensen van bepaalde gebeurtenissen stress ervaren.

H1: Er is een relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen.

2.3 Gender en coping

Al langere tijd speelt de opvatting dat veel vrouwen en mannen zijn toegegroeid naar een ideaal van grotere gelijkwaardigheid tussen de seksen, ook op het punt van de verdeling van betaalde arbeid- en zorgtaken. Maar in de praktijk worden deze idealen maar zeer gedeeltelijk gerealiseerd, zoals in talrijke studies beschreven is (Komter, 1990).

Als kinderen de adolescentieperiode bereiken zijn er, volgens Douvan en Adelson (1966), twee verschillende culturen genesteld. Er zijn andere waarden, relaties en houdingen bij jongens en meisjes ontstaan. Zij verwoordden het als volgt: *'The areas of achievement, autonomy, authority and control express boys' major concerns and psychological growth; the object relations – friendship, dating, popularity, and the understanding and management of interpersonal crisis – hold the key to adolescent growth and integration for the girl...'*

In het onderzoek van Elchardus et. al. (1999) onder jongens en meisjes op de middelbare school, wordt nagegaan hoe mensen denken over verschillen tussen jongens en meisjes. Het blijkt dat mensen het idee hebben dat jongens hoger scoren op traditionele rolopvatting, een utilitair-individualistische houding (het ongeremd nastreven van persoonlijke belangen en succes, zonder al te veel rekening te houden met anderen), economisch en cultureel racisme, een positief zelfbeeld en een negatieve houding ten opzichte van herverdeling, dan meisjes. Voor meisjes geldt dat zij meer besef zullen hebben voor rechten en plichten, een relativering van de traditionele waarden en normen, relatievastheid, alternatief geloof, sterke verbondenheid of solidariteit, arbeidsethiek en belang aan zelfontplooiing, dan jongens. Jongens worden hier gekenmerkt als meer individualistisch, meer aangesproken voelend op het gebied van racisme, seksestereotiepe rolpatronen en minder relatievast en minder gericht op verbondenheid en zelfontplooiing, dan meisjes (Elchardus et al., 1999).

Hieruit kan de verwachting naar voren komen dat jongens ook op het gebied van coping meer gebruik willen maken van autonomie en controle, terwijl meisjes zich meer richten op onder andere het behoud van vriendschappen bij het gebruik van copingstijlen.



Uit een onderzoek van Blumenthal (1972, in Doyle en Paludi, 1995) onder jongens en meisjes in de adolescentieperiode, blijkt dat mannen niet willen terugvallen op steun of hulp van anderen en zichzelf en hun eigen leven willen blijven controleren. Daarnaast speelt tevens agressiviteit, het van zich af kunnen bijten en het 'niet op de kop laten zitten' een rol bij het vertoonde gedrag.

Adler, Kless en Adler (1992) laten met hun onderzoek, onder jongens en meisjes op de middelbare school, zien dat het belang van een stoer imago een grote rol speelt bij mannen; het durven aanvechten van autoriteit en tolerantie van illegaal gedrag zijn hier voorbeelden van.

Hieruit kan een conclusie worden getrokken voor de relatie tussen sekse en het gebruik van copingstijlen. Aangezien jongens minder gericht zijn op verbondenheid dan meisjes en juist meer op individualisme dan meisjes, zal dit voor jongens kunnen leiden tot copingstijlen die alleen kunnen worden uitgevoerd, waar geen anderen voor nodig zijn en waarbij ook niet sterk rekening gehouden hoeft te worden met anderen. Voor meisjes zou eerder het omgekeerde gelden.

H2: Mannen en vrouwen verschillen wat betreft voorkeur voor copingstijlen.

2.4 Modererende werking van gender

Een factor die de richting of sterkte beïnvloedt van de relatie tussen een onafhankelijke variabele en een afhankelijke variabele, wordt een moderator variabele genoemd.

Gender beïnvloedt elk element in het stressproces, zoals de input, door te bepalen of een situatie als stressvol moet worden gezien en zoals de output, door de manier van coping te beïnvloeden (Barnett et. al., 1987 in Matud, 2004). Ook uit onderzoek van Piltch, Walsh, Mangione en Jennings (1994, in Keita en Hurrell, 1995) onder studenten, blijkt dat gender werkstress kan beïnvloeden.

Verschillende onderzoeken hebben uitgewezen dat vrouwen zich vaker in een stressvolle gebeurtenis bevinden dan mannen (Almeida & Kessler, 1998 in Matud, 2004). Andere onderzoeken tonen aan dat vrouwen bepaalde gebeurtenissen eerder als stressvol zien dan mannen (Miller & Kirsch, 1987 in Matud, 2004). Hoyenga en Hoyenga benoemden deze verschijnselen al in 1979; vrouwen en mannen ervaren niet van dezelfde zaken stress en het hebben van stress heeft niet hetzelfde effect op mannen en vrouwen.

Verschillende onderzoeken laten zien dat wanneer mensen te maken krijgen met een stressvolle gebeurtenis, mannen meer instrumentele probleemoplossers zijn en vrouwen zich meer expressief emotioneel uiten (Brody & Hall, 1993; Hamilton & Fagot, 1988; Ptacek, Smith & Zanas, 1992 in Sigmon, Stanton & Snyder, 1995). Enkele oudere onderzoeken laten al zien dat mannen bij stress meer cognitieve coping strategieën gebruiken dan vrouwen. Vrouwen gebruiken vaker dan mannen de relationele vaardigheden als copingstijl bij stress (Astor-Dubin & Hammen, 1984; Skinner & McCubbin, 1982 in Matheny, Ashby en Cupp, 2005).

H3: De relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen wordt gemodereerd door gender. Dit gebeurt zodanig dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en mannelijke copingstijlen, sterker is voor mannen en dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en vrouwelijke copingstijlen, sterker is voor vrouwen.



3. Methode

3.1 Participanten

De steekproef, waarvan ik bij mijn onderzoek gebruik maak, bestaat uit 50 vrouwen en 50 mannen. Zij hebben deelgenomen aan een assessment center of development center bij het bedrijf Beljon + Westerterp. Zij hebben een persoonlijkheidsvragenlijst (OPQ) ingevuld, waar vervolgens door SHL een stressrapport uit gegenereerd is.

3.2 Procedure

De participanten is gevraagd de persoonlijkheidsvragenlijst Occupational Personality Questionnaire (OPQ) in te vullen voor het betreffende assessment center of development center. De vragenlijst heeft een interne consistentie, voor de 32 schalen geldend voor 16 landen, van .70.

De kandidaat vult de vragenlijst via de computer in en via de computer worden er direct profielen en rapporten gegenereerd. Aan het begin van de test wordt er uitleg gegeven over de manier van invullen; de test bestaat uit 104 setjes van 4 stellingen, hierbij moet worden aangegeven welke stelling het meest toepasbaar en welke het minst toepasbaar is op jezelf in werksituaties. Vervolgens begint de definitieve vragenlijst. Het invullen van deze vragenlijst duurt ongeveer 45 minuten. Hieruit komt een persoonlijkheidsprofiel naar voren. Via online registratie kan een stressrapport worden gegenereerd. Competenties van de persoonlijkheidsvragenlijst worden bij elkaar opgeteld en hieruit wordt een berekening gemaakt naar de stressfactoren en copingstijlen. Deze verwerking van persoonlijkheidsvragenlijst naar stressfactoren en naar copingstijlen, gebeurt via internet en is volledig geautomatiseerd om zo centralisatie te kunnen waarborgen. Er bestaat dan geen mogelijkheid om fouten te maken met nakijken, zoals verkeerd gebruik van een mal. SHL, het bedrijf dat de testen ontwerpt en uitgeeft, kan en wil geen verdere uitspraken doen over de manier van berekening, dit om het intellectuele eigendom van de testen te waarborgen. Wel geven ze aan dat door het gebruik van internet en automatisering, alle berekeningen van vragenlijst naar stressfactoren en copingstijlen op dezelfde wijze gaat en dat replicatie van dit onderzoek mogelijk is.



3.3 Meetinstrumenten

In 2001 op de BPS Occupational Psychology Conference hebben Baron en Miles de persoonlijkheidsvragenlijst Occupational Personality Questionnaire getoond. Een reden voor een nieuw instrument op het gebied van persoonlijkheid was dat de internationale zakenwereld continu verandert en dat steeds meer bedrijven gebruik gingen maken van assessment centers. Zij hebben de vragenlijst in vele talen ontwikkeld. De OPQ32 is één van de meest gebruikte en best onderzochte persoonlijkheidsvragenlijsten voor onder andere loopbaan-, selectie- en management developmenttrajecten en is beschikbaar in meer dan 20 talen. Aan de hand van een zelfbeschrijvingsvragenlijst worden de sterke kanten en aandachtspunten van de persoon op 32 belangrijke dimensies in kaart gebracht.

Deze persoonsdimensies zijn onderverdeeld in 'relaties met mensen', 'denkstijl' en 'gevoelens en emoties'. 'Relaties met mensen' bestaat uit invloed (met de dimensies overtuigend, leidinggevend, direct, onafhankelijk handelend), sociabiliteit (met de dimensies extravert, gesteld op contact, zelfverzekerd), empathie (met de dimensies bescheiden, democratisch, zorgzaam). 'Denkstijl' is opgebouwd uit analyse (met de dimensies rationeel, kritisch, gericht op gedragingen), creativiteit en verandering (met de dimensies conventioneel, abstract, vindingrijk, gericht op afwisseling, buigzaam), en structuur (met de dimensies vooruitziend, accuraat, volhardend, regels volgend). 'Gevoelens en emoties' bestaat uit emotie (met de dimensies ontspannen, zorgelijk, onaangedaan, optimistisch, vertrouwend, terughoudend) en gedrevenheid (met de dimensies energiek, competitief, ambitieus, besluitvaardig).

Bij elk setje stellingen moest worden aangegeven welke stelling het meeste bij hem/haar past in werksituaties en welke het minst. Er werd dus geen gebruik gemaakt van een puntsschaal, maar alleen van meest en minst toepasbaar.

Deze scores worden opgeteld en getransformeerd naar een 10-punts schaal.

Uit deze score wordt een berekening gemaakt en de scores kunnen worden omgezet in een score op de stressfactoren. Stressfactoren welke meegenomen zijn in dit onderzoek staan in tabel 1.



Tabel 1: Onderverdeling stressfactoren in groepen A, B, C, D en E

	Stressfactoren	Nieuwe naam
Stressfactor A	bureaucratische structuren	
	gebrek aan autoriteit	
	gebrek aan inspraak	Zeggenschap
	belemmering van creativiteit	
	routinewerk	
Stressfactor B	slechte werkverhoudingen	
	gebrek aan sociale steun	
	slecht nieuws brengen	Werkverhoudingen
	gebrek aan sociale contacten	
	zware beslissingen nemen	
Stressfactor C	gebrek aan status	
	weinig vooruitzicht op promotie	Ontwikkelingsmogelijkheden
	gedwarsboomde ambitie	
Stressfactor D	verkopen en onderhandelen	
	openbaar optreden	Management
	leidinggeven	
Stressfactor E	onvoorspelbare omgeving	
	gebrek aan duidelijke doelen	Omgeving
	gebrek aan invloed	

Hier is sprake van een 10 punts-Likert-schaal, met als schaalankers 1: lage gevoeligheid voor deze stressfactor en 10: hoge gevoeligheid voor de stressfactor.

Na factoranalyse zijn er vijf groepen stressfactoren ontstaan. De groepen zijn ingedeeld in zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving.

De eerste groep 'zeggenschap' heeft een betrouwbaarheid van .93 (Cronbach's alfa) en bestaat uit de stressfactoren: bureaucratische structuren, gebrek aan autonomie, gebrek aan inspraak, belemmering van creativiteit en routinewerk. Groep 'werkverhoudingen' heeft een betrouwbaarheid van .91 (Cronbach's alfa) en bestaat uit de stressfactoren: slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale contacten, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale steun en zware beslissingen nemen. De derde groep 'ontwikkelingsmogelijkheden' heeft een betrouwbaarheid van .78 (Cronbach's alfa) en bestaat uit de stressfactoren: gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie en gedwarsboomde ambitie. Groep 'management' heeft een betrouwbaarheid van .71 (Cronbach's alfa) en is opgebouwd uit de stressfactoren:



verkopen en onderhandelen, openbaar optreden en leidinggeven. De laatste groep ‘omgeving’ heeft een betrouwbaarheid van .65 (Cronbach’s alfa) en bestaat uit de stressfactoren: onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen en gebrek aan invloed.

Ook wordt er een copingstijl-rapport gegenereerd. Uit de scores op de vragenlijst wordt een berekening gemaakt en de scores om kunnen worden gezet in een score op de copingstijlen. Hieruit komt naar voren welke copingstijl het beste past of meest toepasselijk is voor een kandidaat. De copingstijlen die zijn meegenomen in dit onderzoek staan in tabel 2.

Tabel 2: Onderverdeling copingstijlen in groepen F, G, H, I en J

	Copingstijlen	Nieuwe naam
Copingstijl F	Afstand nemen	Vluchten en vermijden
	Vluchten en vermijden	
Copingstijl G	Zelf verantwoorden	Eigen verantwoordelijkheid
	Planmatig problemen oplossen	
	Zelfbeheersing	
Copingstijl H	Confronteren	Confronteren
Copingstijl I	Sociale steun zoeken	Sociale steun zoeken
Copingstijl J	Positief herwaarderen	Positief herwaarderen

Ook hier is sprake van een van 10-punts-Likert-schaal. Met als schaalankers 1: zeer weinig voorkomende copingstijl en 10: zeer vaak voorkomende copingstijl.

Na factoranalyse zijn er twee samengestelde groepen copingstijlen ontstaan. Dit zijn ‘vluchten en vermijden’ en ‘eigen verantwoordelijkheid’. Verder is er gebruik gemaakt van losse copingstijlen.

‘Vluchten en vermijden’ heeft een betrouwbaarheid van .85 (Cronbach’s alfa) en bestaat uit de copingstijlen afstand nemen en vluchten/vermijden. ‘Eigen verantwoordelijkheid’ heeft een betrouwbaarheid van .61 (Cronbach’s alfa) en bestaat uit de copingstijlen zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen en zelfbeheersing. De overige copingstijlen zijn confronteren, sociale steun zoeken en positief herwaarderen.



4. Resultaten

4.1 Correlaties, gemiddelden, standaarddeviaties

In tabel 3 zijn enkele belangrijke gegevens weergegeven; de gemiddelden, standaarddeviaties en Pearson Correlaties tussen gender, de stressfactoren (zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving) en de copingstijlen (vluchten en vermijden, eigen verantwoordelijkheid, confronteren, sociale steun zoeken en positief herwaardenen).

Tabel 3: Correlatiematrix, stressfactoren en copingstijlen (N = 100).

Variabele		M	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
Stressfactoren	1. Gender	.50	.50										
	2. Zeggenschap	25.89	7.92	.10									
	3. Werkverhoudingen	29.18	8.66	.14	.16								
	4. Ontwikkelingsmogelijkheden	14.92	4.77	-.23*	.08	-.12							
Copingstijlen	5. Management	17.27	4.49	.07	-.27**	.17	-.15						
	6. Omgeving	16.72	4.37	.04	.08	-.20*	.35**	-.05					
	7. Vluchten en vermijden	10.83	3.82	.23*	-.18	-.08	-.24*	.13	-.50**				
	8. Eigen verantwoordelijkheid	17.02	4.44	.04	.00	-.02	.07	.37**	.73**	-.28**			
	9. Confronteren	5.28	2.16	-.34**	.30**	-.26**	.55**	.42**	.14	-.43**	-.22*		
	10. Sociale steun zoeken	5.74	1.94	.12	.28**	.82**	-.08	-.07	-.19	-.16	-.15	-.00	
	11. Positief herwaarderen	5.35	1.96	.39**	.56**	.16	-.01	-.08	-.01	.30**	.01	-.15	.33**

*Correlatie <.05

** Correlatie <.01



Uit tabel 3 blijkt dat er een negatieve significante correlatie ($r = -.23$; $p < .05$) is tussen gender en stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie en gedwarsboomde ambitie). Ook is er een negatieve significante correlatie ($r = -.27$; $p < .01$) tussen stressfactor management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden en leidinggeven) en stressfactor zeggenschap (bureaucratische structuren, gebrek aan autonomie, gebrek aan inspraak, belemmering van creativiteit en routinewerk). Er is tevens een negatieve significante correlatie ($r = -.20$; $p < .05$) tussen stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen en gebrek aan invloed) en stressfactor werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale contacten en zware beslissingen nemen). Er is een positieve significante correlatie ($r = .35$; $p < .01$) tussen stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen, gebrek aan invloed) en stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie, gedwarsboomde ambitie).

Ook komt naar voren dat er een positieve significante correlatie ($r = .23$; $p < .05$) bestaat tussen gender en de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten en vermijden). Er is een negatieve significante correlatie ($r = -.34$; $p < .01$) tussen gender en de copingstijl confronteren. Een positieve significante correlatie ($r = .39$; $p < .01$) bestaat er tussen gender en de copingstijl positieve herwaardering. Er is een negatieve significante correlatie ($r = -.28$; $p < .01$) tussen de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten en vermijden) en de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen en zelfbeheersing) en tussen copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten en vermijden) en de copingstijl confronteren ($r = -.43$; $p < .01$). Er is een positieve significante correlatie tussen copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten en vermijden) en de copingstijl positieve herwaardering ($r = .30$; $p < .01$). Een negatieve significante correlatie ($r = -.22$; $p < .05$) is er tussen de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen en zelfbeheersing) en de copingstijl confronteren. Als laatste is er een positieve significante correlatie ($r = .33$; $p < .01$) tussen de copingstijl sociale steun zoeken en de copingstijl positieve herwaardering.



In de appendix is tabel A1 opgenomen met daarin de gemiddelden per stressfactor en per copingstijl, de gemiddelden voor vrouwen en mannen en de standaarddeviaties.

4.2 Stressfactoren en copingstijlen

In hypothese 1 wordt er een relatie verwacht tussen de specifieke stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving en de specifieke copingstijlen vluchten en vermijden, eigen verantwoordelijkheid, confronteren, sociale steun zoeken en positief herwaarderen. Om deze verwachtingen te toetsen is er een regressieanalyse uitgevoerd. Er is steeds een stressfactor genomen en hiermee is de regressieanalyse uitgevoerd op alle vijf de copingstijlen. Vervolgens is dit zelfde patroon herhaald met de andere stressfactoren.

De correlaties tussen de onafhankelijke variabele (stressfactoren) en de afhankelijke variabele (copingstijlen) zijn weergegeven in tabel 3. Uit tabel 3 komt naar voren dat er enkele significante relaties zijn. Er bestaat een positieve significante relatie tussen de stressfactor zeggenschap (bureaucratische structuren, gebrek aan autoriteit, gebrek aan inspraak, belemmering van creativiteit, routinewerk) en de copingstijl confronteren ($r = .30$; $p < .01$), tussen de stressfactor zeggenschap en de copingstijl sociale steun zoeken ($r = .28$; $p < .01$), tussen de stressfactor zeggenschap en de copingstijl positief herwaarderen ($r = .56$; $p < .01$), tussen de stressfactor werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale steun, zware beslissingen nemen) en de copingstijl sociale steun zoeken ($r = .82$; $p < .01$), tussen de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie, gedwarsboomde ambitie) en de copingstijl confronteren ($r = .55$; $p < .01$), tussen de stressfactor management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden, leidinggeven) en de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing) ($r = .37$; $p < .01$) en tussen de stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen, gebrek aan invloed) en de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing) ($r = .73$; $p < .01$). Een negatieve



significante relatie bestaat tussen de stressfactor werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale steun, zware beslissingen nemen) en de copingstijl confronteren ($r = -.26$; $p < .01$), tussen de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie, gedwarsboomde ambitie) en de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten en vermijden) ($r = -.24$; $p < .05$), tussen de stressfactor management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden, leidinggeven) en de copingstijl confronteren ($r = -.42$; $p < .01$) en tussen de stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen, gebrek aan invloed) en de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten en vermijden) ($r = -.50$; $p < .01$).

De andere stressfactoren laten geen significante relatie met een copingstijl zien.

In hypothese 1 werd verondersteld dat er een relatie bestaat tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen. Tabel 4 is van belang om hypothese 1 te toetsen. Deze tabel toont de percentages verklaarde variantie, met als onafhankelijke variabelen de stressfactoren en als afhankelijke variabelen de copingstijlen.

Tabel 4: Percentage verklaarde variantie van stressfactoren met de copingstijlen (N=100).

	Copingstijl Vluchten en vermijden	Copingstijl verantwoordelijkheid	Eigen Confronteren	Copingstijl Sociale steun zoeken	Copingstijl Positief herwaarderen
	R ²	R ²	R ²	R ²	R ²
Stressfactor Zeggenschap	.03	.00	.09**	.08**	.31**
Stressfactor Werkverhoudingen	.01	.00	.07**	.68**	.03
Stressfactor Ontwikkelingsmogelijkheden	.06*	.01	.31**	.01	.00
Stressfactor Management	.02	.14**	.17**	.00	.01
Stressfactor Omgeving	.25**	.54**	.02	.04	.00

* correlatie $< .05$

** correlatie $< .01$

In vier van de vijf gevallen is een specifieke stressfactor gerelateerd aan een specifieke copingstijl. Van de copingstijl vluchten en vermijden wordt 25% verklaard door de stressfactor omgeving, 31% van de copingstijl confronteren wordt verklaard



door de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden, 68% van de copingstijl sociale steun zoeken wordt verklaard door de stressfactor werkverhoudingen en van de copingstijl positief herwaardenen wordt 31% verklaard door de stressfactor zeggenschap. Alleen copingstijl eigen verantwoordelijkheid is niet gerelateerd aan een specifieke stressfactor. Deze copingstijl wordt voor 14% verklaard door de stressfactor management en voor 54% door de stressfactor omgeving. Hypothese 1 wordt dus gedeeltelijk ondersteund.

4.3 Gender en copingstijlen

De verwachting in hypothese 2 is dat mannen en vrouwen verschillende voorkeuren hebben voor copingstijlen.

Om dit te toetsen is er gekeken naar de samenhang tussen gender en de verschillende copingstijlen. Tabel 3 laat de correlaties hier tussen zien.

Hieruit is af te lezen dat gender een significante negatieve relatie heeft met confronteren ($r = -.34$; $p < .01$), een significante positieve relatie met positief herwaarderen ($r = .39$; $p < .01$) en een significante positieve relatie met de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten en vermijden) ($r = .23$; $p < .05$). Sociale steun zoeken en de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing) laten geen significante relatie zien.

In drie van de vijf gevallen is er een significante correlatie tussen gender en copingstijlen, dit wijst op een verschil tussen mannen en vrouwen binnen deze relaties. Zoals te zien is maken vrouwen minder gebruik van de copingstijl confronteren, dan mannen ($r = -.34$; $p < .01$). Vrouwen maken meer gebruik van de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten en vermijden) ($r = .23$; $p < .05$) en van de copingstijl positief herwaarderen ($r = .39$; $p < .01$), dan mannen. In de appendix is tabel A2 bijgevoegd, hierin staan de specifieke stressfactoren met de meest en minst voorkomende copingstijl.

Als conclusie kan dus worden gesteld dat hypothese 2 gedeeltelijk wordt ondersteund door dit onderzoek.



4.4 Modererende werking van gender

Hypothese 3 is: De relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen wordt gemodereerd door gender.

Tabel 5 laat de resultaten zien van de regressieanalyse met als onafhankelijke variabele de stressfactoren, als afhankelijke variabele de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten en vermijden) en met gender als moderator. In stap 1 is de regressie tussen de stressfactoren, gender en de copingstijl te zien, in stap 2 is de interactievariabele toegevoegd.

Tabel 5: Regressieanalyse van stressfactoren met de copingstijl vluchten en vermijden, met gender als moderator (N = 100).

	Stap 1		Stap 2	
	B	Beta	B	Beta
Zeggenschap	-.10*	-.20*	-.09	-.19
Gender	1.90*	.25*	2.10	.28
Interactie Zeggenschap x Gender			-.01	-.03
Werkverhoudingen	-.05	-.11	-.06	-.13
Gender	1.86*	.24*	1.38	.18
Interactie Werkverhoudingen x Gender			.02	.07
Ontwikkelingsmogelijkheden	-.16*	-.20*	-.09	-.11
Gender	1.39	.18	3.93	.52
Interactie Ontwikkelingsmogelijkheden x Gender			-.17	-.34
Management	.10	.12	.17	.20
Gender	1.68*	.22*	3.54	.47
Interactie Management x Gender			-.11	-.27
Omgeving	-.45**	-.51**	-.41**	-.47**
Gender	1.88**	.25**	3.44	.45
Interactie Omgeving x Gender			-.09	-.22

* Correlatie <.05

** Correlatie <.01

Uit tabel 5 is af te lezen dat de interactievariabele bij geen van de stressfactoren significant is (>.05). Dit houdt in dat er geen sprake is van een moderator effect; er is geen verschil tussen mannen en vrouwen bij het effect van de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving op de copingstijl vluchten en vermijden.

Er is wel een hoofdeffect van de stressfactoren zeggenschap, ontwikkelingsmogelijkheden en omgeving, want het significantie niveau is <.05. Een



hoofdeffect is het effect van een onafhankelijke variabele, los van de interactie met andere onafhankelijke variabelen.

Tabel 6 laat de resultaten zien van de regressieanalyse met als onafhankelijke variabelen de stressfactoren, als afhankelijke variabele de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing) en met gender als moderator. In stap 1 is de regressie tussen de stressfactoren, gender en de copingstijl te zien, in stap 2 is de interactievariabele toegevoegd.

Tabel 6: Regressieanalyse van stressfactoren met de copingstijl eigen verantwoordelijkheid, met gender als moderator (N = 100).

	Stap 1		Stap 2	
	B	Beta	B	Beta
Zeggenschap	-.00	-.01	.04	.08
Gender	.33	.04	2.78	.32
Interactie Zeggenschap x Gender			-.10	-.31
Werkverhoudingen	-.01	-.03	.02	.04
Gender	.35	.04	2.62	.30
Interactie Werkverhoudingen x Gender			-.08	-.28
Ontwikkelingsmogelijkheden	.08	.08	.21	.23
Gender	.49	.06	5.25	.59
Interactie Ontwikkelingsmogelijkheden x Gender			-.32	-.55
Management	.37**	.37**	.44**	.44**
Gender	.11	.01	1.98	.23
Interactie Management x Gender			-.11	-.23
Omgeving	.74**	.73**	.75**	.74**
Gender	.08	.01	.24	.03
Interactie Omgeving x Gender			-.01	-.02

* Correlatie <.05

** Correlatie <.01

Uit tabel 6 komt naar voren dat de interactievariabelen van de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving niet significant zijn (>.05), waaruit geconcludeerd kan worden dat er bij deze stressfactoren geen sprake is van een moderatoreffect. Er is voor deze stressfactoren geen verschil tussen mannen en vrouwen op de copingstijl eigen verantwoordelijkheid.

Er is wel een hoofdeffect voor de stressfactoren management en omgeving, want het significantieniveau is <.05. Voor de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen



en ontwikkelingsmogelijkheden is het significantieniveau $>.05$, waardoor er geen sprake is van een hoofdeffect op de copingstijl eigen verantwoordelijkheid.

Tabel 7 laat de resultaten zien van de regressieanalyse met als onafhankelijke variabelen de stressfactoren, als afhankelijke variabele de copingstijl confronteren en met gender als moderator. In stap 1 is de regressie tussen de stressfactoren, gender en de copingstijl te zien, in stap 2 is de interactievariabele toegevoegd.

Tabel 7: Regressieanalyse van stressfactoren met de copingstijl confronteren, met gender als moderator (N = 100).

	Stap 1		Stap 2	
	B	Beta	B	Beta
Zeggenschap	.09**	.34**	.11**	.41**
Gender	-1.63**	-.38**	-.64	-.15
Interactie Zeggenschap x Gender			-.04	-.26
Werkverhoudingen	-.05*	-.22*	-.07*	-.27*
Gender	-1.35**	-.31**	-2.21	-.52
Interactie Werkverhoudingen x Gender			.03	.22
Ontwikkelingsmogelijkheden	.23**	.50**	.24**	.53**
Gender	-.98**	-.23**	-.49	-.12
Interactie Ontwikkelingsmogelijkheden x Gender			-.03	-.12
Management	-.19**	-.40**	-.16*	-.34*
Gender	-1.37**	-.32**	-.62	-.14
Interactie Management x Gender			-.04	-.19
Omgeving	.07	.15	.10	.21
Gender	-1.50**	-.35**	-.29	-.07
Interactie Omgeving x Gender			-.07	-.30

* Correlatie $<.05$

** Correlatie $<.01$

Tabel 7 laat zien dat de interactievariabelen van de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving niet significant zijn ($>.05$). Dit houdt in dat er geen sprake is van een moderatoreffect. Er is voor deze stressfactoren geen verschil tussen mannen en vrouwen op de copingstijl confronteren.

Er is wel een hoofdeffect voor de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden en management, want het significantieniveau is $<.05$. Voor de stressfactor omgeving geldt dit niet, hier is het significantie niveau $>.05$; Er is geen sprake van een hoofdeffect voor stressfactor omgeving op de copingstijl confronteren.



Tabel 8 laat de resultaten zien van de regressieanalyse met als onafhankelijke variabelen de stressfactoren, als afhankelijke variabele de copingstijl sociale steun zoeken en met gender als moderator. In stap 1 is de regressie tussen de stressfactoren, gender en de copingstijl te zien, in stap 2 is de interactievariabele toegevoegd.

Tabel 8: Regressieanalyse van stressfactoren met de copingstijl sociale steun zoeken, met gender als moderator (N = 100).

	Stap 1		Stap 2	
	B	Beta	B	Beta
Zeggenschap	.07**	.27**	.10**	.42**
Gender	.37	.10	2.36	.61
Interactie Zeggenschap x Gender			-.08	-.57
Werkverhoudingen	.18**	.82**	.20**	.89**
Gender	.04	.01	1.21	.31
Interactie Werkverhoudingen x Gender			-.04	-.33
Ontwikkelingsmogelijkheden	-.02	-.05	-.10	-.25
Gender	.44	.11	-2.54	-.66
Interactie Ontwikkelingsmogelijkheden x Gender			.20*	.79*
Management	-.03	-.07	-.10	-.24
Gender	.50	.13	-1.44	-.37
Interactie Management x Gender			.11	.55
Omgeving	-.09*	-.20*	-.09	-.21
Gender	.51	.13	.32	.08
Interactie Omgeving x Gender			.01	.05

* Correlatie <.05

** Correlatie <.01

Tabel 8 laat zien dat de interactievariabelen van de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, management en omgeving niet significant zijn (>.05). Dit houdt in dat er geen sprake is van een moderatoreffect. Er is voor deze stressfactoren geen verschil tussen mannen en vrouwen op de copingstijl sociale steun zoeken. Er is wel een interactie-effect voor de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden, wat inhoudt dat er een verschil is tussen mannen en vrouwen op de copingstijl sociale steun zoeken.

Een hoofdeffect is er voor de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen en omgeving, hier is het significantieniveau <.05. Voor de stressfactoren ontwikkelingsmogelijkheden en management geldt dit niet, hier is het significantie



niveau $>.05$; Er is geen sprake van een hoofdeffect voor de stressfactoren ontwikkelingsmogelijkheden en management op de copingstijl sociale steun zoeken.

Tabel 9 laat de resultaten zien van de regressieanalyse met als onafhankelijke variabelen de stressfactoren, als afhankelijke variabele de copingstijl positief herwaarderen en met gender als moderator. In stap 1 is de regressie tussen de stressfactoren, gender en de copingstijl te zien, in stap 2 is de interactievariabele toegevoegd.

Tabel 9: Regressieanalyse van stressfactoren met de copingstijl positief herwaarderen, met gender als moderator (N = 100).

	Stap 1		Stap 2	
	B	Beta	B	Beta
Zeggenschap	.13**	.53**	.13**	.53**
Gender	1.29**	.33**	1.28	.33
Interactie Zeggenschap x Gender			.00	.00
Werkverhoudingen	.03	.11	.05	.23
Gender	1.44**	.37**	3.36*	.86*
Interactie Werkverhoudingen x Gender			-.07	-.54
Ontwikkelingsmogelijkheden	.04	.09	.02	.06
Gender	1.58**	.41**	1.20	.31
Interactie Ontwikkelingsmogelijkheden x Gender			.03	.10
Management	-.05	-.11	-.10	-.23
Gender	1.53**	.39**	.10	.03
Interactie Management x Gender			.08	.40
Omgeving	-.01	-.02	.01	.01
Gender	1.50**	.39**	2.08	.54
Interactie Omgeving x Gender			-.04	-.16

*Correlatie $<.05$

** Correlatie $<.01$

Tabel 9 laat zien dat de interactievariabelen van de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving niet significant zijn ($>.05$). Dit houdt in dat er geen sprake is van een moderatoreffect. Er is voor deze stressfactoren geen verschil tussen mannen en vrouwen op de copingstijl positief herwaarderen.

Er is wel een hoofdeffect voor de stressfactor zeggenschap, want het significantieniveau is $<.05$. Voor de stressfactoren werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving geldt dit niet, hier is het



significantie niveau $>.05$; Er is voor deze stressfactoren geen sprake van een hoofdeffect op de copingstijl positief herwaardenen.

Als conclusie kan gesteld worden dat hypothese 3 niet wordt ondersteund.



5. Conclusie en Discussie

In dit onderzoek staan de relaties tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen centraal. Werk gerelateerde stress wordt in toenemende mate erkend als een van de meest serieuze beroepsrisico's, wat vaak resulteert in werknemers ontevredenheid, lagere productiviteit, absentie en personeelsverloop (Cummins, 1990 en Spielberger en Reheiser, 1995 in Gianakos, 2000). Door de persoonlijkheidsfactoren te beoordelen in het stadium van de kandidatenselectie zien veel organisaties aanzienlijke voordelen door de besparing in tijd en geld. Hogere productiviteit en kostenbesparingen door meer efficiënte en doelmatige kandidatenselectie zijn slechts enkele van de mogelijke voordelen.

Uit dit onderzoek bleek dat de verwachting van een relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen gedeeltelijk wordt ondersteund. Ook was er de verwachting dat mannen en vrouwen verschillen wat betreft voorkeur voor copingstijlen; dit bleek ook gedeeltelijk te worden ondersteund. Tevens werd verwacht dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen gemodereerd werd door gender. De verwachting was zodanig dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en mannelijke copingstijlen sterker zou zijn voor mannen, en de relatie tussen specifieke stressfactoren en vrouwelijke copingstijlen sterker zou zijn voor vrouwen. Maar deze relatie werd niet gevonden.

De eerste hypothese was de verwachting van een relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen. Deze hypothese is gedeeltelijk ondersteund.

Per stressfactor is er gekeken naar de relatie met de verschillende copingstijlen. Voor de stressfactor zeggenschap (bureaucratische structuren, gebrek aan autoriteit, gebrek aan inspraak, belemmering van creativiteit en routinewerk) is er een significante positieve relatie met de copingstijlen confronteren, sociale steun zoeken en positieve herwaardering. Dit betekent dat wanneer iemand hoog scoort op de stressfactor zeggenschap (bureaucratische structuren, gebrek aan autoriteit, gebrek aan inspraak, belemmering van creativiteit en routinewerk), er ook hoog



wordt gescoord op de copingstijlen confronteren, sociale steun zoeken en positieve herwaardering en dat deze copingstijlen vaak worden gebruikt.

Voor de stressfactor werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale contacten en zware beslissingen nemen) is er een positieve significante relatie met de copingstijl sociale steun zoeken en een negatieve significante relatie met de copingstijl confronteren. Concluderend kan gezegd worden dat wanneer iemand hoog scoort op de stressfactor werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale contacten en zware beslissingen nemen), er ook hoog wordt gescoord op de copingstijl sociale steun zoeken en deze copingstijl vaak wordt gebruikt. En als iemand hoog scoort op de stressfactor werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale contacten en zware beslissingen nemen), dan wordt er laag gescoord op de copingstijl confronteren en deze copingstijl komt dan weinig voor.

Voor de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie en gedwarsboomde ambitie) is er een positieve significante relatie met de copingstijl confronteren en een negatieve significante relatie met de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten/vermijden). Hieruit blijkt dat als iemand hoog scoort op de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie en gedwarsboomde ambitie), er ook hoog wordt gescoord op de copingstijl confronteren en deze copingstijl vaak wordt gebruikt. Als iemand hoog scoort op de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie en gedwarsboomde ambitie), dan wordt er laag gescoord op de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten/vermijden) en deze copingstijl wordt dan weinig vertoond.

Voor de stressfactor management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden en leidinggeven) is er een positieve significante relatie met de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen en zelfbeheersing) en een negatieve significante relatie met de copingstijl confronteren. Als conclusie kan gezegd worden dat als iemand hoog scoort op stressfactor management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden en leidinggeven), er ook hoog gescoord wordt op de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf



verantwoorde, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing) en deze copingstijl vaak wordt gebruikt. Als iemand hoog scoort op de stressfactor management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden en leidinggeven), dan wordt er laag gescoord op de copingstijl confronteren en deze copingstijl komt dan weinig voor.

De stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen en gebrek aan invloed) heeft een positieve significante relatie met de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen en zelfbeheersing) en een negatieve significante relatie met de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen en vluchten/vermijden). Hieruit blijkt dat als iemand hoog scoort op de stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen en gebrek aan invloed), er ook hoog wordt gescoord op de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing) en deze copingstijl vaak gebruikt wordt. Als iemand hoog scoort op de stressfactor omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen en gebrek aan invloed), dan wordt er laag gescoord op de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten/vermijden) en deze copingstijl wordt dan weinig gebruikt.

De tweede hypothese is de verwachting van een relatie tussen gender en specifieke copingstijlen. Uit het onderzoek blijkt dat er maar drie significante correlaties te vinden zijn tussen gender en copingstijlen; de betreffende copingstijlen waren de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing), de copingstijl confronteren en de copingstijl positief herwaarderden. Zowel met de copingstijl positief herwaarderden, als met de copingstijl vluchten en vermijden laat gender een positieve samenhang zien, met de copingstijl confronteren is dit een negatieve samenhang. Dit houdt in dat vrouwen meer gebruik maken van de copingstijlen vluchten en vermijden (afstand nemen/vluchten en vermijden) en positieve herwaardering, dan mannen. En mannen maken, vaker dan vrouwen, gebruik van de copingstijl confronteren.

De derde hypothese is de verwachting dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen gemodereerd wordt door gender. Tevens is hier de verwachting dat dit zodanig gebeurt dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en



mannelijke copingstijlen, sterker is voor mannen en dat de relatie tussen specifieke stressfactoren en vrouwelijke copingstijlen, sterker is voor vrouwen.

Per stressfactor is gekeken naar de relatie met de verschillende copingstijlen en wat de rol van gender hierbij is.

Hieruit komt naar voren dat er geen moderatoreffect is van gender op de relatie van de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving met de copingstijl vluchten en vermijden (afstand nemen, vluchten en vermijden).

Er is geen moderatoreffect van gender op de relatie tussen de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving met de copingstijl eigen verantwoordelijkheid (zelf verantwoorden, planmatig probleem oplossen en zelfbeheersing).

Gender laat, in de relatie tussen de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving en de copingstijl confronteren, geen moderatoreffect zien.

Er is geen moderatoreffect van gender op de relatie tussen de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, management en omgeving met de copingstijl sociale steun zoeken. Het moderatoreffect bestaat wel voor de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden.

Er is geen moderatoreffect van gender op de relatie tussen de stressfactoren zeggenschap, werkverhoudingen, ontwikkelingsmogelijkheden, management en omgeving met de copingstijl positief herwaarderen.

De algemene conclusie is dat er geen modererende werking van gender is tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen: De relatie tussen specifieke stressfactoren en mannelijke copingstijlen is niet sterker voor mannen dan voor vrouwen en de relatie tussen specifieke stressfactoren en vrouwelijke copingstijlen is niet sterker voor vrouwen dan voor mannen. Slechts in 1 van de 25 mogelijke relaties is er wel een modererende rol van gender, namelijk bij de relatie tussen de stressfactor ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek aan status, weinig vooruitzicht op promotie en gedwarsboomde ambitie) en de copingstijl sociale steun zoeken.



5.1 Beperkingen

De eerste beperking heeft betrekking op het verkrijgen van informatie. De uitkomsten van de vragenlijsten waren al aanwezig, maar deze zijn los van overige informatie van de kandidaat. Dit houdt in dat er geen informatie is over leeftijd of opleidingsniveau. Wanneer dit wel aanwezig was, zouden de uitkomsten van het onderzoek gecheckt kunnen worden op deze informatie. Misschien is het wel zo dat mannen een hogere leeftijd hadden, en dat ervaring een rol speelt in de uitkomst van het onderzoek. Of dat vrouwen een hoger opleidingsniveau hadden en dit een nieuwe kijk op de uitkomsten geeft.

Een tweede beperking is dat het onderzoek cross-sectioneel is. Slechts op een moment worden de gegevens gemeten. Het is lastig om met cross-sectioneel onderzoek causale effecten vast te stellen. Daarom is hier sprake van een beschrijvend onderzoek en niet van een verklarend onderzoek.

De laatste beperking heeft te maken met dat de vragenlijsten zelfbeschrijvingen zijn. Er zijn dus enkel de gegevens vanuit de persoon zelf en niet de gegevens van anderen over die kandidaten.

5.2 Implicaties voor onderzoek

Deze studie heeft een wetenschappelijke bijdrage geleverd op het gebied van werkstress, coping en gender. Tegen de verwachting in blijkt er geen modererende werking te zijn van gender tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen. Desondanks is dit een duidelijke uitkomst; er is geen verschil tussen mannen en vrouwen op het gebied van stress en coping, mannen en vrouwen zijn hier gelijk.

Voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn mensen met een lager opleidingsniveau te meten. Ook al is het niet precies aan te geven welke kandidaat welke opleiding heeft gedaan, het zijn wel allemaal hoogopgeleide kandidaten. Er is nu een beperkte groep genomen, die niet representatief is voor de Nederlandse bevolking. De spreiding wordt dan groter en er kan een verdeling naar voren komen, die van belang kan zijn voor werkgevers. Welk opleidingsniveau ervaart het meest stress van een bepaalde factor en is dit groter voor mannen of voor vrouwen?

Ook zou het interessant zijn om leeftijden te variëren; speelt leeftijd een rol bij het wel of niet ervaren van stress? En geldt dit voor beide seksen? Bijvoorbeeld: Zijn mensen van twintig jaar gevoeliger voor de stressfactor zeggenschap, dan mensen van vijftig jaar?

Tevens geldt dit voor het wel of niet hebben van werkervaring. Hebben mensen met veel werkervaring minder last van bepaalde stressfactoren, dan mensen met weinig werkervaring? Een voorbeeld hiervoor is: Komt de stressfactor werkverhoudingen veel voor bij mensen met weinig werkervaring en komt de stressfactor management juist veel voor bij mensen met veel werkervaring?

Ook de levensfase zou van belang kunnen zijn: Zijn vrouwen met kleine kinderen stressgevoeliger voor werkverhoudingen dan mannen met kleine kinderen?

Wanneer de rollenspelen en het interview ook waren meegenomen in het onderzoek, zou dit een breder beeld scheppen van de kandidaat, want het is mogelijk dat de omgeving een ander beeld heeft van bepaalde eigenschappen van de kandidaat, dan de kandidaat zelf.

Uit dit onderzoek blijkt dat gender geen modererende rol speelt bij de relatie tussen specifieke stressfactoren en specifieke copingstijlen. Er is dus geen verschil tussen mannen en vrouwen op dit gebied. Maar stress is een breed onderwerp, wat als een uitnodiging mag worden gezien voor een vervolgonderzoek.



Appendix

Tabel A1: Gemiddelden totaal, gemiddelden vrouwen/mannen en standaarddeviatie van de stressfactoren en de copingstijlen (N = 100)

Stressfactoren	Mean Totaal	SD	Mean	Mean
			Vrouwen	Mannen
Verandering en onzekerheid (1-10)	6.12	1.84	5.62	6,62
Onvoorspelbare omgeving (1-10)	5.78	1.86	6.16	5,40
Zware tijdsdruk (1-10)	5.62	1.75	5.98	5,26
Gebrek aan duidelijke doelen (1-10)	5.37	1.94	5.50	5,24
Bureaucratische structuren (1-10)	5.27	1.73	5.38	5,16
Verkopen/onderhandelen (1-10)	5.80	1.79	5.78	5,82
Openbaar optreden (1-10)	5.73	1.97	5.66	5,80
Slechte werkverhoudingen (1-10)	5.95	2.07	6.24	5,66
Gebrek aan sociale steun (1-10)	5.77	1.98	5,82	5,72
Slecht nieuws brengen (1-10)	5.93	2.07	6,44	5,42
Leidinggeven (1-10)	5.74	1.90	6,12	5,36
Samenwerken (1-10)	5.09	2.04	4,52	5,66
Gebrek aan sociale contacten (1-10)	5.75	1.96	5,80	5,70
Gebrek aan invloed (1-10)	5.57	1.91	5,22	5,92
Gebrek aan status (1-10)	5.13	1.95	4,36	5,90
Gebrek aan autonomie (1-10)	4.99	1.67	5,20	4,78
Gebrek aan inspraak (1-10)	5.40	1.90	5,38	5,42
Weinig vooruitzicht op promotie (1-10)	4.96	1.86	4,98	4,94
Gedwarsboomde	4.83	1.92	4,48	5,18



ambitie (1-10)				
Complexe problemen oplossen (1-10)	5.82	1.84	5,92	5,72
Weinig intellectuele uitdaging (1-10)	5.18	1.84	5,08	5,28
Belemmering van creativiteit (1-10)	5.15	1.77	5,38	4,92
Routinewerk (1-10)	5.08	1.94	5,36	4,80
Zware beslissingen nemen (1-10)	5.78	2.07	6,08	5,48
Stressfactor A	25.89	7.92	26.70	25.08
Stressfactor B	29.18	8.66	30.38	27.98
Stressfactor C	14.92	4.77	13.82	16.02
Stressfactor D	17.27	4.49	17.56	16.98
Stressfactor E	16.72	4.37	16.88	16.56
Copingstijlen				
Copingstijl Confronteren	5.28	2.16062	4.54	6.02
Copingstijl Sociale steun zoeken	5.74	1.94167	5.98	5.50
Copingstijl Positief herwaarderen	5.35	1.95595	6.10	4.60
Copingstijl Vluchten en vermijden	10.83	3.82457	11.70	9.96
Copingstijl Eigen verantwoordelijkheid	17.02	4.43808	17.18	16.86

Tabel A2: stressfactoren met meest/minst voorkomende copingstijl

Stressfactor	Meest voorkomende copingstijl	Minst voorkomende copingstijl
Stressfactor Zeggenschap (bureaucratische structuren, gebrek aan autoriteit, gebrek aan inspraak, belemmering van creativiteit, routinewerk)	H (confronteren) I (sociale steun zoeken) J (positief herwaarderen)	--
Stressfactor Werkverhoudingen (slechte werkverhoudingen, gebrek aan sociale steun, slecht nieuws brengen, gebrek aan sociale contacten)	I (sociale steun zoeken)	H (confronteren)
Stressfactor Ontwikkelingsmogelijkheden (gebrek	H (confronteren)	F (afstand nemen en vluchten/vermijden)



aan status, weinig vooruitzicht op promotie, gedwarsboomde ambitie)		
Stressfactor Management (verkopen en onderhandelen, openbaar optreden, leidinggeven)	G (zelf verantwoord, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing)	H (confronteren)
Stressfactor Omgeving (onvoorspelbare omgeving, gebrek aan duidelijke doelen, gebrek aan invloed)	G (zelf verantwoord, planmatig problemen oplossen, zelfbeheersing)	F (afstand nemen en vluchten/vermijden)

Referentielijst

- Adler, P.A., Kless S.J. & Adler, P. (1992). 'Socialisation to gender roles. Popularity among elementary school boys and girls'. *Sociology of Education*, 65, 169-187.
- Briner, R.B., Harris, C. & Daniels, K. (2004). How do work stress and coping work? Toward a fundamental theoretical reappraisal. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32,223-234.
- Derks, A. & Vermeersch, H. (2001). Gender en schools presteren; een multilevel-analyse naar de oorzaken van de grotere schoolachterstand van jongens in het vlaams secundair onderwijs. Onderzoek in opdracht van het Departement Onderwijs van het Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, Vakgroep Sociologie / Onderzoeksgroep TOR van de Vrije Universiteit Brussel.
- Dewe, P.J. (2004). Work stress and coping: theory, research and practice. *British Journal of Guidance & Counseling*, 32, 139-142.
- Dewe, P.J. (1990). Methods of coping with stress at work: A conceptual analysis and empirical study of measurement issues. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 135-150.
- Douvan, E. & Adelson, J. (1966). *The adolescent experience*. New York: Wiley.
- Doyle J.A., Paludi M.A. (1995), *'Sex and gender: the human experience'* Brown and Benchmark Publishers, Wisconsin, Iowa.
- Elchardus, M. (1999). *'Zonder maskers. Een actueel portret van jongeren en hun leraren'*, Gent: Globe.



Elias, N. & Scotson, J. (1985). *De gevestigden en de buitenstaanders. Een studie van de spanningen en machtsverhoudingen tussen twee arbeidersbuurten.* 's-Gravenhage: Ruward.

Gianakos, I. (2000). Gender roles and coping with work stress. *Sex Roles*, 42, 1059-1079.

Hobfoll, S.E. (1988). *Ecology of stress.* New York: Hemisphere Publishing.

Hoyenga, K.B. & Hoyenga, K.T. (1979). *The question of sex differences: psychological, cultural and biological issues.* Boston: Little, Brown and Company.

Komter, A. (1990) *De macht van de dubbele moraal. Verschil en gelijkheid in de verhouding tussen de seksen.* Amsterdam: van Genneep.

Matheny, K.B., Ashby, J.S. & Cupp, P. (2005). Gender differences in stress, coping, and illness among college students. *Journal of Individual Psychology*, 61, 365-380.

Matud, M.P. (2004). Gender differences in stress and coping styles. *Personality and individual differences*, 37, 1401-1415.

O'Driscoll, M.P. & Cooper, C.L. (1994). Coping with work-related stress: A critique of existing measures and proposal for an alternative methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 343-354.

Paffen, M.J.A. (1996). *Stresspreventie.* Deventer: Kluwer Bedrijfsinformatie.

Piltch, C. A., Walsh, D. C., Mangione, T. W., & Jennings, S. E. (1994). Gender, work, and mental distress in an industrial labor force: An expansion of Karasek's job strain model. In G. P. Keita and J. J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 39–45). Washington, DC: American Psychological Association.



Ptacek, J. T., Smith, R. E., & Zanas, J. (1992). Gender, appraisal, and coping: A longitudinal analysis. *Journal of Personality*, 60, 747–770.

Schabracq, M.J. & C.L.Cooper (1998). Toward a phenomenological framework for the study of work and organizational stress. *Human Relations*, 51, 625-648.

Sigmon, S.T., Stanton, A.L. & Snyder, C.R. (1995). Gender differences in coping: a further test of socialization and role constraint theories. *Sex Roles*, 33, 565-587.

Taylor, S.E., Klein, L.C., Lewis, B.P., Gruenewald, T.L., Gurung, R.A.R. & Updegraff, J.A. (2000). Biobehavioral responses to stress in females: tend-and-befriend, not fight-or-flight. *Psychological review*, 107, 411-429.

Turner, R.J. & Avison, W.R. (2003). Status variations in stress exposure: Implications for the interpretation of research on race, socioeconomic status and gender. *Journal of health and social behavior*, 44, 488-505.

