



rijksuniversiteit
groningen

faculteit gedrags- en
maatschappijwetenschappen

Van gesprek naar geluk

Een onderzoek naar de invloed van Sociale Dialoog op medewerkertevredenheid binnen organisaties

From chat to contentment

A study on the influence of Social Dialogue on employee satisfaction in organisations

Naam	Hanneke G.C. Prins
Studentnummer	s5369754
E-mail	h.g.c.prins@student.rug.nl
Scriptiebegeleider	Dr. W.M. Been
Referent	Dr. J.M.E. Huisman
Opleiding	Sociologie: Arbeidsrelaties, Levensloop en Organisaties
Datum	7 – 11 – 2025
Aantal woorden	10.500

Abstract

De mate- en de vorm waarin Sociale Dialoog binnen organisaties aanwezig is, kan een cruciale rol spelen in het waarborgen van behoeften van werknemers, en daarmee hun tevredenheid. Dit onderzoek richt zich op de invloed van de aanwezigheid en de vorm van Sociale Dialoog op medewerkertevredenheid ten tijde van de COVID-19 pandemie. Op basis van de European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021 zijn kwantitatieve analyses uitgevoerd om te toetsen in hoeverre de mate van aanwezigheid- en verschillende vormen van Sociale Dialoog – vakbonden, Arbocommissies en werknemersbijeenkomsten – bijdragen aan de tevredenheid van medewerkers. De uitkomsten tonen dat een hoge mate van Sociale Dialoog significant samenhangt met een verhoogde medewerkertevredenheid. Opvallend is dat minder geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog een sterkere positieve invloed hebben dan formelere overlegstructuren. Dit suggereert dat directe, flexibele en laagdrempelige vormen van de Dialoog effectiever zijn in het vervullen van de basisbehoeften van medewerkers. De bevindingen bieden belangrijke implicaties voor HR-professionals en beleidsmakers; organisaties kunnen inzetten op een hybride model, waarin zowel formele als informele Dialoogvormen aanwezig zijn, waarmee een belangrijke stap wordt genomen richting meer medewerkertevredenheid.

Trefwoorden: Sociale Dialoog, medewerkertevredenheid, COVID-19, arbeidsverhoudingen, zelfdeterminatietheorie, organisatiegedrag

Inhoud

1. Inleiding	4
2. Theorie	7
2.1 Medewerkertevredenheid	7
2.2 De invloed van Sociale Dialoog op medewerkertevredenheid	8
2.3 Controlevariabelen	13
2.4 Conceptueel model	14
3. Data & Methoden	16
3.1 Beschrijving data en respondenten	16
3.2 Doelpopulatie en steekproef	16
3.3 Operationalisatie	17
3.3.1 Medewerkertevredenheid	17
3.3.2 Sociale Dialoog	20
3.3.3 Controlevariabelen	21
3.3.4 Analyseplan	21
4. Analyse & Resultaten	23
4.1 Univariante statistieken	23
4.2 Bivariate statistieken	25
4.3 Modelschattingen	26
4.3.1 Assumptietoetsing lineaire regressieanalyse	26
4.3.2 Hypothesetoetsing	28
5. Conclusie & Discussie	28
Appendices	34
Appendix A: Syntax – Constructie variabelen en opschonen dataset	35
Appendix B: Output – Constructie variabelen en opschonen dataset	40
Appendix C: Syntax – Descriptieve Statistieken	44
Appendix D: Output – Descriptieve Statistieken	47
Appendix E: Syntax – Controle assumpties	55
Appendix F: Output – Controle assumpties	56
Appendix G: Syntax - Modelschattingen	58
Appendix H: Output – Modelschattingen	59

1. Inleiding

Over het algemeen kan worden gesteld dat de wereld van de werkende mens niet aan vluchtige hervormingen onderhevig is (Oude Hengel et al., 2021). Dit veranderde in 2020; de uitbraak van de COVID-19 pandemie in het begin van dat jaar bracht maatregelen met zich mee die de toenmalige gang van zaken op de werkvloer van de een op de andere dag op scherp zette. Vrijwel iedere werkende kreeg op een manier te maken met de gevolgen van deze maatregelen. Voornamelijk het thuiswerken en het houden van anderhalve meter afstand hebben een grote impact gehad op de arbeidssituatie. Niet alleen de kwaliteit van de verbinding tussen werknemers onderling kwam onder druk te staan, maar ook de dynamiek tussen organisaties/werkgevers en hun werknemers werd complexer (Kolner et al., 2022).

En juist vanwege de verschillende belangen die werkgevers en werknemers toekennen aan arbeid, is het van belang dat deze (arbeids-) relatie zo ongecompliceerd mogelijk is. Werkgevers hebben een bedrijfsbelang; soms is deze gericht op het maken van winst, soms op het leveren van diensten zonder winstoogmerk (van Tuin, 2022). Werkgevers hebben hiervoor werknemers nodig; deze helpen de werkgever de bedrijfsdoelen te realiseren. Ook werknemers hebben doelen met betrekking tot hun werk. Ook hier zijn verschillen; sommige mensen zien hun werk simpelweg als een middel tot een inkomen, anderen zijn op zoek naar intrinsiek betekenisvol werk (van Tuin, 2022). Er is dus sprake van wederzijdse belangen en behoeften. Hoe en in hoeverre hierin voorzien wordt, is voor eenieder anders.

Het grootste belang van werkgevers is het behalen van de bedrijfsdoelen (van Tuin, 2022). Hiervoor is het fijn als de werkgever de ‘juiste’ werknemers aan weet te trekken en die aan zich weet te binden. Om dit proces van ‘binden en boeien’ van (potentiële) medewerkers tot een succes te maken, is het belangrijk te weten waar de behoeften van deze medewerkers liggen. Door in te spelen op de behoeften van de werknemers zullen deze naar verwachting tevredener zijn en daarmee productiever werken (Herzberg et al., 1959; 1966; Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens & Andriessen, 2009). Dit is voordelig voor werkgevers; tevreden medewerkers kosten minder geld en tijd (Loveman, 1998; Van den Broeck et al., 2009). Daarbij zijn tevreden medewerkers loyaler aan hun organisatie en zijn ze eerder geneigd zich in te zetten voor het bedrijfsbelang, wat in het verlengde het belang van de werkgever is. Op macroniveau spelen deze processen zich ook af; tevreden werkenden zijn gezonder (zowel mentaal als fysiek) en leggen daarmee minder druk op de voorzieningen binnen de verzorgingsstaat (Nederlandse Arbeidsinspectie, 2023).

Zoals aangegeven zijn er verschillen in de belangen van werknemers; er is differentiatie in wat zij in hun werk zoeken en eruit willen halen. In de kern lijkt echter een aantal zaken overeen te komen in de behoeften van werknemers; naast adequate (primaire) arbeidsvoorwaarden zouden zaken als het gevoel van autonomie en competentie binnen het werk en de verbondenheid met de organisatie en collega's tot de basisbehoeften van elke werknemer behoren (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2009). Als

in deze primaire behoeften wordt voorzien, zouden volgens deze onderzoekers werknemers tevredener zijn en draagt het bij aan hun motivatie, welzijn en prestaties binnen organisaties. Ten tijde van een wijdverbreide crisis, zoals de COVID-19 pandemie, komen deze behoeften al snel onder druk te staan. De maatregelen die deze crisis moesten beteugelen, grepen diep in op de mate van autonomie van medewerkers; de overheid die verplicht thuiswerken en veranderingen in het arbeidsproces oplegt, staat lijnrecht tegenover het gevoel van zelfbeschikking. Ook stonden de behoefte aan verbinding enerzijds en het verplicht afstand houden anderzijds met elkaar op gespannen voet. Dus juist in deze situatie is het van belang dat werkgevers en werknemers met elkaar in gesprek blijven en elkaar, en elkaars behoeften niet uit het oog verliezen. Hier komt de Sociale Dialoog om de hoek kijken.

In de Sociale Dialoog is er sprake van een gedachtewisseling tussen werkgever en werknemer, waar beide zijden gehoord en serieus genomen worden. Volgens de International Labour Organization is Sociale Dialoog als volgt te definiëren: “Social Dialogue includes all types of negotiation, consultation and exchange of information between or among representatives of governments, employers and workers on issues of common interests relating to economic and social policy.” (International Labour Organization, 2019, What is Social Dialogue?). Kenmerkend aan een dialoog is dat het een gesprek is; een uitwisseling van gedachten tussen twee (bilateraal) of meer partijen (bijv. tripartiet). Er is dus sprake van wederzijdse inbreng, wat de behoeftevoorziening van beide partijen ten goede kan komen. Opvallend is dat in de gegeven definitie Sociale Dialoog zich in eerste instantie voornamelijk op hoog niveau bevindt. Maar juist ook op organisatieniveau is veel Sociale Dialoog te vinden. Een praktisch voorbeeld van Sociale Dialoog op de werkvloer is in de vorm van ondernemings-/medezeggenschapsraden, of simpelweg als overleg tussen werkgever en werknemer over sociaaleconomisch beleid. Een ander proces waarbij de belangen van werkgevers en werknemers bij elkaar komen is het vaststellen van de inhoud van arbeidsvoorwaarden en cao's (collectieve arbeidsovereenkomsten). Wanneer beide partijen op de werkvloer met elkaar in gesprek zijn over hoe er door middel van beleid in behoeften kan worden voorzien, zou in theorie leiden tot meer tevredenheid en productiviteit. De gegeven definitie geeft drie aspecten van Sociale Dialoog aan; het gaat over alle vormen van overleg (1), tussen (vertegenwoordiging van) actoren (2), over kwesties van gemeenschappelijk belang op een aantal beleidsterreinen (3). De afstand en formaliteit tussen werkgevers en werknemers verschilt per vorm van Sociale Dialoog, wat tot gevolg kan hebben dat de verschillende vormen een ander effect hebben op de mate van medewerkertevredenheid. Centraal staat natuurlijk de behoeftevoorziening, waarvoor bepaalde Sociale Dialoog organen wellicht effectiever zijn. Daarmee is het mogelijk dat een hoge mate van aanwezigheid van verschillende vormen van Sociale Dialoog tot effect heeft dat medewerkers uiteenlopende manieren hebben om hun belangen kenbaar te maken, wat zou resulteren in betere behoeftevoorziening en een grotere mate van medewerkertevredenheid.

Doel van dit onderzoek is nagaan wat het effect is van verschillende vormen van Sociale Dialoog binnen organisaties op de mate van medewerkertevredenheid ten tijde van de COVID-19 pandemie. Ook wordt onderzocht of de mate van aanwezigheid van verschillende vormen Sociale Dialoog van invloed is. Daarom staat in dit onderzoek de volgende onderzoeksvraag centraal: *In hoeverre hebben de mate van aanwezigheid- en de vorm van Sociale Dialoog binnen organisaties effect op medewerkertevredenheid ten tijde van de COVID-19 pandemie?*

Voor de beantwoording van de onderzoeksvraag zijn kwantitatieve data-analyses verricht op basis van de European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) uit 2021. Deze survey is afgenomen in 36 Europese landen ten tijde van de COVID-19 pandemie, wat de survey bij uitstek geschikt maakt voor dit onderzoek. De telefonische interviews hebben uiteindelijk grofweg 71.500 Europese respondenten opgeleverd; Nederland is gerepresenteerd met 1816 individuen.

In het volgende hoofdstuk (2) zal dieper worden ingegaan op de achterliggende theoretische mechanismen in de vermeende relatie tussen Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid en welke hypothesen daaruit kunnen worden afgeleid. Ook komt het conceptuele model naar voren. In het Data & Methoden hoofdstuk (3) worden de onderzoeksmethoden en de constructie van de verschillende concepten beschreven. In het Analyse & Resultaten hoofdstuk (4) worden de uitkomsten van de kwantitatieve analyses gerapporteerd, om daar vervolgens inhoudelijke conclusies aan te verbinden in het Conclusie & Discussie hoofdstuk (5).

2. Theorie

In dit hoofdstuk zal dieper worden ingegaan op de relatie tussen verschillende vormen van Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid. Daartoe zullen beide begrippen gedefinieerd worden, en zullen er verschillende theorieën aan bod komen die het verband verder uitdiepen en verduidelijken.

2.1 Medewerkertevredenheid

In deze paragraaf zal het concept medewerkertevredenheid uiteen worden gezet. Medewerkertevredenheid kan worden gezien als een centraal concept in organisatiepsychologie, met implicaties voor de motivatie, welzijn en prestaties van werknemers. Voor het begrijpen van medewerkertevredenheid wordt vaak de *Zelf-determinatietheorie* (ZDT) van Deci en Ryan aangehaald. In deze theorie staan drie belangrijke psychologische basisbehoeften – autonomie, competentie en verbondenheid – centraal. De kern van deze macrotheorie ligt bij de eerder aangehaalde psychologische basisbehoeften; het gevoel van autonomie en competentie en verbondenheid met de mensen in de sociale omgeving (Deci & Ryan, 2000; Demircioglu, 2021; Van den Broeck et al., 2009). De belangrijkste bouwsteen voor een tevreden en functionerende medewerker is, volgend uit de ZDT, het voorzien in deze basisbehoeften.

Autonomie verwijst volgens Demircioglu (2021) hierbij naar de zelfbeschikking en de vrije wil van individuen; Van den Broeck et al. (2009) stellen dat aan de behoefte aan autonomie wordt voldaan wanneer medewerkers volledig achter hun keuzes kunnen staan en niet onder druk stonden om deze keuzes te maken. Ook Herzberg geeft in zijn *Two-Factor Theory* autonomie als voornaamste determinant van medewerkertevredenheid (Herzberg et al., 1959; Herzberg, 1966). Het gevoel van autonomie is volgens hen een intrinsieke motivator, die het werkplezier en werktevredenheid van mensen vergroot. Wanneer werkgevers er niet in slagen om in motivator te voorzien, is het risico op ontevredenheid groter.

Competentie heeft binnen de ZDT betrekking op het gevoel van bekwaamheid, om adequaat met de omgeving om te kunnen gaan (Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck et al., 2009). Individen bezitten, volgens Van den Broeck et al. (2009) van nature de behoefte om te ontdekken, zich te ontwikkelen, hun omgeving te begrijpen en beheersen. Wanneer individuen zich competent voelen, zal dit uiteindelijk leiden tot een groter gevoel van welzijn en meer zelfvertrouwen in het werk. In het *Job Characteristics Model* zijn ook aanknopingspunten te vinden voor de behoefte aan een gevoel van competentie, voornamelijk door de rol van feedback in het werkontwerp. Regelmatige feedbackuitwisseling stelt werknemers in staat om hun vooruitgang en functioneren te monitoren en verbeteren, wat niet alleen hun prestaties verhoogt maar ook hun gevoel van competentie versterkt (Hackman & Oldham, 1976). Ook de vaardighedenvariëteit kan inspelen op een gevoel van competentie. Volgens Hackman & Oldham halen werknemers meer tevredenheid, betekenis en motivatie uit hun werk wanneer zij zich

uitgedaagd voelen in hun werk, bijvoorbeeld door taken op te pakken die hun (intellectuele) vaardigheden en capaciteiten stimuleren.

Verbondenheid wordt uitgelegd als de behoefte aan het opbouwen van relaties met anderen, die volgens de ZDT diepgaand en betekenisvol moeten zijn om echt aan deze behoefte te voldoen (Deci & Ryan, 2000; Demircioglu, 2021; Van den Broeck et al., 2009). Dit gevoel van verbondenheid kan zich op de werkvloer uiten in bijvoorbeeld een hecht team, of een (sterke) emotionele band met collega's. Alhoewel Herzberg de behoefte aan verbondenheid niet expliciet benoemt, kan de nadruk die hij legt op het belang van interpersoonlijke relaties en erkenning worden gezien als een invulling van deze behoefte. Er wordt gesuggereerd dat het ontbreken van positieve sociale interacties kan leiden tot ontevredenheid onder de werknemers, ook als er in andere positieve randvoorwaarden (hygiënefactoren) wordt voorzien. (Herzberg et al., 1959; Herzberg, 1966). Andere onderzoekers leggen de focus minder op verbondenheid met de sociale context, maar leggen de nadruk op het ontvangen en geven van feedback. Dit kan ook worden geïnterpreteerd als een indicator van verbondenheid. Zo geeft Locke (1968) aan dat de uitwisseling van constructieve feedback met collega's en leidinggeversen bijdraagt aan een gevoel van verbondenheid. Van den Broeck (2010) benadrukt hoe essentieel sociale relaties op de werkplek zijn voor het bevorderen van het welzijn en de tevredenheid van medewerkers.

Het voorzien in deze drie basisbehoeften leidt tot het beter functioneren en een hogere mate van tevredenheid, ook binnen de arbeidscontext (Deci & Ryan, 2000; Eskildsen & Dahlgaard, 2000; Van den Broeck et al., 2010). Van den Broeck en collega's (2009) gaan verder en stellen dat de psychologische basisbehoeften de motor van optimaal functioneren zijn. Hieruit vloeit de *Work-related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS)* van Van den Broeck et al. (2010) voort, waarin deze drie behoeften als basis dienen voor het meten van tevredenheid op de werkvloer. Uit bovenstaand kan worden geconcludeerd dat medewerkertevredenheid bestaat uit drie belangrijke psychologische basisbehoeften; autonomie, competentie en verbondenheid. Herzberg (1966), Locke (1968) en Hackman & Oldham (1976) geven interessante inzichten in hoe deze behoeften geïntegreerd kunnen worden in de praktijk. Door systematisch in deze basisbehoeften te voorzien, kunnen organisaties niet alleen de tevredenheid verhogen, maar daarmee ook indirect de motivatie, welzijn en prestaties. Het erkennen van deze fundamentele drijvende krachten vormt daarmee een basis voor een duurzame relatie tussen werkgevers, werknemers en organisaties.

2.2 De invloed van Sociale Dialoog op medewerkertevredenheid

In deze paragraaf zal dieper worden ingegaan op het concept van de Sociale Dialoog en de relatie met medewerkertevredenheid. Uit de eerder gegeven definitie van de Sociale Dialoog zijn drie aspecten te onderscheiden. Volgens die definitie bestaat de Sociale Dialoog uit: 1) alle vormen van overleg, 2)

tussen (vertegenwoordiging van) actoren, 3) over kwesties van gemeenschappelijk belang op een aantal beleidsterreinen.

Met deze drie componenten lijkt het concept duidelijk; actoren zijn met elkaar in dialoog over kwesties van gemeenschappelijk belang. In de ogenschijnlijke duidelijkheid van deze definitie schuilt echter een risico. De definitie is zo breed dat er nauwelijks concrete handvaten zijn om meer grip te krijgen op het concept. Ermida (2000) probeert hier iets aan houvast te bieden; in zijn onderzoek worden vijf handvaten geboden om grip te krijgen op verschillende aspecten van de Sociale Dialoog. Daarmee heeft hij geen oordeel over of de mate van aanwezigheid bepalend is voor de kwaliteit van de Sociale Dialoog, maar het geeft wel een beter beeld van het concept an sich.

Het eerste aspect heeft betrekking op de inhoud van de Dialoog. Hier kan onderscheid worden gemaakt in wat er besproken wordt. De eerder gegeven definitie geeft aan dat Sociale Dialoog voornamelijk betrekking heeft op thema's omtrent sociaaleconomisch beleid. Dit kan natuurlijk nog steeds ver uiteenlopen; gesprekken over de arbeidsvoorwaarden of over het arbeidsmarktbeleid van een organisatie zijn diverse onderwerpen maar wel beide toebehorend aan de Sociale Dialoog. Het tweede aspect maakt onderscheid in de mate van formaliteit. Het verschil hierin heeft te maken met de context waarbinnen de Sociale Dialoog plaatsvindt. Hierbij kan gedacht worden aan het verschil in hoe formeel een gesprekje bij het koffiezetapparaat is, tegenover bijvoorbeeld een daartoe bestemd feedbackoverleg. Het derde aspect raakt sterk aan het tweede, en heeft betrekking op de organisatiegraad. Dit heeft te maken met de mate waarin de Sociale Dialoog is geïnstitutionaliseerd, en daarmee is vastgelegd in wetgeving en beleid. Georganiseerde vormen van Sociale Dialoog vinden volgens Ermida (2000) plaats in daarvoor opgerichte organen, daar waar ongeorganiseerde Sociale Dialoog plaats heeft in de spontaniteit. Het verschil tussen de mate van formaliteit en organisatiegraad heeft met name betrekking op de mate waarin de Sociale Dialoog is vastgelegd en is verankerd in beleid. Het vierde aspect gaat over tijd. Is er sprake van een permanente vorm van Sociale Dialoog of vind het af en toe plaats? De permanente aanwezigheid van Sociale Dialoog is volgens Ermida (2000) een teken van stabiliteit binnen organisaties. Het laatste aspect heeft betrekking op het niveau waarop de Sociale Dialoog plaatsheeft. Dit element komt ook naar voren in de eerdergenoemde definitie; de Sociale Dialoog kan zich op internationaal niveau afspelen, maar vindt ook plaats op het gedecentraliseerde niveau van de werkvloer.

Een andere invalshoek voor het concretiseren van het concept Sociale Dialoog wordt geboden door internationale instanties zoals the International Labour Organization (ILO) en Eurofound. De ILO baseert het concept Sociale Dialoog op drie pijlers, zijnde 1) de mate waarin werkgevers en werknemers zijn aangesloten bij werkgevers- en werknemersorganisaties of vakbonden, 2) de vakbondsdichtheid, en 3) de mate waarin er gezamenlijk over collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) onderhandeld wordt (International Labour Organization, 2014; Lawrence & Ishikawa, 2005). De European Foundation for

the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) volgt deze invalshoek met betrekking tot de operationalisatie van Sociale Dialoog, maar vult deze aan met het perspectief van werkgevers en werknemers. In de rapportage van de European Company Survey 2019 wordt, naast de pijlers van de ILO, ook gekeken naar hoe werkgevers en werknemers denken over de Sociale Dialoog op de werkplek en in hoeverre zij vertrouwen hebben in de invloed en kwaliteit van de vertegenwoordiging (Eurofound & Cedefop, 2020).

Uit voorgaande alinea's lijken zich twee dimensies van Sociale Dialoog af te tekenen; enerzijds zijn er verschillende vormen te onderscheiden, anderzijds zijn er uiteenlopende inhoudelijke thema's. Volgens de definitie van Ermida (2000) geven formaliteit, organisatiegraad en tijd gestalte aan de Sociale Dialoog; ze geven een beeld van hoe de Sociale Dialoog eruitziet. De inhoud geeft invulling aan de Dialoog en staat daarmee op zichzelf. Ook de ILO geeft contour aan de Dialoog door in te gaan op hoe werkgevers en werknemers zich hebben georganiseerd, wat wederom lijkt te wijzen op het belang van de vorm van de Sociale Dialoog.

De vorm van Sociale Dialoog bepaalt in veel gevallen welke inhoud besproken kan worden en op welke manier. Het koffiezetapparaat is immers geen plek voor een complexe of formele zaak, zoals cao-onderhandelingen. In een sterk gestructureerde setting, zoals een formeel overleg tussen (vertegenwoordiging van-) werkgever en werknemer, ligt de nadruk vaak sterker op beleidsmatige en juridische onderwerpen, terwijl informelere gesprekken op de werkvloer zich eerder richten op directere werkomstandigheden. Beide zijn inhoudelijke voorbeelden van Sociale Dialoog, laten zien dat er behoefte is aan verschillende vormen van Sociale Dialoog. De mate van openheid binnen een organisatie, de heersende organisatiecultuur en de bestaande overlegstructuren kunnen bepalen welke onderwerpen worden besproken en hoe diepgaand deze gesprekken zijn. Cruciaal is dat werkgevers Sociale Dialoog mogelijk maken, waarna zij samen met werknemers daar daadwerkelijk gebruik van maken.

Nu het concept Sociale Dialoog is verduidelijkt en verschillende invalshoeken zijn beschreven, zal dieper worden ingegaan op de vermeende relatie tussen verschillende vormen van Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid binnen organisaties. Eerder werd al gesteld dat wanneer de behoeftevoorziening van werknemers in het gedrang is, zij minder goed functioneren en presteren, en dat basisbehoeften van werknemers kunnen variëren. Vervulling van die behoeften is op verschillende manieren te realiseren maar de communicatie daarover is essentieel. Hierin spelen de verschillende vormen van Sociale Dialoog een belangrijke rol.

Om meer grip te krijgen op de betekenis en effectiviteit van de verschillende vormen van Sociale Dialoog, is het van belang te kijken naar de mate waarin deze zijn ingebed in formele structuren, wat

raakt aan de organisatiegraad van Ermida (2000). Deze organisatiegraad kan ook worden gezien als mate van institutionalisering. Institutionalisering is het proces van het omzetten van (informele) processen naar formele structuren en beleid (North, 1990). De mate van institutionalisering kan worden vastgesteld door kritisch te kijken naar de mate waarin de overlegcultuur in beleid is vastgelegd.

Een hoge mate van institutionalisering kenmerkt zich door veel duidelijkheid; er bestaan heldere kaders, geschapen door regels en procedures, waarbinnen organisaties zich bewegen (March & Olsen, 1989). Binnen deze kaders verhouden werkgevers en werknemers zich tot elkaar in verschillende overlegorganen (Budd, 2004). Heldere communicatie over waar werknemers terecht kunnen, is essentieel om Sociale Dialoog te laten slagen (Ganapathi & Panchanatham, 2012). Daarbij biedt een hoge mate van geïnstitutionaliseerde Sociale Dialoog een waarborg voor de verschillende perspectieven van werkgevers en werknemers, waarmee de representatie van beide partijen wordt zeker gesteld. Dit kan leiden tot een verhoogd gevoel van erkenning en tevredenheid bij werknemers (Hyman, 1997). Er zijn een aantal wettelijke kaders die hierin een rol spelen. Zo is er de *Wet op de Ondernemingsraden* (WOR, 1971). Deze wet stelt dat ondernemers die meer dan vijftig werknemers voor zich hebben werken, verplicht zijn een ondernemingsraad (OR) in te stellen. Met deze wet is vastgesteld dat werknemers inspraak hebben op het beleid binnen de organisatie waarvoor zij werkzaam zijn. Via deze weg kunnen zij hun behoeften kenbaar maken en pleiten voor hun perspectief op zaken die voor hen van belang zijn. Daarnaast is de *Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst* (Wet CAO, 1927) hier van belang. Gebruikmakend van deze collectieve onderhandelingsstrategie, sluiten vakbonden en werkgevers- en werknemersverenigingen collectieve arbeidsovereenkomsten af. Hiermee worden de belangen van zowel werkgevers als werknemers gewaarborgd. De wettelijke aanwezigheid van medezeggenschapsorganen zorgt onder andere voor een stabiel draagvlak voor beleid en beschermt de rechten en daarmee ook de behoeften van de werknemer (Sociaal-Economische Raad, z.d.). Daarnaast verbetert de aanwezigheid het functioneren van organisaties, wat direct in het belang is van werkgevers. Indirect zijn ook werknemers gebaat bij het goed functioneren van bedrijven; er is meer tijd, geld en aandacht voor de behoeften van werknemers als het organisaties voor de wind gaat. Door de wettelijke verankering worden sterk geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog gekenmerkt door een hoge mate van representatie (Belman & Block, 2003). Daar komt bij dat het vastleggen in wetten en formele regelgeving bijdraagt aan een grotere slagkracht, omdat ze systematisch en breed gedragen oplossingen kunnen implementeren (Marginson, 2016).

Uit bovenstaande alinea zou de conclusie getrokken kunnen worden dat een hoge mate van institutionalisering van Sociale Dialoog enkel positieve effecten heeft op medewerkertevredenheid. Echter, door de hoeveelheid regelgeving kunnen organisaties vertraagd raken in hun respons op de behoeften van hun medewerkers. Kaufman (2010) en Tansel (2022) vinden beide dat de inflexibiliteit van genoemde structuren het gevoel van directe invloed verminderen. Bij collectieve actie, waarbij

vertegenwoordigers van werknemers namens hen onderhandelen, op een hoger niveau dan de directe werkvloer, wordt gesproken over de algemene belangen van grotere groepen. Daarbij kan voorbij worden gegaan aan de behoeften van de individu. Gezien de verschillen in de uitwerking van de behoefte van werknemers lijkt dit juist wel van belang te zijn. De Beer (2018) stelt dat de juiste combinatie tussen een collectieve en individualistische aanpak gezocht moet worden om tot de beste uitkomst te komen. De combinatie van starheid van de formele structuur en de focus op collectieve actie kunnen leiden tot frustratie bij medewerkers die juist meer behoefte hebben aan een snellere en persoonlijke aanpak van hun behoeften (Kaufman, 2010). Daarmee zou het ook juist kunnen betekenen dat medewerkers juist ontevredener zijn in organisaties die sterk geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog hebben.

Aan de andere kant bevinden zich vormen van Sociale Dialoog die in mindere mate geïnstitutionaliseerd zijn. Deze lage mate kenmerkt zich door flexibele en informele overlegprocessen, wat de wendbaarheid en daarmee het aanpassingsvermogen van organisaties mogelijk maakt (Heckscher & Donnelon, 1994). Dobbins & Dundon (2012) stellen dat juist deze flexibiliteit positief bijdraagt aan de betrokkenheid en het gevoel van autonomie van werknemers. De nadruk in minder geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog ligt sterker op een dynamische uitwisseling van perspectieven en het oplossen van problemen, zonder de bureaucratische procedures die kenmerkend zijn voor meer formelere overlegstructuren. In organisaties waar minder sterk geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog werken informele feedbackmechanismen, zoals regelmatige werknemersbijeenkomsten en directe check-in gesprekken, beter om behoeften snel te signaleren, communiceren en te vervullen. De lijntjes tussen werkgever en werknemer zijn korter bij een lagere mate van institutionalisering; er is sprake van directere communicatie tussen hen. Door deze directe communicatie is er meer ruimte voor persoonlijke uitwerking van de behoeften van werknemers (Kaufman, 2010). Hierdoor zal er beter in de behoeften kunnen worden voorzien, wat erin resulteert dat medewerkers tevredener zullen zijn. Naast dat deze vormen van Sociale Dialoog beter kunnen anticiperen op de individuele behoeften van werknemers, is een ander belangrijk voordeel dat ze vaak beter aansluiten bij de behoeften van kleinere organisaties of organisaties met een minder sterke hiërarchie (Freeman & Medoff, 1984). Ook in die contexten is directe communicatie effectiever dan het doorlopen van procedures. Kort samengevat zijn organisaties waarin informele overlegstructuren bestaan vaak effectief omdat de communicatielijnen kort zijn en medewerkers zich gehoord voelen door directe interactie met het management (Wilkinson, 1998). Minder geïnstitutionaliseerde structuren, zoals werknemersbijeenkomsten, kunnen bijdragen aan een hoge medewerkertevredenheid door flexibiliteit en directe betrokkenheid. Juist deze positieve aspecten geven ook aanleiding tot twijfel. De hoge mate van flexibiliteit kan leiden tot inconsistentie en inefficiëntie op grotere schaal (Weick, 1976). Desondanks geven voornamelijk de directe communicatie en de uitwerking die dit heeft op de behoeftevoorziening op werknemers aanleiding tot de hypothese dat minder sterk geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog een sterker positief effect hebben op medewerkertevredenheid dan vormen die juist sterker geïnstitutionaliseerd zijn (1).

Uit voorgaande kan worden geconcludeerd dat verschillende vormen van Sociale Dialoog zich op een schaal van mate van institutionalisering bevinden. De onderliggende uitersten lijken te liggen bij flexibiliteit en korte lijntjes enerzijds, en slagkracht en stabiliteit anderzijds. De flexibiliteit en het oog voor de individuele behoeften in minder geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog kunnen werknemers het gevoel van directe invloed, en daarmee autonomie, geven. Hoewel sterk geïnstitutionaliseerde overlegstructuren het besluitvormingsproces vertragen, bieden zij stabiliteit en erkenning van machtsverhoudingen binnen de organisatie (Hall & Taylor, 1996). De voorspelbaarheid en duidelijkheid die dit met zich meebrengen heeft ook een positieve invloed op medewerkertevredenheid (Budd, 2004; Ganapathi & Panchanatham, 2012). De balans tussen beide uitersten van de schaal zal uiteindelijk bepalen hoe effectief de Sociale Dialoog op de werkvloer daadwerkelijk is. Er zou dus wellicht gesteld worden dat organisaties waar tal van vormen van Sociale Dialoog voorkomen die in meer of mindere mate geïnstitutionaliseerd zijn, een sterkere Sociale Dialoog hebben. Ze combineren immers alle genoemde sterke aspecten. Hieruit kan de verwachting worden afgeleid dat er binnen organisaties een groter aantal vormen van Sociale Dialoog aanwezig zijn, de medewerkertevredenheid hoger is (2).

2.3 Controlevariabelen

In dit onderzoek zullen een aantal controlevariabelen worden meegenomen. Deze factoren zijn niet direct inhoudelijk interessant voor dit onderzoek, maar kunnen desondanks de uitkomsten beïnvloeden. Om dit te voorkomen, zullen ze constant worden gehouden in de analyses. Ten eerste zal worden gecontroleerd voor gender. Eerdere studies tonen aan dat gender verschillend samenhangt met medewerkertevredenheid, hoewel deze relatie complex en context gebonden is. In de literatuur wordt vaak gerefereerd naar de zogeheten gender-job satisfaction paradox, welke doelt op het fenomeen dat vrouwen ondanks minder gunstige arbeidsomstandigheden (ongelijke betaling, slechtere werkomstandigheden en algemene achterstelling op de werkvloer) toch een hogere tevredenheid rapporteren dan mannen (Clark, 1997). Deze bevindingen worden deels verklaard door verschillen in waarden en de betekenis die wordt toegekend aan intrinsieke en extrinsieke motivators. Recentere studies bevestigen dat er nog altijd genderverschillen bestaan in tevredenheid, welke vaak, naast voorgenoemde verklaringen, samenhangen met interpersoonlijke relaties en ervaren rechtvaardigheid binnen organisaties (Andrade et al., 2019; Perugini & Vladisavljević, 2019; Olafsdottir & Einarsdottir, 2024). Het opnemen van gender als controlevariabele is daarom relevant, zodat genderverschillen de relatie tussen Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid niet onbedoeld vertekent.

Naast gender zal leeftijd worden gecontroleerd voor leeftijd. Eerdere studies laten zien dat leeftijd systematisch samenhangt met medewerkertevredenheid, hoewel dit niet een eenduidige relatie is. Zo laat Bernal (1998) zien dat er verschillen bestaan in sterkte en richting van deze relatie tussen leeftijdsgroepen. In sommige gevallen is er sprake van een omgekeerde U-vorm; middelbare

medewerkers ervaren een lagere tevredenheid dan jongere en oudere werknemers. Topino et al. (2021) benadrukken daarnaast dat bijvoorbeeld individuele percepties van werk kunnen modereren hoe leeftijd samenhangt met tevredenheid, wat betekent dat de relatie contextafhankelijk kan zijn. Kollmann et al. (2020) tonen aan dat er verschillen zijn in hoe werknemers van uiteenlopende leeftijden zaken als autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden en sociale steun, op prijs stellen. Een medewerker aan het begin van diens carrière waardeert ontwikkeling wellicht anders dan een medewerker die bijna met pensioen kan gaan. Zo geven Acemoglu et al. (2022) aan dat banen en beleid waarbij voldoende rekening wordt gehouden met leeftijd (zogenoemde leeftijdsvriendelijke banen), zoals flexibele werktijden en mogelijkheden tot bij- en omscholing, een significante rol spelen in de tevredenheid van oudere werknemers. Hoewel er dus geen eenduidige richting en sterkte kan worden geconcludeerd, tonen deze studies wel degelijk de relevantie van het meenemen van leeftijd als controlevariabele aan.

Ook zal in dit onderzoek worden gecontroleerd voor organisatiegrootte. Deze factor hangt theoretisch gezien nauw samen met de mate waarin Sociale Dialoog is geïnstitutionaliseerd. Beer (1964) vond destijds al dat de omvang van organisaties een structurele rol speelt bij medewerkertevredenheid; binnen grotere organisaties zouden er minder directe beïnvloedingsmogelijkheden bestaan en staat vooral persoonlijke erkenning onder druk. Dit leidt tot verminderde tevredenheid onder medewerkers. Latere studies laten eenzelfde verband zien. Zo komt in de studie van Tansel & Gazioglu (2013) naar voren dat de medewerkers in grotere ondernemingen zich minder bevredigd voelen, voornamelijk omdat de relatie tussen management en medewerkers onder druk grotere druk staat in organisaties van grotere omvang. Onderzoek van Tansel (2022) toont dit verband nogmaals aan, maar geeft aan dat het mede veroorzaakt wordt doordat grotere organisaties vaak formelere en minder flexibele werkomstandigheden kennen; dit raakt wederom aan de mate van institutionalisering van Sociale Dialoog. Het meenemen van de grootte van organisaties is dus uiterst relevant; hiermee kan worden gewaarborgd dat het effect van Sociale Dialoog op medewerkertevredenheid zuiverder kan worden gemeten en dat de uitkomsten niet vertekend worden door het verborgen effect van organisatieomvang. Door het meenemen van deze drie controlevariabelen wordt de interne validiteit versterkt.

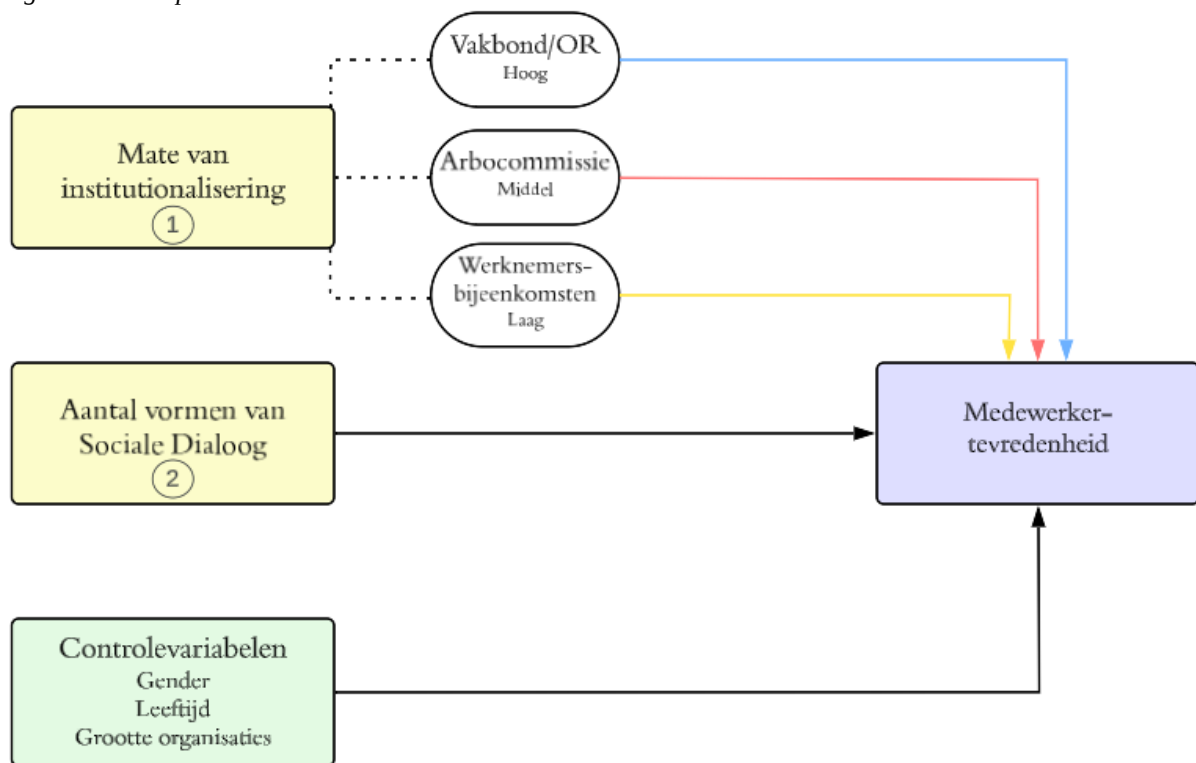
2.4 Conceptueel model

Hieronder is in figuur 1 het conceptueel model weergegeven, waarin de hypothesen overzichtelijk te zien zijn. Hypothese 1 heeft betrekking op de mate waarin vormen van Sociale Dialoog geïnstitutionaliseerd zijn. Daarbij is de verwachting dat vormen die minder sterk geïnstitutionaliseerd zijn, een sterker positief effect hebben op medewerkertevredenheid dan vormen die een sterkere mate van institutionalisering kennen. In figuur 1 zijn drie vormen van Sociale Dialoog te zien. Deze drie vormen, een vakbond/ondernemingsraad, een arbocommissie en werknemersbijeenkomsten, zijn toegevoegd omdat deze voorkomen in de European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021, en zijn voor duidelijkheid in dit model toegevoegd. Wanneer deze vormen worden geplaatst op

de schaal van mate van institutionalisering, zien we dat de vakbond/OR een hoge mate van institutionalisering kent. De aanwezigheid hiervan zijn in wet- en regelgeving vastgelegd, waarmee de slagkracht van deze vorm is erkent. Bovendien kent deze vorm een sterk formeel karakter, waarmee de afstand tussen werkgever en werknemer groot is. Werknemersbijeenkomsten staan daar recht tegenover; ze zijn niet opgenomen in wet- en regelgeving en kennen een informeel karakter, met daarbij dus de zogenaamde korte lijntjes tussen werkgever en werknemer.

Hypothese 2 heeft betrekking op de hoeveelheid Sociale Dialoog die binnen organisaties aanwezig zijn. De verwachting is dat wanneer er een groter aantal vormen van Sociale Dialoog bestaat binnen een bedrijf, de medewerkertevredenheid hoger ligt. Hierin wordt dus geen onderscheid gemaakt in welke vormen dan precies voorkomen. Bij de aanwezigheid van meerdere vormen worden de sterke aspecten van meer- en minder institutionalisering gecombineerd en benut, wat naar verwachting een positief effect heeft op de tevredenheid van medewerkers.

Figuur 1. Conceptueel model



3. Data & Methoden

3.1 Beschrijving data en respondenten

Er zal voor de toetsing van de hypothesen gebruik worden gemaakt van de European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) 2021. Doel van deze survey is het op een geharmoniseerde basis kwantificeren en beoordelen van de arbeidsomstandigheden van werknemers in Europa, waarbij onderlinge verbanden kunnen worden geanalyseerd, risico's en kwetsbare groepen worden geïdentificeerd en trends worden gevolgd (Eurofound, z.d.). In de loop der jaren is gefocust op tal van onderwerpen; deze survey is voornamelijk gericht op arbeidskwaliteit en arbeidsomstandigheden, maar ook arbeidsorganisatie en werknemersrepresentatie zijn opgenomen. De survey is normaliter gebaseerd op face-to-face interviews met een steekproef op basis van aselekt geworven individuen van zestien jaar of ouder die tenminste één uur in de afgelopen week heeft gewerkt voor loon/andere compensatie (zowel zelfstandigen als mensen in loondienst).

Zoals eerder aangegeven wordt er binnen deze scriptie gefocust op de relatie tussen Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid ten tijde van de COVID-19 pandemie. Dit heeft ook impact gehad op de dataverzameling van de EWCS-editie waarvan gebruik gemaakt wordt. In eerste instantie is in 2020 begonnen met de gewone gang van zaken en werden er persoonlijke interviews (CAPI) afgenomen. Echter, vanwege de beperkingen n.a.v. maatregelen omtrent de COVID-19 pandemie is overgegaan op telefonische interviews (CATI). Naast nieuwe respondenten zijn ook de respondenten uit de CAPI-dataverzameling opnieuw benaderd voor deelname van de telefonische enquête. Het omschakelen van persoonlijke- naar telefonische interviews heeft gevolgen gehad voor de vorm van de survey. Om deze verandering te faciliteren is de enquête verkort, en is deze onderverdeeld in de kern, module 1 en module 2. Elke respondent heeft alle kernvragen voorgelegd gekregen, een versie van module 1 (A-B-C) en een versie van module 2 (A-B). De verdeling over deze trajecten is op willekeurige wijze tot stand gekomen, waardoor iedere respondent dezelfde kans heeft gehad om één van de gemodulariseerde trajecten voorgelegd te krijgen.

3.2 Doelpopulatie en steekproef

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de Nederlandse deelverzameling van respondenten. Voor de werving van de respondenten is er in Nederland gebruik gemaakt van RDD (Random Digit Dialing), waarbij random (mobiele) telefoonnummers werden gebeld zodat er een representatieve steekproef is gegenereerd. Er werd gestreefd naar ± 1800 Nederlandse respondenten, waartoe 20707 mensen zijn benaderd. Hier zijn 1816 respondenten uit voortgekomen; zij hebben de kernvragen en tenminste een van de twee modules beantwoord.

Voor de steekproef van dit onderzoek geldt $N = 628$. Dit is grofweg een derde van de respondenten. Reden hiervoor is de verwijdering van respondenten die één of meer missende waarden op de variabele

medewerkertevredenheid hebben. Verreweg de meeste respondenten hebben een missende waarde op deze variabele omdat zij bepaalde vragen niet hebben voorgelegd gekregen vanwege de modulaire aard van de survey. Dit is hoofdzakelijk de factor die verantwoordelijk is voor de verwijdering van ongeveer tweederde van de respondenten. De uiteindelijke steekproef voor dit onderzoek bestaat uit mensen in loondienst die de subset van vragen uit 1A/2A en 1B/2A hebben voorgelegd gekregen. Er is in eerste instantie besloten geen onderscheid te maken tussen mensen in loondienst en zelfstandigen; de reden dat alleen werknemers in loondienst in de uiteindelijke steekproef terecht zijn gekomen, is louter te wijten aan de structuur van de survey.

3.3 Operationalisatie

3.3.1 Medewerkertevredenheid

Het concept medewerkertevredenheid bestaat, zoals beschreven, uit drie dimensies; autonomie, verbondenheid en competentie. Voor het operationaliseringsproces van medewerkertevredenheid is gekeken naar de eerdergenoemde *Work-related Basic Need Satisfaction Scale (W-BNS)* van Van den Broeck et al. (2010). In hun onderzoek zijn items van een aantal schalen gecombineerd om te komen tot een kernschaal voor de basisbehoeften op werkgebied. Hiertoe hebben de onderzoekers op verschillende momenten factor- en componentenanalyses gedaan om van elke dimensie de essentie te destilleren en deze daarna samen te voegen tot de kernschaal. Dit proces past bij de voor dit onderzoek beschikbare data. Omdat er in de EWCTS-survey geen kant-en-klare set items voor medewerkertevredenheid voor handen is, is per dimensie apart gekeken hoe deze geoperationaliseerd kan worden, om ze vervolgens in een schaal voor medewerkertevredenheid te combineren. De uitkomsten van deze tussentijdse analyses zijn terug te vinden in Appendix B.

Voor de dimensie autonomie is in eerste instantie gekeken naar een zevental items. Alle zeven items raken op een manier aan het begrip autonomie, bediscussieerd in het voorgaande hoofdstuk. De zeven items zijn (1) *(In your main job) Are you able to choose or change your order of tasks?* (2) *(In your main job) Are you able to choose or change your method of work?* (3) *(In your main job) Are you able to choose or change your speed or rate of work?* (4) *To what extent does your supervisor or manager influence what you do in your work?* (5) *To what extent do your customers or suppliers influence what you do in your work?* (6) *To what extent does a computerised system influence what you do in your work?* (7) *Please tell me how often the following applies to your work situation "You can influence decisions that are important for your job"*. Om vast te stellen of deze items samen een schaal voor autonomie mogen vormen, zijn betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Met deze analyses wordt de interne consistentie van de items gemeten door middel van Cronbach's Alpha (α); er wordt vastgesteld in hoeverre de items eenzelfde onderliggend construct weerspiegelen. Bij het bestuderen van de uitkomsten van deze analyses blijkt dat de genoemde items in eerste instantie zeer waarschijnlijk niet eenzelfde construct meten ($\alpha = 0,20$). Taber (2017) geeft aan dat een α -score tussen 0,4 – 0,98 acceptabel

is. Om α en daarmee de interne consistentie te verhogen, kunnen items worden verwijderd uit de analyse. Uit de analyse voor autonomie blijkt dat uitsluiten van het zevende item *“Please tell me how often the following applies to your work situation “You can influence decisions that are important for your job”.”* kan leiden tot α van 0,256. Ook dit resultaat wordt onacceptabel geacht. De hieropvolgende analyses wijzen uit dat er pas een acceptabele α ($\alpha = 0,456$) uitkomt wanneer er slechts drie items over blijven, zijnde (2) *(In your main job) Are you able to choose or change your method of work?*, (3) *(In your main job) Are you able to choose or change your speed or rate of work?* en (4) *To what extent does your supervisor or manager influence what you do in your work?*. Taber (2017) stelt echter vast dat, hoewel deze score acceptabel is, deze niet bevredigend kan worden gevonden. Daarnaast lijkt er negatieve covariantie te bestaan tussen deze items; ze meten het tegenovergestelde. Dit is niet wenselijk voor het meten van autonomie. Daarbij raakt item 7 *“Please tell me how often the following applies to your work situation “You can influence decisions that are important for your job””* sterker en kernachtiger aan de theoretische benadering van autonomie. Dit item overkoepeld in zekere zin ook items 2, 3 en 4; het gaat immers om het zelf kunnen nemen van beslissingen die van invloed zijn op het werk, zoals welke taken, en op welke wijze deze uitgevoerd moeten worden. Door het zwakke statistische bewijs dat de andere items intern consistent zijn, en er een item (7) is dat ook zeer nauw raakt aan de theoretische benadering van autonomie, is besloten om alleen item (7) mee te nemen voor het meten van de dimensie van autonomie. Deze vraag is opgenomen in het kerngedeelte van de vragenlijst, wat betekent dat alle 1816 respondenten de vraag voorgelegd hebben gekregen. Respondenten konden antwoorden of ze 1) nooit, 2) zelden, 3) soms, 4) vaak en 5) altijd invloed hebben op belangrijke beslissingen voor hun werk. Ongeldige antwoorden zijn ‘ik weet het niet’ (-888), het niet willen beantwoorden van de vraag (-999) of dat de vraag niet op hen van toepassing is (-777). Er is voor gekozen om respondenten met deze missende waarden te verwijderen voor dit item.

Voor het meten van de dimensie van competentie zijn in eerste instantie vier items geschikt gevonden. De vier stellingen worden voorafgegaan door de vraag in hoeverre de stelling van toepassing is op de arbeidsomstandigheden van de respondent (*“Please tell me how often the following applies to your work situation/ To what extent do you (dis-) agree with the following statements about your job?”*). De stellingen luiden als volgt (1) *“You are consulted before objectives are set for your work”*, (2) *“Your job gives you the feeling of work well done”*, (3) *“I receive the recognition I deserve for my work”*, (4) *“I have enough opportunities to use my knowledge and skills in my current job”*. Om te controleren of deze items intern consistent zijn, zijn ook hier betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Hieruit blijkt dat de eerste twee items uit de analyses dienen te worden gelaten voor een acceptabele α ; dit impliceert dat ze een ander onderliggend construct meten dan de laatste twee items. De overgebleven twee items ((3) *“I receive the recognition I deserve for my work”* & (4) *“I have enough opportunities to use my knowledge and skills in my current job”*) scoren samen $\alpha = 0,409$. In voorgaande paragraaf is vastgesteld dat hoewel deze score acceptabel is, ze niet als bevredigend kan worden gezien. Tavakol & Dennick

(2011) geven aan dat α kan worden beïnvloed door het lage aantal items. Omdat de twee items samen wel een goede theoretische basis leggen voor het meten van competentie, is besloten om, ondanks de lage α , de items samen te voegen in een schaal voor de dimensie van competentie. Beide vragen komen voor in het kerngedeelte van de vragenlijst, wat inhoudt dat alle 1816 respondenten de vragen voorgelegd hebben gekregen. De items zijn zo gehercodeerd dat een lage score op de schaal betekent dat de respondenten minder competentie ervaren (1) sterk oneens, 2) oneens, 3) neutraal, 4) eens, 5) sterk eens). Daarna zijn de vragen gecombineerd, waarmee de gemiddelde score op beide vragen geldt als het resultaat op de vraag. Als respondenten op een van de items een missende waarde hadden, dan is het antwoord van het andere item gebruikt als score voor de schaal. Er waren drie mensen met een missende waarde (ofwel ‘Ik weet het niet’, ofwel ‘Niet van toepassing’) op allebei de items, deze respondenten zijn verwijderd voor de analyses.

Voor de dimensie verbondenheid zijn vier items bekeken; (1) *“Your colleagues help and support you”*, (2) *“Your colleagues or peers help and support you”*, (3) *“You are involved in improving the work organisation or work processes of your department or organisation”* en (4) *“There is good cooperation between you and your colleagues”*. Ook hier volgden de stellingen na de vraag in hoeverre de stelling van toepassing is op de arbeidsomstandigheden van de respondent (*“Please tell me how often the following applies to your work situation/ To what extent do you (dis-) agree with the following statements about your job?”*). De eerste twee items zijn praktisch hetzelfde, maar zijn los gesteld aan mensen die aangaven in dienst te zijn (1) en zelfstandigen (2). Aangezien in dit onderzoek ten principale geen onderscheid gemaakt wordt tussen deze twee groepen, zijn de items samengevoegd. Om te beoordelen of deze drie items samen een schaal mogen vormen, zijn wederom betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd. Uit deze analyses bleek dat de drie items samen tot 1 dimensie behoren dat de items samen een Cronbach’s Alpha van $\alpha = 0,543$ scoren. Wederom een acceptabele, maar niet bevredigende uitkomst met betrekking tot α . Vervolgens zijn de items in een vijfpuntsschaal voor verbondenheid gecombineerd, door het gemiddelde van de drie items te nemen en dit te laten gelden als het antwoord op de schaal. Respondenten die een missende waarde hebben op één van de items, hebben het gemiddelde antwoord op de andere twee vragen gekregen. Wanneer ze twee antwoorden misten, is de score van het derde item, het resultaat voor de verbondenheidsschaal. Een lage score op de schaal correspondeert met een laag gevoel van verbondenheid met de sociale omgeving (1) sterk oneens, 2) oneens, 3) neutraal, 4) eens, 5) sterk eens). Opvallend is het lage aantal respondenten voor deze dimensie van medewerkertevredenheid. Dit heeft twee oorzaken; de gemodulariseerde aard van de vragenlijst zorgt ervoor dat alleen de respondenten uit de trajecten 1A-2A en 1B-2A de alle items voorgelegd hebben gekregen. Daarnaast zijn de zelfstandigen door de survey buiten beschouwing gelaten, waardoor alleen de mensen in loondienst uiteindelijk konden worden meegenomen. Doordat het wegvallen van een vrij groot deel van de respondenten berust op toeval (het random verdelen van de

respondenten over modules), zijn de missende waarden niet vervangen door een geldige score maar is ervoor gekozen om deze verlaging voor lief te nemen.

Om uiteindelijk de schaal voor medewerkertevredenheid te construeren, is eerst een betrouwbaarheidsanalyse gedaan om te beoordelen of de drie dimensies een betrouwbare schaal vormen. Met een Cronbach's Alpha van $\alpha = 0,543$ blijkt dat de items schaalbaar zijn, zij het niet fors. Hiertoe zijn de uitkomsten van de drie dimensies van medewerkertevredenheid bij elkaar opgeteld en gedeeld door drie; er wordt dus effectief het gemiddelde berekend over de drie dimensies. Deze score weerspiegelt de mate van tevredenheid onder medewerkers, waarbij een lage score een lage tevredenheid en een hoge score, een hoge tevredenheid weergeeft.

3.3.2 Sociale Dialoog

In de EWCTS wordt Sociale Dialoog gemeten aan de hand van drie vragen, welke zich richten op de eventuele aanwezigheid van de desbetreffende organen. De drie vormen zijn: (1) *vakbond, ondernemingsraad of een soortgelijke instantie*, (2) *vertegenwoordiger/commissie voor Arbo-zaken* en (3) *regelmatige bijeenkomsten waar werknemers hun mening kunnen geven over de gang van zaken binnen de organisatie*. Hierbij kon de respondent aangeven of deze vormen wel/niet aanwezig zijn binnen de organisatie. De items zijn zo gecodeerd dat 0) de afwezigheid – en 1) de aanwezigheid van organen representeren. De 214 respondenten die aangaven niet zeker te zijn over de af-/aanwezigheid, zijn aangemerkt als missende waarde. De vragen omtrent Sociale Dialoog zijn opgenomen in de module M2A, wat betekent dat er in eerste instantie 908 respondenten in aanmerking kwamen voor het beantwoorden van de vraag. Door de aard van de survey zijn de vragen van Sociale Dialoog niet voorgelegd aan de mensen die aangaven te werken op zelfstandige basis. Hierdoor hebben 816 de vragen op het gebied van Sociale Dialoog kunnen beantwoorden.

Voor het toetsen van de eerste hypothese wordt onderzocht wat de effecten zijn van de verschillende vormen van Sociale Dialoog. Hiervoor worden de drie organen los van elkaar als dummies meegenomen in de analyses, zodat kan worden bekeken of ze elk een ander effect hebben op de mate van medewerkertevredenheid.

Voor het toetsen van de tweede hypothese, waarbij onderzocht wordt of de hoeveelheid verschillende vormen van Sociale Dialoog uitmaakt voor medewerkertevredenheid, worden de drie organen gecombineerd in een somscore. Hiervoor zijn de antwoorden van de respondenten over de af-/aanwezigheid bij elkaar opgeteld, waardoor er een schaal ontstaat met als mogelijke uitkomsten 0) geen Sociale Dialoog, 1) weinig Sociale Dialoog, 2) redelijk Sociale Dialoog, en 3) veel Sociale Dialoog. De uiteindelijke schaalverdeling is weergegeven in tabel 2.

3.3.3 Controlevariabelen

De drie controlevariabelen die in dit onderzoek worden meegenomen zijn, zoals besproken, gender, leeftijd en grootte van de organisatie. Voor gender werd de respondenten gevraagd *‘Wat is uw gender?’*, met als antwoordopties 1) man, 2) vrouw en 3) of zou u uzelf op een andere manier beschrijven? Er is voor gekozen om een gehercodeerde variabele, waar de derde categorie random is verdeeld over de eerste twee categorieën, mee te nemen omdat de derde categorie te klein is om als aparte categorie mee te nemen. De tweede controlevariabele is leeftijd (*‘Zou u mij willen vertellen hoe oud u bent?’*). Hierop konden de respondenten vrij antwoord geven; er zijn geen missende/afwijkende waarden op deze variabele. Leeftijd is meegenomen als discrete variabele van ratio-meetniveau; er zijn alleen afgeronde jaren gerapporteerd. De derde controlevariabele is de grootte van organisaties. Hiervoor is gebruik gemaakt van het item *‘How many people in total work at your workplace, that is at the local site where you work?’*. De antwoordcategorieën zijn omgecodeerd naar vier mogelijkheden, zijnde 1) 1 – 9, 2) 10 – 49, 3) 50 – 249 en 4) 250+. De antwoordmogelijkheden zijn gecodeerd in lijn met Europese definities. De grootte van organisaties is meegenomen als een ordinale variabele.

3.3.4 Analyseplan

Ten eerste zullen de beschrijvende statistieken worden gegeven zodat er een duidelijk beeld van de data en de variabelen kan worden geschetst. De uitkomsten van zowel univariate- als bivariate analyses zijn weergegeven. Voor de univariate analyses zijn onder andere het gemiddelde, de standaarddeviatie en het aantal respondenten weergegeven. De bivariate statistieken zijn ingezet om de eventuele samenhang tussen de variabelen te laten zien.

Na de weergave van de bivariate statistieken zal worden ingegaan op de toetsing van de hypothesen. Voor deze toetsing worden (lineaire) regressieanalyses uitgevoerd. Hiertoe worden eerst assumpties voor regressieanalyses nagegaan. Het toetsen van de hypothesen verloopt in verschillende modellen. In model 1 wordt gekeken naar de voorspellende waarden van de controlevariabelen. Door alleen gender, leeftijd en de grootte van de organisaties mee te nemen, kan het effect van deze variabelen op medewerkertevredenheid worden onderzocht. In modellen 2, 3 en 4 worden de verschillende vormen van Sociale Dialoog een voor een afzonderlijk meegenomen om te toetsen of de vormen een ander effect teweegbrengen in medewerkertevredenheid. In model 5 worden vervolgens alle drie de vormen van Sociale Dialoog tegelijkertijd meegenomen. Hiermee controleren de organen voor elkaar en wordt het effect van de afzonderlijke organen nog duidelijker. In een nieuw model, model 6, wordt de tweede hypothese getoetst, wat betekent dat alleen de somscore waarin het aantal vormen van Sociale Dialoog wordt meegenomen naast de controlevariabelen. Om duidelijk overzicht te krijgen over welke variabelen in welke modellen worden meegenomen, is in tabel 1 een schematische voorstelling weergegeven.

Tabel 1: Schematische weergave analysemodellen

		Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Controlevariabel en	Sekse	x	x	x	x	x	x
	Leeftijd	x	x	x	x	x	x
	Grootte organisatie	x	x	x	x	x	x
Onafhankelijke variabelen	Vakbond		x			x	
	Commissie Arbo-Zaken			x		x	
	Werknemers bijeenkomsten				x	x	
	Schaal Sociale Dialoog						x

4. Analyse & Resultaten

4.1 Univariate statistieken

In tabel 2 staan de univariate statistieken die in dit onderzoek gebruikt worden. Er is af te lezen hoe de variabelen verdeeld zijn. Omwille van de mogelijkheid op bias vanwege alle missende data (zowel door het design van de vragenlijst en de nonrespons) zijn de univariate statistieken op twee manieren weergegeven; 1) toegepast op alle data beschikbaar per variabele en 2) toegepast op de gegevens van de 628 respondenten met geldige data op afhankelijke variabele in de analyses. Uit de gegevens in tabel 2 blijkt dat er slechts kleine verschillen tussen de groepen respondenten bestaan. Hieruit kan worden afgeleid dat wanneer de analyses worden uitgevoerd op de kleinere subset respondenten, dit waarschijnlijk niet leidt tot een ander beeld dan wanneer ze worden uitgevoerd op de grotere subset. Om een gelijk aantal respondenten te hebben voor alle volgende analyses, is besloten om uit te gaan van de subgroep respondenten met geldige waarden op basis van medewerkertevredenheid

Uit tabel 2 is af te lezen dat de medewerkers in de steekproef redelijk tevreden zijn ($M=4,07$, $SD = 0,74$). Bij de verschillende organen van Sociale Dialoog die onderscheiden worden in dit onderzoek, is bij alle drie te zien dat het grootste gedeelte van respondenten aangeeft dat de organen aanwezig zijn in hun organisatie; bij 72% van de respondenten komt de vakbond voor, 68,7% geeft aan een vorm van arbo-commissie in hun organisatie te hebben en werknemersbijeenkomsten komen bij 73,6% van de organisaties waar respondenten voor. Deze scheve verdeling heeft doorwerking in de samengestelde schaal van Sociale Dialoog; 10,2% van de respondenten heeft geen enkele vorm van Sociale Dialoog binnen de organisatie, waar bij bijna vier keer zoveel (48,1%) respondenten juist alle drie de vormen van Sociale Dialoog aanwezig zijn.

Bij de controlevariabelen is te zien dat er iets meer mannen in de steekproef zitten (53,3%). De gemiddelde leeftijd ligt rond 43 jaar, met een standaardafwijking van 13/14 jaar. Daarbij is de jongste respondent 16- en de oudste 68 jaar. De grootte van de organisatie is ook lichtelijk scheef verdeeld; opvallend is dat een relatief laag percentage respondenten (11%) in (zeer) kleine organisatie werkzaam is, zeker wanneer dit wordt vergeleken met de 19,1% van alle respondenten. Het verschil is redelijk gelijk verdeeld over twee midden categorieën.

Tabel 2: Beschrijvende statistieken

		Alle respondenten			Steekproef zonder missende waarden (<i>N</i> = 628)	
Variabele	Antwoord-categorie	Gemiddelde /percentages	SD	<i>N</i>	Gemiddelde /percentages	SD
Medewerker-tevredenheid		4,07	0,74	628	4,07	0,74
	Zeer ontevreden	0,5%			0,5%	
	Ontevreden	2,5%			2,5%	
	Neutraal	13,4%			13,4%	
	Tevreden	56,4%			56,4%	
	Zeer tevreden	27,2%			27,2%	
Vakbond				749		
	0 = Afwezig	28,7%			28,0%	
	1 = Aanwezig	71,3%			72,0%	
Arbocommissie				689		
	0 = Afwezig	31,5%			31,3%	
	1 = Aanwezig	68,5 %			68,7%	
Werknemers-bijeenkomst				796		
	0 = Afwezig	25,3%			26,4%	
	1 = Aanwezig	74,7%			73,6%	
Sociale Dialoog		2,12	1,02	656	2,12	1,02
	0 = Geen Sociale Dialoog	10,4%			10,2%	
	1 = Weinig Sociale Dialoog	15,9%			16,2%	
	2 = Redelijk Sociale Dialoog	24,8%			25,4%	
	3 = Veel Sociale Dialoog	48,9%			48,1%	
Gender				1816		
	0 = Man	52,9%			53,3%	
	1 = Vrouw	47,1%			46,7%	
Leeftijd		42,97	13,77	1814	42,82	13,45
Grootte organisatie			1,06	1719		0,96
	1 = 1-9	19,1%			11,0%	
	2 = 10-49	26,3%			29,9%	
	3 = 50-249	29,1%			33,6%	
	4 = 250+	25,5%			25,5%	

4.2 Bivariate statistieken

In tabel 3 zijn de uitkomsten van de bivariate analyses weergegeven. Er is per verband bekeken welke correlatiemaat passend is. Hiertoe zijn drie samenhangsmaten gebruikt, zijnde ANOVA-analyses, Pearson's R en Cramer's V. Anova's zijn gebruikt vanwege de wisselwerking tussen nominale variabelen enerzijds en interval variabelen anderzijds. Om tot de correlatiemaat te komen, zijn verschillende berekeningen uitgevoerd, welke terug zijn te vinden in Appendix D, samen met de output van de bivariate analyses. Pearson's R, welke gebruikt wordt om de associatie tussen twee continue variabelen weer te geven, geeft uitkomsten tussen -1 en 1, waarbij -1 een perfecte negatieve samenhang, 0 geen samenhang, en 1 perfecte positieve samenhang voorstelt. Daarnaast is Cramer's V gebruikt. Deze geeft het verband tussen twee categorische variabelen weer, waarbij de uitkomst tussen 0 en 1 kan liggen. 0 geeft daarbij aan dat er geen verband bestaat 0,1 geeft een zwak verband weer, 0,3 een matige samenhang en 0,5 een sterkverband. De waarde 1 zou perfecte samenhang betekenen. In de tabel hieronder zijn de uitkomsten van de correlatiematen uitgewerkt. Zoals aangegeven is de output van de analyses te vinden in Appendix D.

Tabel 3: Correlatietabel met alle variabelen opgenomen in de analyses

	Vakbond	Arbo-commissie	Werknemers-bijeenkomst	Sociale Dialoog	Gender	Leeftijd	Grootte organisatie
Medewerkertevredenheid	0,016 ^A	0,077 ^A	**0,327 ^A	**0,198 ^B	0,024 ^A	0,026 ^B	-0,049 ^B
Vakbond	-	**0,604 ^C	**0,159 ^C	**0,804 ^B	*0,122 ^C	*0,381 ^A	**0,355 ^B
Arbo-commissie	-	-	**0,210 ^C	**0,823 ^B	0,027 ^C	0,373 ^A	**0,279 ^B
Werknemers-bijeenkomsten	-	-	-	**0,620 ^B	-0,049 ^C	0,341 ^A	*0,081 ^B
Sociale Dialoog	-	-	-	-	0,039 ^B	**0,191 ^B	**0,341 ^B
Gender	-	-	-	-	-	0,306 ^A	0,003 ^B
Leeftijd	-	-	-	-	-	-	0,025 ^B

Noot: 1) * significant bij $p < 0,05$; ** significant bij $p < 0,01$; 2) ^A ANOVA-analyse; ^B Pearson's R; ^C Cramer's V; 3) $N = 628$

Wat opvalt in de uitkomsten, is dat er grote verschillen in samenhang lijken te bestaan tussen de vormen van Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid. Zo blijkt er tussen de aanwezigheid van een vakbond of arbeidscommissie vrijwel geen samenhang te bestaan met tevredenheid, daar waar de aanwezigheid van een werknemersbijeenkomst juist sterkere, significante verbanden laat zien. Daarnaast lijkt er tussen de hoeveelheid Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid een lichte, positieve samenhang te bestaan, die ook significant is. Verder wordt de aandacht getrokken naar de grote, significante correlatie tussen de vormen van Sociale Dialoog en de samengestelde somschaal daaruit. Het is logisch dat deze correlatie zo sterk is, aangezien de schaal volgt uit de optelsom van de verschillende vormen. Daarnaast springt het in het oog dat er significantere verbanden lijken te bestaan tussen de aanwezigheid van een

vakbond/arbocommissie en de grootte van organisaties, in vergelijking met werknemersbijeenkomsten. Dit is vooral opvallend door het tegenovergestelde beeld dat is geschetst door de verschillen in samenhang met medewerkertevredenheid. Het zou echter wel verklaard kunnen worden door de verschillen in de mate van institutionalisering tussen de vormen van Sociale Dialoog.

4.3 Modelschattingen

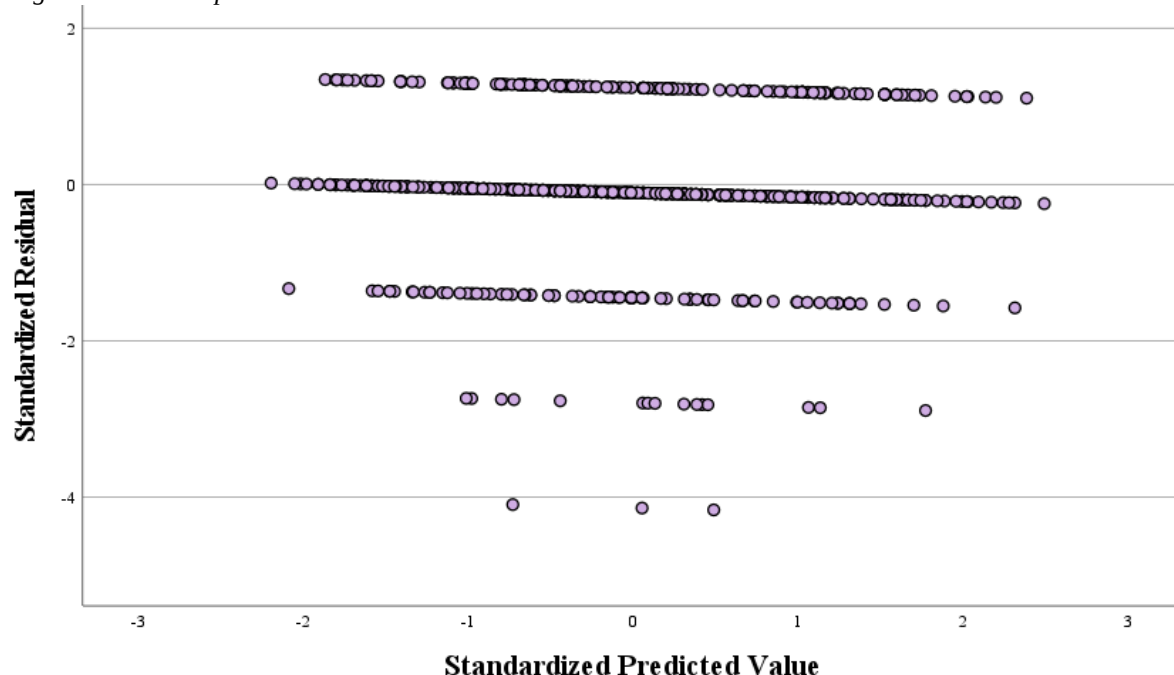
4.3.1 Assumptietoetsing lineaire regressieanalyse

Voordat kan worden overgegaan op de daadwerkelijke toetsing van de hypothesen d.m.v. lineaire regressieanalyses, moet eerst worden nagegaan of deze als toetsingsmethode mag worden ingezet. Hiertoe worden een aantal assumpties getest. Er wordt gecontroleerd op onafhankelijkheid, lineariteit, homoscedasticiteit, normaliteit van residuen en multicolineariteit. De uitkomsten van de assumptietoetsen zijn terug te vinden in Appendix F.

Onafhankelijkheid kan worden uitgelegd als dat elke waarneming onafhankelijk is van de andere. Dit komt voort uit het onderzoeksdesign. In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van een aselechte steekproef, bereikt door random digit dialing. Dit waarborgt de onafhankelijkheid.

De lineariteit en homoscedasticiteit zijn visueel gecontroleerd met residuenplots. Lineariteit houdt in dat er een rechtlijnig verband moet bestaan tussen de onafhankelijke- en de afhankelijke variabelen. Dit kan worden gecontroleerd door de verdeling van de residuen te onderzoeken. Wanneer er sprake is van lineariteit, is er een willekeurige wolk rondom de nullijn te zien, in tegenstelling tot bijvoorbeeld een u-vormige lijn. In de plot, hieronder weergegeven in figuur 2, zijn de residuen willekeurig verspreid rondom de nullijn, zonder duidelijk herkenbaar patroon. Dit duidt erop dat de veronderstelde lineariteit grotendeels wordt ondersteunt; de assumptie van lineariteit kan worden aangenomen.

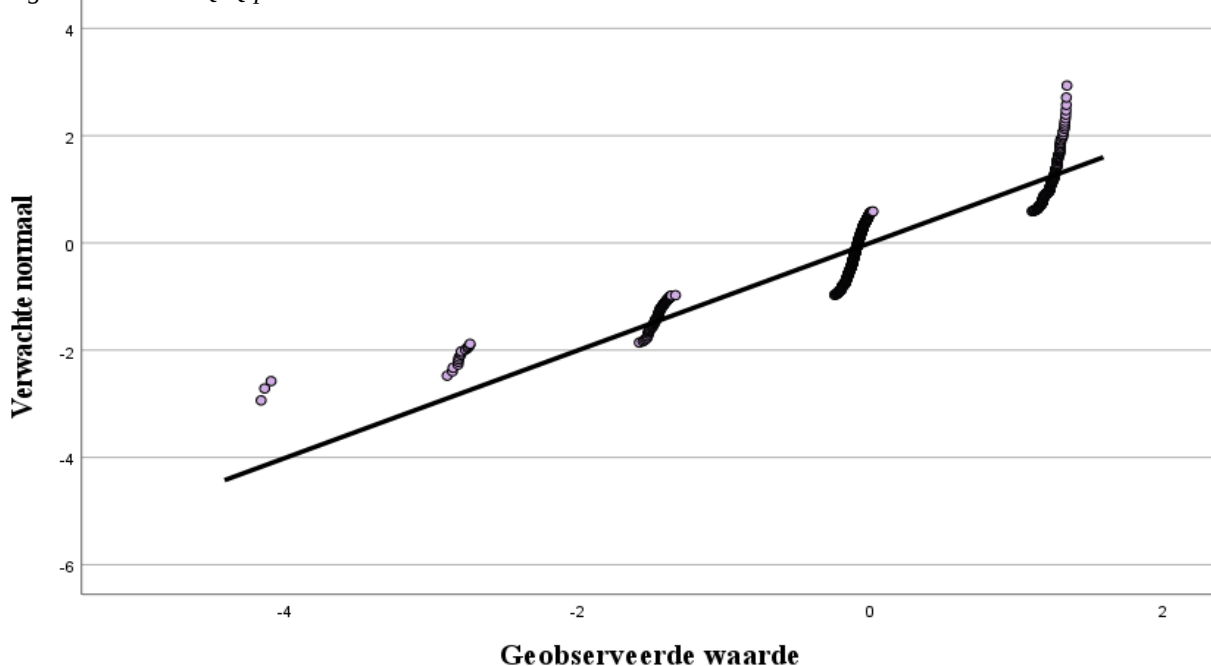
Figuur 2. Residuenplot



Homoscedasticiteit heeft betrekking op aanname dat de fouttermen in het regressiemodel een constante variantie hebben over de gehele reeks voorspelde waarden. In de praktijk kan deze aanname worden gecontroleerd door naar de residuen te kijken, welke een schatting vormen van de fouttermen. Wanneer de spreiding van residuen gelijkmatig is verdeeld over het de waarden, wijst dit op homoscedasticiteit. Homoscedasticiteit is een belangrijke aanname bij lineaire regressie, omdat het de betrouwbaarheid van de resultaten kan vertekenen. In de residuenplot, hierboven weergegeven in figuur 2, is echter zichtbaar dat de spreiding van residuen niet geheel uniform is in dit onderzoek. Er lijkt sprake te zijn van concentratie in horizontale banden, en er zijn enkele uitschieters aan de onderkant van het plot. Dit kan wijzen op enige mate van heteroscedasticiteit. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat medewerkertevredenheid een ordinale variabele met vijf categorieën is. De residuen nemen enkel discrete waarden aan; de voorspelde waarden kunnen continue zijn, maar de werkelijke waarden kunnen enkel in een van de vijf categorieën worden geplaatst. Hierdoor ontstaan de eerder genoemde horizontale banden, wat de indruk kan wekken dat de aanname van homoscedasticiteit is geschonden, terwijl dit mogelijk te wijten is aan de operationalisatie van medewerkertevredenheid.

De assumptie van normaliteit houdt in dat de residuen normaal verdeeld moeten zijn rondom het gemiddelde. Om dit vast te stellen zijn verschillende diagnoseplots (histogram, P-P plot, Q-Q plot) gebruikt, terug te vinden in figuur 3 en Appendix F. In figuur 3 is de Normal Q-Q plot weergegeven. In het geval van een normale verdeling van de residuen liggen de punten dicht langs de diagonale lijn, welke de theoretische lineaire relatie voorstelt. In dit geval is te zien dat de waarden aan de uiteinden van grafiek duidelijk afwijken van deze lijn. Dit kan erop wijzen dat er wellicht sterkere outliers aanwezig zijn dan wat kan worden verwacht bij een normaal verdeling.

Figuur 3. Normal Q-Q plot



Ook in de histogram en de P-P plot lijken de waarden een enigszins lineaire lijn te volgen, maar ook in die plots zijn afwijkingen te zien. Er is waarschijnlijk sprake van een scheve verdeling of outliers die het model beïnvloeden. Om hiervoor te controleren, is er getoetst d.m.v. Cook's Distance waarmee de invloed van de verschillende residu-waarden is vastgesteld. De uitkomsten van deze toets wezen uit dat hoewel er outliers bestaan in dit onderzoek, het effect ervan op de rest van de data beperkt is. Ondanks deze afwijkingen wordt aangenomen dat de schending van de normaliteitsaannname niet substantieel is, aangezien regressiemodellen over het algemeen relatief ongevoelig zijn voor matige afwijkingen. Hierdoor wordt de impact op de hypothese toetsing beperkt verwacht.

Ook is er de mate van multicollineariteit onderzocht; een hoge mate van multicollineariteit geeft aan dat er sterke lineaire verbanden bestaan tussen de onafhankelijke variabelen. Om dit te controleren is een regressieanalyse met speciale collineariteitsdiagnostiek uitgevoerd, en de Variance Inflation Factor (VIF) en de tolerantiewaarden geanalyseerd. De VIF geeft aan in hoeverre de variantie van de geschatte coëfficiënten (en fouttermen) verandert door de wisselwerking met andere variabelen. Uit deze analyse blijkt dat alle variabelen, met uitzondering van de somschaal Sociale Dialoog boven de kritische tolerantiewaarde van 0,1 blijven (variërend tussen 0,602 en 0,986) en onder de grens van 10 voor de VIF (VIF variërend tussen 1,014 en 1,662). Daarbij is het enerzijds opvallend, en anderzijds te verwachten dat Sociale Dialoog een perfecte collineariteit vertoont met andere variabelen. De somschaal is immers samengesteld uit drie variabelen die ook in de analyse worden meegenomen. Dit zou in principe geen problemen hoeven op te leveren, aangezien de drie vormen en de somschaal van Sociale Dialoog niet samen in een model voorkomen.

Nu alle assumpties onderzocht zijn, kan worden vastgesteld dat er bij een aantal aannames matige schendingen aanwezig zijn. Ondanks deze schendingen zijn in dit onderzoek lineaire regressieanalyses ingezet om de hypothesen te toetsen. Met betrekking tot de onzekerheid omtrent de homoscedasticiteit wordt aangenomen dat de vijf categorieën van medewerkertevredenheid voldoende intervalekarakter hebben om een regressieanalyse te doorstaan; het is voor Likert-schalen gebruikelijk om ze als intervalvariabelen te behandelen. Om de effecten van de mogelijke schendingen van homoscedasticiteit en normaliteit te beperken, is ervoor gekozen om een strengere significantiedrempel van $\alpha = 0,01$ te hanteren. De hoop is dat eventuele problemen met bijvoorbeeld scheefheid hiermee enigszins ondervangen kunnen worden.

4.3.2 Hypothesetoetsing

In deze paragraaf zullen de uitkomsten van de regressieanalyses waarmee de hypothesen getoetst zijn, worden besproken. Deze uitkomsten zijn compact weergegeven in tabel 4. In het eerste model zijn alleen de controlevariabelen geschat. Deze blijken allemaal geen significante impact te hebben op de mate van medewerkertevredenheid. In model 2, 3, 4 en 5 worden de effecten van de verschillende vormen van Sociale Dialoog op medewerkertevredenheid getoetst (hypothese 1). Deze zijn als dummyvariabelen

meegenomen, waarbij '0' staat voor afwezigheid- en '1' staat voor aanwezigheid van de desbetreffende vorm van Sociale Dialoog. De regressiecoëfficiënten (β) geven het verschil weer in de gemiddelde voorspelde medewerkertevredenheid tussen respondenten die werken in bedrijven waar wel of niet de bepaalde vorm van Sociale Dialoog aanwezig is.

In tabel 4 is te zien dat de aanwezigheid van een vakbond niet significant bijdraagt aan de tevredenheid van medewerkers (model 2: $\beta = 0,024$, $p = 0,749$, model 5: $\beta = 0,009$, $p = 0,922$). Model 3 laat zien dat de aanwezigheid van een arbocommissie ook niet significant bijdraagt aan medewerkertevredenheid ($\beta = 0,139$, $p = 0,061$) en ook in model 5 is er geen significant effect gemeten ($\beta = 0,040$, $p = 0,654$). In model 4 is de laatste vorm van Sociale Dialoog, werknemersbijeenkomsten, toegevoegd. Uit dit model blijkt dat de aanwezigheid van deze vorm wel een sterk positieve en significante invloed heeft op medewerkertevredenheid (model 4: $\beta = 0,528$, $p < 0,001$; model 5: $\beta = 0,503$, $p < 0,001$). Deze sterke invloed houdt in dat werknemers met werknemersbijeenkomsten gemiddeld ruim een halve punt tevredener zijn dan degenen zonder bijeenkomsten; op een vijfpuntsschaal betekent dit al snel een substantieel verschil in medewerkertevredenheid. Dit wijst erop dat wanneer er werknemersbijeenkomsten worden georganiseerd binnen bedrijven, dit tot een hogere mate van medewerkertevredenheid leidt. Daarmee kan de eerste hypothese, welke stelde dat minder geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog een sterker positief effect hebben op medewerkertevredenheid dan sterk geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog, worden aanvaard. De uitkomsten van de analyses impliceren dat de manier waarop Sociale Dialoog wordt vormgegeven van cruciaal belang is voor de mate waarin het bijdraagt aan medewerkertevredenheid.

In model 6 is de somschaal voor Sociale Dialoog toegevoegd aan de analyses. Hiermee wordt de tweede hypothese, welke stelt dat een grotere mate van aanwezigheid van Sociale Dialoog positief bijdraagt aan medewerkertevredenheid, getoetst. Uit de resultaten blijkt dat deze hypothese kan worden aangenomen ($\beta = 0,163$, $p < 0,001$); organisaties waarin meer Sociale Dialoog plaatsheeft, kennen gemiddeld genomen een iets hogere mate van tevredenheid onder medewerkers.

Wanneer er gekeken wordt naar de verklaarde variantie van de verschillende modellen, is het voornamelijk van belang om te kijken naar model 1, 5 en 6, aangezien hierin de twee hypothesen duidelijk naast elkaar getoetst worden. Het valt op dat de controlevariabelen (model 1) slechts 0,3% van de variantie in medewerkertevredenheid verklaren. Dit is vrij weinig. In model 5, dus met zowel vakbond, arbocommissie en werknemersbijeenkomsten, stijgt dit naar 9,4%, een toename van bijna tien procent. Dit lijkt voornamelijk aan de aanwezigheid van werknemersbijeenkomsten te wijten. Interessant genoeg neemt de verklaarde variantie af met de toevoeging van de schaal van Sociale Dialoog ($R^2 = 0,044$, dus 4,4%). Het verschil hierin zou kunnen liggen in dat er in model 5 naar de unieke invloed van de drie organen afzonderlijk is gekeken, waar model 6 puur naar de somscore heeft meegenomen.

Tabel 4: Resultaten Lineaire Regressieanalyses met medewerkertevredenheid als afhankelijke variabele, en vakbond, arbocommissie, werknemersbijeenkomst en Sociale Dialoog als onafhankelijke variabelen en controlevariabelen

	Model 1			Model 2			Model 3			Model 4			Model 5			Model 6		
	β (SE)	t	p	β (SE)	t	p	β (SE)	t	p	β (SE)	t	p	β (SE)	t	p	β (SE)	t	p
Constante	4,137 (0,156)	4,516	<0,001	4,075 (0,167)	24,412	<0,001	4,053 (0,172)	23,615	<0,001	3,761 (0,158)	23,836	<0,001	3,698 (0,176)	21,024	<0,001	3,911 (0,175)	22,309	<0,001
Gender 0 = man 1 = vrouw	-0,012 (-0,061)	-0,200	0,842	0,000 (0,064)	-0,002	0,998	0,002 (0,066)	0,034	0,973	0,009 (0,059)	0,155	0,877	0,029 (0,065)	0,442	0,659	-0,003 (0,066)	-,043	0,966
Leeftijd	0,001 (0,002)	0,653	0,514	0,001 (0,002)	0,602	0,547	0,001 (0,003)	0,543	0,587	0,002 (0,002)	0,686	0,493	0,001 (0,003)	0,522	0,602	0,001 (0,003)	0,289	0,773
Grootte organisaties	-0,039 (0,032)	-1,226	0,221	-0,026 (0,035)	-0,734	0,463	-0,043 (0,035)	-1,231	0,219	-0,056 (0,031)	-1,838	0,067	-0,038 (0,036)	-1,042	0,298	-0,069 (0,036)	-1,896	0,059
Vakbond 0=niet aanwezig 1=wel aanwezig				0,024 (0,076)	0,320	0,749							0,009 (0,091)	0,098	0,922			
Arbo-commissie 0=niet aanwezig 1=wel aanwezig							0,139 (0,074)	1,874	0,061				0,040 (0,088)	0,44	0,654			
Werknemers-bijeenkomst 0=niet aanwezig 1=wel aanwezig										0,528 (0,078)	7,832	<0,001	0,503 (0,088)	6,754	<0,001			
Sociale Dialoog																0,163 (0,035)	4,657	<0,001
R ²	0,003			0,002			0,009			0,098			0,094			0,044		
Noot:																		

5. Conclusie & Discussie

Dit onderzoek richtte zich op de relatie tussen de (mate van) aanwezigheid van Sociale Dialoog binnen organisaties en de medewerkertevredenheid tijdens de COVID-19 pandemie. De centrale vraag luidde: *“In hoeverre hebben de mate van aanwezigheid- en de vorm van Sociale Dialoog binnen organisaties effect op medewerkertevredenheid ten tijde van de COVID-19 pandemie?”*. De aanleiding hiervoor lag in de ingrijpende veranderingen op de werkvloer ten gevolge van de COVID-19 pandemie, die gekenmerkt werd door een verminderde mate van autonomie, beperkte sociale interacties en een veranderde dynamiek tussen werkgevers en werknemers. In deze context werd het belang van de Sociale Dialoog als middel om de belangen van zowel werkgevers als werknemers op elkaar af te stemmen, nog groter. Om de gestelde onderzoeksvraag te beantwoorden en meer inzicht te krijgen in de werking van vormen van Sociale Dialoog, is gebruik gemaakt van de European Working Conditions Telephone Survey (EWCTS) van 2021. In dit hoofdstuk zal de beantwoording van de vraag worden behandeld aan de hand van de opgestelde verwachtingen. Ook zal worden ingegaan op mogelijke implicaties van de resultaten, beperkingen van het onderzoek en suggesties voor vervolgonderzoek.

Uit de uitkomsten van dit onderzoek blijkt dat zowel de mate van aanwezigheid- als de vorm van Sociale Dialoog inderdaad van invloed zijn op de tevredenheid van medewerkers in organisaties ten tijde van COVID-19. Wanneer wordt gekeken naar de impact van de verschillende vormen van Sociale Dialoog, blijkt dat, in lijn met de eerder opgestelde verwachting, met name minder geïnstitutionaliseerde vormen effectiever zijn in het verhogen van de tevredenheid dan vormen die een sterker geïnstitutionaliseerd karakter kennen. Eerder werd ingegaan op onderzoeken die suggereerden dat sterk geïnstitutionaliseerde overlegvormen, zoals vakbonden en arbocommissies in dit geval, een stabiliserende rol hebben en daarmee positief bijdragen aan tevredenheid (Budd, 2004; Marginson, 2016). Traditionele invalshoeken, zoals die van North (1990) en March & Olsen (1989), veronderstellen dat geïnstitutionaliseerde structuren voorspelbaarheid en stabiliteit stimuleren binnen organisaties. De resultaten van dit onderzoek suggereren echter dat deze sterk gestructureerde vormen niet noodzakelijkerwijs bijdragen aan een hogere medewerkertevredenheid. Ze ondersteunen eerder de stelling dat té rigide overlegstructuren de effectiviteit van Sociale Dialoog minder succesvol zijn en dat flexibiliteit en direct contact met leidinggevendend bepalender kunnen zijn voor de tevredenheid (Kaufman, 2010; Dobbins & Dundon, 2012). Dit sluit aan bij de kritiek van Wilkinson (1998), die stelt dat inflexibele bureaucratische structuren kunnen leiden tot een disconnectie tussen managers en werknemers. Daarmee roepen de resultaten van dit onderzoek dus vragen op over de effectiviteit van de klassieke institutionele benadering van Sociale Dialoog.

Daarnaast blijkt dat organisaties waar meer Sociale Dialoog aanwezig is, beter toegerust zijn om in de basisbehoeften van medewerkers te voorzien, waarmee deze tevredener zijn dan in organisaties waar minder Sociale Dialoog voorkomt. Hierbij moet echter wel een kanttekening worden geplaatst. Gezien

de aard van de onderzoeksvraag en de wijze waarop Sociale Dialoog in dit onderzoek gemeten, kunnen er geen stellige uitspraken worden gedaan over wat de hoeveelheid Sociale Dialoog precies inhoudt. Hoewel de wijze van meten suggereert dat een brede aanwezigheid van Sociale Dialoog zorgt voor een grotere medewerkertevredenheid, is in dit onderzoek niet onderzocht of bijvoorbeeld een grote hoeveelheid van hetzelfde Sociale Dialoog orgaan eenzelfde effect heeft op medewerkertevredenheid. Vervolgonderzoek zou hier wellicht duidelijkheid in kunnen scheppen.

De uitkomsten van dit onderzoek hebben verschillende implicaties, zowel op theoretisch als op methodologisch gebied. Allereerst dragen ze bij aan de bestaande literatuur over medewerkertevredenheid en Sociale Dialoog. De bevindingen lijken het beeld dat de kernprincipes van de Zelf-determinatietheorie, zijnde autonomie, competentie en verbondenheid, (Deci & Ryan, 2000) positief beïnvloeden worden door Sociale Dialoog. De invloed van werknemersbijeenkomsten kan worden verklaard doordat deze bijeenkomsten direct inspelen op de genoemde kernbehoeften. Werknemers krijgen hier directe inspraak en voelen zich gehoord, wat hun tevredenheid vergroot.

Daarnaast kan er worden gesteld dat, hoewel dit onderzoek een aantal significante verbanden heeft blootgelegd, er een aantal methodologische kwesties die de aandacht behoeven. Een uitdaging in dit onderzoek is de operationalisatie van Sociale Dialoog, waar al eerder aan werd gerefereerd. Dit onderzoek is voornamelijk gericht op de aan- of afwezigheid van bepaalde overlegvormen. Hierdoor blijven aspecten zoals de kwaliteit van interacties en de mate waarin werknemers daadwerkelijk invloed, inspraak of verbondenheid ervaren binnen deze overlegorganen grotendeels buiten beeld. Toekomstig onderzoek zou een gedetailleerde en genuanceerdere meting van Sociale Dialoog kunnen hanteren en daarmee een vollediger beeld van de relatie kunnen geven. Naast een andere operationalisatie zou dit bijvoorbeeld bereikt kunnen worden door de toevoeging van kwalitatieve methoden, zoals interviews of casestudies, naast de kwantitatieve analyses. Door de waardevolle benadering met mixed methods kunnen de onderliggende mechanismen beter begrepen worden.

Een andere uitdaging is de operationalisatie van medewerkertevredenheid. In dit onderzoek is medewerkertevredenheid geconstrueerd als samengestelde schaal van de drie bekende dimensies, gebaseerd op het theoretische beeld dat zij samen medewerkertevredenheid vormen. Door de beperkte interne consistentie van zowel de afzonderlijke dimensies als de samengestelde schaal, moeten worden geconcludeerd dat vanwege de operationalisatie de met voorzichtigheid moet worden bekeken. Ze schetsen slechts een globaal en ruwe indicatie van tevredenheid; te stellige conclusies kunnen niet getrokken worden. Hoewel er een sterke theoretische basis ligt onder de operationalisatie, kan de statistische invulling ertoe leiden dat de validiteit onder druk staat.

Daarbij zou toekomstig onderzoek zich ook kunnen richten op andere factoren die de relatie tussen Sociale Dialoog en medewerkertevredenheid verder beïnvloeden. Organisatiecultuur,

leiderschapsstijlen en sectorale verschillen zouden wellicht een rol kunnen spelen in de effectiviteit van Sociale Dialoog. Het is bijvoorbeeld goed mogelijk dat in hiërarchischer organisaties sterk geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog, zoals vakbonden, een belangrijkere rol spelen dan in organisaties met een vlakke structuur, waarin werknemersbijeenkomsten effectiever zijn. Er is in dit onderzoek geprobeerd hiervoor te controleren door organisatiegrootte mee te nemen, maar wellicht kan vervolgonderzoek dit verder uitdiepen, zodat het daadwerkelijke effect bekeken kan worden.

Tot slot moet worden teruggekomen op de context van dit onderzoek: de COVID-19 pandemie. De pandemie vormt zowel een beperkend als een versterkend element in dit onderzoek. Eerder is al kort ingegaan op het effect dat de maatregelen omtrent COVID-19 hebben gehad op de dataverzameling. Dit zou kunnen worden gezien als een beperking, al moet hierbij worden opgemerkt dat de uiteindelijke steekproef nog altijd berust op toeval, waarmee het dus geen direct effect op de resultaten kan hebben. Daarnaast kan de pandemie het belang van de Sociale Dialoog wellicht vertekenen. Door het ingrijpende effect van de maatregelen op de wereld van de werkende mens zijn werknemers directe communicatie, representativiteit en verbondenheid met de arbeidscontext mogelijk anders gaan waarderen, waardoor het belang van Sociale Dialoog kan worden overschat. De pandemie legde kwetsbaarheden bloot in de relatie tussen werkgevers en werknemers, waardoor de behoefte aan effectieve Dialoog en betrokkenheid extra zichtbaar werd. Het benadrukt des te meer het belang van dynamisch kunnen omgaan met overlegstructuren zodat de behoeften van werknemers en werkgevers het beste vervuld kunnen worden. Nader onderzoek kan aantonen hoe deze behoeftevoorziening en de rol van Sociale Dialoog daarin kan worden vertaald naar perioden zonder crisis.

Naast theoretische implicaties en aanknopingspunten voor toekomstig onderzoek, biedt dit onderzoek ook een aantal aangrijpingspunten voor de praktijk. Voor beleidsmakers en HR-professionals geven de bevindingen concrete handvaten voor het verbeteren van de medewerkertevredenheid door middel van Sociale Dialoog. Organisaties zouden kunnen investeren in regelmatige werknemersbijeenkomsten (of een vorm daarvan) als een effectieve manier om in dialoog te blijven met hun werknemers. Daarnaast is een flexibele en laagdrempelige overlegcultuur, waarin zowel werkgevers als werknemers zich verbonden, veilig en vrij voelen om hun behoeften en zorgen met elkaar te delen, van belang voor meer tevreden en productieve werknemers. Daarnaast roepen de uitkomsten van dit onderzoek de vraag op of de structuur en de werkwijze van meer geïnstitutionaliseerde vormen van Sociale Dialoog wellicht herzien moeten worden om beter aan te sluiten bij de behoeftevoorziening. Een hybride model, waarin formele overlegstructuren worden gecombineerd met juist meer informele en directere vormen van overleg en communicatie zou een stap in de goede richting kunnen zijn. Al met al benadrukt dit onderzoek dat Sociale Dialoog niet slechts een instrument is voor medezeggenschap, maar een fundamentele sleutel is tot medewerkertevredenheid – een dialoog die niet alleen gehoord, maar vooral gevoerd moet worden.

Literatuurlijst

- Acemoglu, D., Mühlbach, N. S., & Scott, A. J. (2022). The rise of age-friendly jobs. *The Journal Of The Economics Of Ageing*, 23, 100416. Geraadpleegd op 21 oktober, van <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100416>
- Andrade, M. S., Westover, J. H., & Peterson, J. (2019). Job Satisfaction and Gender. *Journal Of Business Diversity*, 19(3). Geraadpleegd op 21 oktober, van <https://doi.org/10.33423/jbd.v19i3.2211>
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy Of Management Journal*, 7(1), 34–44. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.2307/255232>
- Belman, D., & Block, R. (2003). The impact of collective bargaining on competitiveness and employment. In R. N. Block (Ed.), *Bargaining for competitiveness: Law, research, and case studies* (pp. 45–74). Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. DOI: 10.17848/9780585469652.ch3
- Bernal, D., Snyder, D., & McDaniel, M. (1998). The Age and Job Satisfaction Relationship: Does its Shape and Strength Still Evade Us? *The Journals Of Gerontology Series B*, 53B(5), P287–P293. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.1093/geronb/53b.5.p287>
- Budd, J. W. (2004). *Employment with a Human Face*. Geraadpleegd op 17 december 2024, van <https://doi.org/10.7591/9781501722387>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4(4), 341–372. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van [https://doi.org/10.1016/s0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/s0927-5371(97)00010-9)
- De Beer, P., & Keune, M. (2018). De erosie van het poldermodel. *Mens & Maatschappij*, 93(3), 231–260. Geraadpleegd op 17 december 2024, van <https://doi.org/10.5117/mem2018.3.003.beer>
- Deci E. L., Ryan R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. Geraadpleegd op 4 december 2024, van https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Demircioglu, M. A. (2021). Sources of Innovation, Autonomy, and Employee Job Satisfaction in Public Organizations. *Public Performance & Management Review*, 44(1), 155–186. Geraadpleegd op 4 december 2024, van <https://doi.org/10.1080/15309576.2020.1820350>
- Dobbins, T., & Dundon, T. (2015). The Chimera of Sustainable Labour–Management Partnership. *British Journal Of Management*, 28(3), 519–533. Geraadpleegd op 16 december 2024, van <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12128>
- Ermida, O. (2000). Social dialogue: Theory and practice. *Trade unions and social dialogue: Current situation and outlook*, 3(120), 51. Geraadpleegd op 14 juni 2024, van http://ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111471.pdf#page=57
- Eskildsen, J. K., & Dahlgaard, J. J. (2000). A causal model for employee satisfaction. *Total Quality Management*, 11(8), 1081–1094. Geraadpleegd op 10 juni 2024, van <https://doi.org/10.1080/095441200440340>
- Eurofound & Cedefop (2020). *European Company Survey 2019: Workplace practices unlocking employee potential*. European Company Survey 2019 series. Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Eurofound. (2024). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. [data collection]. 3rd Edition. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-3>
- Europese Commissie. (z.d.). *Social Dialogue*. Europese Commissie. Geraadpleegd op 21 maart 2024, van <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=329>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4th ed.). Sage
- Freeman, R. B. & Medoff, J. L. (1984). *What do unions do?* Basic Books. Geraadpleegd op 17 december 2024.
- Ganapathi, N. (2012). *Workplace stress: The need for communication and knowledge sharing*. ResearchGate. Geraadpleegd op 17 juni 2024, van https://www.researchgate.net/publication/259998468_Workplace_Stress_The_need_for_Communication_and_Knowledge_Sharing
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory.

- Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279. Geraadpleegd op 9 december, van [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hall, P. A., & Taylor, R. C. R. (1996). Political Science and the Three New Institutionalisms. *Political Studies*, 44(5), 936–957. Geraadpleegd op 15 december 2024, van <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x>
- Heckscher, C. C., & Donnellon, A. M. (1995). The post-bureaucratic organization: New perspectives on organizational change. *Long Range Planning*, 28(5), 124. Geraadpleegd op 15 december 2024, van [https://doi.org/10.1016/0024-6301\(95\)90292-9](https://doi.org/10.1016/0024-6301(95)90292-9)
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Pub.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed). John Wiley; Chapman & Hall.
- Hood, C. (1990). J. G. March and J. P. Olsen Rediscovering Institutions: The Organizational Basis of Politics, New York, Free Press, 1989. *Journal Of Public Policy*, 10(3), 349–351. Geraadpleegd op 16 december 2024, van <https://doi.org/10.1017/s0143814x00005869>
- Hyman, R. (1997). The Future of Employee Representation. *British Journal Of Industrial Relations*, 35(3), 309–336. Geraadpleegd op 16 december 2024, van <https://doi.org/10.1111/1467-8543.00057>
- International Labour Organization. (2014). *Social Dialogue Indicators* [Presentatieslides]. Geraadpleegd op 14 juni 2024, van <https://www.ilo.org/resource/social-dialogue-indicators-department-statistics-ilo-geneva>
- International Labour Organisation. (z.d.). *Social Dialogue*. International Labour Organisation. Geraadpleegd op 19 maart 2024, van <https://www.ilo.org/topics-and-sectors/social-dialogue-and-tripartism>
- Kaufman, B (2011). Managing the Human Factor. In *Cornell University Press eBooks*. Geraadpleegd 16 december 2024, van <https://doi.org/10.7591/9780801461668>
- Kollmann, T., Stöckmann, C., Kensbock, J. M., & Peschl, A. (2019). What satisfies younger versus older employees, and why? An aging perspective on equity theory to explain interactive effects of employee age, monetary rewards, and task contributions on job satisfaction. *Human Resource Management*, 59(1), 101–115. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.1002/hrm.21981>
- Kolner, C., Van Der Borg, W., Vegt, K., & Mensinga, X. (2022). *Hoe speelden organisaties, netwerken en gemeenschappen in op de coronamaatregelen?: Verantwoording en verdieping van een kwalitatief onderzoek in het maatschappelijk middenveld tijdens de COVID-19-pandemie (2020-2022)*. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. Geraadpleegd op 1 juli 2024, van <https://doi.org/10.21945/RIVM-2022-0175>
- Lawrence, S., & Ishikawa, J. (2005). *Social Dialogue Indicators - Trade union membership and collective bargaining coverage: statistical concepts, methods and findings*. International Labour Organization. Geraadpleegd op 14 juni 2024, van <https://www.ilo.org/resource/social-dialogue-indicators-trade-union-membership-and-collective-bargaining>
- Locke, E. A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior And Human Performance*, 3(2), 157–189. Geraadpleegd op 9 december, van [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(68)90004-4)
- Loveman, G. W. (1998). Employee Satisfaction, Customer Loyalty, and Financial Performance. *Journal Of Service Research*, 1(1), 18–31. Geraadpleegd op 6 mei 2024, van <https://doi.org/10.1177/109467059800>
- Marginson, P. (2016). Governing Work and Employment Relations in an Internationalized Economy. *ILR Review*, 69(5), 1033–1055. Geraadpleegd op 17 december 2024, van <https://doi.org/10.1177/0019793916654891>
- Nederlandse Arbeidsinspectie. (2023). *Staat van Gezond werk: Het voorkómen van de ongezonde kanten van arbeid*. Geraadpleegd op 14 juni 2024, van <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/publicaties/rapporten/2023/05/10/staat-van-gezond-werk-100103>
- North, D. C. (1990). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. Geraadpleegd op 16 december 2024, van <https://doi.org/10.1017/cbo9780511808678>
- Olafsdottir, K., & Einarsdottir, A. (2024). Working together: effects of gender composition on job

- satisfaction and commitment. *Employee Relations*, 46(9), 60–75. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.1108/er-08-2023-0443>
- Oude Hengel, K., Bouwens, L., Zoomer, T., De Vroome, E., & Hooftman, W. (2021). *De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers; Stand van Zaken in 2020*. TNO. Geraadpleegd op 1 juli 2024, van <https://monitorarbeid.tno.nl/publicaties/de-impact-van-de-covid-19-pandemie-op-werknemers/>
- Perugini, C., & Vladislavjević, M. (2019). Gender inequality and the gender-job satisfaction paradox in Europe. *Labour Economics*, 60, 129–147. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2019.06.006>
- Sociaal-Economische Raad. (z.d.). *Medezeggenschap: alle varianten plus praktische handvatten om er zelf mee aan de slag te gaan*. Geraadpleegd op 11 december 2024, van <https://www.ser.nl/nl/thema/medezeggenschap/medezeggenschap>
- Taber, K. S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. Geraadpleegd op 27 oktober, van <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Tansel, A., & Gaziloglu, S. (2013). Management-Employee Relations, Firm Size and Job Satisfaction. *SSRN Electronic Journal*. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.2139/ssrn.2245978>
- Tansel, A. (2022). Job Satisfaction, Structure of Working Environment and Firm Size. *SSRN Electronic Journal*. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.2139/ssrn.4151276>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International Journal Of Medical Education*, 2, 53–55. Geraadpleegd op 27 oktober 2025, van <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Topino, E., Di Fabio, A., Palazzeschi, L., & Gori, A. (2021). Personality traits, workers' age, and job satisfaction: The moderated effect of conscientiousness. *PLoS ONE*, 16(7), e0252275. Geraadpleegd op 21 oktober 2025, van <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0252275>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag en Organisatie*, 22(4). Geraadpleegd op 9 december 2024, van <https://doi.org/10.5117/2009.022.004.002>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002. Geraadpleegd op 9 december 2024, van <https://doi.org/10.1348/096317909x481382>
- Van Tuin, L. (2022). Op zoek naar betekenis. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 38(1), 91-104. Geraadpleegd op 28 maart 2024, van <https://doi.org/10.5117/tva2022.1.008.tuin>
- Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst* (1927). Staatsblad 1927, 415.
- Wet op de ondernemingsraden* (1971). Staatsblad 1971, 54.
- Weick, K. E. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1. Geraadpleegd op 16 december 2024, van <https://doi.org/10.2307/2391875>
- Wilkinson, A. (1998). Empowerment: theory and practice. *Personnel Review*, 27(1), 40–56. Geraadpleegd op 16 december 2024, van <https://doi.org/10.1108/00483489810368549>

Appendices

Appendix A: Syntax – Constructie variabelen en opschonen dataset

Appendix B: Output – Constructie variabelen en opschonen dataset

Appendix C: Syntax – Descriptieve statistieken

Appendix D: Output – Descriptieve statistieken

Appendix E: Syntax – Controle assumpties lineaire regressie

Appendix F: Output – Controle assumpties lineaire regressie

Appendix G: Syntax – Controle assumpties en modelschattingen

Appendix H: Output – Controle assumpties en modelschattingen

Appendix A: Syntax – Constructie variabelen en opschonen dataset

select if country = 21.

CONSTRUEREN MEDEWERKERTEVREDENHEID

VERKENNEN AUTONOMIE

```
fre autonomy_order autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor influence_customer  
influence_computer decision_influence.  
des autonomy_order autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor influence_customer  
influence_computer decision_influence.
```

Betrouwbaarheidsanalyse autonomie

Reliability

```
/variables = autonomy_order autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor influence_customer  
influence_computer decision_influence  
/scale('all variables') all  
/model = alpha  
/summary = total.
```

verwijderen Q61N voor verhogen alfa

Reliability

```
/variables = autonomy_order autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor influence_customer  
influence_computer  
/scale('all variables') all  
/model = alpha  
/summary = total.
```

verwijderen Q54A voor verhogen alfa

Reliability

```
/variables = autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor influence_customer influence_computer  
/scale('all variables') all  
/model = alpha  
/summary = total.
```

verwijderen QN14C voor verhogen alfa

Reliability

```
/variables = autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor influence_customer  
/scale('all variables') all  
/model = alpha  
/summary = total.
```

verwijderen QN14B voor verhogen alfa

Reliability

```
/variables = autonomy_method autonomy_speed influence_supervisor  
/scale('all variables') all  
/model = alpha  
/summary = total.
```

Alleen meenemen Q61N

recode decision_influence (-999 = sysmis) (-888 = sysmis) (-777 = sysmis) (else = copy) into autonomie.

fre autonomie.

des autonomie.

VERKENNEN COMPETENTIE

```
fre consulted
work_welldone
recognition
opportunities_job.
```

```
des consulted
work_welldone
recognition
opportunities_job.
```

Betrouwbaarheidsanalyse competentie

```
Reliability
/variables = consulted work_welldone recognition opportunities_job
/scale('all variables') all
/model = alpha
/summary = total.
```

verwijderen Q61H voor verhogen alfa

```
Reliability
/variables = consulted recognition opportunities_job
/scale('all variables') all
/model = alpha
/summary = total.
```

verwijderen Q61C voor verhogen alfa

```
Reliability
/variables = recognition opportunities_job
/scale('all variables') all
/model = alpha
/summary = total.
```

SCHAALCONSTRUCTIE COMPETENTIE

```
recode recognition (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (else=copy) into recognition_r.
recode opportunities_job (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (else=copy) into opportunities_job_r.
```

```
fre recognition_r opportunities_job_r.
des recognition_r opportunities_job_r.
```

```
compute Competentie = (recognition_r + opportunities_job_r) / 2.
fre Competentie.
des Competentie.
```

```
if recognition_r= -777 Competentie= opportunities_job_r.
if opportunities_job_r= -777 Competentie= recognition_r.
```

```
if recognition_r= -888 Competentie= opportunities_job_r.
if opportunities_job_r= -888 Competentie= recognition_r.
```

```
recode Competentie (-777 = sysmis) (-888 = sysmis).
```

```
compute Competentie_R = RND(Competentie).
fre Competentie_R.
des Competentie_R.
```

VERKENNING VERBONDENHEID

```
fre support_colleagues support_colleagues_or_peers improv_workorg wp_goodcoop.
des support_colleagues support_colleagues_or_peers improv_workorg wp_goodcoop.
```

```
compute Support=0.
```

```
if support_colleagues =1 or support_colleagues_or_peers =1 Support=1.
if support_colleagues =2 or support_colleagues_or_peers =2 Support=2.
if support_colleagues =3 or support_colleagues_or_peers =3 Support=3.
if support_colleagues =4 or support_colleagues_or_peers =4 Support=4.
if support_colleagues =5 or support_colleagues_or_peers =5 Support=5.
```

```
fre support.
```

***Betrouwbaarheidsanalyses Verbondenheid**

Reliability

```
/variables = support_colleagues improv_workorg wp_goodcoop
/scale('all variables') all
/model = alpha
/summary = total.
```

SCHAALCONSTRUCTIE VERBONDENHEID

```
recode wp_goodcoop (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) (else = copy) into wpgoodcoop_r.
```

```
compute Verbondenheid = (Support + improv_workorg + wpgoodcoop_r) / 3.
fre Verbondenheid.
des verbondenheid.
```

```
if Support = 0 Verbondenheid = (improv_workorg + wpgoodcoop_r) / 2.
if improv_workorg = -888 Verbondenheid = (Support + wpgoodcoop_r) / 2.
if wpgoodcoop_r = -888 Verbondenheid = (Support + improv_workorg) / 2.
```

```
if Support = 0 Verbondenheid = (improv_workorg + wpgoodcoop_r) / 2.
if improv_workorg = -999 Verbondenheid = (Support + wpgoodcoop_r) / 2.
if wpgoodcoop_r = -999 Verbondenheid = (Support + improv_workorg) / 2.
```

```
if Support = 0 Verbondenheid = (improv_workorg + wpgoodcoop_r) / 2.
if improv_workorg = -777 Verbondenheid = (Support + wpgoodcoop_r) / 2.
if wpgoodcoop_r = -777 Verbondenheid = (Support + improv_workorg) / 2.
```

```
if Support = 0 and improv_workorg = -777 Verbondenheid = wpgoodcoop_r.
if Support = 0 and wpgoodcoop_r = -777 Verbondenheid = improv_workorg.
if wpgoodcoop_r = -777 and improv_workorg = -777 Verbondenheid = Support.
```

```
recode verbondenheid (0=sysmis) (else=copy).
```

```
compute VerbondenheidR = RND(Verbondenheid).
```

```
fre VerbondenheidR.
des VerbondenheidR.
```

CONSTRUEREN MEDEWERKERTEVREDENHEID

Reliability

```
/variables = autonomie Competentie_R VerbondenheidR
/scale('all variables') all
/model = alpha
```

```

/summary = total.

Compute medtev = (autonomie + Competentie_R + VerbondenheidR)/3.

Compute medewerkertevredenheid = rnd(medtev).

value labels medewerkertevredenheid
1 'Zeer ontevreden'
2 'Onteveden'
3 'Neutraal'
4 'Tevreden'
5 'Zeer tevreden'.

fre medewerkertevredenheid.
des medewerkertevredenheid.

*-----*
*CONSTRUEREN SOCIALE DIALOOG*

fre trade_union osh_delegate meeting.
des trade_union osh_delegate meeting.

Reliability
/variables = trade_union osh_delegate meeting
/scale('all variables') all
/model = alpha
/summary = total.

recode trade_union (2=0) (1=1) (-888=sysmis) into vakbond.
recode osh_delegate (2=0) (1=1) (-888=sysmis) into arbocom.
recode meeting (2=0) (1=1) (-888=sysmis) into wrknbijeen.

compute socialedialoog = vakbond + arbocom + wrknbijeen.

fre socialedialoog.
des socialedialoog.

fre vakbond arbocom wrknbijeen.
des vakbond arbocom wrknbijeen.

value labels socialedialoog
0 'Geen Sociale Dialoog'
1 'Weinig Sociale Dialoog'
2 'Redelijk Sociale Dialoog'
3 'Veel Sociale Dialoog'.

value labels vakbond
0 'Niet aanwezig'
1 'Wel aanwezig'.

value labels arbocom
0 'Niet aanwezig'
1 'Wel aanwezig'.

value labels wrknbijeen
0 'Niet aanwezig'
1 'Wel aanwezig'.

*-----*
*CONTROLLEREN CONTROLEVARIABLEN*

```

```
fre gender_recoded age wp_size_rec_EU_def.  
des gender_recoded age wp_size_rec_EU_def.  
  
recode age (-999=sysmis) (else=copy) into age_r.
```

Appendix B: Output – Constructie variabelen en opschonen dataset

Betrouwbaarheidsanalyses autonomie

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,210	7					
		Q54A [autonomy_order] Your order of tasks [Generally, does your main paid job involve...]	-13,36	34219,424	-,007	,236
		Q54B[autonomy_method] Your methods of work [Generally, does your main paid job involve...]	-10,39	29437,915	,091	,180
		Q54C [autonomy_speed] Your speed or rate of work [Generally, does your main paid job involve...]	-11,87	28141,552	,230	,080
		QN14A [influence_supervisor] To what extent your supervisor or manager influence what you do in your work?	-12,03	31802,871	,129	,162
		QN14B [influence_customer] To what extent your customer or suppliers influence what you do in your work?	-13,50	35418,197	-,007	,227
		QN14C [influence_computer] To what extent computerised system influence what you do in your work?	-11,95	31760,322	,132	,161
		Q61N [decision_influence] You can influence decisions that are important for your work [Please tell me how often the following applies to your work situation?]	-1,35	22040,852	,057	,256

*Q61N verwijderen voor verhogen α

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,256	6					
		Q54A [autonomy_order] Your order of tasks [Generally, does your main paid job involve...]	-2,30	19621,450	-,005	,304
		Q54B[autonomy_method] Your methods of work [Generally, does your main paid job involve...]	,68	14745,991	,138	,200
		Q54C [autonomy_speed] Your speed or rate of work [Generally, does your main paid job involve...]	-,81	13484,687	,342	-,012 ^a
		QN14A [influence_supervisor] To what extent your supervisor or manager influence what you do in your work?	-,96	17161,590	,185	,168
		QN14B [influence_customer] To what extent your customer or suppliers influence what you do in your work?	-2,44	20861,289	-,006	,286
		QN14C [influence_computer] To what extent computerised system influence what you do in your work?	-,89	19623,448	-,004	,303

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

verwijderen Q54A voor verhogen alfa

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,304	5					
		Q54B[autonomy_method] Your methods of work [Generally, does your main paid job involve...]	-,28	12297,297	,152	,259
		Q54C [autonomy_speed] Your speed or rate of work [Generally, does your main paid job involve...]	-1,76	11053,073	,379	-,010 ^a
		QN14A [influence_supervisor] To what extent your supervisor or manager influence what you do in your work?	-1,92	14736,022	,200	,213
		QN14B [influence_customer] To what extent your customer or suppliers influence what you do in your work?	-3,39	18427,591	-,005	,348
		QN14C [influence_computer] To what extent computerised system influence what you do in your work?	-1,84	17202,802	-,004	,374

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

verwijderen QN14C voor verhogen alfa

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,374	4					
		Q54B[autonomy_method] Your methods of work [Generally, does your main paid job involve...]	,18	9848,812	,173	,368
		Q54C [autonomy_speed] Your speed or rate of work [Generally, does your main paid job involve...]	-1,31	8617,265	,430	-,008 ^a
		QN14A [influence_supervisor] To what extent your supervisor or manager influence what you do in your work?	-1,46	12308,938	,219	,293
		QN14B [influence_customer] To what extent your customer or suppliers influence what you do in your work?	-2,94	16008,165	-,005	,456

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

verwijderen QN14B voor verhogen alfa

verwijderen QN14B voor verhogen alfa

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,456	3	Q54B[autonomy_method] Your methods of work [Generally, does your main paid job involve...]	-,92	8642,740	,185	,567
		Q54C [autonomy_speed] Your speed or rate of work [Generally, does your main paid job involve...]	-2,40	7394,288	,467	-,007 ^a
		QN14A [influence_supervisor] To what extent your supervisor or manager influence what you do in your work?	-2,56	11108,022	,231	,440

Betrouwbaarheidsanalyses competentie

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,269	4					
		Q61C [consulted] You are consulted before objectives are set for your work [... select the response which best describes your work situation]	-5,12	13334,379	,164	,276
		Q61H [work_welldone] Your job gives you the feeling of work well done [Please tell me how often the following applies to your work situation?]	-29,55	37747,527	-,009	,316
		Q89D [recognition] I receive the recognition I deserve for my work	-20,91	26346,215	,222	,111
		Q89P [opportunities_job] I have enough opportunities to use my knowledge and skills in my current job [To what extent do you agree or disagree with the following statements about your job?]	-24,81	31467,109	,235	,158

verwijderen Q61H voor verhogen alfa

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,316	3					
		Q61C [consulted] You are consulted before objectives are set for your work [... select the response which best describes your work situation]	-7,87	12092,768	,175	,412
		Q89D [recognition] I receive the recognition I deserve for my work	-23,67	25155,703	,229	,162
		Q89P [opportunities_job] I have enough opportunities to use my knowledge and skills in my current job [To what extent do you agree or disagree with the following statements about your job?]	-27,57	30286,432	,241	,226

verwijderen Q61C voor verhogen alfa

Reliability Statistics		Item-Total Statistics				
Cronbach's Alpha	N of Items		Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
,409	2					
		Q89D [recognition] I receive the recognition I deserve for my work	-1,41	2432,047	,284	
		Q89P [opportunities_job] I have enough opportunities to use my knowledge and skills in my current job [To what extent do you agree or disagree with the following statements about your job?]	-5,10	5986,720	,284	

Appendix C: Syntax – Descriptieve Statistieken

UNIVARIATE STATISTIEKEN

```
fre medewerkertevredenheid socialedialoog vakbond arbocom wrknbijeen gender_recoded age_r
wp_size_rec_eu_def.
des medewerkertevredenheid socialedialoog vakbond arbocom wrknbijeen gender_recoded age_r
wp_size_rec_eu_def.
```

Controleren voor verschillen tussen steekproef en alle respondenten

```
compute filter_$ = not missing (medewerkertevredenheid).
filter by filter_$.
```

```
fre medewerkertevredenheid socialedialoog vakbond arbocom wrknbijeen gender_recoded age_r
wp_size_rec_eu_def.
des medewerkertevredenheid socialedialoog vakbond arbocom wrknbijeen gender_recoded age_r
wp_size_rec_eu_def.
```

BIVARIATE STATISTIEKEN

ANOVA-ANALYSES

```
ONEWAY medewerkertevredenheid BY vakbond
/ES=OVERALL
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY medewerkertevredenheid BY arbocom
/ES=OVERALL
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY medewerkertevredenheid BY wrknbijeen
/ES=OVERALL
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY medewerkertevredenheid BY gender_recoded
/ES=OVERALL
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY vakbond BY age_r
/ES=OVERALL
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY
/MISSING ANALYSIS
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY arbocom BY age_r
/ES=OVERALL
```

```
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY wrknbijeen BY age_r  
/ES=OVERALL  
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

```
ONEWAY gender_recoded BY age_r  
/ES=OVERALL  
/STATISTICS DESCRIPTIVES HOMOGENEITY  
/MISSING ANALYSIS  
/CRITERIA=CILEVEL(0.95).
```

SPEARMANS RHO ANALYSES

```
NONPAR CORR  
/VARIABLES= medewerkertevredenheid socialedialoog wp_size_rec_EU_def age_r  
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG FULL  
/MISSING=PAIRWISE.
```

CRAMERS V ANALYSES

```
CROSSTABS  
/TABLES= arbocom wrknbijeen gender_recoded BY vakbond  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=PHI.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES= wrknbijeen gender_recoded BY arbocom  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=PHI.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES= gender_recoded BY wrknbijeen  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=PHI.
```

KENDALLS TAU ANALYSES

```
CROSSTABS  
/TABLES= socialedialoog wp_size_rec_EU_def BY vakbond  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CTAU  
/CELLS=COUNT  
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS  
/TABLES= socialedialoog wp_size_rec_EU_def BY arbocom  
/FORMAT=AVALUE TABLES  
/STATISTICS=CTAU  
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES= socialedialoog wp_size_rec_EU_def BY wrknbijeen
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CTAU
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES= gender_recoded BY socialedialoog
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CTAU
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES= wp_size_rec_EU_def BY gender_recoded
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CTAU
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

```
*PEARSONS ANALYSES*
```

```
CORRELATIONS
```

```
/VARIABLES=medewerkertevredenheid age_r
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG FULL
```

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Appendix D: Output – Descriptieve Statistieken

Frequentietabellen alle respondenten**medewerkertevredenheid**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeer ontevreden	3	,2	,5	,5
	Ontevreden	16	,9	2,5	3,0
	Neutraal	84	4,6	13,4	16,4
	Tevreden	354	19,5	56,4	72,8
	Zeer tevreden	171	9,4	27,2	100,0
	Total	628	34,6	100,0	
Missing	System	1188	65,4		
Total		1816	100,0		

vakbond

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet aanwezig	215	11,8	28,7	28,7
	Wel aanwezig	534	29,4	71,3	100,0
	Total	749	41,2	100,0	
Missing	System	1067	58,8		
Total		1816	100,0		

arbocom

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet aanwezig	217	11,9	31,5	31,5
	Wel aanwezig	472	26,0	68,5	100,0
	Total	689	37,9	100,0	
Missing	System	1127	62,1		
Total		1816	100,0		

wrknbijeen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet aanwezig	201	11,1	25,3	25,3
	Wel aanwezig	595	32,8	74,7	100,0
	Total	796	43,8	100,0	
Missing	System	1020	56,2		
Total		1816	100,0		

socialediaalog

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Geen Sociale Dialoog	68	3,7	10,4	10,4
	Weinig Sociale Dialoog	104	5,7	15,9	26,2
	Redelijk Sociale Dialoog	163	9,0	24,8	51,1
	Veel Sociale Dialoog	321	17,7	48,9	100,0
	Total	656	36,1	100,0	
Missing	System	1160	63,9		
Total		1816	100,0		

recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Man	961	52,9	52,9	52,9
	Woman	855	47,1	47,1	100,0
	Total	1816	100,0	100,0	

		age_r			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16,00	15	,8	,8	,8
	17,00	15	,8	,8	1,7
	18,00	22	1,2	1,2	2,9
	19,00	24	1,3	1,3	4,2
	20,00	20	1,1	1,1	5,3
	21,00	25	1,4	1,4	6,7
	22,00	32	1,8	1,8	8,4
	23,00	27	1,5	1,5	9,9
	24,00	27	1,5	1,5	11,4
	25,00	38	2,1	2,1	13,5
	26,00	40	2,2	2,2	15,7
	27,00	37	2,0	2,0	17,8
	28,00	40	2,2	2,2	20,0
	29,00	33	1,8	1,8	21,8
	30,00	40	2,2	2,2	24,0
	31,00	37	2,0	2,0	26,0
	32,00	24	1,3	1,3	27,3
	33,00	35	1,9	1,9	29,3
	34,00	35	1,9	1,9	31,2
	35,00	31	1,7	1,7	32,9
	36,00	36	2,0	2,0	34,9
	37,00	33	1,8	1,8	36,7
	38,00	27	1,5	1,5	38,2
	39,00	35	1,9	1,9	40,1
	40,00	42	2,3	2,3	42,4
	41,00	42	2,3	2,3	44,8
	42,00	33	1,8	1,8	46,6
	43,00	32	1,8	1,8	48,3
	44,00	33	1,8	1,8	50,2
	45,00	42	2,3	2,3	52,5
	46,00	36	2,0	2,0	54,5
	47,00	30	1,7	1,7	56,1
	48,00	44	2,4	2,4	58,5
	49,00	47	2,6	2,6	61,1
	50,00	54	3,0	3,0	64,1
	51,00	50	2,8	2,8	66,9
	52,00	58	3,2	3,2	70,1
	53,00	50	2,8	2,8	72,8
	54,00	57	3,1	3,1	76,0
	55,00	40	2,2	2,2	78,2
	56,00	46	2,5	2,5	80,7
	57,00	46	2,5	2,5	83,2
	58,00	40	2,2	2,2	85,4
	59,00	40	2,2	2,2	87,7
	60,00	40	2,2	2,2	89,9
	61,00	48	2,6	2,6	92,5
	62,00	28	1,5	1,5	94,0
	63,00	33	1,8	1,8	95,9
	64,00	24	1,3	1,3	97,2
	65,00	18	1,0	1,0	98,2
	66,00	8	,4	,4	98,6
	67,00	7	,4	,4	99,0
	68,00	4	,2	,2	99,2
	69,00	2	,1	,1	99,3
	70,00	1	,1	,1	99,4
	71,00	2	,1	,1	99,5
	72,00	2	,1	,1	99,6
	73,00	3	,2	,2	99,8
	74,00	1	,1	,1	99,8
	75,00	1	,1	,1	99,9
	76,00	1	,1	,1	99,9
	77,00	1	,1	,1	100,0
Total		1814	99,9	100,0	
Missing	System	2	,1		
Total		1816	100,0		

wp_size recoded to EU definition

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-9	328	18,1	19,1	19,1
	10-49	452	24,9	26,3	45,4
	50-249	501	27,6	29,1	74,5
	250+	438	24,1	25,5	100,0
	Total	1719	94,7	100,0	
Missing	System	97	5,3		
Total		1816	100,0		

Descriptieve tabel alle respondenten**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
medewerkertevredenheid	628	1,00	5,00	4,0732	,73923
socialedialoog	656	,00	3,00	2,1235	1,02414
vakbond	749	,00	1,00	,7130	,45269
arbocom	689	,00	1,00	,6851	,46483
wrknbijsen	796	,00	1,00	,7475	,43473
recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	1816	1	2	1,47	,499
age_r	1814	16,00	77,00	42,9746	13,76753
wp_size recoded to EU definition	1719	1	4	2,61	1,063
Valid N (listwise)	492				

Frequentietabellen o.b.v. medewerkertevredenheid**medewerkertevredenheid**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Zeer ontevreden	3	,5	,5	,5
	Ontevreden	16	2,5	2,5	3,0
	Neutraal	84	13,4	13,4	16,4
	Tevreden	354	56,4	56,4	72,8
	Zeer tevreden	171	27,2	27,2	100,0
	Total	628	100,0	100,0	

vakbond

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet aanwezig	163	26,0	28,0	28,0
	Wel aanwezig	420	66,9	72,0	100,0
	Total	583	92,8	100,0	
Missing	System	45	7,2		
Total		628	100,0		

arbocom

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet aanwezig	168	26,8	31,3	31,3
	Wel aanwezig	368	58,6	68,7	100,0
	Total	536	85,4	100,0	
Missing	System	92	14,6		
Total		628	100,0		

wrknbijsen

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Niet aanwezig	163	26,0	26,4	26,4
	Wel aanwezig	454	72,3	73,6	100,0
	Total	617	98,2	100,0	
Missing	System	11	1,8		
Total		628	100,0		

recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Man	335	53,3	53,3	53,3
	Woman	293	46,7	46,7	100,0
	Total	628	100,0	100,0	

wp_size recoded to EU definition

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-9	66	10,5	11,0	11,0
	10-49	179	28,5	29,9	40,9
	50-249	201	32,0	33,6	74,5
	250+	153	24,4	25,5	100,0
	Total	599	95,4	100,0	
Missing	System	29	4,6		
Total		628	100,0		

Descriptieve tabel o.b.v. medewerkertevredenheid**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
medewerkertevredenheid	628	1,00	5,00	4,0732	,73923
socialedialoog	511	,00	3,00	2,1155	1,01960
vakbond	583	,00	1,00	,7204	,44918
arbocom	536	,00	1,00	,6866	,46432
wrknbijsen	617	,00	1,00	,7358	,44125
recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	628	1	2	1,47	,499
age_r	628	16,00	68,00	42,8201	13,45183
wp_size recoded to EU definition	599	1	4	2,74	,963
Valid N (listwise)	492				

age_r

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	16,00	6	1,0	1,0	1,0
	17,00	3	,5	,5	1,4
	18,00	9	1,4	1,4	2,9
	19,00	10	1,6	1,6	4,5
	20,00	6	1,0	1,0	5,4
	21,00	8	1,3	1,3	6,7
	22,00	11	1,8	1,8	8,4
	23,00	9	1,4	1,4	9,9
	24,00	10	1,6	1,6	11,5
	25,00	10	1,6	1,6	13,1
	26,00	14	2,2	2,2	15,3
	27,00	18	2,9	2,9	18,2
	28,00	12	1,9	1,9	20,1
	29,00	12	1,9	1,9	22,0
	30,00	14	2,2	2,2	24,2
	31,00	14	2,2	2,2	26,4
	32,00	8	1,3	1,3	27,7
	33,00	12	1,9	1,9	29,6
	34,00	12	1,9	1,9	31,5
	35,00	7	1,1	1,1	32,6
	36,00	9	1,4	1,4	34,1
	37,00	7	1,1	1,1	35,2
	38,00	12	1,9	1,9	37,1
	39,00	15	2,4	2,4	39,5
	40,00	12	1,9	1,9	41,4
	41,00	12	1,9	1,9	43,3
	42,00	15	2,4	2,4	45,7
	43,00	10	1,6	1,6	47,3
	44,00	13	2,1	2,1	49,4
	45,00	17	2,7	2,7	52,1
	46,00	11	1,8	1,8	53,8
	47,00	10	1,6	1,6	55,4
	48,00	12	1,9	1,9	57,3
	49,00	24	3,8	3,8	61,1
	50,00	23	3,7	3,7	64,8
	51,00	24	3,8	3,8	68,6
	52,00	23	3,7	3,7	72,3
	53,00	18	2,9	2,9	75,2
	54,00	14	2,2	2,2	77,4
	55,00	15	2,4	2,4	79,8
	56,00	8	1,3	1,3	81,1
	57,00	19	3,0	3,0	84,1
	58,00	13	2,1	2,1	86,1
	59,00	19	3,0	3,0	89,2
	60,00	13	2,1	2,1	91,2
	61,00	14	2,2	2,2	93,5
	62,00	11	1,8	1,8	95,2
	63,00	13	2,1	2,1	97,3
	64,00	7	1,1	1,1	98,4
	65,00	6	1,0	1,0	99,4
	66,00	2	,3	,3	99,7
	67,00	1	,2	,2	99,8
	68,00	1	,2	,2	100,0
Total		628	100,0	100,0	

Uitkomsten bivariate analyses**ANOVA-analyses****MEDEWERKERTEVREDENHEID BY VAKBOND****ANOVA**

medewerkertevredenheid

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,084	1	,084	,152	,697
Within Groups	321,127	581	,553		
Total	321,211	582			

$$R^2 = \frac{0.084}{321.127} \sim 2.616e - 4$$

$$R = \sqrt{2.616e - 4} \sim 0.016$$

MEDEWERKERTEVREDENHEID BY ARBOCOMMISSIE**ANOVA**

medewerkertevredenheid

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,710	1	1,710	3,149	,077
Within Groups	289,991	534	,543		
Total	291,701	535			

$$R^2 = \frac{1.710}{289.991} \sim 5.897e - 3$$

$$R = \sqrt{5.897e - 3} \sim 0.077$$

MEDEWERKERTEVREDENHEID BY WERKNEMERSBIJEENKOMST**ANOVA**

medewerkertevredenheid

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	32,975	1	32,975	65,684	<,001
Within Groups	308,743	615	,502		
Total	341,718	616			

$$R^2 = \frac{32.975}{308.743} \sim 0.107$$

$$R = \sqrt{0.107} \sim 0.327$$

MEDEWERKERTEVREDENHEID BY GENDER**ANOVA**

medewerkertevredenheid

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	,191	1	,191	,349	,555
Within Groups	342,440	626	,547		
Total	342,631	627			

$$R^2 = \frac{0.191}{342.440} \sim 5.578e - 4$$

$$R = \sqrt{5.578e - 4} \sim 0.024$$

VAKBOND BY LEEFTIJD

ANOVA

vakbond

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14,891	52	,286	1,480	,019
Within Groups	102,537	530	,193		
Total	117,427	582			

$$R^2 = \frac{14.891}{102.537} \sim 0.145$$

$$R = \sqrt{0.145} \sim 0.381$$

ARBOCOMMISSIE BY LEEFTIJD

ANOVA

arbocom

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	14,106	52	,271	1,294	,089
Within Groups	101,237	483	,210		
Total	115,343	535			

$$R^2 = \frac{14.106}{101.237} \sim 0.139$$

$$R = \sqrt{0.139} \sim 0.373$$

WERKNEMERSBIJEENKOMST BY LEEFTIJD

ANOVA

wrknbijeen

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	12,493	52	,240	1,261	,110
Within Groups	107,445	564	,191		
Total	119,938	616			

$$R^2 = \frac{12.493}{107.445} \sim 0.116$$

$$R = \sqrt{0.116} \sim 0.341$$

GENDER BY LEEFTIJD

ANOVA

recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	13,398	52	,258	1,037	,408
Within Groups	142,900	575	,249		
Total	156,298	627			

$$R^2 = \frac{13.398}{142.900} \sim 0.094$$

$$R = \sqrt{0.094} \sim 0.306$$

Pearson's R**Correlations**

		medewerkertevredenheid	socialedialoog	age_r	vakbond	arbocom	wrknbijsen	wp_size recoded to EU definition	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary
medewerkertevredenheid	Pearson Correlation	1	,198**	,026	,016	,077	,311**	-,049	-,024
	Sig. (2-tailed)		<,001	,510	,697	,077	<,001	,233	,555
	N	628	511	628	583	536	617	599	628
socialedialoog	Pearson Correlation	,198**	1	,191**	,804**	,823**	,620**	,341**	,039
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001	<,001	<,001	<,001	,313
	N	511	656	656	656	656	656	630	656
age_r	Pearson Correlation	,026	,191**	1	,144**	,175**	,047	,025	,032
	Sig. (2-tailed)	,510	<,001		<,001	<,001	,181	,305	,170
	N	628	656	1814	749	689	796	1717	1814
vakbond	Pearson Correlation	,016	,804**	,144**	1	,598**	,204**	,355**	,116**
	Sig. (2-tailed)	,697	<,001	<,001		<,001	<,001	<,001	,001
	N	583	656	749	749	663	736	712	749
arbocom	Pearson Correlation	,077	,823**	,175**	,598**	1	,223**	,279**	,031
	Sig. (2-tailed)	,077	<,001	<,001	<,001		<,001	<,001	,419
	N	536	656	689	663	689	681	659	689
wrknbijsen	Pearson Correlation	,311**	,620**	,047	,204**	,223**	1	,081*	-,023
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	,181	<,001	<,001		,027	,508
	N	617	656	796	736	681	796	749	796
wp_size recoded to EU definition	Pearson Correlation	-,049	,341**	,025	,355**	,279**	,081*	1	,003
	Sig. (2-tailed)	,233	<,001	,305	<,001	<,001	,027		,889
	N	599	630	1717	712	659	749	1719	1719
recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	Pearson Correlation	-,024	,039	,032	,116**	,031	-,023	,003	1
	Sig. (2-tailed)	,555	,313	,170	,001	,419	,508	,889	
	N	628	656	1814	749	689	796	1719	1816

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Cramer's V**VAKBOND BY ARBOCOMMISSIE****Symmetric Measures**

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,604	<,001
	Cramer's V	,604	<,001
N of Valid Cases		517	

VAKBOND BY WERKNEMERSBIJEENKOMST**Symmetric Measures**

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,159	<,001
	Cramer's V	,159	<,001
N of Valid Cases		574	

VAKBOND BY GENDER

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,122	,003
	Cramer's V	,122	,003
N of Valid Cases		583	

ARBOCOMMISSIE BY WERKNEMERSBIJEENKOMST

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,210	<,001
	Cramer's V	,210	<,001
N of Valid Cases		530	

ARBOCOMMISSIE BY GENDER

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,027	,531
	Cramer's V	,027	,531
N of Valid Cases		536	

WERKNEMERSBIJEENKOMST BY GENDER

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	-,049	,219
	Cramer's V	,049	,219
N of Valid Cases		617	

Appendix E: Syntax – Controle assumpties

TOETSEN AANNAMES LINEAIRE REGRESSIE

Toetsen Lineariteit/homoscedasticiteit/normaliteit

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT medewerkertevredenheid

/METHOD=ENTER age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def

/SCATTERPLOT=(*ZRESID ,*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE COOK LEVER ZRESID ZPRED.

EXAMINE VARIABLES=ZRE_1

/PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT

/COMPARE GROUPS

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/CINTERVAL 95

/MISSING LISTWISE

/NOTOTAL.

Toetsen Multicollineariteit

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS COLLIN TOL

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT medewerkertevredenheid

/METHOD=ENTER vakbond arbocom wrknbijeen socialedialoog age_r gender_recoded
wp_size_rec_EU_def.

*Controleren op (effect van) outliers

fre ZRE_1.

fre coo_1.

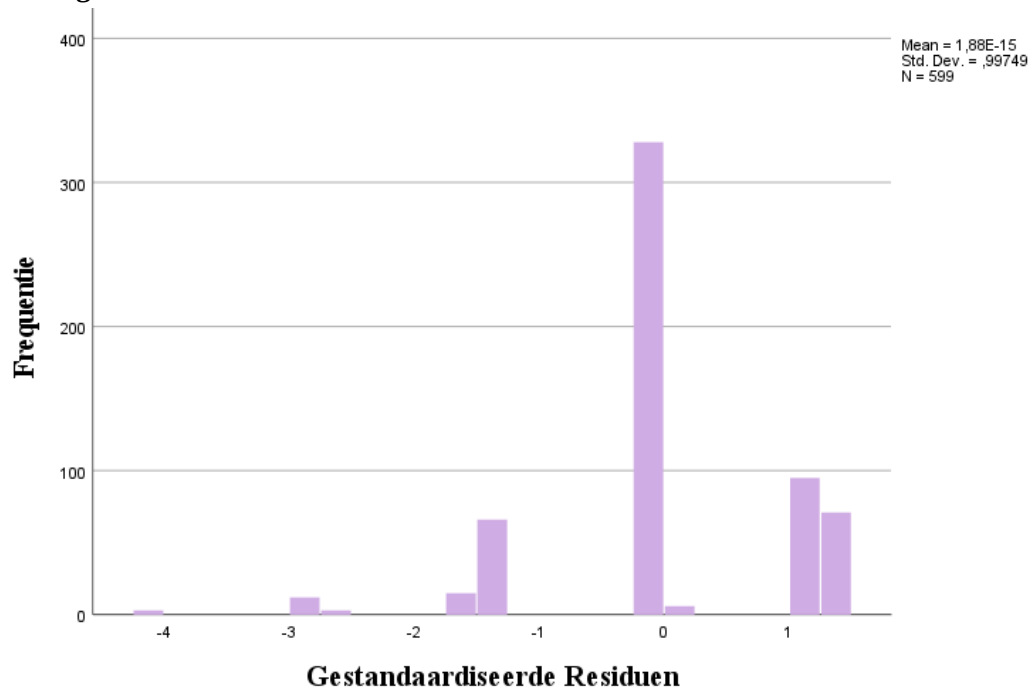
fre lev_1.

des coo_1.

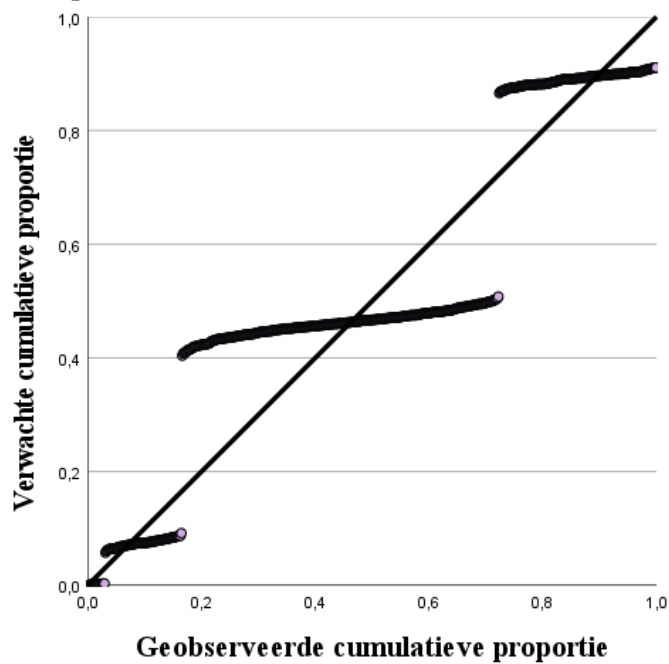
Appendix F: Output – Controle assumpties

***Assumptie van Lineariteit, Homoscedasticiteit en Normaliteit**

Histogram



P – P plot



***Assumptie van Multicollineariteit**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,698	,176		21,024	<,001		
	vakbond	,009	,091	,005	,098	,922	,602	1,662
	arbocom	,040	,088	,025	,449	,654	,612	1,634
	wrknbijsen	,503	,075	,300	6,754	<,001	,949	1,054
	age_r	,001	,003	,023	,522	,602	,975	1,026
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	,029	,065	,019	,442	,659	,986	1,014
	wp_size recoded to EU definition	-,038	,036	-,049	-1,042	,298	,855	1,170

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

Excluded Variables ^a							
Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
						Tolerance	Minimum Tolerance
1	socialedialoog	. ^b	.	.	.	,000	,000

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors in the Model: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijsen, arbocom, vakbond

Collinearity Diagnostics ^a										
			Condition Index	Variance Proportions						
Model	Dimension	Eigenvalue		(Constant)	vakbond	arbocom	wrknbijsen	age_r	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	wp_size recoded to EU definition
1	1	6,121	1,000	,00	,00	,00	,01	,00	,00	,00
	2	,319	4,377	,01	,18	,23	,05	,01	,03	,00
	3	,235	5,107	,00	,01	,01	,84	,01	,05	,01
	4	,121	7,114	,00	,69	,72	,05	,02	,00	,01
	5	,099	7,860	,00	,01	,02	,01	,06	,55	,35
	6	,080	8,733	,00	,10	,02	,00	,48	,08	,44
	7	,025	15,652	,99	,00	,00	,05	,41	,30	,19

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

***Controleren op outliers**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Cook's Distance	599	,00000	,02567	,0016535	,00280093
Valid N (listwise)	599				

De frequentietabel is niet toegevoegd omdat deze weinig inhoudelijk toevoegt. Wanneer men deze toch wil inzien, voer de gegeven syntax uit.

*Appendix G: Syntax - Modelschattingen****HYPOTHESETOETSING******MODEL 1: MEDTEV + CONTROLEVARIABLEN**

```

regression
/missing listwise
/statistics coeff outs r anova
/criteria=pin(.05) pout(0.10) tolerance(.0001)
/dependent medewerkertevredenheid
/method=enter age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def.

```

MODEL 2: MEDTEV + CONTROLEVARIABLEN + VAKBOND

```

regression
/missing listwise
/statistics coeff outs r anova
/criteria=pin(.05) pout(0.10) tolerance(.0001)
/dependent medewerkertevredenheid
/method=enter vakbond age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def.

```

MODEL 3: MEDTEV + CONTROLEVARIABLEN + ARBOCOMMISSIE

```

regression
/missing listwise
/statistics coeff outs r anova
/criteria=pin(.05) pout(0.10) tolerance(.0001)
/dependent medewerkertevredenheid
/method=enter arbocom age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def.

```

MODEL 4: MEDTEV + CONTROLEVARIABLEN + WERKNEMERSBIJEENKOMST

```

regression
/missing listwise
/statistics coeff outs r anova
/criteria=pin(.05) pout(.10) tolerance(.0001)
/dependent medewerkertevredenheid
/method=enter wrknbijsen age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def.

```

MODEL 5: MEDTEV + CONTROLEVARIABLEN + VAKBOND + ARBOCOMMISSIE + WERKNEMERSBIJEENKOMST

```

regression
/missing listwise
/statistics coeff outs r anova
/criteria=pin(.05) pout(0.10) tolerance(.0001)
/dependent medewerkertevredenheid
/method=enter vakbond arbocom wrknbijsen age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def.

```

MODEL 6: MEDTEV + CONTROLEVARIABLEN + SOCIALE DIALOOG

```

regression
/missing listwise
/statistics coeff outs r anova
/criteria=pin(.05) pout(0.10) tolerance(.0001)
/dependent medewerkertevredenheid
/method=enter socialedialoog age_r gender_recoded wp_size_rec_EU_def.

```

Appendix H: Output – Modelschattingen
MODEL 1

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,056 ^a	,003	-,002	,74408

a. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,043	3	,348	,628	,597 ^b
	Residual	329,425	595	,554		
	Total	330,467	598			

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,137	,156		26,516	<,001
	age_r	,001	,002	,027	,653	,514
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	-,012	,061	-,008	-,200	,842
	wp_size recoded to EU definition	-,039	,032	-,050	-1,226	,221

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

MODEL 2**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, vakbond ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,040 ^a	,002	-,006	,74695

a. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, vakbond

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,506	4	,127	,227	,923 ^b
	Residual	308,535	553	,558		
	Total	309,041	557			

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, vakbond

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,075	,167		24,412	<,001
	vakbond	,024	,076	,015	,320	,749
	age_r	,001	,002	,026	,602	,547
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	,000	,064	,000	-,002	,998
	wp_size recoded to EU definition	-,026	,035	-,033	-,734	,463

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

Model 3**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, arbocom ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,095 ^a	,009	,001	,74070

a. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, arbocom

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,533	4	,633	1,154	,330 ^b
	Residual	279,805	510	,549		
	Total	282,338	514			

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, arbocom

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,053	,172		23,615	<,001
	arbocom	,139	,074	,087	1,874	,061
	age_r	,001	,003	,024	,543	,587
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	,002	,066	,001	,034	,973
	wp_size recoded to EU definition	-,043	,035	-,057	-1,231	,219

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

Model 4**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijeen ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,313 ^a	,098	,092	,71401

a. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijeen

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32,335	4	8,084	15,856	<,001 ^b
	Residual	297,221	583	,510		
	Total	329,556	587			

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijeen

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,761	,158		23,836	<,001
	wrknbijeen	,528	,067	,309	7,832	<,001
	age_r	,002	,002	,027	,686	,493
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	,009	,059	,006	,155	,877
	wp_size recoded to EU definition	-,056	,031	-,073	-1,838	,067

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

Model 5

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijeen, arbocom, vakbond ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,307 ^a	,094	,083	,71176

a. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijeen, arbocom, vakbond

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25,618	6	4,270	8,428	<,001 ^b
	Residual	245,699	485	,507		
	Total	271,317	491			

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, wrknbijeen, arbocom, vakbond

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,698	,176		21,024	<,001
	vakbond	,009	,091	,005	,098	,922
	arbocom	,040	,088	,025	,449	,654
	wrknbijeen	,503	,075	,300	6,754	<,001
	age_r	,001	,003	,023	,522	,602
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	,029	,065	,019	,442	,659
	wp_size recoded to EU definition	-,038	,036	-,049	-1,042	,298

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

Model 6**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, socialedialoog ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,210 ^a	,044	,036	,72971

a. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, socialedialoog

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12,003	4	3,001	5,635	<,001 ^b
	Residual	259,314	487	,532		
	Total	271,317	491			

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid

b. Predictors: (Constant), wp_size recoded to EU definition, recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary, age_r, socialedialoog

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,911	,175		22,309	<,001
	socialedialoog	,163	,035	,221	4,657	<,001
	age_r	,001	,003	,013	,289	,773
	recoded gender to man, woman, random assignment of non-binary	-,003	,066	-,002	-,043	,966
	wp_size recoded to EU definition	-,069	,036	-,089	-1,896	,059

a. Dependent Variable: medewerkertevredenheid