



Universiteit Utrecht

Master Sociale en Organisationspsychologie

Invloed van werkdruk op gedragskeuzen bij gezondheidsklachten

Een studie naar de invloed van werkdrukbeleving op de keuze tot presentisme, absentisme of adaptisme bij klachten en naar de modererende rol van persoonlijkheidseigenschappen en coping strategieën.

Cornelieke de Jong

St.nr. : 4178106

Aantal woorden: 9327

Datum: 16-6-2017

Thesisbegeleidster: Marieke den Ouden

Tweede beoordelaar: Baran Metin

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek was het toetsen van factoren die een rol spelen bij de keuze van een werknemer om bij gezondheidsklachten al dan niet aan het werk te gaan. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen werken bij gezondheidsklachten (presenteïsme), het aanpassen van werk bij gezondheidsklachten (adaptisme) en het afwezig melden van het werk (absenteïsme). De verwachting was dat werkdruk zou samenhangen met de verschillende gedragskeuzen, en dat verschillende persoonlijkheidsfactoren (zorgvuldigheid, extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit, actieve coping, sociale steunzoekende coping, passieve coping) deze samenhang zouden beïnvloeden. Voor dit onderzoek zijn vragenlijsten ingevuld door 358 werknemers, geworven bij twee grote organisaties. Resultaten van de logistische regressie analyses laten zien dat werkdruk positief samenhangt met presenteïsme en negatief met absenteïsme. Bovengenoemde persoonlijkheidsfactoren bleken geen moderatoren voor de relatie tussen werkdruk en presenteïsme, adaptisme en absenteïsme. Verder bleken zowel emotionele stabiliteit als steunzoekende coping negatief samen te hangen met presenteïsme. Absenteïsme bleek positief samen te hangen met vriendelijkheid en passieve coping. Voor adaptisme zijn geen verbanden gevonden. In dit onderzoek is een instrument ontwikkeld waarin de gedragskeuzen presenteïsme, adaptisme en absenteïsme als exclusieve keuzen kunnen worden gemeten. Daarnaast heeft dit onderzoek bijgedragen aan het vergroten van de wetenschappelijke kennis over factoren die een rol spelen bij de gedragskeuzen.

Abstract

The aim of this study was to test factors that play a role in the choice of an employee whether or not to go to work while experiencing health problems. Distinction is made between attending work with health problems in general (presenteeism), adjusting work to the health impairment (adjustment latitude) and reporting absent from work (absenteeism). It was expected that workload was associated with presenteeism, adjustment latitude and absenteeism, and that various personality factors (consciousness, extraversion, agreeableness, emotional stability, active coping, social support seeking coping, passive coping) influence this relation. For this study, 358 questionnaires were completed by employees, recruited at two major organizations. Results of the logistic regression analyses show that work load is positively related to presenteeism and negatively to absenteeism. The abovementioned personality factors were no moderators for the relationship between workload and presenteeism, adjustment latitude and absenteeism. Furthermore, both emotional stability and support seeking coping turned out to have a negative impact on presenteeism. Absenteeism turned out to be positively related to agreeableness and passive coping. As for adjustment latitude, no relations are found. This study evolved an instrument to measure presenteeism, adjustment latitude and absenteeism as exclusive choices. In addition, this research has contributed to increasing the scientific knowledge of factors that play a role in the choice process.

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	4
Gedragsskeuze bij (gezondheids)klachten en Werkdruk	5
Gedragsskeuze bij (gezondheids)klachten, Werkdruk en Persoonlijkheidseigenschappen	6
Gedragsskeuze bij (gezondheids)klachten, Werkdruk en Coping stijlen.....	8
METHODE	10
Participanten.....	10
Procedure.....	10
Vragenlijsten	11
<i>Algemene gegevens</i>	11
<i>Werkdruk</i>	11
<i>Persoonlijkheid</i>	11
<i>Coping</i>	12
Design.....	13
Statistische Analyse.....	14
RESULTATEN	15
Beschrijvende statistieken	15
Assumpties	16
Hypothesen.....	17
<i>De invloed van werkdruk op de verschillende verzuim keuzes</i>	17
<i>De relatie tussen presenteïsme, werkdruk en persoonlijkheidsfactoren</i>	18
<i>De relatie tussen absentieïsme, werkdruk en persoonlijkheidsfactoren</i>	20
DISCUSSIE	22
Beperkingen huidig onderzoek.....	24
Praktische en theoretische implicatie	25
Conclusie	26
REFERENTIES	27
BIJLAGEN	32
Bijlage 1 – Geïnformeerde toestemming.....	32
Bijlage 2 – Tabellen en figuren	33
Bijlage 3 – Vignetten.....	35
Bijlage 4 – Syntax	37

INLEIDING

Elke organisatie heeft baat bij gezonde en productieve werknemers, zij verzuimen minder en zijn productiever dan ongezonde of zieke werknemers. Verzuim brengt dus naast directe kosten (loonsdoorbetaling) ook indirecte kosten (productiviteitsverlies) met zich mee. Daarnaast wordt er onderscheid gemaakt tussen vermijdbaar en onvermijdbaar verzuim. Vermijdbaar verzuim is gerelateerd aan de motivatie van de medewerker en de omstandigheden, zoals de verzuimcultuur. Onvermijdbaar verzuim is gerelateerd aan de gezondheidstoestand van de medewerker en het onvermogen om daarmee te werken (Bakker, Demerouti, Boer & Schaufeli, 2003). De helft van het verzuim lijkt te bestaan uit vermijdbaar verzuim (Broersen & Vrooland, 1992). Op het gebied van verzuim is voor organisaties dus veel winst te behalen en staat om deze reden bij veel organisaties hoog op de agenda.

Zoals genoemd is verzuim, in tegenstelling tot ziekte, een keuze. Wanneer over verzuim wordt gesproken, heeft men het doorgaans over absentisme: het daadwerkelijk thuisblijven bij gezondheidsklachten (Peeters, De Jonge, & Taris, 2014; Harrison & Martocchio, 1998). Naast de keuze om je afwezig te melden, worden er in de literatuur nog drie vormen van verzuim onderscheiden, namelijk: presenteïsme, adaptisme en leaveïsme.

Presenteïsme is het komen opdagen op het werk, ondanks dat men zich ziek voelt (Johns, 2010). Uit onderzoek blijkt dat presenteïsme gerelateerd is aan een verminderde gezondheid in de toekomst, absentisme en burn-out (Caverley, Cunningham & MacGregor, 2007; Demetouri et al., 2009; Hansen & Andersen, 2008; Taloyan et al., 2012). Presenteïsme hangt ook samen met productiviteitsverlies (Baker-McLearn, Greasley, Dale, & Griffith, 2010; Johns, 2010). De derde vorm is adaptisme, dit is het aanpassen van aspecten van het werk wanneer men ziek is. Op deze manier zou het voor werknemers beter mogelijk moeten zijn om zowel te kunnen herstellen als het productiviteitsverlies te verminderen (Baker-McLearn, Greasley, Dale, & Griffith, 2010; Versantvoort & van Echtelt, 2012). Aspecten die werknemers zouden kunnen aanpassen die in dit onderzoek zijn meegenomen zijn: het aantal werkzame uren, de hoeveelheid en soort taken of plaats van werkuitvoering. De laatste keuze die men volgens de literatuur kan maken is leaveïsme; het opnemen van verlof bij ziekte (Hesketh & Cooper, 2014). Hier zou men voor kunnen kiezen wanneer loon niet doorbetaald wordt tijdens ziekte (Hesketh & Cooper, 2014). Naar verwachting zal dit in Nederland weinig voorkomen door goede regelingen rondom ziekte. De ziektewet in Nederland stelt dat zieke werknemers doorbetaald moeten worden of recht hebben op een uitkering (UWV, 2017). Om deze reden zal leaveïsme niet onderzocht worden. Dit onderzoek richt zich op presenteïsme,

adaptisme en absenteïsme, waarbij deze vormen van verzuim als exclusief worden beschouwt. Een werknemer kan niet zowel voor absenteïsme kiezen als voor presenteïsme.

De grootste oorzaak van verzuim op dit moment is stress op de werkvloer, met 36% is dit beroepsziekte nummer één in Nederland. Verzuim door werkstress kost werkgevers 1,8 tot 2,2 miljard euro per jaar (TNO, 2015). Eén op de acht werknemers ervaart werkstress en één op de vijftien heeft last van burn-out klachten. Werkstress ontstaat door een te hoge of te lange periode van werkdruk. Werkdruk wordt gedefinieerd als de hoeveelheid werk die in een bepaald tijdsbestek moet worden voltooid (Houtman, Smulders & Van den Berg, 2006).

In dit onderzoek wordt nagegaan hoe werkdruk samenhangt met gedragskeuzen op basis van gezondheidsklachten. Aangezien de beleving van werkdruk per persoon kan verschillen, zal de invloed van persoonlijk op de relatie tussen werkdruk en de gedragskeuzen worden onderzocht. Daarnaast gaan mensen op verschillende manieren om met stress (coping) en zal onderzocht worden hoe dit van invloed is op de relatie tussen werkdruk en de gedragskeuzen. Duidelijkheid in de relaties tussen factoren kan inzicht bieden en een basis leggen voor interventies om de productiviteit te verhogen en verzuim te reduceren.

Wat is de invloed van werkdruk op de gedragskeuzen (presenteïsme, absenteïsme of Adaptisme) bij (gezondheids)klachten en hoe hangen persoonlijkheid en coping stijlen hiermee samen?

Gedragskeuze bij (gezondheids)klachten en Werkdruk

Verzuim is niet alleen een kostenpost voor organisaties, maar kan ook nadelige gevolgen hebben voor werknemers. Door verzuim blijft werk liggen of krijgen collega's van de persoon die verzuimd het werk erbij, wat zorgt voor een hogere werkdruk. Deze werkdruk kan bij collega's vervolgens weer leiden tot werkstress en dat weer tot verzuim. Een hogere mate van werkdruk staat ook in verband met een lagere mate van prestatie bij werknemers (Bustamante, Bliss & Anderson, 2007; Wetzels & De Ruyter, 1999; Oi-Ling Siu, 2003).

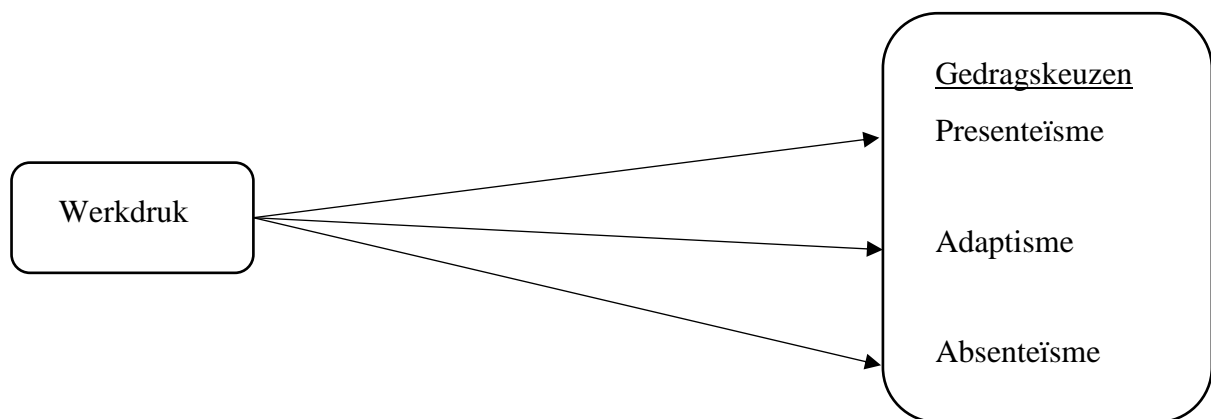
Werkdruk blijkt positief gerelateerd te zijn aan presenteïsme blijkt uit onderzoek van Aronsson en Gustafsson (2005). De beleving van een toename van de werkdruk leidt tot het gevoel dat men minder gemakkelijk afwezig kan zijn op het werk (Johns, 2010). Wanneer men zich ziek voelt, zal men zich eerder verplicht voelen om te gaan werken om te voorkomen dat het werk zich zal ophopen (Aronsson & Gustafsson, 2005). Werkdruk blijkt ook een positief verband te hebben met adaptisme (Demerouti et al., 2009). Het is aannemelijk dat wanneer naast een hoge werkdruk ook de gezondheidsklachten toenemen,

waardoor men niet instaat is volledig te werken, men kiest voor adaptisme. Tot slot blijkt dat werknemers die frequenter presenteïsme vertonen ook meer absenteïsme vertonen (Bergström, Bodin, Hagberg, Aronsson, & Josephson, 2009). Oorzaak hiervoor zou zijn dat werknemers in een dergelijke situatie geen rust en mogelijkheid tot herstel krijgen en zich op de lange termijn vaker absent melden (McEwen, 1998; Aronsson & Gustafsson, 2005). Dit leidt tot de volgende verwachtingen:

Hypothese 1: Een hogere mate van werkdruk hangt positief samen met presenteïsme.

Hypothese 2: Een hogere mate van werkdruk hangt positief samen met adaptisme.

Hypothese 3: Een hogere mate van werkdruk hangt negatief samen met absenteïsme.



Figuur 1. Weergave van de onderzochte invloed van werkdruk op de verschillende gedragskeuzen.

Gedragskeuze bij (gezondheids)klachten, Werkdruk en Persoonlijkheidseigenschappen

Persoonlijkheid is de georganiseerde en stabiele set van psychologische eigenschappen en mechanismen van een individu, die de interacties met de omgeving beïnvloedt (Larsen & Buss, 2008). Deze eigenschappen van een persoon zijn dus bepalend voor hoe iemand een situatie ervaart en hierop reageert (Gray, 2002). Persoonlijkheid blijkt van invloed op de tevredenheid van werknemers en op hun functioneren (Thomas, Whitman & Viswesvaran, 2010; Li & Crant, 2010). Daarnaast blijkt persoonlijkheid van invloed op hoe men werkstress ervaart (Langelaan, Bakker, van Doornen, & Schaufeli, 2006). Er is echter nog weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen persoonlijkheid en de gedragskeuze als reactie op gezondheidsklachten (Johns, 2010). De meest gebruikte onderverdeling voor de persoonlijkheidseigenschappen is de BIG-5 (Lima et al., 2005). Deze vijf dimensies zijn: openheid, zorgvuldigheid, extravertie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit.

Mensen die hoog scoren op de eigenschap openheid worden omschreven als mensen die open staan voor: ideeën, andere normen en waarden, gevoelens van anderen en veranderingen. Mensen die hoog scoren op de eigenschap zorgvuldigheid zijn ordelijk, betrouwbaar, doelmatig, hebben hoge ambitie en discipline. Vanuit hun ambitie en discipline wordt verwacht dat zorgvuldige werknemers eerder van plan zijn om toch te werken bij gezondheidsklachten (presenteïsme) dan werknemers die minder zorgvuldig zijn (Johns, 2010). Zorgvuldigheid blijkt niet gerelateerd te zijn aan absenteïsme (Johns, 2011; Furnham & Bramwell, 2006). Extraverte mensen zijn energiek, hartelijk, assertief, sociaal en enthousiast. Werknemers die hoog scoren op deze eigenschap (extraverte werknemers) blijken zich minder vaak afwezig te melden van het werk dan mensen die laag scoren op extraversie (introverte werknemers) (Störmer & Fahr, 2013; Vlasveld, van der Feltz-Cornelis, Anema, van Mechelen, Beekman, van Marwijk, & Penninx, 2013). Onderzoek van Furnham en Bramwell (2006) toonde echter aan dat meer extraverte werknemers vaker absentie vertonen. Op basis van het gegeven dat extraverte mensen meer behoefte hebben aan sociaal contact wordt verwacht dat zij meer behoefte hebben om zich onder collega's te begeven en dus mogelijkheden zoeken om toch te werken naar vermogen. Een hoge score op vriendelijkheid duidt op sympathieke, zorgzame, loyale, bescheiden en oprechte mensen. Werknemers die hoog scoren op deze eigenschap blijken vaker aanwezig te zijn op het werk ondanks gezondheidsklachten Dew et al. (2005). Vriendelijke personen zouden dan ook meer begrip tonen voor de positieve én de negatieve aspecten van de werkomgeving (Swider & Zimmermann, 2010). Men is loyaal naar collega's en wil hen niet belasten met extra werk door zich afwezig te melden. Tot slot worden mensen die laag scoren op emotionele stabiliteit omschreven als angstig, impulsief en kwetsbaar. emotionele stabiliteit blijken niet gerelateerd te zijn aan absenteïsme (Johns, 2011; Furnham & Bramwell, 2006). Emotionele stabiliteit blijkt wel negatief gerelateerd aan presenteïsme (Johns, 2011). Wanneer men hoog scoort op emotionele stabiliteit, rapporteert men minder dagen van presenteïsme.

De beschreven bevindingen leiden tot de volgende verwachtingen:

H1a-c: Bij gelijke klachten wordt een positieve relatie tussen werkdruk en presenteïsme verwacht, die versterkt wordt door de eigenschappen emotionele stabiliteit, zorgvuldigheid en vriendelijkheid.

H2a: Bij gelijke klachten wordt een positieve relatie tussen werkdruk en adaptisme verwacht, die wordt versterkt door de eigenschap extraversie

H3a: Bij gelijke klachten wordt een negatieve relatie tussen werkdruk en absentieïsme verwacht, die wordt versterkt door de eigenschap vriendelijkheid.

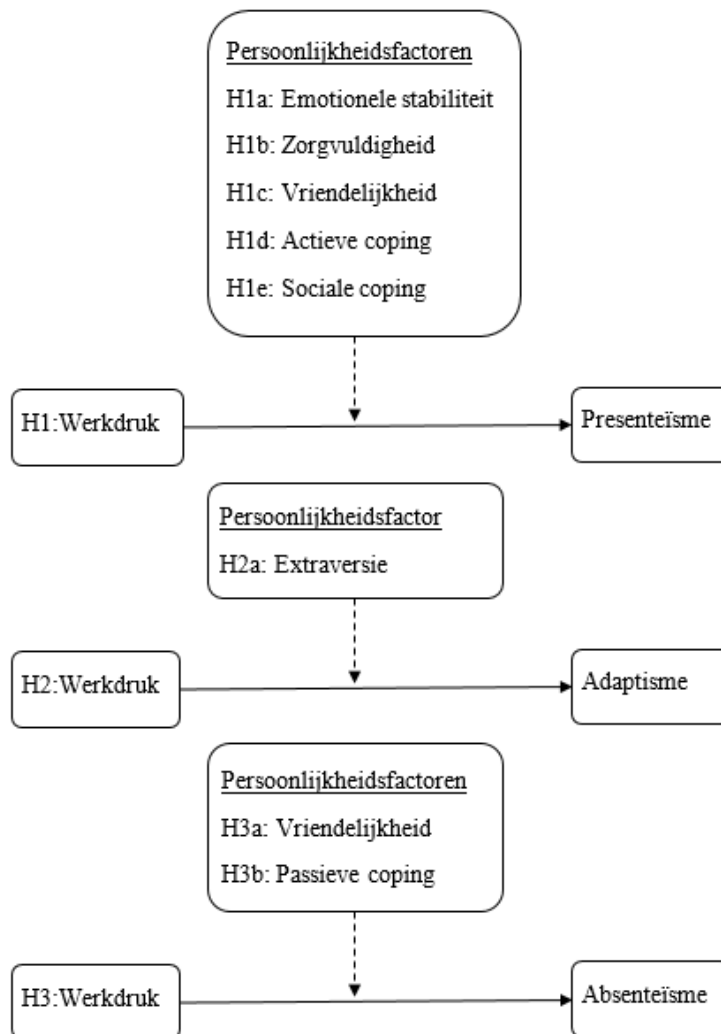
Gedragskeuze bij (gezondheids)klachten, Werkdruk en Coping stijlen

Stress ontstaat wanneer men het gevoel krijgt dat er geen mogelijkheid is om de ervaren druk te verminderen (Bilnay & Pillay, 2015). De gedachten en gedragingen die gebruikt worden om een stressvolle situatie te managen, wordt coping genoemd (Folkman & Moskowitz, 2004). Coping wordt ook wel gedefinieerd als het psychologische proces dat wordt ingezet om met (werk)stressoren om te gaan, met als doel het verminderen van negatieve gezondheidseffecten (Schaufeli, 2001). Over het algemeen worden er zeven verschillende coping strategieën onderscheiden in de literatuur: Actief aanpakken, Palliatieve reactie, Vermijden, Sociale steun zoeken, Passief, Expressie van emoties en Geruststellende gedachten (Schreurs, Van de Willige, Brosschot, Tellegen, & Graus, 1993). Deze stijlen kunnen ingedeeld worden in twee categorieën, namelijk probleem-georiënteerd en emotioneel-georiënteerd (Folkman & Moskowitz, 2004; Schaufeli, 2001; Schimazu, Jonge & Irirajiri, 2008). Waarbij de eerste gericht is op het direct veranderen van de situatie en de tweede op het reguleren van de emoties als gevolg van een stressvolle situatie. De persoonlijke voorkeur voor het gebruiken van een bepaalde strategie als reactie op een stressvolle situatie wordt iemands 'coping stijl' genoemd. Coping blijkt van invloed op gezondheidsklachten en op de gedragskeuze als gevolg van deze klachten (Rhenen, Schaufeli, Dijk & Blonk, 2008). Actief aanpakken en Sociale steun zoeken zijn coping stijlen die vallen onder de categorie probleem-georiënteerd en blijken uit onderzoek gerelateerd aan minder gezondheidsklachten en een beter welbevinden van werknemers (Schaufeli, 2001; Rhenen, Schaufeli, Dijk & Blonk, 2008).

Hoe men omgaat met stress en spanning op het werk (coping stijl) hangt samen met de mate van werkdrukbeleving (Johns, 2010). Daarnaast blijkt dat het gebruik van bepaalde coping stijlen eerder leidt tot verzuimen dan andere coping stijlen. Een actieve coping stijl hangt samen met meer presenteïsme en een passieve coping stijl hangt samen met absentieïsme. Een steunzoekende coping stijl hangt samen met een kortere verzuimperiode, men gaat sneller weer aan het werk (Rhenen, Schaufeli, Dijk, & Blonk, 2008). Een mogelijke verklaring is dat werknemers die meer behoefte hebben aan sociale steun, deze steun bij collega's zoeken. Op basis hiervan zijn de volgende drie hypothesen opgesteld:

H1d-e: Bij gelijke klachten wordt een positieve relatie tussen werkdruk en presenteïsme verwacht, die wordt versterkt door de coping stijlen actief en sociale steun zoekend.

H3b: Bij gelijke klachten wordt een positieve relatie tussen werkdruk en presenteïsme verwacht, die wordt verzwakt door een passieve coping stijl.



Figuur 2. Weergave per gedragskeuze van de onderzochte persoonlijkheidsfactoren als moderatie op de invloed van werkdruk

METHODE

Participanten

De onderzoekspopulatie voor dit onderzoek bestaat uit medewerkers van Malmberg en het bijbehorende bureau ICE ($N = 240$) en Sogeti ($N = 118$). In totaal hebben 358 medewerkers de vragenlijst voltooid, waarvan 52% man ($M_{leeftijd} = 41.96$, $SD_{leeftijd} = 11.2$) en 48% vrouw ($M_{leeftijd} = 40.20$, $SD_{leeftijd} = 10.43$). De gemiddelde leeftijd was 41.12 jaar ($SD = 10.86$). De medewerkers zijn hoogopgeleid, 76,3% heeft HBO of Universiteit afgerond. Het overgrote deel (91.1%) heeft een vast dienstverband en werkt 32 uur of meer (90.2%). 19.9% reist meer dan een uur naar het werk.

Procedure

De data uit dit onderzoek zijn verkregen via een vragenlijst. Voordat deze vragenlijst via het online programma Qualtrics is verstuurd, is deze getest door een aantal proefpersonen ($N = 8$). Via een interview met de proefpersonen is uitgevraagd of de vragenlijst duidelijk was. Op basis van deze test zijn enkel een aantal taal en technische verbeteringen aangebracht. Vervolgens zijn de participanten benaderd via de mail met een link naar de vragenlijst. Allereerst kregen zij de geïnformeerde toestemming te zien (bijlage 1). Hierin werd genoemd dat deelname aan dit onderzoek vrijwillig was, de gegevens anoniem en op groepsniveau zouden worden behandelen en geanalyseerd en dat de gegevens niet aan derden worden verstrekt. Ook werd de duur van de vragenlijst, een kwartier, vermeld en het mailadres van de onderzoeker. Voor deelname aan het onderzoek moesten de participanten instemmen met de voorwaarden door op de knop '*ik ga akkoord*' te klikken. Om door te gaan naar een volgende pagina moest men op de knop '>>' klikken. Als een item niet ingevuld was, kon men niet verder naar de volgende pagina en kwam het item dat nog beantwoord moest worden in beeld. Na het doorlopen van de vragenlijst kwam men bij de laatste pagina waar de participanten werden bedankt voor deelname en waar nogmaals werd benadrukt dat de gegevens anoniem behandeld zouden worden (bijlage 1). Voor vragen werd nogmaals het mailadres van de onderzoeker getoond. Om de gegevens op te slaan werd de participanten gevraagd om op de knop '*sla mijn antwoorden op!*' te klikken en vervolgens nog eenmaal op '>>'.

Vragenlijsten

In dit onderzoek zijn de participanten aangesproken met 'je' of 'jouw' in plaats van 'u' of 'uw', zoals het in de oorspronkelijke vragenlijsten staat. Hier is voor gekozen om de vraagstelling beter te laten aansluiten bij de participanten. De vragenlijst bestond uit 67 vragen, waarvan er 53 zijn gebruikt voor dit onderzoek. De overige vragen, over vervangbaarheid, bevlogenheid en werk-privébalans, zijn voor een ander onderzoek meegenomen.

Algemene gegevens

De algemene gegevens bestonden demografische vragen (leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, burgerlijke staat) en uit organisatorische vragen (jaren in dienst, soort dienstverband, aantal FTE, reistijd, leidinggevende functie, werkzaam op welke afdeling).

Werkdruk

Voor het meten van ervaren werkdruk is gebruik gemaakt van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven, Meijman, Broersen, & Fortuin, 1997). De schaal 'werkdruk' die is afgenomen, bestaat uit 11 items en heeft een betrouwbaarheid van $\alpha=.90$. De items zijn gescoord op een 5-punts Likertschaal met de antwoordcategorieën: 1 = nooit, 2 = soms, 3 = regelmatig, 4 = vaak en 5 = altijd. Een voorbeeldvraag is: '*Werkt u onder tijdsdruk?*'.

Persoonlijkheid

Om de persoonlijkheid te meten is gebruik gemaakt van de verkorte Big Five bestaande uit 15 items. De vragenlijst meet de persoonlijkheidstrekken (1) 'vriendelijkheid' ($\alpha=.87$), (2) 'extraversie' ($\alpha=.91$), (3) 'openheid voor ervaringen' ($\alpha=.84$), (4) 'zorgvuldigheid' ($\alpha=.88$) en (5) 'emotionele stabiliteit' ($\alpha=.80$) (Emmerik, Jawahar en Stone, 2004). De items zijn gescoord op een 7-punts Likertschaal met antwoordcategorieën van 1 (= helemaal niet van toepassing) tot 7 (= helemaal van toepassing). Voorgaand aan de vragen kregen de participanten de volgende vraag te lezen: '*De volgende vragen hebben betrekking op uw persoonlijk kwaliteiten. Wilt u het antwoord aanklikken dat het beste omschrijft hoe u zich over het algemeen voelt of zich gedraagt op het werk?*'. Voorbeelden van stellingen zijn: (1) 'aardig tegen anderen', (2) 'stil in het bijzijn van anderen', (3) 'vindingrijk', (4) 'nauwkeurig', (5) 'humeuriger dan anderen'.

Coping

Om te meten hoe men omgaat met stressvolle situaties is gebruik gemaakt van de Utrechtse Coping Lijst (UCL; Scheurs et al, 1993). Van de zeven sub-schalen in de UCL zijn (1) 'actief aanpakken' ($\alpha=.76$), (2) 'passief' ($\alpha=.67$) en (3) 'sociale steun zoeken' ($\alpha=.79$) afgenomen, wat resulteerde in 20 items. De items zijn gescoord op een 4-punts Likertschaal met de volgende antwoordcategorieën: 1 = zelden of nooit, 2 = soms, 3 = vaak, 4 = zeer vaak. De schaalcores worden berekend door de items per schaal op te tellen. Voorafgaand aan de items werd een korte introductie over coping gegeven met vervolgens de vraag: *'Wilt u achter iedere zin aangeven hoe vaak u in het algemeen op de beschreven manier reageert. Er zijn geen goede of foute antwoorden.'* Voorbeeld items zijn (1) *'Direct ingrijpen als er moeilijkheden zijn'*; (2) *'Je volledig afzonderen van anderen'* (3) *'Iemand om hulp vragen'*.

Verzuimkeuze

Tot slot is de gedragskeuze als gevolg van gezondheidsklachten gemeten aan de hand van zes vignetten, die zijn ontwikkeld voor dit onderzoek. Een vignettenstudie geeft inzicht in het keuzeproces van participanten en verkleint het risico op sociaal wenselijke antwoorden (Alexander & Becker, 1978; Hughes, 1998). De vignetten bevatten kort beschreven klachten waarop de participant een keuze moest maken. De klachten zijn gebaseerd op de zes categorieën die het hoogst scoren op verzuimvolume (verzuimduur x verzuimfrequentie) in de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, te weten: griep, rugklachten, mentale uitputting, moeheid, conflict en een slechte sfeer op de werkvloer (Koppes, Vroome, Mol, Janssen, Zwieten & Bossche, 2012).

Een voorbeeld vignet:

"Je wordt wakker en je merkt dat je heel erg moe bent en erg opziet tegen de komende dag. Dat is nu al maanden zo, je krijgt het werk eigenlijk nooit goed en loopt altijd achter de feiten aan. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:"

Vervolgens waren er drie antwoordmogelijkheden: 1 = niet naar het werk te gaan (absenteïsme), 2 = wel naar het werk te gaan (presenteïsme), 3 = wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen (adaptisme). Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvragen zijn de scores op de zes vignetten omgecodeerd naar drie schalen (absenteïsme, $\alpha=.18$; presenteïsme, $\alpha=.57$ en adaptisme, $\alpha=.51$). Dit is gedaan door per participant op te tellen hoe vaak welke keuze is gemaakt. De maximale score op één van de drie schalen is dus '6'. De schaal 'absenteïsme' bleek onbetrouwbaar volgens de richtlijnen

van Field (2013), namelijk kleiner dan .60. Voor nieuw ontwikkelde schalen die zich nog aan het beginstadium van ontwikkeling bevinden, wordt een alpha van .50 echter als voldoende beschouwt (Nunnally, 1978). Presenteïsme en adaptisme voldoen aan deze laatste norm. De lage betrouwbaarheid van absenteïsme is mogelijk te verklaren door het lage aantal participanten wat voor deze optie heeft gekozen als reactie op klachten. Gezien het feit dat het nieuw ontwikkelde schalen zijn die doorontwikkeling vereisen en het om feitelijke gegevens gaat, namelijk de daadwerkelijke keuze van de participanten, is er besloten toch door te gaan met deze schalen. Wel zullen de resultaten van absenteïsme met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden.

Vervolgens is de keuze voor adaptisme uitgediept door het stellen van de vervolgvraag: ‘*Op welke wijze pas jij je werkzaamheden aan?*’ met de antwoordmogelijkheden 1 = *aantal uren*, 2 = *hoeveelheid taken*, 3 = *locatie van werkuitvoering*, 4 = *anders, namelijk*. Na de eerste visuele data inspectie bleek uit keuzemogelijkheid vier nog een extra antwoordmogelijkheid naar voren te komen, namelijk: praten. Dit geldt zowel voor praten met leidinggevende als met collega’s. Deze nieuwe antwoordmogelijkheid bleek echter niet significant te correleren met adaptisme (tabel 2). Om deze reden is ervoor gekozen de schaal niet uit te breiden met de mogelijkheid *Praten*.

Tabel 1. Correlaties gedragskeuzen ($N = 358$)

	Absenteïsm	Presenteïsm	Adaptism	AUren	ATaken	ALocatie	APraten
Absenteïsm							
Presenteïsm	-.38**						
Adaptism	-.05	-.90**					
AUren	.06	-.31**	.30**				
ATaken	-.02	-.27**	.30**	-.06			
ALocatie	-.15*	-.34**	.46**	-.04	-.15*		
APraten	.05	-.09	.07	-.17**	-.28**	-.24**	
AOverig	-.06	-.44**	.51**	.05	-.10	-.11	.06

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$

Design

Er is sprake van een correlatieel vragenlijst onderzoek naar de samenhang tussen één onafhankelijke variabele (werkdruk), drie afhankelijke variabelen (presenteïsme, adaptisme of absenteïsme) en acht moderatiefactoren (vijf persoonskenmerken: openheid, zorgvuldigheid, extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit en drie coping stijlen: actief, passief, sociale steun zoekend). De data is verzameld in twee weken, waarbij de variabelen per participant op hetzelfde moment zijn gemeten.

Statistische Analyse

Na de dataverzameling, is de data geprepareerd en geanalyseerd met behulp van SPSS Statistics 22. Allereerst is een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd, om te beoordelen of de betrouwbaarheid van de verschillende schalen voldoende was. De Cronbach's Alpha staat hierboven per schaal vermeld. Hierbij wordt een alfa van .80 als goed beschouwt (Field, 2013). Vervolgens is met de Saprio-Wilk toets en met Q-Q plots beoordeeld of de antwoorden per variabele normaal verdeeld waren. Om een beeld te krijgen van de resultaten heeft hierna een visuele data inspectie plaatsgevonden met behulp van een factoranalyse en correlatieanalyse. Tot slot zijn, na controle van de assumpties, de hypothesen getoetst middels regressie en moderatie analyses.

Voorbereidende analyses

De Sapiro-Wilk toets bleek significant voor alle variabelen, wat blijkt geeft van een niet normale verdeling. De normaliteit is echter na een visuele inspectie middels Q-Q plots wel als voldoende beoordeeld. Absenteïsme en adaptisme bleken rechtsscheef verdeeld, presenteïsme bleek daarentegen linksscheef verdeeld (Baba, 1990; Hammer & Landau, 1881).

De variabelen niet gestandaardiseerd, omdat uitschieters informatief zijn voor dit onderzoek.

Om te bepalen of er daadwerkelijk onderliggende factoren gemeten zijn met de items van de schalen werkdruk, persoonlijkheid, coping en gedragskeuze, is er een principal axis factor analyse met oblimin rotatie uitgevoerd. Allereerst is een eerste orde analyse uitgevoerd, waar naar verwachting de vier verschillende schalen als grootste factoren naar voren komen. De steekproef blijkt groot genoeg om een factoranalyse uit te voeren, KMO = .800 (Hutcheson & Sofroniou, 1999). De Barlett's Test of Sphericity bleek ook significant ($X^2(1326) = 8050,43, p < .01$), de samenhang tussen de variabelen blijkt groot genoeg om deze analyse uit te voeren (Field, 2013). Veertien factoren hebben een eigenwaarde groter dan 1 en verklaren samen 52,69% van de variantie. De grootste vier factoren verklaren samen 35,29% van de variantie. Werkdruk komt als één factor naar voren. Persoonlijkheid en coping laden op de overige drie factoren. De persoonlijkheidseigenschap openheid en een actieve coping stijl laden negatief op factor twee en een sociale steunzoekende coping stijl laad positief op deze factor. De persoonlijkheidseigenschappen extraversie en emotionele stabiliteit laden negatief op factor drie en een passieve coping stijl laad positief. Op factor vier laden de persoonlijkheidseigenschappen vriendelijkheid en zorgvuldigheid positief. De vignetten blijken niet te laden op deze vier factoren. Op basis van de factoranalyses zijn geen items verwijderd uit de vragenlijsten.

Vervolgens is per schaal (werkdruk, persoonlijkheid, coping stijlen, gedragskeuzen) een tweede orde factoranalyse uitgevoerd. Naar verwachting laad werkdruk op één factor en is het aantal factoren om deze reden op één vastgesteld. Werkdruk blijkt inderdaad te laden op één factor en verklaard 51,74% van de variantie. Voor persoonlijkheid is het aantal factoren vastgesteld op vijf (openheid, zorgvuldigheid, extraversie, vriendelijkheid en emotionele stabiliteit). Uit de factoranalyse komen vijf factoren met een eigenwaarde groter dan één en verklaren samen 80,08% van de variantie. De vijf persoonlijkheidseigenschappen laden elk op een eigen factor. Het aantal factoren voor de coping schaal is vastgesteld op 3 (actieve coping stijl, sociale steunzoekende coping stijl, passieve coping stijl). De drie verschillende coping stijlen laden elk op een afzonderlijke factor en verklaren samen 42,64% van de variantie. Tot slot is het aantal factoren voor de schaal gedragskeuzen bij gezondheidsklachten, het aantal factoren vastgesteld op drie (presenteïsme, adaptisme, absenteïsme). Vier factoren hebben een eigenwaarde groter dan één. De drie grootste factoren verklaren samen 63,42% van de variantie. De factoren lijken echter niet te bestaan uit de drie verschillende gedragskeuzen, maar uit categorieën van gezondheidsklachten. Op factor één laden langdurige klachten (mentale uitputting, conflict, slechte sfeer op de werkvloer), op factor twee laad de klacht moeheid, de fysieke klachten (rugklachten) laden op factor 3, griepklachten laden tot slot op geen van de drie factoren.

RESULTATEN

Beschrijvende statistieken

In de tabel zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de variabelen weergegeven. Werknemers met een hogere leeftijd blijken meer werkdruk te ervaren ($r = .19$, $p < .01$), minder gebruik te maken van een passieve coping stijl ($r = -.21$, $p < .01$) en zichzelf als meer extravert te beoordelen ($r = .12$, $p < .05$). Het hebben van een vast contract bleek samen te hangen met meer werkdruk ($r = -.15$, $p < .01$), minder sociale steun zoeken ($r = .11$, $p < .05$) en minder gebruik maken van een passieve coping stijl ($r = .12$, $p < .05$). Wat betreft gedragskeuze blijken vrouwelijke werknemers vaker voor presenteïsme te kiezen ($r = .16$, $p < .01$) en minder vaak voor adaptisme ($r = -.12$, $p < .05$) of absenteïsme ($r = -.10$, $p < .05$) dan mannen.

Tabel 2. Gemiddelden (M), Standaarddeviaties (SD) en Correlaties van de Variabelen (N = 385)

α	M	SD	I	II	III	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
I. Leeftijd	41,12	10,86														
II. Geslacht	1,48	,50	-,08													
III. Contract	1,12	,43	-,20**	,13*												
1. Absenteïsme	,18	,63	-,07	-,10*	,08											
2. Adaptïsme	,51	1,47	-,04	-,12*	,04	-,05										
3. Presenteïsme	,57	1,36	,07	,16**	-,07	-,38**	-,90									
4. Werkdruk	,90	2,80	,63	,19**	-,15**	-,20**	-,09	,16**								
5. Openheid	,84	5,00	1,04	-,04	-,21**	-,02	,05	-,04	,08							
6. Zorgvuldig	,88	4,90	1,25	,06	,19**	-,02	-,04	,07	,06	,05						
7. Extraversie	,91	2,83	1,49	,12*	,04	-,02	,05	-,04	,09	,04	,06					
8. Vriendelijk	,87	2,18	1,22	-,09	,02	-,03	-,06	,03	,18**	,08	-,05	-,26**				
9. Emo.stabiel	,80	5,17	1,00	,06	-,00	-,02	,07	-,13*	,00	-,14*	-,25**	,11*	,10			
10. Actief	,76	2,93	,44	,05	-,10*	-,04	,01	,03	,00	,40**	,19**	,22**	-,23**	-,11*		
11. Soc.steun	,79	2,25	,51	-,09	,34**	,11*	-,00	-,08	,10*	-,04	,03	,29**	-,03	-,03	,08	
12. Passief	,67	1,54	,37	-,21**	-,03	,12*	-,06	,00	,15**	,05	-,14**	-,31**	,44**	,05	-,27**	-,08

Note: *p < .05, **p < .01

Assumpties

Voor het toetsen van de hypothesen zijn lineaire regressieanalyses en moderatieanalyses gebruikt. Hiervoor zijn de volgende assumpties getoetst: onafhankelijkheid van residuen, lineairiteit, homoscedasticiteit en gelijke varianties.

Ten eerste werd de onafhankelijkheid van residuen getoetst met de Durbin-Watson test. Aan deze assumptie is voldaan als de Durbin-Watson test een waarde weergeeft tussen de 1.5 en 2.5. Zowel bij absenteïsme (1.18) als bij presenteïsme (.37) en ook bij adaptïsme (.20) is er dus geen sprake van

onafhankelijke residuen. De assumptie van lineariteit van residuen is beoordeeld aan de hand van de scatterplots (bijlage 2). Deze plots tonen zowel een lineaire lijn als een quadratische lijn, waarbij de laatste minder dan 5% meer variantie verklaard voor alle drie de onafhankelijke variabelen. Om deze reden volstaat de lineaire lijn en wordt er voldaan aan de assumptie van lineariteit van residuen. Middels deze plots is ook de homoscedasticiteit onderzocht. Te zien is dat de punten zich bij adaptisme voornamelijk boven de lineaire lijn bevinden. Voor presenteïsme en adaptisme bevinden de punten zich willekeurig rond de lijn, echter lijkt hier wel een plafond effect op te treden. Hoewel er geen sprake is van optimale homoscedasticiteit, is deze wel voldoende. Aan de assumptie van gelijke varianties is voldaan bij presenteïsme Levene's $F(34, 323) = 1,24, p = ,117$. De assumptie is geschonden voor absenteïsme, Levene's $F(34, 323) = 2,38, p = ,000$ en voor adaptisme Levene's $F(34, 323) = 1,63, p = ,017$.

Hypothesen

Er is allereerst gecontroleerd voor de variabele geslacht, vanwege de correlaties met zowel de onafhankelijke variabele (werkdruk) als de afhankelijke variabelen (gedragskeuzen).

Vervolgens zijn eerste de logistische regressieanalyses uitgevoerd voor het toetsen van de van werkdruk op de verschillende gedragskeuzen (presenteïsme, adaptisme en absenteïsme).

Daarna zijn de modererende effecten van de persoonlijkheidseigenschappen en van de coping stijlen getoetst, middels de process analyse van Hayes. Om van een moderator te spreken moet de interactie tussen de onafhankelijke variabele en de moderator significant zijn in het voorspellen van de afhankelijke variabele.

De invloed van werkdruk op de verschillende verzuim keuzes

De mate van werkdruk bleek significant van invloed op presenteïsme, waarbij 2,7% van de keuze voor presenteïsme verklaard kan worden door de mate van werkdruk ($R^2 = .027, F(1,356) = 9,760, p < .05$). Hiermee is *hypothese 1: werkdruk hangt bij gelijke klachten positief samen met presenteïsme* bevestigd. De mate van werkdruk bleek niet significant van invloed op adaptisme, $R^2 = .007, F(1,356) = 2,563, p > .05$. Hiermee is *hypothese 2: werkdruk hangt bij gelijke klachten positief samen met adaptisme* niet bevestigd. De mate van werkdruk bleek significant van invloed op absenteïsme, waarbij 4% van de keuze voor absenteïsme verklaard kan worden door de mate van werkdruk ($R^2 = .040, F(1,356) = 14,647, p < .05$). Hiermee is *hypothese 3: werkdruk hangt bij gelijke klachten negatief samen met absenteïsme* bevestigd.

De relatie tussen presentisme, werkdruk en persoonlijkheidsfactoren

Er werd een positieve relatie verwacht tussen werkdruk en presentisme, die werd versterkt door de persoonlijkheidseigenschappen emotionele stabiliteit, zorgvuldigheid en vriendelijkheid. De resultaten van deze analyses zijn weergegeven in tabel 3. Het model met emotionele stabiliteit bleek significant ($F(4,353) = 5.14, p < .001$) met een verklaarde variantie van $R^2 = 0.06$. Emotionele stabiliteit heeft een significant hoofdeffect op presentisme, $b = -0.19, t = -2.30, p = 0.023$. Emotionele stabiliteit blijkt echter geen significante moderator in het model, $b = 0.0, t = 0.02, p = 0.985$. Het model met zorgvuldigheid als moderator bleek significant, $F(4,353) = 3.65, p < .01$, met $R^2 = 0.04$. Zorgvuldigheid blijkt echter geen significante moderator volgens dit model. Tot slot is ook het model met de eigenschap vriendelijkheid significant, $R^2 = 0.29, F(4,353) = 3.86, p < .01$. Vriendelijkheid blijkt ook hier echter geen significante moderator in het model. Hiermee zijn hypothesen 1a, 1b en 1c niet bevestigd.

Er werd verwacht dat de coping stijlen actief en steun zoekend de positieve relatie tussen werkdruk en presentisme zouden versterken. Het model met de actieve coping stijl bleek significant, $F(4,353) = 3.78, p < .01, R^2 = 0.04$. De coping stijl actief bleek echter geen significant hoofd effect te hebben op presentisme en bleek ook als moderator niet significant. Het model met de steunzoekende coping stijl bleek significant, $F(4,353) = 6.44, p < .01, R^2 = .06$. De coping stijl sociale steun zoeken bleek echter niet significant moderator. Wel bleek deze copingstijl significant als hoofdeffect, $b = -0.44, t = 2,91.11, p = 0.004$. Hiermee kunnen hypothesen 1d en 1e niet worden bevestigd.

Tabel 3. *Moderatie-analyses presentieisme, N = 358*

	R²	B	SE	CI
Presentieisme				
<i>Geslacht</i>	,057**	0,36*	,16	,05 - ,67
<i>Werkdruk</i>		0,30*	,12	,06 - ,54
<i>Emotionele stabiliteit</i>		-0,19*	,08	-,35 - -,03
<i>Werkdr*Em.stabil</i>		0,00	,12	-,24 - ,24
<i>Geslacht</i>	,043**	0,34*	,16	,03 - ,66
<i>Werkdruk</i>		0,30*	,12	,06 - ,55
<i>Zorgvuldigheid</i>		0,05	,06	-,08 - ,18
<i>Werkdr*Zorgv</i>		-0,06	,16	-,26 - ,14
<i>Geslacht</i>	,042**	0,36*	,16	,04 - ,67
<i>Werkdruk</i>		0,29*	,13	,03 - ,54
<i>Vriendelijkheid</i>		-0,01	,07	-,14 - ,13
<i>Werkdr*Vriend</i>		0,06	,09	-,10 - ,24
<i>Geslacht</i>	,042**	0,37*	,16	,06 - ,69
<i>Werkdruk</i>		0,30*	,13	,05 - ,54
<i>Actief</i>		0,13	,18	-,23 - ,49
<i>Werkdr*Actief</i>		0,01	,27	-,52 - ,55
<i>Geslacht</i>	,061**	0,51**	,16	,20 - ,82
<i>Werkdruk</i>		0,31*	,12	,06 - ,55
<i>Sociale steun</i>		-0,44**	,15	-,74 - -,14
<i>Werkdr&SocSteun</i>		-0,03	,19	-,41 - ,35

Note: *p < .05, **p < .01

De genoemde factoren verklaren gezamenlijk 8,1 % van de keuze voor presentieisme bij (gezondheids)klachten (tabel 4). Gecontroleerd voor leeftijd verklaren de werkbeleving en de persoonlijkheidsfactoren 5,6% van de gedragskeuze, $F(6,350) = 3.53$, $p < .01$.

Tabel 4. *Model met verklaarde variantie voor de gedragskeuze presentieisme, N=358*

		B	SE	CI
1	(Constant)	3,41**	,24	2,94 - 3,88
	<i>Geslacht</i>	0,47**	,15	,16 - ,77
	Nagelkerke R²	0,025**		
2	(Constant)	3,58**	,79	2,03 - 5,14
	<i>Geslacht</i>	0,54**	,17	,21 - ,88
	<i>Werkdruk</i>	0,29*	,13	,04 - ,54
	<i>Zorgvuldigheid</i>	-0,01	,07	-,14 - ,12
	<i>Vriendelijk</i>	0,03	,07	-,10 - ,16
	<i>EmoStabiel</i>	-0,19*	,08	-,35 - -,04
	<i>Cactief</i>	0,17	,19	-,20 - ,53
	<i>Csocialesteun</i>	-0,47**	,16	-,78 - -,15
	Nagelkerke R²	0,081**		

Note: *p < .05, **p < .01

De relatie tussen adaptisme, werkdruk en persoonlijkheidsfactoren

De tweede verwachting was dat de verwachte positieve relatie tussen werkdruk en adaptisme versterkt werd door de eigenschap vriendelijkheid. Het model blijkt echter niet significant, $F(4,353) = 2.01$, $p > .05$, evenals het verwachte moderatie effect van de eigenschap vriendelijkheid (tabel 5). Hypothese 2a kan dus niet worden bevestigd.

Tabel 5. Moderatie-analyses adaptisme, $N = 358$

	R ²	B	SE	CI
Adaptisme				
<i>Geslacht</i>	,02	-0,30	,15	-,59 - ,01
<i>Werkdruk</i>		-0,14	,12	-,37 - ,10
<i>Extraversie</i>		0,06	,05	-,04 - ,16
<i>W*Extrav</i>		-0,08	,09	-,25 - ,09

Note: * $p < .05$, ** $p < .01$

De relatie tussen absenteïsme, werkdruk en persoonlijkheidsfactoren

Tot slot werd verwacht dat de eigenschap vriendelijkheid de negatieve relatie tussen werkdruk en absenteïsme zou versterken, waarvan de resultaten zijn weergegeven in tabel 6. De verklaarde variantie van het model met de persoonlijkheidstrekk vriendelijkheid als moderator is significant, $R^2 = 0.06$, $F(4,353) = 5.58$, $p < .001$. Werkdruk blijkt een significante voorspeller voor de verzuim keuze absenteïsme in dit model, $b = -0.19$, $t = -3.77$, $p = 0.000$. De persoonlijkheidstrekk vriendelijkheid is in dit model ook een significante voorspeller voor absenteïsme, $b = 0.06$, $t = 2.21$, $p = .028$. Vriendelijkheid blijkt echter geen significante moderator in het model, $b = -0.06$, $t = -1.60$, $p = .110$. Hypothese 3a kan dus niet worden bevestigd.

De laatste verwachting was dat een passieve coping stijl de positieve relatie tussen werkdruk en absenteïsme zou verzwakken. Dit model bleek significant $F(4,353) = 8,00$, $p < .001$, $R^2 = 0.067$. Een passieve coping stijl bleek een significant hoofdeffect te hebben op absenteïsme $b = 0.26$, $t = 2.5$, $p = .013$. Deze coping stijl bleek echter niet significant als moderator. Hypothese 3b kan hiermee niet worden bevestigd.

Tabel 6. *Moderatie-analyses absenteïsme, N = 358*

	R ²	B	SE	CI
Absenteïsme				
<i>Geslacht</i>	,059**	-,06	,07	-,19 - ,07
<i>Werkdruk</i>		-,19**	,05	-,29 - -,09
<i>Vriendelijkheid</i>		,06*	,03	,01 - ,12
<i>W*Vriend</i>		-,06	,04	-,13 - ,01
<hr/>				
<i>Geslacht</i>	,067**	-,05	,07	-,18 - ,08
<i>Werkdruk</i>		-,20**	,05	-,30 - -,10
<i>Passief</i>		,26*	,11	,07 - ,47
<i>W*Passief</i>		-,14	,12	-,37 - ,10

Note: *p < .05, **p < .01

De genoemde factoren verklaren gezamenlijk 6,6 % van de keuze voor absenteïsme bij (gezondheids)klachten (tabel 7). Gecontroleerd voor leeftijd verklaren de werkbeleving en de persoonlijkheidsfactoren 5,5% van de gedragskeuze, $F(3,353) = 6.90, p < .01$.

Tabel 7. *Model met verklaarde variantie voor de gedragskeuze presenteïsme, N = 358*

		B	SE		CI
1	(Constant)	0,59**	,10	,39	,80
	<i>Geslacht</i>	-0,13*	,07	-,26	,00
	Nagelkerke R ²	0,011*			
2	(Constant)	0,69**	,20	,30	1,08
	<i>Geslacht</i>	-0,05	,07	-,19	,08
	<i>Werkdruk</i>	-0,21**	,05	-,32	-,11
	<i>Vriendelijkheid</i>	0,03	,03	-,03	,08
	<i>Cpassief</i>	0,22*	,10	,03	,41
	Nagelkerke R ²	0,066*			

Note: *p < .05, **p < .01

Overige bevindingen

Vanwege het feit dat nog weinig onderzoek is gedaan naar de beschreven relaties en sommigen onderzoeken tegensprekende resultaten tonen, zijn er ook analyses uitgevoerd met de andere persoonlijkheidseigenschappen of coping stijlen. Hier bleken echter geen onverwachte hoofdeffecten of moderatoren uit naar voren te komen, zie bijlage 2 voor de resultaten. Naar de samenhang tussen de verschillende vormen van adaptisme is geen verder onderzoek gedaan, aangezien adaptisme geen significante relaties vertoonde.

DISCUSSIE

In dit onderzoek stond de volgende vraagstelling centraal: *‘Wat is de invloed van werkdruk op de gedragskeuzen (presenteïsme, absenteïsme of adaptisme) bij (gezondheids)klachten en hoe hangen persoonlijkheid en coping stijlen hiermee samen?’*. De keuze om te verzuimen hangt van veel factoren af. Naast de factor werkdruk, zijn in dit onderzoek persoonlijkheidsfactoren onderzocht, te weten persoonlijkheidseigenschappen en coping stijlen.

Presenteïsme

Ten eerste is onderzoek gedaan naar de relatie tussen werkdruk en de gedragskeuze voor presenteïsme bij gezondheidsklachten. Gebaseerd op onderzoek van Aronsson en Gustafsson (2005) en Johns (2010) was de verwachting dat werkdruk positief zou samenhangen met presenteïsme. De samenhang tussen werkdruk en presenteïsme is bevestigd in dit onderzoek. Werknemers die een hogere werkdruk ervaren, maken bij aanwezigheid van de onderzochte gezondheidsklachten vaker de keuze om door te werken dan werknemers die een lagere werkdruk ervaren.

Vervolgens was de verwachting dat de persoonlijkheidseigenschappen emotionele stabiliteit (Johns, 2011), zorgvuldigheid (Johns, 2010) en vriendelijkheid (Dew, 2005; Swider & Zimmermann, 2010) de positieve relatie tussen werkdruk en presenteïsme zouden versterken. Ook werd op basis van onderzoek van Rhenen, Schaufeli, Dijk, en Blonk (2008) verwacht dat een actieve en steunzoekende coping stijl de relatie zou versterken. Beide verwachtingen zijn niet bevestigd in dit onderzoek. Wel zijn er directe verbanden gevonden tussen emotionele stabiliteit en presenteïsme en tussen steunzoekende coping en presenteïsme. Werknemers die lager scoren op emotionele stabiliteit maken vaker de keuze voor presenteïsme bij gezondheidsklachten, ongeacht de mate van werkdruk. Dit is in lijn met het onderzoek van (Johns, 2011). Werknemers die meer behoefte hebben aan sociale steun bij het ervaren van stress zeggen minder vaak te gaan werken bij het ervaren van gezondheidsklachten, ongeacht de mate van werkdruk. Een mogelijke verklaring hiervoor, is dat werknemers werk en privé dusdanig scheiden dat ze de sociale steun zoeken in hun privé situatie in plaats van bij collega's. Ook is het mogelijk dat de werknemers uit de twee onderzochte organisaties weinig sociale steun ervaren op het werk. Weinig sociale steun van collega's leidt tot een hoger verzuimpercentage (Gulden & Vries, 2010).

Adaptisme

Ten tweede is onderzoek gedaan naar de relatie tussen werkdruk en de gedragskeuze adaptisme bij gezondheidsklachten. Gebaseerd op onderzoek van Aronsson en Gustafsson (2005) en Johns (2010) was de verwachting dat werkdruk positief zou samenhangen met adaptisme. De samenhang tussen werkdruk en adaptisme is met dit onderzoek niet bevestigd. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de huidige schaal voor het meten van gedragskeuzen exclusief is, waarbij men een keuze moest maken uit één van de drie mogelijkheden. Onderzoeken die zijn gedaan naar verschillende vormen van verzuim maken echter gebruik van verschillende schalen voor de verschillende gedragskeuzen. Ook is het mogelijk dat in de twee organisaties waar de participanten bij geworven zijn, weinig ruimte is voor het aanpassen van het aantal werkzame uren, de locatie van het werk of van de werkzaamheden.

De verwachting dat de eigenschap vriendelijkheid de verwachte positieve relatie tussen werkdruk en adaptisme zou versterken is niet bevestigd in dit onderzoek. Een verklaring hiervoor is dat de relatie tussen werkdruk en adaptisme niet aangetoond kon worden met dit onderzoek, zoals hierboven is beschreven.

Absenteïsme

Ten derde is onderzoek gedaan naar de relatie tussen werkdruk en de gedragskeuze absenteïsme bij gezondheidsklachten. Gebaseerd op onderzoek van Aronsson en Gustafsson (2005) en Johns (2010) werd een negatieve relatie verwacht tussen werkdruk en absenteïsme. De samenhang tussen werkdruk en absenteïsme is met dit onderzoek bevestigd. Werknemers die een hogere werkdruk ervaren, maken bij aanwezigheid van de onderzochte gezondheidsklachten minder vaak de keuze om zich afwezig te melden van het werk dan werknemers die een lagere werkdruk ervaren.

Tot slot werd op basis van onderzoek van Dew et al. (2005) en Swider en Zimmerann (2010) verwacht dat de eigenschap vriendelijkheid de negatieve relatie tussen werkdruk en absenteïsme zou versterken. Dit onderzoek heeft deze verwachting niet kunnen bevestigen. Er is wel een positief verband gevonden tussen vriendelijkheid en absenteïsme, namelijk dat werknemers die hoger scoren op deze eigenschap ook vaker de keuze voor absenteïsme maken dan werknemers die lager scoren op deze eigenschap. Dit verband moet echter met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden. Het gevonden verband tussen vriendelijkheid en absenteïsme is klein en uit de analyse van het volledige model voor absenteïsme blijkt geen verband tussen vriendelijkheid en absenteïsme. Daarnaast werd verwacht dat een passieve coping stijl deze relatie zou versterken. Deze verwachting is eveneens niet bevestigd

met dit onderzoek. Wel blijken werknemers die meer gebruik maken van een passieve coping stijl vaker voor absentieisme te kiezen dan werknemers die minder gebruik maken van deze coping stijl, ongeacht de mate van werkdruk. Dit sluit aan bij onderzoek van Rhenen, Schaufeli, Dijk en Blonk (2008).

Beperkingen huidig onderzoek

Allereerst moet genoemd worden dat de participantensteekproef voornamelijk uit hoog (HBO & WO) opgeleide werknemers met grotendeels een vast dienstverband bestond.

Tegenwoordig hebben echter steeds minder werknemers een vaste dienstverband (Kaufman, 2015) en stroomt maar 34% na het voortgezet onderwijs door naar het HBO en WO (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2014). Om de resultaten beter te kunnen generaliseren naar de gehele beroepsbevolking wordt vervolgonderzoek aangeraden met een meer diverse participantensteekproef wat betreft opleiding en dienstverband.

De tweede beperking in de huidige studie is de lage betrouwbaarheid van de verzuimschalen, met name de schaal absentieisme. Weinig werknemers hebben op basis van de beschreven gezondheidsklachten gekozen voor de mogelijk *'thuis te blijven van het werk'*. Dit is niet in lijn met het rapport van (Koppes et al., 2012), wat laat zien dat de beschreven gezondheidsklachten de grootste veroorzakers zijn van absentieisme. Een mogelijke verklaring is dat sociale wenselijkheid een rol heeft gespeeld gezien het gaat om rapportage van de keuze die men verwacht te maken bij gezondheidsklachten. In dit onderzoek is er geen vergelijking gemaakt met de daadwerkelijke verzuimcijfers van de werknemers. Het is mogelijk dat er daadwerkelijk sprake is van een laag verzuimpercentage van de participanten. Bij vervolgonderzoek wordt aangeraden ook onderzoek te doen naar de daadwerkelijke verzuimcijfers om hier meer betekenis aan te geven.

Uitbreiding en verbetering van de vignetten is gewenst. Door de lage betrouwbaarheid kunnen de conclusies niet gegeneraliseerd worden naar andere dan de onderzochte populaties en niet naar andere dan de onderzochte gezondheidsklachten. Het uitbreiden van het aantal vignetten zal naar verwachting resulteren in een verhoogde betrouwbaarheid (Field, 2013). Bij het analyseren van de schalen bleek er ook sprake te zijn van vloer- en plafondefecten. De scores bij de schalen absentieisme en adaptieisme vertoonden een vloereffect, medewerkers kozen weinig voor deze opties. Uit onderzoek blijkt echter dat absentieisme en adaptieisme de meest voorkomende gedragskeuzen zijn (Gerich, 2015). De scores op de schaal presentieisme vertoonden een plafondefect, waarbij medewerkers dus aangaven voornamelijk voor deze mogelijkheid te kiezen. Dit duidt erop dat de vignetten mogelijk niet genoeg uiteen liepen wat

betreft ernst van de beschreven klachten. Uitbreiding en verbetering van de vignetten is om die reden gewenst.

Praktische en theoretische implicatie

Dit onderzoek heeft getracht om persoonlijkheidsfactoren in kaart te brengen die samenhangen met de keuze van werknemers om bij gezondheidsklachten al dan niet te gaan werken. Het van belang dat organisaties naast hun organisatie brede verzuimbeleid ook oog houden voor de individuele werknemer. Elke werknemer is uniek, heeft zijn eigen persoonlijkheid, kwaliteiten en valkuilen en gaat op eigen wijze met stress en klachten om. Zo blijkt dat werknemers die meer werkdruk ervaren vaker een op een passieve manier met stress omgaan, maar ook meer sociale steun zoeken dan werknemers die minder werkdruk ervaren. Ook blijkt de eigenschap vriendelijkheid gerelateerd te zijn aan de ervaren werkdruk. Waar werknemers met een hogere score op deze eigenschap meer werkdruk ervaren. Bij de beleving van een hogere werkdruk maakt men vaker de keuze voor presenteïsme en minder vaak voor absentieïsme. Werknemers met een hoge werkdruk kiezen vaker voor presenteïsme dan voor absentieïsme. Een hoge werkdruk kan echter leiden tot werkstress en tot burn-out (Houtman, Smulders & Van den Berg, 2006).

Huidig verzuimbeleid blijkt voornamelijk gericht op het verminderen van absentieïsme en het stimuleren van presenteïsme, vanwege het feit dat absentieïsme de meeste kosten met zich meebrengt (Johns, 2011). Het is echter van belang dat organisaties zich bewust zijn van de negatieve gevolgen van een dergelijk beleid. Presenteïsme kan namelijk leiden tot productiviteitsverlies van de werknemer en zijn of haar collega's (Hemp, 2004), kans op serieuze gezondheidsproblemen zoals coronaire hartziekten (Kivimäki et al., 2005) en klachten rondom stress en burn-out (Demerouti et al., 2009; Grinyer & Singleton, 2000).

Om de negatieve effecten van absentieïsme en presenteïsme zoveel mogelijk te ondervangen, zijn goede preventieve maatregelen voor werknemers essentieel. Het aanpassen van de werkzaamheden en de werkplek (adaptisme) leidt mogelijk tot een lager productiviteitsverlies dan absentieïsme en presenteïsme. Werknemers die de mogelijkheid hebben om hun werkdruk, werktijden of taken aan te passen, blijken namelijk minder absentieïsme en presenteïsme te vertonen (Gerich, 2014). Daarnaast is bekend dat de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen op het werk het welbevinden bevordert (Van Ruysseveldt, 2006). Zowel het aanpassen van het werk (adaptisme), als het verhogen van de hulpbronnen in organisaties, zullen meegenomen moeten worden in het opstellen van een verzuimbeleid.

Conclusie

Het doel van dit onderzoek was het toetsen van factoren die een rol spelen bij de keuze van een werknemer om bij gezondheidsklachten al dan niet aan het werk te gaan. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen werken bij gezondheidsklachten in het algemeen (presenteïsme), het aanpassen van werk bij gezondheidsklachten (adaptisme), en het afwezig melden van het werk (absenteïsme). Uit dit onderzoek blijkt dat werkdruk positief samenhangt met presenteïsme en negatief met absenteïsme. Verder blijkt dat de onderzochte persoonlijkheidseigenschappen (openheid, zorgvuldigheid, extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit) en de coping stijlen (actief, sociale steun zoekend en passief) geen modererend effect hebben op de relatie tussen werkdruk en de gedragskeuzen. Verder blijkt dat zowel emotionele stabiliteit als steunzoekende coping negatief samenhangen met presenteïsme. Absenteïsme blijkt positief samen te hangen met vriendelijkheid en passieve coping. Voor adaptisme zijn geen verbanden gevonden.

Geconcludeerd kan worden dat dit onderzoek heeft bijgedragen aan het ontwikkelen van een nieuw meetinstrument om de gedragskeuzen (absenteïsme, adaptisme en presenteïsme) als gevolg van gezondheidsklachten te onderzoeken. Daarnaast heeft dit onderzoek bijgedragen aan het vergroten van de wetenschappelijke kennis over factoren die een rol spelen bij de gedragskeuzen.

REFERENTIES

- Alexander, D.S. & Becker, H.J. (1978). The use of vignettes in survey research. *Public Opinion Quarterly*, 42, 93-104. DOI: 10.1086/268432
- Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2005). Sickness presenteeism: prevalence, attendance-pressure factors, and an outline of a model for research. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(9), 958-966. DOI: 10.1097/01.jom.0000177219.75677.17
- Baba, V. V. (1990). Methodological issues in modeling absence: A comparison of least squares and Tobit analyses. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 428. DOI: 10.1037/0021-9010.75.4.428
- Baker- McClearn, D., Greasley, K., Dale, J., & Griffith, F. (2010). Absence management and presenteeism: The pressures on employees to attend work and the impact of attendance on performance. *Human Resource Management Journal*, 20(3), 311-328. DOI: 10.1111/j.1748-8583.2009.00118.x
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, E. de, & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356. DOI: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Bakker, A.B., Van der Zee, K.I., Lewig, K.A., & Dollard, M.F. (2006). The relationship between the Big Five Personality factors and Burn-out: a Study among Volunteer Counselors. *The journal of Social Psychology*, 146, 31-50. DOI: 10.3200/SOCP.146.1.31-50
- Bergström, G., Bodin, L., Hagberg, J., Lindh, T., Aronsson, G., & Josephson, M. (2009). Does sickness presenteeism have an impact on future general health? *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(10), 1179-1190. DOI: 10.1007/s00420-009-0433-6
- Bilney, C., & Pillay, S. (2015). Stress and coping during change. *Public sector organizations and cultural change*, 127-141. Londen: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/9781137445346_6
- Broersen, T. S. M., & Vrooland, V. C. (1992). *De manager en het verzuim*. Uitgeverij Van Gorcum.
- Caverley, N., Cunningham, J. B., & MacGregor, J. N. (2007). Sickness presenteeism, sickness absenteeism, and health following restructuring in a public service organization. *Journal of Management Studies*, 44(2), 304-319. DOI: 10.1111/j.1467-6486.2007.00690.x

- Demerouti, E., Le Blanc, P. M., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Hox, J. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50-68. DOI: 10.1108/13620430910933574
- Dew, K., Keefe, V., & Small, K. (2005). 'Choosing' to work when sick: Workplace presenteeism. *Social Science & Medicine*, 60(10), 2273-2282. DOI: 10.1016/j.socscimed.2004.10.022
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage.
- Folkman, S. & Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and Promise. *Annual Reviews Psychology*, 55, 745-774. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.141456
- Furnham, A., & Bramwell, M. (2006). Personality Factors Predict Absenteeism in the Workplace. *Individual Differences Research*, 4(2), 68-77.
- Gerich, J. (2014). Sickness presence, sick leave and adjustment latitude. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 27, 736-746. DOI: 10.2478/s13382-014-0311-7
- Gerich, J. (2015). Leaveism and illness-related behavior. *Occupational Medicine*, 65, 746-752. DOI: 10.1093/occmed/kqv125
- Gulden, M., & de Vries, J. (2010). Werknemers zonder belangstellende collega's verzuimen vaker. *TSG*, 88(2), 64-64. DOI: 10.1007/BF03089546
- Gray, P. (2002). *Psychology (Fourth Edition ed.)*. New York, NY: Worth Publisher.
- Hammer, T. H., & Landau, J. (1981). Methodological issues in the use of absence data. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 574-581. 0021-9010/81/6605-0574\$00.75
- Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work—What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956-964. DOI: 10.1016/j.socscimed.2008.05.022
- Hayes, A. F. (2012). An analytical primer and computational tool for observed variable moderation, mediation, and conditional process modeling. Manuscript submitted for publication.
- Hesketh, I., & Cooper, C. L. (2014). Leaveism at work. *Occupational medicine*, 64(3), 146-147. DOI: 10.1093/occmed/kqu025
- Houtman, I., Smulders, P., & Van den Berg, R. (2006). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(1), 7-21.
- Hughes, R. (1998). Considering the vignette technique and its application to a study of drug injecting and HIV risk and safer behavior. *Sociology of Health & Illness*, 20(3), 381-400. DOI: 10.1111/1467-9566.00107

- Hutcheson, G. D., & Sofroniou, N. (1999). *The multivariate social scientist: Introductory statistics using generalized linear models*. Sage.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519-542.) DOI: 10.1002/job.630
- Johns, G. (2011). Attendance dynamics at work: The antecedents and correlates of presenteeism, absenteeism, and productivity loss. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4), 483. DOI: 10.1037/a0025153
- Koppes, L. L. J., De Vroome, E. M. M., Mol, M. E. M., Janssen, B. J. M., Van Zwieten, M. H. J., & Van den Bossche, S. N. J. (2012). Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2011. *Methodologie en globale resultaten.[Netherlands working conditions survey 2011: Methodology and overall results]*. Hoofddorp: TNO. Verkregen van: <http://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:abe08063-3f54-452c-9919-a040084e63b9/>
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L. J., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and individual differences*, 40(3), 521-532. DOI: 10.1016/j.paid.2005.07.009
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2008). *Personality psychology*. Jastrebarsko: Naklada Slap. Verkregen van: <http://tocs.ulb.tu-darmstadt.de/221965521.pdf>
- Li, N., Crant, M.J., Liang, J. 2010. The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behavior: A relational perspective. *Journal of applied psychology*, 95(2), 395- 404. DOI: 10.1037/a0018079
- Lima, E.N., Stanley, S., Kaboski, B., Reitzel, L.R., Richey, A., Castro, Y., Williams, F.M., Tannenbaum, K.R., Stellrecht, N.E., Jakobsons, L.J., Wingate, L.R., & Joiner, T.E. jr. (2005). The incremental validity of the MMPI-2: When does therapist access not enhance treatment outcome? *Psychological Assessment*, 17(4), 462-468. DOI: 10.1037/1040-3590.17.4.462
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (MINOCW)(2014): Kerncijfers 2009-2013 onderwijs, cultuur, wetenschap. Verkregen van: <file:///C:/Users/Acer/Downloads/kerncijfers-ocw.pdf>
- Rhenen van, W., Schaufeli, W.B., Dijk van, F.J.H. & Blonk, R.W.B. (2008). Coping and sickness absence. *Int. Arch. Occup. Environ. Health*, 81, 461-472. DOI: 10.1007/s00420-007-0238-4
- Schaufeli, W.B. (2001). Coping with Job Stress. *Encyclopedia of the Social and Behavioral Sciences*. DOI: 10.1016/B0-08-043076-7/03844-4

- Schreurs, P. J. G., Van de Willige, G., Brosschot, J. F., Tellegen, B., & Graus, G. M. H. (1993). *De Utrechtse Coping lijst: Omgaan met problemen en gebeurtenissen*. Pearson.
- Shimazu, A. Jonge de, J. & Irimajiri, H. (2008). Lagged Effects of Active Coping within the Demand-Control Model: A Three-Wave Panel Study among Japanese Employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 15, 44-53. DOI: 10.1080/10705500701783934
- Störmer, S., & Fahr, R. (2013). Individual determinants of work attendance: evidence on the role of personality. *Applied Economics*, 45(19), 2863-2875. DOI: 10.1080/00036846.2012.684789
- Swider, B.W. & Zimmermann, R.D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 487-506. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.01.003
- Taloyan, M., Aronsson, G., Leineweber, C., Hanson, L. M., Alexanderson, K., & Westerlund, H. (2012). Sickness presenteeism predicts suboptimal self-rated health and sickness absence: a nationally representative study of the Swedish working population. *PloS One*, 7(9), e44721. DOI: 10.1371/journal.pone.0044721
- Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241-257.
- Thomas, J.P., Whitman, D.S., Viswesvaran, C. 2010. Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of occupational and organizational psychology*, 83(2), 275-300. DOI: 10.1348/096317910X502359
- UWV, 2017. *Wat is Ziektewet?* Verkregen van: <https://www.uwv.nl/particulieren/klantenservice/wat-is-ziektewet/index.aspx>
- Van Emmerik, I. J. H., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2004). The relationship between personality and discretionary helping behaviours. *Psychological Reports*, 95(1), 355-365. DOI:10.2466/PRO.95.5.355-365
- Rhenen, van, W., Schaufeli, W. B., Dijk, F. J. van, & Blonk, R. W. (2008). Coping and sickness absence. *International archives of occupational and environmental health*, 81(4), 461-472. DOI: 10.1007/s00420-007-0238-4
- Van Ruysseveldt, J. (2006). Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. Een toepassing van het JD-R model. Verkregen van: http://dSPACE.ou.nl/bitstream/1820/2349/1/05_psychische_vermoeidheid.pdf

Van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J., & Fortuin, R. (1997). *Handleiding VBBA [VBBA Test manual]*. Amsterdam: Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg.

Versantvoort, M., & van Echtelt, P. (2012). Belemmerd aan het werk. *Tendrapportage ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en arbeidsdeelname personen met gezondheidsbeperkingen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Vlasveld, M. C., van der Feltz-Cornelis, C. M., Anema, J. R., van Mechelen, W., Beekman, A. T., van Marwijk, H. W., & Penninx, B. W. (2013). The associations between personality characteristics and absenteeism: a cross-sectional study in workers with and without depressive and anxiety disorders. *Journal of occupational rehabilitation*, 23(3), 309-317. DOI: 10.1007/s10926-012-9406-9

BIJLAGEN

Bijlage 1 – Geinformeerde toestemming

Beste medewerker van Malmberg of Sogeti,

Bedankt voor uw tijd en deelname aan dit onderzoek over werkbeleving. Dit onderzoek is een masteronderzoek van de opleiding Sociale-en Organisatie Psychologie aan de Universiteit Utrecht. Deelname aan dit onderzoek is volledig anoniem, alle verkregen informatie zal enkel voor dit onderzoek gebruikt worden en wordt niet aan derden verstrekt. Het is belangrijk te vermelden dat de gegevens niet op individueel geanalyseerd kunnen worden en hier enkel in groepsverband over kan worden gerapporteerd.

Dit onderzoek bestaat uit een vragenlijst die ongeveer 15 minuten zal duren. U kunt dit onderzoek op elk gewenst moment stopzetten en uw deelname intrekken.

Probeer de vragen naar waarheid en zo nauwkeurig mogelijk te beantwoorden, maar denk niet te lang na over elke vraag en ga op uw eerste ingeving af.

Mocht u na dit onderzoek nog vragen hebben dan kan u contact opnemen (c****@gmail.com, m****@students.uu.nl) . Dit mailadres wordt na het onderzoek nogmaals getoond.

Wanneer u verder gaat met dit onderzoek, gaat u akkoord met bovenstaande informatie.

Je bent klaar met het invullen van onze vragenlijst, hartelijk bedankt! Nogmaals benadrukken wij dat jouw antwoorden anoniem zullen worden gebruikt voor dit onderzoek. In dit onderzoek wordt gekeken naar de verschillende gedragskeuzen die werknemers maken bij gezondheidsklachten. Daarnaast wordt er gekeken naar de invloed die persoonlijkheids – en werkgerelateerde factoren hierop hebben.

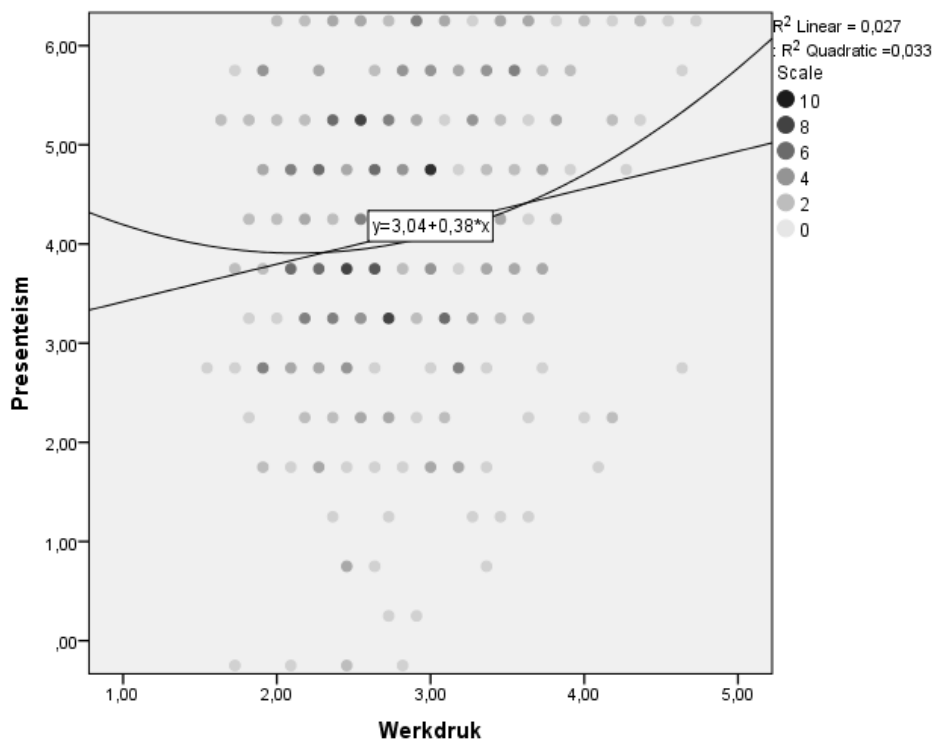
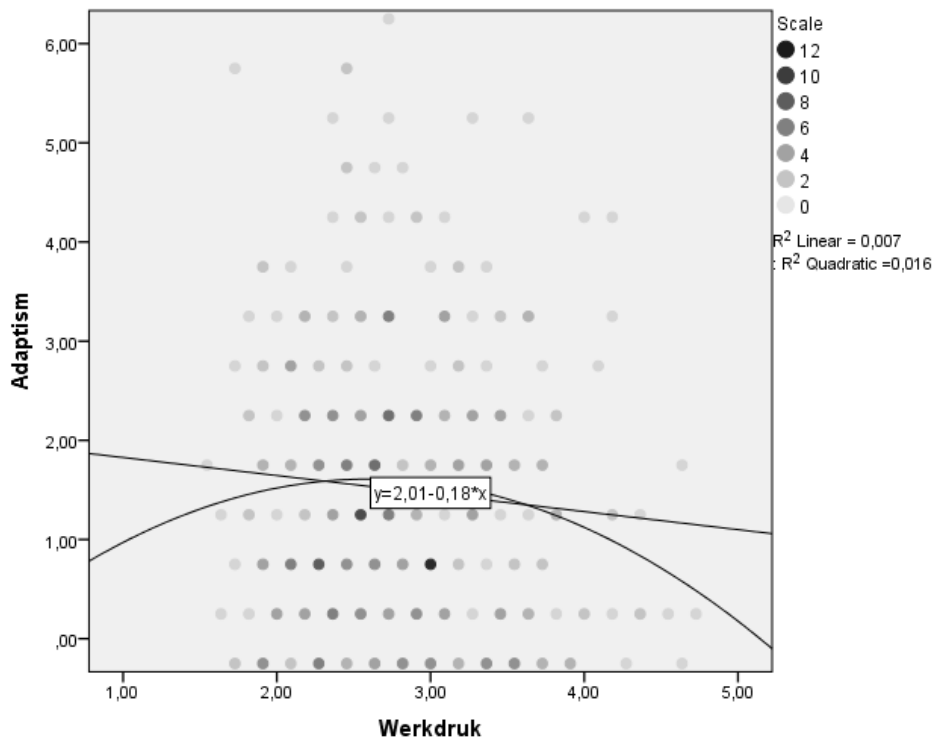
Mocht u meer informatie willen of vragen hebben dan kunt u contact opnemen met M**** (c****@gmail.com, m**** @students.uu.nl). Nogmaals hartelijk dank voor uw deelname.

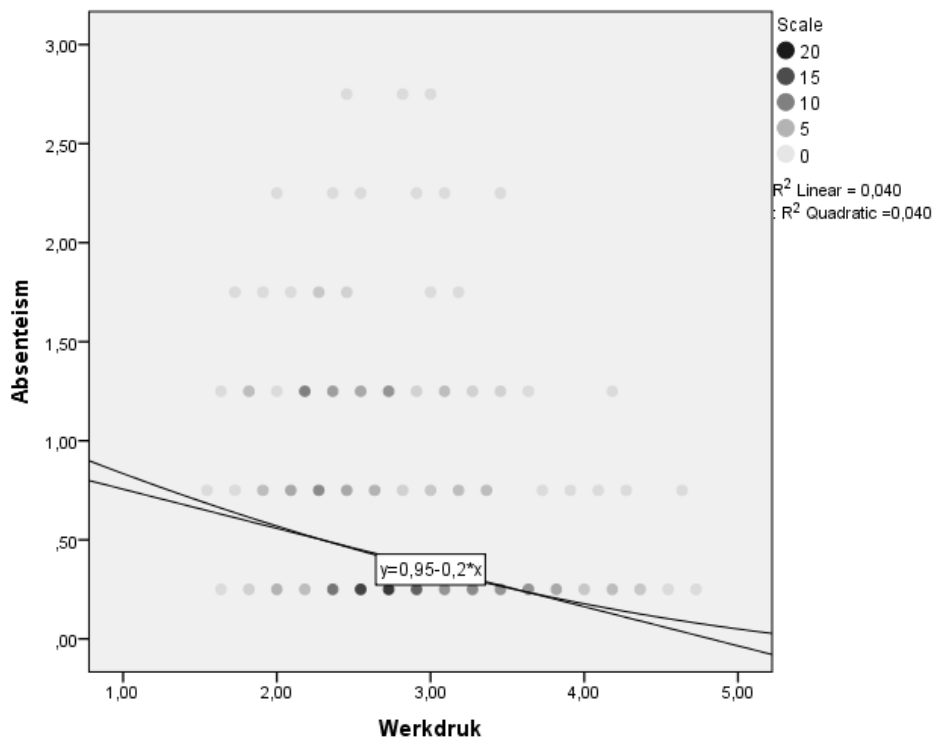
Let op: Sla uw antwoorden op en druk hierna nog één keer op het pijltje om het onderzoek te beëindigen.

Sla mijn antwoorden op!

Bijlage 2 – Tabellen en figuren

Figuren lineairiteit & homoscedasticiteit





Tabel overige bevindingen

	Presenteïsme		Adaptisme		Absenteïsme	
	B	S.E	B	S.E	B	S.E
Constant	3,038***	,349	2,009***	,326	,953***	,148
Werkdruk	,379**	,121	-,182	,114	-,198***	,052
<i>Persoonlijkheid</i>						
Openheid	-,069	,079	,072	,072	-,002	,037
Zorgvuldigheid	,074	,065	-,058	,056	-,016	,029
Extraversie	-,0586	,0537	,060	,051	-,001	,022
Vriendelijkheid	-,013	,067	-,051	,062	,063*	,028
EmoStabiel	-,190*	,083	,152	,070	,038	,038
<i>Interacties</i>						
W*Open	,032	,131	,017	,118	-,049	,044
W*Cons	-,051	,101	,038	,087	,013	,037
W*Extra	,036	,086	-,075	,086	,039	,029
W*Vrien	,074	,086	-,016	,078	-,058	,036
W*EmoS	,013	,124	-,085	,100	,072	,046
<i>Coping</i>						
Actief	,085	,181	,037	,168	-,122	,082
Sociale Steun	-,281	,149	,257	,138	,024	,062
Passief	-,111	,208	-,159	,190	,270*	,106
<i>Interacties</i>						
W*Actief	,016	,270	,026	,247	,010	,101
W*SocSt	-,055	,197	,031	,192	,024	,076
W*Passief	,146	,298	-,007	,272	-,139	,119

“*p <,05; **p <,01; ***p <,001”, tweezijdig getoetst”

Bijlage 3 – vignetten

Onderstaand de nieuw ontwikkelde lijst van vignetten, voor het meten van de verschillende gedragskeuzen. Voor het overige deel van de vragenlijst wordt, in overleg met de thesisbegeleider, verwezen naar de copyright versies.

Je krijgt vijf situaties met verschillende soorten klachten te lezen. Stel je voor zich voor dat dit jou overkomt bij het opstaan op uw eerstvolgende werkdag. Na het lezen van deze omschrijving beslis je wat je in jouw huidige werksituatie zou doen. Lees de beschrijvingen goed door, probeer niet te lang na te denken en ga af op je eerste keuze.

- Ik heb de informatie gelezen en begrepen.
-

Je wordt wakker met een verstopte neus en een droge, pijnlijke keel. Je hebt het ook iets warmer dan normaal. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:

- Niet naar het werk te gaan.
 Wel naar het werk te gaan.
 Wel te gaan werken en uw werkzaamheden aan te passen,

Display This Question:

If Je wordt wakker en je merkt meteen dat je last hebt van een verstopte neus en opgezette klieren in... Wel te gaan werken en uw werkzaamheden aan te passen, Is Selected

Op welke wijze pas je jouw werkzaamheden aan?

- Aantal uren
 Hoeveelheid taken
 Locatie van werkuitvoering
 Anders: _____
-

Je wordt wakker met een pijnlijke en stijve onderrug: opstaan gaat moeizaam en je kunt nauwelijks jouw schoenen aantrekken of gaan zitten, reizen zal ook wel moeilijk worden. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:

- Niet naar het werk te gaan.
 Wel naar het werk te gaan.
 Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen,

Display This Question:

If Je wordt wakker met een pijnlijke en stijve onderrug: opstaan gaat moeizaam en je kunt nauwelijks jo... Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen, Is Selected

Op welke wijze pas je jouw werkzaamheden aan?

- Aantal uren
 - Hoeveelheid taken
 - Locatie van werkuitvoering
 - Anders: _____
-

Je wordt wakker en je merkt dat je heel erg moe bent en erg opziet tegen de komende dag. Dat is nu al maanden zo, je krijgt het werk eigenlijk nooit goed en loopt altijd achter de feiten aan. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:

- Niet naar het werk te gaan.
- Wel naar het werk te gaan.
- Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen,

Display This Question:

If Je wordt wakker en je merkt dat je heel erg moe bent en erg opziet tegen de komende dag. Dat is nu a... Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen, Is Selected

Op welke wijze pas je jouw werkzaamheden aan?

- Aantal uren
 - Hoeveelheid taken
 - Locatie van werkuitvoering
 - Anders: _____
-

Je wordt wakker na een nacht weinig en erg onrustig geslapen te hebben. Je voelt je te moe om vandaag goed werk te leveren. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:

- Niet naar het werk te gaan.
- Wel naar het werk te gaan.
- Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen,

Display This Question:

If Je wordt wakker na een nacht weinig en erg onrustig geslapen te hebben. Je voelt je te moe om van... Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen, Is Selected

Op welke wijze pas je jouw werkzaamheden aan?

- Aantal uren
 - Hoeveelheid taken
 - Locatie van werkuitvoering
 - Anders: _____
-

Je wordt wakker en denkt aan een conflict dat je de laatste tijd met een naaste collega hebt. Het liefst zou je die collega niet meer zien. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:

- Niet naar het werk te gaan.
- Wel naar het werk te gaan.
- Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen,

Display This Question:

If Je wordt wakker en denkt aan een conflict dat je de laatste tijd met een naaste collega hebt. Het... Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen, Is Selected

Op welke wijze pas je jouw werkzaamheden aan?

- Aantal uren
 - Hoeveelheid taken
 - Locatie van werkuitvoering
 - Anders: _____
-

je wordt wakker en denkt aan jouw werk. Door de slechte sfeer voel jij je al tijden niet echt op je gemak en kun je jouw werkt niet op een prettige manier doen. Je bedenkt wat je vandaag gaat doen en besluit:

- Niet naar het werk te gaan.
- Wel naar het werk te gaan.
- Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen,

Display This Question:

If Je wordt wakker en denkt aan uw werk. Door de slechte sfeer voel jij je al tijden niet echt op je... Wel te gaan werken en mijn werkzaamheden aan te passen, Is Selected

Op welke wijze past je jouw werkzaamheden aan?

- Aantal uren
 - Hoeveelheid taken
 - Locatie van werkuitvoering
 - Anders: _____
-

Bijlage 4 – Syntax

Zie mail voor bijlage 4 - syntax