

Werkdruk onder leerkrachten in het onderwijs

Een onderzoek naar een verklaring van werkdrukklachten uit de ervaren werkdruk en autonomie.

Arbeid, Organisatie en Management



*Masterscriptie AOM Sociologie
Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit Sociale Wetenschappen*

*Rotterdam, augustus 2013
Begeleiders: Drs. B. Jetten en Prof. Dr. J.F.A. Braster
Studentnummer: 290402*

VOORWOORD

De scriptie die voor u ligt vormt het sluitstuk van de masteropleiding Arbeid, Organisatie en Management van de opleiding sociologie. In deze masterthesis wordt verslag gedaan van een zelfstandig wetenschappelijk verrichte onderzoeksactiviteit. De keuze voor het onderwerp van mijn masterthesis is ingegeven door mijn affiniteit met het onderwijs en na het lezen van een aantal wetenschappelijke onderzoeken hierover.

Het zelfstandig uitvoeren van deze scriptie heeft mij in meerdere opzichten verrijkt. Zo heb ik de afgelopen maanden aardig wat boeken verslonden. Omdat ik door de jaren heen behoorlijk wat boeken had verzameld, hoefde ik hiervoor niet de deur uit. De grondige kennis van sociologische theorieën en methoden die de opleiding mij bijgebracht heeft, hebben ertoe geleid dat ik de op mijn pad tegengekomen problemen makkelijker kon analyseren en oplossen.

Graag bedank ik allen die op enigerlei wijze een bijdrage heeft geleverd aan het tot stand komen van mijn scriptie. Uiteraard gaat mijn dank vooral uit naar mijn begeleider Bert Jetten voor zijn bruikbare suggesties en soms gedetailleerde commentaar. Mede door zijn commentaar ben ik geen enkele keer vastgelopen en kon ik altijd verder. Nogmaals mijn dank hiervoor!

Mijn enorme verbetenheid, motivatie en doorzettingsvermogen om het onderzoeksverslag op tijd af te hebben, heeft mij ertoe gezet dat het resultaat van het onderzoek na vijf maanden van intensief arbeid kon worden gepresenteerd. Om mij volledig op de scriptie te kunnen storten was het nodig om mijn volle aandacht erbij te hebben. Naast de functionele beperking als ADD, een fulltime job als onderwijzer en vader van drie kinderen was dit verre van een eenvoudige opgave. Het was mij daarom zeker niet gelukt zonder de steun en toeverlaat van mijn liefdevolle vrouw Raphaëlla. Met name in de laatste maanden is er onevenredig veel druk op haar komen te staan in de zorg van de kinderen en in de huishouding. Om deze redenen wil ik haar in het bijzonder bedanken voor het in mij gestelde vertrouwen en geduld gedurende deze vooral leerzame wetenschappelijke exercitie. Raphaëlla, we've got the job done!

Edwin Reiber – Spijkenisse, september 2013

Samenvatting

In de voorliggende afstudeerscriptie is onderzocht of werkdrukklachten kunnen worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie. De data die voor dit onderzoek gebruikt is, is verkregen via een online survey-onderzoek waaraan zes onderwijsinstellingen in de Randstad hebben geparticipeerd. Uit onderzoek is gebleken dat door docenten in het onderwijs geklaagd wordt over een hoge werkdruk. In de wetenschappelijke literatuur worden kenmerken van het werk aangestipt die van invloed kunnen zijn op de ervaren werkdruk. Omdat nog onbekend is waar deze klachten vandaan komen, ga ik in dit onderzoek na wat de effecten van de ervaren werkdruk en autonomie zijn op het klagen over werkdruk. Het onderzoeksmodel van dit onderzoek steunt op de basisaannames van het DC-model. Het model veronderstelt dat controle over de uitvoering van taken het ongewenste effect van ervaren werkdruk op de werkdrukklachten kan opvangen. Op grond van veronderstellingen afgeleid van het DC-model van Karasek (1979) werd een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten verwacht; ofwel: dat het effect van ervaren werkdruk op werkdrukklachten afhankelijk is van de mate van autonomie.

Aangezien er in de literatuur een grote verscheidenheid van betekenissen ten aanzien van het begrip werkdruk bestaat, is bij de onderzoeker van deze scriptie de behoefte ontstaan een heldere definitie te formuleren voor de werkdruk in het onderwijs. Volgens Jetten, Braster & Pat (1999) is de ervaren werkdruk te meten aan de hand van vier componenten: taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en mentale belasting. Deze vier componenten zijn onderzocht op grond van een online survey met het DC-model van Karasek (1999) als theoretische kader. Daarnaast wordt autonomie als synoniem van interne regelmogelijkheid in het onderzoek gebracht als moderator op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. De invloed van autonomie op de werkdruk die leerkrachten ervaren kunnen mogelijk een rol spelen in de mate hoe leerkrachten over werkdruk klagen.

De resultaten van dit onderzoek wijzen uit dat er een sterk positief significante relatie is tussen de ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Verder laten de resultaten zien dat autonomie een goede buffer vormt voor het klagen over werkdruk, wat wil zeggen dat een toename van autonomie een afname van werkdrukklachten impliceert. Uit de regressieanalyses is verder gebleken dat de variabelen leeftijd, geslacht, lengte dienstverband en lengte functievervulling die voor controle aan dit onderzoek zijn toegevoegd niet bijdragen aan de verklaring van werkdrukklachten van leerkrachten in het onderwijs. Ook bestaat er op basis van dit onderzoek geen interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Dit resultaat is niet overeenkomstig met wat Karasek (1979) op basis van zijn DC-model veronderstelde. De implicatie van deze bevinding voor de wetenschap wijst erop dat er geen eenduidige conclusie getrokken kan worden of het effect van autonomie de klachten over de ervaren werkdruk in alle sectoren doet afnemen. Autonomie is op basis van dit onderzoek wel belangrijk als onafhankelijke variabele, maar het compenseert niet voor de werkdruk die de leerkrachten ervaren. Dit onderzoek toont aan dat de theorie van Karasek (1979) voor het onderwijs gefalsificeerd is. Het strekt daarom tot aanbeveling de opzet van dit onderzoek te gebruiken voor een grootschalig onderzoek in verschillende contexten, zodat onderzocht kan worden hoe de theorie van Karasek (1979) zich verhoudt tot andere sectoren wat tot op heden beperkt gebleven is.

Summary

This thesis has researched whether work pressure complaints can be explained by the work pressure and autonomy experienced. The data used for this research has been obtained via an online survey, which six educational institutes in the Randstad of The Netherlands have participated with. The research has shown that teachers in the education system complain about high degrees of work pressure. The scientific literature has identified certain characteristics of the work which could influence the work pressure experienced. I will be using this research to find out what the effects of the experienced work pressure and autonomy are on the work pressure complaints, as it is currently unclear where these complaints are coming from. This research model supports the DC model's basic assumptions. The model assumes that monitoring the execution of tasks can absorb the undesired effect of the experienced work pressure on the work pressure complaints. Based on the assumptions derived from Karasek's DC model (1979), an autonomy interaction effect was expected where the relationship between experienced work pressure and work pressure complaints are concerned; or rather: that the effect of the experienced work pressure on work pressure complaints is dependent on the degree of autonomy.

As there is a wide variety of meanings in literature where the concept of work pressure is concerned, the researcher working on this thesis felt compelled to formulate a clear definition for work pressure in education. According to Jetten, Braster & Pat (1999), the work pressure experienced can be measured using four components: job demands, control problems, responsibility and mental strain. These four components have been researched based on an online survey, using Karasek's DC model (1999) as a theoretic framework. Plus autonomy was also introduced to the research as a synonym for internal control ability, as a moderator for the relationship between experienced work pressure and work pressure complaints. The influence of autonomy on the work pressure experienced by teachers can possibly play a role in relation to how teachers complain about work pressure.

The results of this research indicate there is a strong, positive and significant relationship between the experienced work pressure and work pressure complaints. The results also show that autonomy represents a good buffer for complaining about work pressure, which means an increase in autonomy implies a decrease in work pressure complaints. The regression analysis also showed that variables like age, gender, duration in employment and duration in a specific role, which have been added to this research for control purposes, do not contribute to the explanation of work pressure complaints by teachers in the education system. Neither is there an autonomy interaction effect on the relationship between experienced work pressure and work pressure complaints, based on this research. This result does not correspond with what Karasek (1979) assumed based on his DC model. The scientific implication of this finding indicates no unequivocal conclusion can be drawn with regard to whether the effect of autonomy can reduce the complaints in relation to experienced work pressure in all sectors. However, this research has shown that autonomy is important as an independent variable, but it doesn't compensate for the work pressure experienced by the teachers. This research shows that Karasek's theory (1979) for education is falsified. It's therefore recommended to use the set up of this research for large scale research in various different contexts, to allow for research into how Karasek's theory (1979) relates to other sectors, something which has remained limited up to this point in time.

INHOUD

Voorwoord	_____	p. 2
Samenvatting	_____	p. 3
Summary	_____	p. 4
1 Inleiding	_____	p. 7
1.1 Het probleem	_____	p. 7
1.2 Doel- en vraagstelling	_____	p. 8
1.3 Wetenschappelijke relevantie	_____	p. 9
1.4 Maatschappelijke relevantie	_____	p. 10
2 Theorie	_____	p. 11
2.1 Werkdruk en werkdrukklachten verklaard	_____	p. 11
2.2 Demand Control-Model van Karasek	_____	p. 15
2.2.1 De keuze voor het Demand Control-Model	_____	p. 15
2.2.2 De twee dimensies van het Demand Control-Model	___	p. 17
2.3 Autonomie	_____	p. 19
2.4 Conceptueel model	_____	p. 19
2.5 Samenvatting	_____	p. 21
3 Methode	_____	p. 22
3.1 Survey als strategie	_____	p. 22
3.2 Dataverzameling en respons	_____	p. 22
3.3 Operationalisatie	_____	p. 24
3.4 Kwaliteitscriteria	_____	p. 28

4	Resultaten	p. 30
4.1	Scores op de variabelen	p. 30
4.2	Bivariate verkenning met de (on)afhankelijke variabele	p. 31
4.3	Regressie	p. 32
4.3.1	Controle potentiële schendingen van assumpties	p. 33
4.3.2	Analyse	p. 33
4.3.3	Interpretatie output	p. 34
5	Discussie en conclusie	p. 38
5.1	Conclusie	p. 38
5.2	Terugkoppeling theorie en implicatie van de uitkomsten	p. 39
5.3	Evaluatie onderzoek	p. 40
5.4	Relevantie en aanbevelingen	p. 41
	Referentielijst	p. 44
	Bijlagen	p. 47
1.	<i>Introductiebrief bij vragenlijst</i>	p. 47
2.	<i>Vragenlijst</i>	p. 48
3.	<i>Factor- en betrouwbaarheidsanalyse</i>	p. 61
4.	<i>Correlatie</i>	p. 63
5.	<i>Regressie</i>	p. 65

Hoofdstuk 1 INLEIDING

In dit hoofdstuk ga ik in op het beginpunt van het onderzoek: de probleemstelling. Hierbij zal ik aandacht besteden aan waarom ik dit onderzoek ga uitvoeren (de doelstelling) en wat ik ga onderzoeken (de vraag- of probleemstelling). Hieruit vloeien vervolgens een aantal onderzoeksvragen uit voort. Achtereenvolgens komen dan in de laatste twee paragrafen van dit hoofdstuk de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie van dit onderzoek aan de orde.

1.1 Het probleem

De ervaring is dat de omvang van werkdruk in het onderwijs nog steeds erg hoog is. Uit de resultaten van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) voor werknemers 2011 is gebleken dat werken in het onderwijs als erg belastend ervaren wordt. Dit impliceert dat de werkdruk in het onderwijs een bedreiging vormt voor het functioneren van de leerkrachten alsook de kwaliteit van het onderwijs. Nog steeds geldt de hoge werkdruk als een omstandigheid in het werk die werken in het onderwijs onaantrekkelijk maakt (De Jonge & De Muijnck, 2002; SBL, 2006). Uit de Sociaal Cultureel Planbureau (SCP)-enquête d.d. 2007 onder leerkrachten die een loopbaan buiten het onderwijs ambiëren, noemt 74% verlaging van de werkdruk als een eerste aan te pakken knelpunt; bij de leerkrachten die in het onderwijs door willen gaan, ligt dit rond de 60%. Van de leerkrachten is 38% van mening dat zij onder tijdsdruk moeten werken (NEA 2010). Tot voor kort nam Nederland in de Europese Unie een koppositie in, met 58% van de werknemers die aangeven onder een (te) hoog werktempo te moeten werken. Gevraagd naar maatregelen om knelpunten in het voortgezet onderwijs op te lossen, stemde 66% van de respondenten in dit segment van het onderwijs op verlaging van de werkdruk (SCP, BLV'07).

Ingevolge de Arbo-wet zijn werkgevers verplicht beleid te voeren om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen en indien dat onmogelijk is zo veel mogelijk te beperken (Artikel 3, tweede lid Arbo-wet). Een belangrijk aspect van de psychosociale arbeidsbelasting is de werkdruk. Een hoge werkdruk gaat gepaard met een hoger ziekteverzuim (Otten, 1999; De Vroome, Smulders & Van Vuuren, 2005; Jehoel-Gijsbers, 2007). Ook werkgevers zien de werkdruk in het onderwijs als risico blijkens de resultaten uit de Werkgevers Enquête Arbeid (2009).

In 2012 heeft het onderzoeksbureau DUO onderzoek verricht naar werkdruk in het onderwijs, waarbij het een top drie van aspecten heeft samengesteld die verantwoordelijkheid zijn voor de door docenten ervaren werkdruk. Daarop nemen de beperkte mogelijkheden voor leraren om de eigen werkzaamheden te kunnen plannen en vorm te geven een vooraanstaande plaats in. De arbocatalogus voor het HBO, een initiatief van de sociale partners, tekent in een van zijn oplagen op dat een branchevergelijking naar de combinatie van hoge werkdruk en lage autonomie vaker in het onderwijs voorkomt en dat de hoeveelheid autonomie in de hele onderwijssector beperkt is.

De NEA 2011 bevestigt dit beeld. Is daarentegen de werkdruk hoog, maar heeft iemand de ruimte om zijn werk zelfstandig en naar eigen inzicht in te richten, dan verminderen de gezondheidsklachten (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990; Botterweck, 2003). Een combinatie van hoge werkdruk en veel autonomie leidt tot minder verzuim dan de combinatie van hoge werkdruk en weinig autonomie. In dit onderzoek wordt onderzocht of

werkdrukklachten in het onderwijs verklaard kunnen worden uit de ervaren werkdruk en autonomie. Het onderzoek wordt uitgevoerd met het Demand-Control model van Karasek als theoretische kader. Christis (1998) stelt dat leerkrachten doorgaans over veel professionele autonomie beschikken. Desalniettemin kan het heel goed mogelijk zijn dat leerkrachten toch over te weinig autonomie beschikken, te meer daar het onderzoek uit 1998 komt en de resultaten wellicht niet meer gelden in 2013. Doordat leerkrachten weinig autonomie hebben, ervaren ze meer werkdruk en klagen daarom sneller over een te hoge werkdruk. In het model van Karasek wordt onder meer gesteld dat het gelijktijdig voorkomen van hoge werkdruk en weinig autonomie tot meer gezondheidsklachten kan leiden dan de opgetelde negatieve invloed van beide variabelen afzonderlijk. Dit onderzoek gaat niet in op de gezondheidsklachten of de mogelijke verzuim als gevolg van een te hoge werkdruk, maar over de werkdrukklachten. Het model dat in dit onderzoek gehanteerd wordt, is dus niet bedoeld om gezondheidsklachten of verzuim te analyseren, maar werkdrukklachten. Klagen ze nu minder op het moment dat werkdruk gecompenseerd wordt met voldoende autonomie? Het model van Karasek gaat na of autonomie een buffer kan vormen voor het effect van hoge werkdruk. Het idee van Karasek hierachter is dat mensen minder ziek worden, minder burn-out en minder stress krijgen of minder overspannen worden op het moment dat hoge werkdruk gecompenseerd wordt met veel of voldoende autonomie.

1.2 Doel- en vraagstelling

Onderzoek begint met het formuleren van een *doelstelling* en een logisch daaruit afgeleide vraagstelling, die samen nauwkeurig vastleggen wat onderzocht wordt, waarom dat onderzocht wordt en onder welke randvoorwaarden dat gebeurt (Verschuren, 1986). Als duidelijk is waarom een onderzoek moet worden gedaan, kunnen we ons verdiepen in de vraag wat er precies onderzocht moet worden. Dat betekent het formuleren van een goede *probleemstelling* (Braster, 2008), hetgeen simpel omschreven kan worden als de centrale vraag en de deelvragen die door middel van het onderzoek moeten worden beantwoord. Een *probleemstelling* is dus noodzakelijk, omdat je in de evaluatie of in het trekken van een conclusie een referentiepunt nodig hebt. Het *doel* van dit onderzoek is om aan de hand van empirisch onderzoek er achter te komen of werkdrukklachten in het onderwijs verklaard kunnen worden uit de ervaren werkdruk en autonomie met het Demand-Control model van Karasek (verderop: DC-model) als theoretische kader. Dit onderzoek borduurt voort op de onderzoeksresultaten van eerder onderzoek naar werkdrukklachten (Geelhoed, 2009; Bonefaas, 2013). In dat onderzoek stelt Geelhoed dat werkdrukklachten niet per definitie voortvloeien uit de ervaren werkdruk. Daarnaast toont Geelhoed aan dat autonomie een slechte voorspeller is voor werkdrukklachten. In dit onderzoek ga ik ervan uit dat werkdrukklachten ofwel het klagen over de hoogte van werkdruk een effect kan zijn van ervaren werkdruk en dat hoge werkdruk allerlei effecten heeft. De veronderstelling is dat de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten bepaald wordt door de mate van autonomie. Bij veel autonomie leidt hoge werkdruk tot minder negatieve effecten en bij weinig autonomie leidt hoge werkdruk tot meer negatieve effecten. Vanuit dat probleem kan de volgende *vraagstelling* gedestilleerd worden.

Kunnen werkdrukklachten worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie?

Ter beantwoording van de probleemstelling heb ik een aantal theoretische en empirische onderzoeksvragen geformuleerd. De theoretische vragen dienen voor een verheldering van de in dit onderzoek gehanteerde concepten. Filosoof en wiskundige Bertrand Russel heeft in een diepgaande logische analyse van beschrijvingen aangetoond dat beschrijvingen onmogelijk zijn zonder theoretische notities te veronderstellen (Segers, 2002). De beschrijving van de begrippen is dus bepalend voor hetgeen ik ga onderzoeken. De empirische vragen die vanuit de bestaande literatuur beschreven zijn, hebben als doel de verzamelde data te analyseren (Bryman, 2004).

De theoretische vragen zijn:

- Wat is (ervaren) werkdruk?
- Wat zijn werkdrukklachten?
- Wat verstaan we onder autonomie?
- Wat houdt het Demand-Control model van Karasek in?

De empirische vragen zijn:

- In hoeverre is er sprake van werkdrukklachten in het onderwijs?
- Wat is de invloed van de ervaren werkdruk op werkdrukklachten in het onderwijs?
- Wat is de invloed van autonomie op werkdrukklachten in het onderwijs?
- Is er sprake van een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten?

1.3 Wetenschappelijke relevantie

Over de oorzaken en gevolgen van werkdruk is al veel bekend. In de literatuur is daarentegen weinig bekend of werkdrukklachten in het onderwijs kunnen worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie. Het is daarom wetenschappelijk gezien relevant om in het kader van dit onderzoek het 'Demand-Control' model van Karasek toe te passen in de context van onderwijs. Het model voorziet niet alleen in een beperkt aantal werkkenmerken, maar leent zich ook bij uitstek als sociologisch theoretische kader in het beantwoorden van de in dit onderzoek gestelde probleemstelling. Vernieuwend aan het huidige onderzoek is dat het DC-model wordt uitgebreid met een voor dit onderzoek centraal concept: het klagen over werkdruk. Het klagen over werkdruk is nog niet eerder in combinatie met het DC-model onderzocht. Het bekijken van werkdrukklachten vanuit het DC-model kan wellicht inzicht bieden in de oorzaak van dergelijke klachten. Ook kan het een mogelijke verklaring geven waarom er in het onderwijs zo veel geklaagd wordt over een te hoge werkdruk. Verder kan dit onderzoek leiden tot nieuwe uitkomsten en resultaten die mogelijk gevolgen hebben voor de huidige kennis van werkdruk in het onderwijs. Tevens kan het onderzoek een toevoeging zijn aan de al bestaande literatuur over werkdruk in het onderwijs. Aangezien het klagen over werkdruk als afhankelijke variabele niet eerder onderzocht is, verkrijgt je ook meer zuiverheid in de hele discussie over wat werkdruk eigenlijk is. Is dat het klagen of is dat de ervaren werkdruk zoals je die op het werk tegenkomt?

1.4 Maatschappelijke relevantie

Omdat een hoge werkdruk negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van het werk en voor de gezondheid van docenten, is er veel aan gelegen om er achter te komen hoe het gesteld is met de werkdruk onder docenten in het onderwijs. De onderzoeksresultaten bieden onderwijsinstellingen inzicht in de oorzaken van werkdrukklachten, zodat er een manier gevonden kan worden om klachten terug te dringen. Ook kunnen de onderwijsinstellingen aan de hand van de inzichten hun personeelsbeleid aanpassen. Bij een toename van taakeisen of werkstress wordt het werk onplezierig en kunnen er gezondheidsproblemen ontstaan (Evenblij, 2004). Als gevolg hiervan is het plausibel dat verzuimcijfers als ook de verloopcijfers binnen de onderwijsinstellingen stijgen (Boomsma, 2001; McFarlane Shore & Martin, 1989). Werknemers met een lage psychosociale belasting die plezier hebben in het werk, kunnen voordeel opleveren voor de organisatie (De Jonge, 2007; De Jong, 2008). Daarom is het relevant dat plezier in het werk behouden blijft en dat werknemers een bepaalde mate van vrijheid hebben bij de uitvoering van hun werkzaamheden (De Jonge, 2007).

Hoofdstuk 2 Theorie

Omdat er in de wetenschap geen eenduidige definitie gegeven wordt van het begrip (ervaren) werkdruk, staat in het eerste paragraaf van dit hoofdstuk de vraag centraal welke definitie van (ervaren) werkdruk voor dit onderzoek het beste kan worden gehanteerd. Voordat deze vraag kan worden beantwoord, verdient het aanbeveling om eerst na te gaan wat door verschillende wetenschappers en instanties onder werkdruk wordt verstaan. Vervolgens zal worden toegelicht waarom er voor welke definitie is gekozen. Daarnaast wordt ook het begrip werkdrukklachten nader gedefinieerd. In het tweede paragraaf van dit hoofdstuk licht ik mijn keuze voor het theoretisch model toe met behulp waarvan de werkdrukklachten kunnen worden verklaard (zie paragraaf 3). In paragraaf 4 en 5 worden respectievelijk het conceptueel model ten behoeve van dit onderzoek met de daaruit afgeleide hypothesen uitgewerkt.

2.1 Werkdruk en werkdrukklachten verklaard

Meijman (1989) stelt dat werkdruk ontstaat wanneer zich een situatie voordoet, waarin een werknemer niet of nauwelijks binnen de beschikbare tijd aan de gestelde taakeisen (job demands) kan voldoen. In zijn omschrijving kiest Meijman er bewust voor om werkdruk aan het begrip tijd te koppelen. De verhouding tussen het aantal activiteiten dat een werknemer moet verrichten en de daarvoor beschikbare tijd is bepalend voor het niveau van taakbelasting en daarmee voor de beleving daarvan door de werknemer. Met dit laatste bedoelt Meijman de werkdruk.

Een vergelijkbare definitie komt van Warning (2000, p. 47). Hij definieert werkdruk als: *“In de kern gaat het bij werkdruk altijd om de verhouding tussen de tijd die een taakuitvoerder nodig heeft om een arbeidsprestatie te leveren die voldoet aan bepaalde (minimum) normen, en de tijd die daarvoor beschikbaar is”*.

De inspanning die echter nodig is om een arbeidsprestatie te vervolmaken, verschilt weer per persoon. Dit maakt dat de beschrijving van het begrip werkdruk die Warning in navolging van Meijman geeft voor dit onderzoek niet interessant is, omdat we slechts geïnteresseerd zijn in de werkenmerken die werkdrukklachten veroorzaken.

Christis (1992) onderscheidt twee vormen van werkdruk, namelijk *kwantitatieve* werkdruk (te veel taken) en *kwalitatieve* werkdruk (te veel problemen). De eerste vorm van werkdruk verwijst naar het feit dat een leerkracht onder druk komt te staan, doordat hij te veel taken moet uitvoeren. De tweede vorm van werkdruk verwijst naar het feit dat een leerkracht ondanks zijn/haar normale takenpakket te veel moet doen of onder druk komt te staan omdat hij/zij tijdens de uitvoering van die taken voortdurend met problemen geconfronteerd wordt, terwijl de organisatie van het werk niet of nauwelijks de regelmogelijkheden biedt om die problemen op te lossen (Christis, 1992). Gerelateerd aan het onderwijs komt *kwantitatieve* werkdruk met name voor bij niet lesgebonden taken, terwijl *kwalitatieve* werkdruk vooral betrekking heeft op de lesgevende taken (Christis, 1992). Samengevat spreken we van werkdruk zodra een werknemer niet kan voldoen aan de gestelde taakeisen. Taakeisen, eisen die gesteld worden aan het werk, kunnen variëren in werken onder tijdsdruk, snel werken, hoeveelheid, kwaliteit en werktempo. Er is sprake van een hoge werkdruk als een werknemer voor een lange tijd onder hoge tijdsdruk en of in een

hoog tempo werkt. Met name in combinatie met weinig autonomie vormt werkdruk een zeker risico voor de gezondheid van werknemers (Christis, 1992).

Op dit punt stelt het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in navolging van het onderzoek van Van Veldhoven (1993) dat er pas sprake van werkdruk is als er een disbalans tussen arbeidsbelasting en de belastbaarheid bestaat. Dat gebeurt als de mate van of hoeveelheid arbeid (arbeidsbelasting) en tijd (tijdsfactor), waarbinnen dat werk af moet zijn, het draagvermogen van de werknemer (belastbaarheid) overstijgt. Echter is hierbij van belang dat (1) werkdruk voor ieder werknemer anders en verschillend ervaren kan worden, (2) de mate van werkdruk afgezet dient te worden tegen de taak die uitgeoefend wordt, die door een ieder anders ervaren wordt (3) je moeite hebt te voldoen aan de gestelde eisen van het werk binnen de daarvoor gestelde tijd en (4) echter is het hierbij van belang dat een hoge werkdruk niet uitsluitend bestaat uit de hoeveelheid werk, maar kan ook worden ervaren als gevolg van bijvoorbeeld veel verantwoordelijkheden in combinatie met tijdsdruk, hoge kwaliteitseisen of complexe taken (Arboportaal, 2012).

Vervolgens omschrijft het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2009; TNO, 2010) werkdruk als de *psychosociale arbeidsbelasting* (PSA) die gekenmerkt wordt door alle voorkomende stressoren in de arbeidssituatie, die zowel psychologisch als sociaal invloed hebben op het functioneren van de medewerker. Niet voor niets wordt er in het onderzoek van Van Veldhoven (1993) over *psychosociale arbeidsbelasting* gesproken als zijnde een overkoepelend begrip, waaronder ook alle sociale situaties kunnen worden verstaan. Bij deze omschrijving van werkdruk gaat het dus ook om eventuele fysieke en psychische klachten die veroorzaakt kunnen worden door het werk. Kenmerkend voor een hoge psychosociale arbeidsbelasting is een hoge werkdruk en een hoge herstelbehoefte na een dag werken.

De Stichting van de Arbeid (2006) geeft aan dat het werktempo en omgang met collega's of cliënten invloed kan hebben op het functioneren en de herstelbehoefte van de medewerkers.

Volgens De Jonge (2007/ 2008) kan de invloed groter worden wanneer er tijdens het werk sprake is van bijvoorbeeld discriminatie, geweld, intimidatie, belediging of werken onder tijdsdruk zonder hulp van collegae. *Psychosociale arbeidsbelasting* is dus niet hetzelfde als werkdruk. Omdat wij in dit onderzoek niet geïnteresseerd zijn in de sociale componenten die werkdrukkklachten veroorzaken en tevens niet duidelijk is wanneer het begrip moet worden toegepast, wordt dit begrip in de scriptie niet meegenomen. Ook kan het begrip een probleem vormen voor de empirische verantwoording, omdat het begrip *psychosociale arbeidsbelasting* niet adequaat te meten is wanneer onderzocht moet worden of ervaren werkdruk samenhangt met werkdrukkklachten.

Subjectieve versus objectieve werkdruk

Deze verwarring rond het begrip werkdruk heeft volgens Kaaij en De Kruif (1998) een taalkundige oorsprong. Het woord druk heeft volgens hen namelijk twee betekenissen. In de eerste betekenis betekent druk veel te doen hebben ('Ik heb het vandaag druk'). In de tweede betekenis betekent druk spanning ('Ik word onder druk gezet'). Dit dilemma proberen ze op te lossen door een onderscheid te maken tussen werkdruk en werklust. Kaaij en De Kruif (1998) stellen dat werkdruk gebruikt wordt als een min of meer '*objectieve*'

omschrijving van een bepaalde situatie. Met deze hoge werkdruk wordt bedoeld op het feit, dat het werktempo steeds hoger is geworden, dat er steeds harder gewerkt moet worden, maar ook dat in veel werksituaties steeds hogere eisen worden gesteld aan werknemers (Kaai & De Kruif, 1998).

Een tweede manier waarop het woord werkdruk gebruikt wordt is als synoniem van werkstress of psychisch zwaar belast zijn: "Mijn werkdruk is de laatste tijd extreem hoog." In dit geval zegt het iets over hoe iemand zijn situatie ervaart of beleeft. Hier is dus sprake van een 'subjectieve' invulling van het begrip werkdruk (Kaaij & De Kruif, 1998). Werkdruk kan dus voor ieder persoon anders worden ervaren. De mate waarin verschijnselen van werkbelasting als negatief ervaren worden en negatieve gevolgen impliceren heeft dus te maken met de mate van de belastbaarheid van de persoon. Werkdruk is dus niet hetzelfde als werkstress. Werkstress kan het gevolg zijn van een langdurig hoge werkdruk. Volgens Kaaij & De Kruif (1998) is 'werkbelasting' een overkoepelend begrip en bestaat het uit twee deelbegrippen: werkdruk en werklast. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid maakt daarentegen een ander onderscheid: werkbelasting als onderdeel van werkdruk. Ook stelt het Ministerie dat er sprake is van een disbalans tussen de arbeidsbelasting en de belastbaarheid van de werknemer. Het onderscheiden van werkdruk met werklast is problematisch en ambigu wanneer het over werkbelasting gaat. Omdat het begrip 'werkdruk' niet eenduidig door Kaaij en De Kruif gebruikt wordt, is in dit onderzoek niet van hun definitie uitgegaan.

Een afweging die bij het begin van dit onderzoek moest worden gemaakt, is of in dit onderzoek moet worden uitgegaan van *feitelijke* meting van de werkdruk of die van de *ervaren* werkdruk. Jetten en Pat (1999) stellen dat *feitelijke* werkdruk, ook wel objectieve werkdruk genoemd, gekoppeld is aan een bepaalde tijdseenheid. Bij *ervaren* werkdruk speelt de beleving (subjectief) van de werkdruk door betrokkenen een vooraanstaande rol. Deze beschrijving van werkdruk vind je ook terug bij wat Kaaij en De Kruif (1998) onder werkdruk verstaan (Bonefaas, 2013). Omdat het klagen over werkdruk veelzeggend is over hoe werkdruk ervaren wordt, wordt er in dit onderzoek uitsluitend gekeken naar de *ervaren* werkdruk die volgens Jetten, Braster en Pat (1999) kan worden verdeeld in vier componenten. Een onderzoek naar de *feitelijke* werkdruk is interessant als je een vergelijking met andere (vergelijkbare) sectoren kunt maken of een vergelijking in tijd kunt maken (Jetten & Pat, 1999). Aangezien dit onderzoek een voorbeeld is van een survey, waarbij er doorgaans sprake is van metingen op één tijdstip, leent dit onderzoek zich niet tot een onderzoek naar de *feitelijke* werkdruk van de medewerkers.

Kwantitatieve versus kwalitatieve werkdruk

Volgens Jetten, Braster en Pat bestaat de ervaren werkdruk uit vier componenten: taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en geestelijke belasting. Naast een onderscheid tussen *subjectieve* en *objectieve* werkdruk maken Jetten, Braster en Pat (1999) in navolging van Christis (1992) ook een onderscheid tussen *kwantitatieve* en *kwalitatieve* werkdruk, alleen dichten ze er een andere betekenis aan toe. Taakeisen vallen onder *kwantitatieve* werkdruk en verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting onder *kwalitatieve* werkdruk. Onder taakeisen wordt voornamelijk de fysieke werkdruk bedoeld. Verantwoordelijkheid heeft betrekking op de ervaren verantwoordelijkheid tijdens het werk. Onder regelproblemen verstaan ze een disbalans (verstoring) van het werkproces, waarop door betrokkene handelend, probleemoplossend ingegrepen dient te worden.

Mentale belasting heeft betrekking op de mate waarin het werk als geestelijk inspannend wordt ervaren. Door werkdruk op deze wijze te operationaliseren wordt duidelijk dat de factoren werktempo, werkhoeveelheid, verantwoordelijkheid en mentale belasting medebepalend zijn voor de mate van werkdruk die door medewerkers worden ervaren (Pat, 2002). Hoe meer concentratie en intensief nadenken de uitvoering van het werk vergt, hoe hoger de psychische belasting. Om een zo goed mogelijk beeld of inzicht te verkrijgen in de beleving van de werkdruk in relatie tot de werkdrukklachten, wordt er in dit onderzoek onder ervaren werkdruk verstaan:

‘Alle kenmerken van het werk die een belastend karakter hebben.’

In dit onderzoek wordt ervaren werkdruk gemeten op basis van de vier componenten van werkdruk van Jetten, Braster en Pat (1990), omdat deze componenten het begrip ‘ervaren werkdruk’ het beste completeren. Door een meting aan de hand van deze componenten wordt een betere notie en beeld verkregen van hoe de componenten ten overstaan van het begrip ervaren werkdruk zich tot elkaar verhouden.

In tegenstrijd met wat in eerdere onderzoeken is aangetoond, laat Geelhoed (2009) in haar onderzoek zien dat de ervaren werkdruk niet per definitie voortvloeit uit de werkdrukklachten, wat wil zeggen dat de ervaren werkdruk geen belangrijke indicator is voor werkdrukklachten. Om deze reden is het van groot belang na te gaan wat de invloed van ervaren werkdruk is op de werkdrukklachten in het onderwijs.

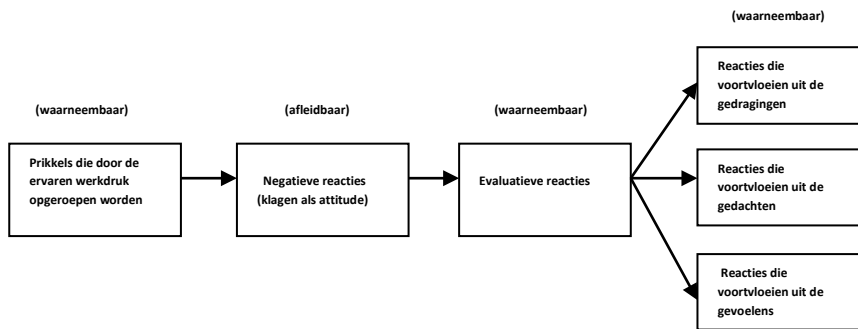
Werkdrukklachten

Dat Werkdrukklachten een ambigue begrip is, blijkt ook uit de definitie die Bonefaas (2013) voor het begrip hanteert. Volgens Bonefaas (2013) zijn werkdrukklachten te omschrijven als gedragingen. De definitie die in dit onderzoek voor werkdrukklachten gehanteerd wordt, is door Pligt & Blankers (2013, p. 159 -172) gevormd en luidt als volgt:

“Een attitude die voortvloeit uit de negatieve evaluatieve reacties, waarbij deze reacties doorgaans gerelateerd zijn aan de kenmerken van het werk die een belastend karakter hebben.”

Aangezien klagen een negatieve betekenis met zich meedraagt, kan het klagen opgevat worden als een attitude die omschreven kan worden als de neiging om negatief te reageren op een object, persoon, instantie of gebeurtenis (Pligt & Blankers, 2013). Omdat het hier duidelijk niet over de feitelijke werkdruk gaat, maar over hoe werkdruk ervaren wordt, mag verondersteld worden dat het klagen zowel cognitieve, affectieve en gedragscomponenten ken (Pligt & Blankers, 2013). Aangezien het klagen niet direct waar te nemen is, moet het worden gedestilleerd uit de reacties van respondenten die worden opgeroepen door de kenmerken van het werk die een belastend karakter hebben. De reacties van de leerkrachten symboliseren de gedragingen, gedachten en gevoelens van de respondenten, met behulp waarvan een indicatie kan worden gegeven over de mate van het klagen over de werkdruk.

Het vaststellen van klagen als een attitude over de ervaren werkdruk kan als volgt in een schema, die door Pligt & Blankers (2013, p. 161-162) is gevormd, worden samengevat.



Figuur 2.1 Het vaststellen van klagen over werkdruk

2.2 Het Demand Control-model van Karasek

2.2.1 De keuze voor het DC-model van Karasek

Op het terrein van het verklaren en voorspellen van werkdruk, kunnen verschillende modellen behulpzaam zijn. Twee toonaangevende modellen die zich bezighouden met het verklaren van werkdruk zijn, het Person-Environment Fit Model (French, Rogers & Cobb, 1981) en het Vitaminemodel van Peter Warr (1987). Echter richten deze modellen zich nog teveel op het individu. Het Person-Environment Fit Model gaat ervan uit dat stress niet afzonderlijk door de persoon of de omgeving veroorzaakt wordt, maar door de zogeheten passing ('fit'). Daarentegen is het vitaminemodel een model dat niet alleen directe werkkenmerken in zijn model opneemt, maar ook kenmerken die niet direct gerelateerd zijn aan het werk, wat het Vitaminemodel een breed opgezet en dito toepasbaar model maakt. Niet voor niets spreekt Warr in dit verband over omgevingskenmerken in plaats van werkkenmerken. Daarnaast gaat het Vitaminemodel niet concreet in op de werkkenmerken die stress kunnen veroorzaken (Bakker, Dijkstra & Van der Klink, 2010).

Het Job Demand-Control Model van Karasek (1979) daarentegen gaat wel concreet in op de stressmakende factoren. Het basis-idee dat aan het model ten grondslag ligt gaat volgens Karasek in Christis (1998, p. 32-33) als volgt. "Een voetganger steekt in diepe gedachten verzonken een willekeurige straat over. Vervolgens ziet de voetganger een auto naderen die regelrecht op hem afkomt rijden." Dit noemt Karasek een 'environmental stressor'. Volgens Karasek veroorzaakt dit voorval bij de voetganger psychisch een toestand van 'arousal': het hartslag van de voetganger schiet omhoog, waarbij het lichaam adrenaline begint te produceren. Deze toestand noemt Karasek stress. Volgens Karasek bereidt deze toestand ons voor en stelt het ons fysiologisch en psychisch in staat om een directe 'flight or fight response' te geven. Als de voetganger nu heel snel naar de overkant van de straat holt, dan heeft hij het gevaar afgewend en de door de 'arousal state' geleverde energie effectief benut (Karasek, 1979). De voetganger zal daarna weer snel tot een fysiologisch en psychisch balans terugkeren. "Stel nu dat er een uitwendige factor is die een overeenkomstige reactie verhindert, waardoor u niet snel kunt reageren." Karasek duidt deze toestand aan met de term 'environmental constraint'. Het gevolg hiervan is een toestand van paniek of plotselinge angst met een enorme verhoging van het hartslag en productie van de

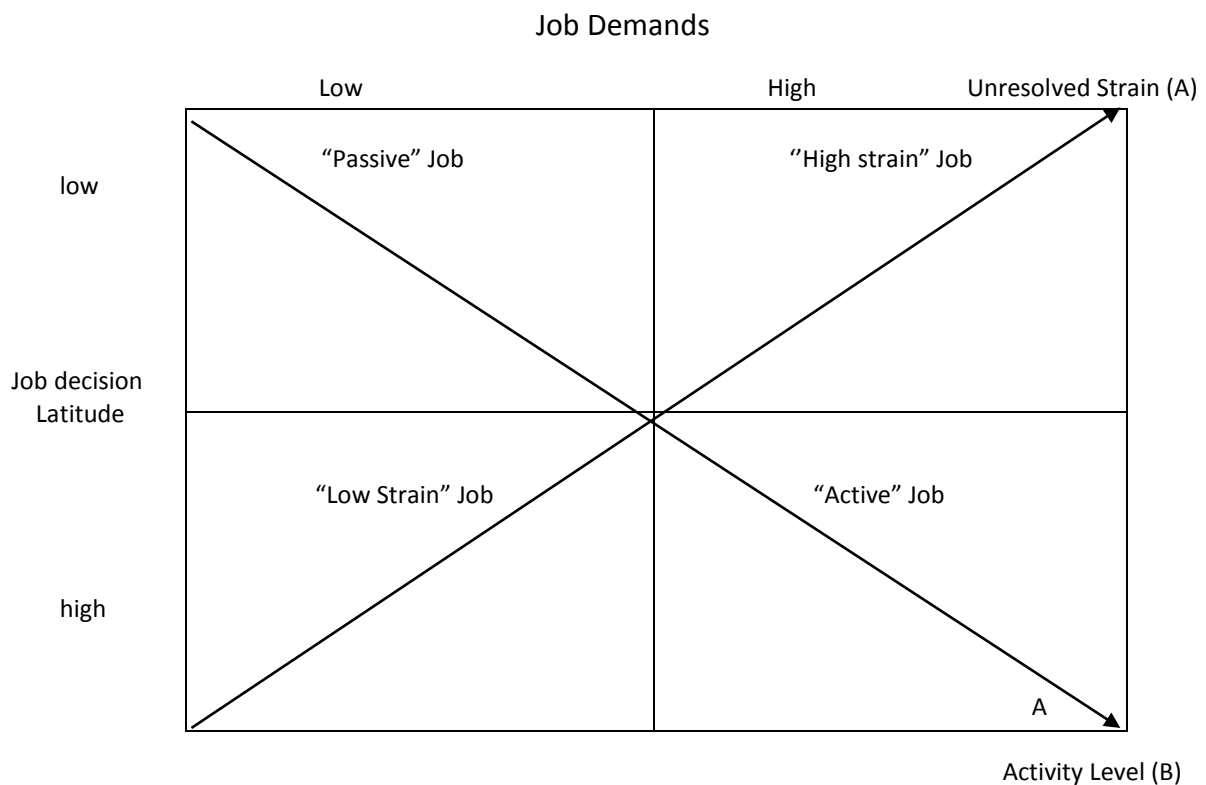
adrenaline. Deze toestand noemt Karasek strain. Karasek in Christis (1998, p. 33) stelt vervolgens: “zelfs wanneer de auto de voetganger weet te ontwijken, zal de voetganger heel wat uren nodig hebben om weer tot een normale en stabiele evenwichtstoestand te komen.” Kortheidshalve is stress een toestand die bij uitstek praktisch is en is strain een toestand die in uitzonderlijke mate nadelig is. Dit onderscheid komt overeen met wat anderen het verschil tussen ‘goede stress’ en ‘slechte stress’ kwalificeren (Christis, 1998). Volgens Karasek in Christis (1998) worden wij dagelijks op ons werk geconfronteerd met dergelijke externe strains in combinatie met ‘environmental constraints’ die het werk exceptioneel belastend maken. Vervolgens zegt hij in Christis (1998, p.33) dat je van dit soort ‘strains’ flink overspannen van kunt worden. Naar aanleiding hiervan heeft Karasek een stressmodel ontworpen (zie figuur 1 van paragraaf 2.2.2), waarin ‘strains’ gedefinieerd worden als ‘job demands’ en ‘environmental constraints’ als ‘job-latitude control. Beide variabelen kunnen zowel in hoge of lage mate aanwezig zijn. Dit geeft Karasek weer in zijn DC-model dat vier verschillende soorten werksituaties onderscheidt.

Het DC-model van Robert Karasek (1979) vormt de basis voor dit onderzoek, omdat het model vanwege zijn eenvoud en zijn empirische evidentie (Schaufeli & Bakker, 2007) zich bij uitstek leent tot beantwoording van de effecten en interventies voor de ervaren werkdruk. Ook sluit het model van Karasek heel goed aan bij de in dit onderzoek geformuleerde probleemstelling en onderzoeksvragen. Het model legt de nadruk op stressoren die afkomstig zijn uit de werkorganisatie, en in mindere mate op de individuele eigenschappen van de werknemers (Bakker et al., 2010). Ook dient het model om meerdere redenen als voorbeeld voor weer andere modellen zoals het Job Demand-Resources, het WEB model van Schaufeli en Bakker (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Scheurs, 2003) en het Effort-Reward Model van Siegrist (1996). Het integreert verschillende oudere tradities, bijvoorbeeld Hackman & Oldham (1980) en het ‘Michigan model’ (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964), en reduceert een uiteenlopende reeks van stressoren op het werk tot slechts twee dimensies, : *‘psychological job demands en decision latitudes’* (Witte, Verhofstadt & Omeij, 2005). Karasek’s model (1979) is een van de meest gebruikte werkstressmodellen op het terrein van het voorspellen en verklaren van werkstress, gezondheid en welbevinden. De door Karasek (1979) ontwikkelde methode is inmiddels bij een aantal gelijkvormige onderzoeken beproefd en op de bruikbaarheid getest. Het model van Karasek wordt vaak gebruikt om de nadelige gevolgen van werk voor de gezondheid en welzijn van werknemers te onderzoeken (bijvoorbeeld Lange, Taris, Kompier, Houtman & Bongers, 2004). Het model is zodanig ontwikkeld dat de onderzoeker betrekkelijk eenvoudig conceptuele vragen en praktisch relevante vragen in theoretische raamwerken kan gieten om ze vervolgens systematisch te onderzoeken. Het model is niet zozeer een alleenstaand theorie als een overkoepelende term die verwijst naar een fundamenteel wetenschappelijke aanpak van problemen met betrekking tot menselijk gedrag en gezondheid (Schaufeli en Bakker, 2003). Het model blijkt eerdere tegenstrijdige resultaten, gebaseerd op gescheiden effecten tussen taakeisen en regelmogelijkheden, te verduidelijken. Het consistente uitgangspunt van het model is dat de combinatie van weinig regelmogelijkheden en hoge taakeisen geassocieerd wordt met mentale overbelasting. Waar Karasek (1979) als gevolg van een te hoge werkdruk het negatief beïnvloeden van de gezondheid en tevredenheid en ook uitputting als ongewenste effecten heeft, ga ik in dit onderzoek klachten als effect van een te hoge ervaren werkdruk gebruiken.

2.2.2 De twee dimensies van het DC-model

Karasek (1979) maakt in zijn model onderscheid tussen twee dimensies wanneer hij de gevolgen van een specifieke werkomgeving bediscussieert. De eerste dimensie noemt hij 'job demands' (taakeisen), terwijl de tweede dimensie betrekking heeft op de 'job decision latitude' (regelmogelijkheden) binnen de werkomgeving. De redenering die aan dit model ten grondslag ligt, is als volgt. Volgens Karasek is de hoogte van de taakeisen niet bepalend voor de psychische arbeidsbelasting, maar de regelmogelijkheden waarover mensen beschikken, die bepalen of de taakeisen te hoog zijn of niet. Het consistente resultaat van het model is dat de combinatie van weinig regelmogelijkheden en hoge taakeisen geassocieerd wordt met mentale overbelasting. De essentie van de theorie van Karasek heeft betrekking op het interactieve effect van deze twee dimensies. Deze dimensies die Karasek kwalificeert als werkkenmerken zijn belangrijke determinanten met betrekking tot het bepalen van de mate van gezondheid en het welbevinden van werknemers. Karasek definieert taakeisen als stressoren die aanwezig zijn in de 'working environment'. Bij dit laatste kan gedacht worden aan grote tijdsdruk, hoog werktempo, werkhoeveelheid, moeilijk en geestelijk inspannend werk. De term regelmogelijkheden kan omschreven worden als de mate van vrijheid die een werknemer heeft om zijn taken en zijn gedrag te controleren. Ze stellen ons in de gelegenheid zelf de beste werkstrategie te vormen, bij te schaven of te nuanceren. Volgens Karasek is hier geen maat voor, want de vereiste regelmogelijkheden zijn gebonden aan de taakeisen. Per slot van rekening leren we niet veel van een baan met veel regelmogelijkheden waar weinig eisen gesteld worden. Volgens Karasek in Christis (1992, p. 35) worden werksituaties dus gekenmerkt door twee aspecten: wanneer de taakeisen laag zijn, dan worden we van die banen niet overspannen, maar we leren er ook niet veel van. Wanneer de taakeisen hoog zijn, dan zijn de regelmogelijkheden bepalend voor de risico's en mogelijkheden ervan; zijn de regelmogelijkheden laag, dan lopen we het risico van dit werk overspannen te worden en zijn de regelmogelijkheden hoog, dan biedt het werk leermogelijkheden zonder dat we daar overspannen van hoeven te worden. Het zijn de regelmogelijkheden waarover mensen beschikken, die bepalen of de taakeisen te hoog zijn of niet (Karasek, 1979).

Zoals in figuur 1 te zien is, bestaat het model van Karasek uit een overzicht van banen, waarin de taakeisen tegen de regelmogelijkheden worden afgezet. De diagonale lijnen vertegenwoordigen twee interacties: situaties waarin taakeisen en regelmogelijkheden uiteenlopen en situaties waarin ze in overeenstemming zijn. De eerste situatie (diagonaal A) waarin de taakeisen relatief groter zijn dan de regelmogelijkheden is van wezenlijk belang in het voorspellen van mentale overbelasting. Deze combinatie waarbij de taakeisen relatief groter zijn dan de regelmogelijkheden wordt door Karasek gedefinieerd als een interactie-effect: de invloed van taakeisen op stressreacties varieert als gevolg van de hoeveelheid regelmogelijkheden. In de tweede situatie (diagonaal B) zijn zowel de taakeisen en regelmogelijkheden hoog. De taakeisen zijn hoog, maar de werknemer heeft de beschikking over veel regelmogelijkheden, waardoor de kwaliteiten van de werknemer volledig benut worden. Kortheidshalve hebben taakeisen en regelmogelijkheden conform het model van Karasek invloed op twee psychische processen. Het ene proces (diagonaal A) heeft invloed op de gezondheid van de werknemer, terwijl het andere proces (diagonaal B) invloed heeft op het leergedrag en de motivatie van de werknemer.



Figuur 1 DC- Model van Karasek (1979, p. 288)

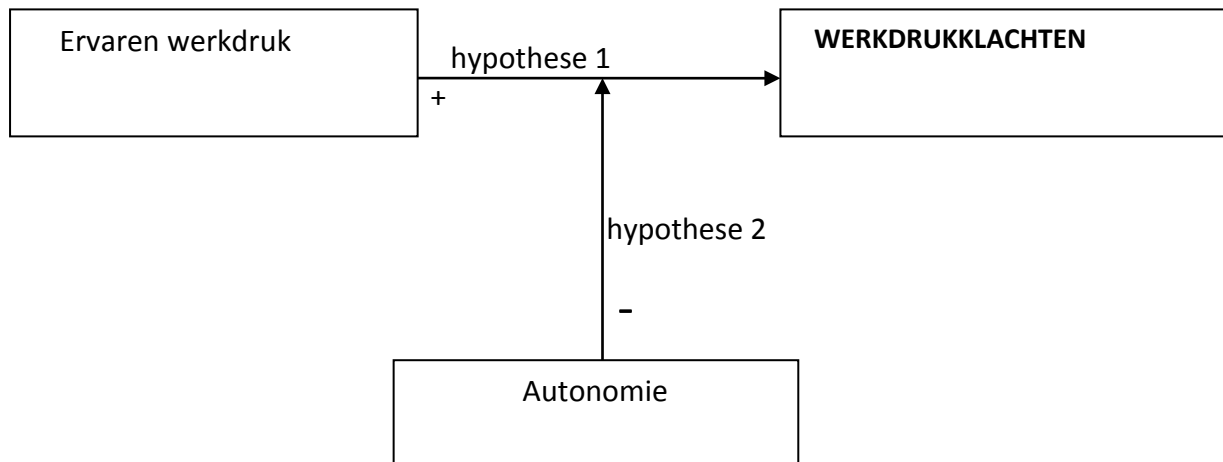
2.3 Autonomie

Christis (1992) stelt dat leerkrachten over een hoge mate van professionele autonomie oftewel beslissingsruimte beschikken ten aanzien van het tempo, de methode en volgorde van werken. Een leerkracht die over voldoende autonomie beschikt, kan het probleem dat hij op de werkvloer tegenkomt zelfstandig oplossen. Autonomie is dus equivalent aan intern regelen. Naast intern regelen onderscheidt Christis nog een soort regelen, namelijk extern regelen. Extern regelen houdt in dat je het probleem samen met anderen oplost. Omdat de combinatie van ervaren werkdruk en autonomie in verhouding tot werkdrukkachten in dit onderzoek centraal staat en in navolging van de onderzoekslijn die Karasek (1979) met zijn DC-model ingezet heeft, beperk ik mij in dit onderzoek uitsluitend tot autonomie als interactie-effect op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukkachten. De belangrijkste resultaat van deze onderzoekslijn toont aan dat autonomie tot een vermindering van de werkstress (Karasek, 1979) leidt. Werkstressrisico's komen voort uit de combinatie van werkdruk en regelmogelijkheden, beslissingsmogelijkheden of autonomie (Christis, 1992). Een werknemer die veel autonomie heeft, kan zelf het werktempo regelen, een eigen werkwijze kiezen en zelf bepalen wanneer het werk wordt uitgevoerd. De zelfstandigheid en inspraak die een leerkracht heeft om zijn taakeisen te vervullen zijn hierbij dus van groot belang (De Jong, 2007; De Jong, 2008; Karasek & Theorell, 1990). Op basis van de veronderstelling die uitgaat van het DC- Model wordt een negatief interactie-effect verwacht van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukkachten.

2.5 Conceptualisering

In deze scriptie wil ik exploreren of werkdrukklachten kunnen worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie. Daarbij wordt onderzocht wat de effecten van de ervaren werkdruk op werkdrukklachten zijn. De variabelen waarmee ik die voorspelling probeer te doen, zijn de ervaren werkdruk en autonomie. Als een variabele invloed heeft op de relatie tussen twee of meer andere variabelen, is er sprake van een interactie-effect (Voeten & Van den Bercken, 2010). In dit onderzoek ga ik na of er sprake is van een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en het klagen over (hoge) werkdruk. Voeten en Van den Bercken (2010) stellen dat een moderatorvariabele een onafhankelijke variabele is. In dit onderzoek zijn werkdrukklachten de afhankelijke variabele en de ervaren werkdruk en autonomie de onafhankelijke variabelen. In de eerste paragraaf van hoofdstuk 2 in dit onderzoek is gebleken dat de ervaren werkdruk niet per definitie negatief hoeft te zijn, totdat er klachten ontstaan. De ervaren werkdruk zal worden onderzocht aan de hand van vier componenten: taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en mentale belasting. Theorie speelt naast het formuleren van de probleemstelling en de onderzoeksvragen, ook een belangrijke rol bij het conceptueel model (Braster, 2000). Een theorie bestaat uit een aantal, door definities en logica bepaalde relaties tussen begrippen. In een theorie worden de veronderstellingen van de onderzoeker ten aanzien van het te onderzoeken probleem geëxpliciteerd. Deze veronderstellingen vormen het kader dat ten grondslag ligt aan dit onderzoek. In dit kader, dat vaak een conceptueel model wordt genoemd, wordt dus aangegeven welke begrippen en relaties tussen begrippen van belang zijn voor de onderzoeksvraag. Een uitgewerkt conceptueel model kan dus worden afgeleid uit een meer algemene theorie. In dit onderzoek is dat het stresstheoriemodel van Karasek. Naar analogie met het besprokene in paragraaf 2.2.2 wordt het model van Karasek (1979) gehanteerd om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen die in deze scriptie centraal staan. De DC-model geeft een breder inzicht in de oorzaak van een hoge werkdruk met mogelijk klagen over de werkdruk als gevolg. Uitgaande van de theorie verwacht ik een positief effect van ervaren werkdruk op het klagen over werkdruk en een negatief interactie-effect van autonomie op de relatie tussen de ervaren werkdruk en het klagen over werkdruk in het onderwijs.

Afgeleid uit de theorie van Karasek (1979) komt het conceptueel model van dit onderzoek er als volgt uit te zien:



Figuur 2.5 Conceptueel model

In het conceptueel model is er een positieve relatie af te lezen tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Werkdrukklachten worden dus positief beïnvloedt door de hoogte van de ervaren werkdruk, wat wil zeggen hoe hoger de ervaren werkdruk, hoe meer er over werkdruk geklaagd wordt. Daarnaast is er een negatieve interactie-effect van autonomie weergegeven op de relatie tussen werkdruk en werkdrukklachten. Dat wil zeggen als leerkrachten hoge werkdruk ervaren de effecten (het klagen) daarvan afnemen door de moderator autonomie.

Vanuit de DC-model van Karasek (1979) kunnen de volgende hypothesen worden geformuleerd (zie figuur 2.5):

Hypothese 1: Ervaren werkdruk is positief gerelateerd aan werkdrukklachten.

Hypothese 2: Autonomie verzwakt het effect van de ervaren werkdruk op werkdrukklachten.

Samenvatting

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk worden verschillende omschrijvingen van ervaren werkdruk, ontleend aan zowel de wetenschapswereld als daarbuiten, geanalyseerd en met elkaar vergeleken. Werkdruk is gedefinieerd als *'alle kenmerken van het werk die een belastend karakter hebben.'* In dezelfde paragraaf wordt het begrip werkdruklachten gedefinieerd als *'een attitude die voortvloeit uit de negatieve evaluatieve reacties, waarbij deze reacties doorgaans gerelateerd zijn aan de ervaren werkdruk'*. In de tweede paragraaf wordt uiteengezet waarom de theorie van Karasek (1979) als uitgangspunt dient voor dit onderzoek, waarna zijn DC-model en dimensies in relatie tot het onderzoek becommentarieerd worden. De reden waarom het DC-model van Karasek als uitgangspunt in dit onderzoek dient, is omdat het model concreet in gaat op factoren die werkstress veroorzaken. De paragraaf daaropvolgend wordt het begrip autonomie gedefinieerd als *'een interne regelmogelijkheid met behulp waarvan de leerkracht de problemen die hij op de werkvloer tegenkomt zelf kan oplossen'*. In de laatste paragraaf van het hoofdstuk wordt aan de hand van een conceptuele model inzichtelijk gemaakt hoe de theorie van Karasek (1979) mogelijke verklaringen kan geven op de geformuleerde probleemstelling en hypothesen.

Hoofdstuk 3 METHODE

In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk wordt de keuze voor de onderzoeksstrategie nader toegelicht. Daarbij wordt inzichtelijk gemaakt aan welke kwaliteitseisen survey-onderzoek moet voldoen en welke procedure moet worden gevolgd om het tot een goed einde te brengen. In de tweede paragraaf wordt de dataverzamelmethode besproken, waarna in wordt gegaan op de respons. Daaropvolgend worden de belangrijkste variabelen voor dit onderzoek geoperationaliseerd. In de paragrafen die daarop volgen, wordt een aantal criteria genoemd die van belang zijn voor de taxatie van de kwaliteit van het onderzoek. Achtereenvolgens worden de volgende kwaliteitscriteria uitgelegd: interne validiteit, externe validiteit, construct validiteit en betrouwbaarheid.

3.1 Survey als onderzoeksstrategie

Het doel van dit onderzoek is exploreren of klagen over werkdruk kan worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie. Uit de eerste paragraaf van hoofdstuk twee van dit onderzoek is gebleken dat klagen een *attitude* is, waarin een aantal gedragscomponenten besloten zitten die zich minder eenvoudig laten vaststellen door een één of twee stellingen. Bij een survey is doorgaans sprake van: (1) veel onderzoekseenheden, (2) een statistische selectie van onderzoekseenheden, waarbij een steekproef wordt getrokken uit een omvangrijke populatie, (3) metingen op één tijdstip, (4) beperkte controlemogelijkheden, (5) een vragenlijst als methode van dataverzameling (veelal gesloten en gestructureerd), (6) een beperkt aantal theoretische concepten, (7) een kwantitatieve analyse van de empirische variabelen en (8) één analyseniveau (Braster, 2000). Aangezien er in dit onderzoek één meting verricht wordt op één bepaald moment, is het design binnen dit soort onderzoek een voorbeeld van een cross-sectionele studie (Boer, Bouwman, Frissen & Houben, 1994). Er wordt dus theoriegericht gewerkt en gezocht naar oorzaakgevolg relaties die mogelijk kunnen worden gegeneraliseerd naar andere onderzoekseenheden. Omdat de metingen in een survey-onderzoek op één tijdstip plaatsvinden, is het heel erg lastig om deze voorwaarde van survey-onderzoek empirisch bevestigd te krijgen. Om toch van een oorzaakgevolg relatie te kunnen spreken, baseert men zich in survey-onderzoek vaak op een theorie die over het betreffende onderwerp gaat (Korzilius, 2008). Voor het beantwoorden van de theoretische deelvragen in dit onderzoek kon gebruik worden gemaakt van literatuurstudie en diepteanalyse. Dit had als voordeel dat de inzichten die uit de analyses van de verschillende gegevensbronnen naar voren kwamen, elkaar goed aanvulden.

3.2 Dataverzameling

Pligt en Blankers (2013) geven in hun boek de stadia weer van hoe een survey-onderzoek is opgebouwd. De vragenlijst die voor dit onderzoek gehanteerd is, is een voorbeeld van een gestandaardiseerde vragenlijst die haar populariteit zowel in als buiten de wetenschapwereld te danken heeft. De onderwijsinstellingen zijn in dit onderzoek het onderzoeksobject en de leerkrachten de onderzoekseenheid. In nauwe samenwerking met een groep afstudeerders is er een selectie gemaakt van scholen die gevraagd zouden worden om deel te nemen aan het onderzoek. Aangezien de meeste leden van de groep emplooi hebben in een onderwijsinstelling was de keuze dan ook snel gemaakt. Bij het maken van de keuze is er rekening gehouden met het aantal en de diversiteit van de scholen. Begin juni zijn de scholen voor het eerst benaderd. Via mijn onderwijsleider van het Zadkine College kreeg

ik, na het doel van het onderzoek en het belang voor de onderwijsinstelling te hebben uitgelegd, toestemming om de vragenlijst uit te zetten op de verschillende opleidingen van het Zadkine College. Via een begeleidingbrief met daarin de link naar de vragenlijst besloten in een e-mail, is de elektronische brief vanuit de onderwijsleider verspreid over de verschillende opleidingsinstituten. De overige onderwijsinstellingen zijn door de overige groepsleden benaderd, waarbij de afspraak werd gemaakt dat de onderwijsinstelling naar keuze minimaal 100 leerkrachten moet tellen. Een exemplaar van de begeleidende brief is te vinden in bijlage 1. In de brief wordt nog eens de doelstelling van het onderzoek geëxpliciteerd. Ook is in de brief vermeld dat de anonimiteit van de respondent gewaarborgd is. Verder is de brief ook voorzien van een e-mailadres en telefoonnummer van mij en van eerste beoordelaar, zodat de respondent bij eventuele vragen zich tot een van de onderzoekers kan wenden.

De online survey is uitgevoerd op de volgende onderwijsinstellingen:

- Johan De Witt (VO), Rotterdam
- Insula (VO), Dordrecht
- Mondriaan (MBO), 's-Gravenhage
- Zadkine College (MBO), Rotterdam
- Hogeschool Rotterdam (HBO)
- De Vest (PO), Dordrecht.

Voor de beantwoording van de onderzoeksvragen en de probleemstelling is gebruik gemaakt van primaire data. De primaire data zijn verkregen via meerdere scholen waar de vragenlijsten zijn uitgezet. Dit gebeurde aan de hand van een vooraf opgestelde vragenlijst die via een internetlink werd opengesteld. Onder alle medewerkers van de verschillende scholen is eind juni via de e-mail een digitale vragenlijst verspreid. Om de privacy van de respondenten te waarborgen, is de vragenlijst anoniem ingevuld. Het aantal docenten dat de vragenlijst voorgelegd kreeg, bedroeg 655 in totaal. Ongeveer 1/5 deel (dit is 20.9% van de respondenten) was bereid mee te werken en vulde de internetvragenlijst in. In figuur 3.2 is de gemiddelde respons per onderwijsinstelling af te lezen. Babbie (2004) stelt dat de resultaten van een survey alleen voor analyse en rapportage vatbaar zijn als de respons hoger is dan 50%. De onderwijsinstellingen die in dit onderzoek participeerden, voldeden hier niet aan. Vanuit het Zadkine bezien is dit mogelijkwijs te verklaren uit het feit dat er nog geen half jaar geleden een tevredenheidonderzoek onder het personeel heeft plaatsgevonden, waardoor een deel van het personeel onderzoeksmoe is geworden. Een andere verklaring kan zijn dat de respondenten niet persoonlijk benaderd zijn, maar via de onderwijsleiders van de verschillende onderwijsinstellingen. Om een nog hogere respons te krijgen, is er twee weken na het uitzetten van de vragenlijst een herinneringsmail naar alle onderwijsleiders verstuurd. Anonieme verwerking van de gegevens werd in de herinneringsmail nog eens benadrukt. Na de herinneringsmail was de respons een week later verder opgelopen tot een totaal van 137 bruikbare vragenlijsten. De onderzoeksgegevens werden verzameld in een Excel bestand. Achtereenvolgens werden de gegevens geïmporteerd in SPSS, waarna ze konden worden ingelezen en geanalyseerd.

Achtergrond respondenten

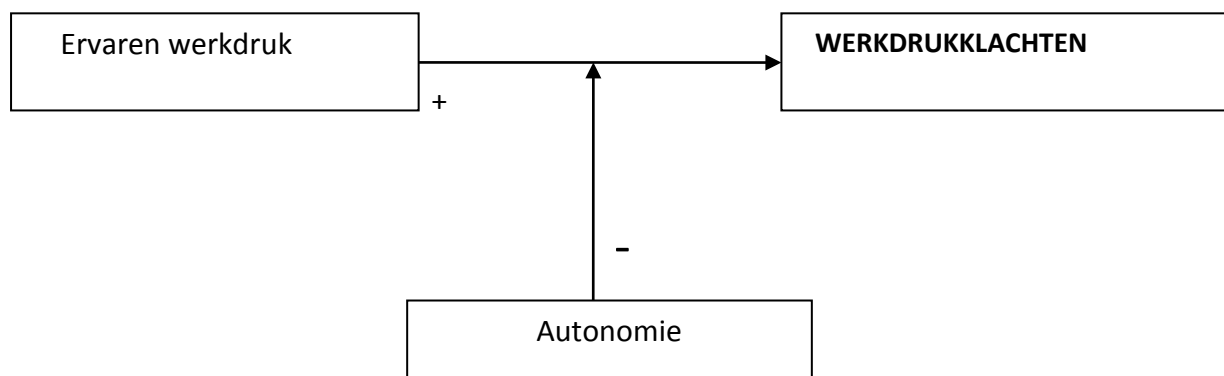
Om een beeld te krijgen van de achtergrond van de respondenten in dit onderzoek, zijn er in de vragenlijst vragen opgenomen die betrekking hebben op hun geslacht, leeftijd, aard dienstverband en lengte dienstverband. Van de respondenten is 54,9% man en 45,1% vrouw. De gemiddelde leeftijd is 45,96 jaar. De jongste respondent is 22 jaar en de oudste is 63 jaar. De aard van het dienstverband loopt uiteen van 81% met een vast dienstverband, 11,7% een tijdelijke en 4,4% heeft een andere vorm van dienstverband. De gemiddelde lengte dat respondent in dienst is, bedraagt 11,2 jaar. De gemiddelde duur dat de respondent in functie is, bedraagt 9,67 jaar.

Tabel 3.2 Gemiddelde respons per school

Respons	Populatie (N)	Steekproef (N)	Percentage (%)
Johan De Witt	70	19	27,1
Insula	113	21	18,6
Mondriaan	150	8	5,3
Zadkine College	150	46	30,7
Hogeschool Rotterdam	150	35	23,3
De Vest	22	8	36,4
Totaal	655	137	20,9

3.3 Operationalisering van de begrippen

Om antwoord te geven op de onderzoeksvragen wordt het model zoals in paragraaf 2 van het vorige hoofdstuk is besproken gehanteerd.



Figuur 3.3 Onderzoeksmodel

Alle variabelen in het model worden opgevat als gemeten op intervalniveau. Werkdrukklachten is de afhankelijke variabele en de ervaren werkdruk en autonomie de onafhankelijke variabelen. De afhankelijke variabele is gemeten aan de hand van de vraag "Kan werkdrukklachten worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie?". Volgens het model wordt de mate van het klagen over een te hoge werkdruk beïnvloed door de ervaren werkdruk. Kortom, 'hoe hoger de ervaren werkdruk, hoe meer er geklaagd wordt.' Geelhoed (2009) stelt in tegenstelling tot wat Bonefaas (2013) in haar onderzoek pretendeert dat werkdrukklachten niet per definitie voortvloeien uit de hoge werkdruk die leerkrachten ervaren. Het is daarom erg belangrijk om de invloed van de ervaren werkdruk op werkdrukklachten nader te onderzoeken. A priori is niet bekend in welke mate de vier componenten van werkdruk afzonderlijk een verklaring geven voor de werkdrukklachten. Om een goed beeld te krijgen van hun bijdrage aan de afhankelijke variabele zijn de werkdrukcomponenten elk afzonderlijk op hun bijdrage onderzocht. Geelhoed (2009) stelt dat de werkdrukcomponenten taakeisen en geestelijke inspanning, waarvan bekend is dat ze hoge werkdruk vormen, geen bijdrage leveren in het verklaren van werkdrukklachten. In dit kader is het ook van groot belang om te exploreren of dit ook het geval is in dit onderzoek. 'Autonomie' wordt in dit model als onafhankelijke evenzo als moderatorvariabele gehanteerd. In het eerste geval is er een negatieve relatie te zien tussen autonomie en werkdrukklachten, wat wil zeggen dat een toename van autonomie een afname van werkdrukklachten impliceert. In het tweede geval interacteert autonomie in zijn effect op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Geelhoed (2009) stelt dat autonomie als kenmerk van werkdruk geen significante bijdrage levert aan het verklaren van werkdrukklachten. In dit kader is het van groot belang om na te gaan wat de invloed van autonomie op werkdrukklachten in dit onderzoek is. Naast de genoemde variabelen waren er ook nog vier controlevariabelen in het onderzoek betrokken, namelijk geslacht, leeftijd, lengte dienstverband en lengte van de functie vervulling. De data-analyses waren gebaseerd op een steekproef van 137 personen. De hypothesen werden getoetst met behulp van een aantal meervoudige regressieanalyses, waarbij werkdrukklachten steeds de afhankelijke variabele was.

Vragenlijst

Voor de beantwoording van de empirische deelvragen heb ik gebruik gemaakt van een kwantitatieve onderzoeksmethode met vragenlijsten, waarbij de respondenten 127 vragen kregen voorgelegd. Bij de ontwikkeling van het meetinstrument is onze keuze gevallen op een vragenlijst die afgeleid is uit reeds bestaande onderzoeksinstrumenten, een combinatie van NovaWeba en VBBA. Een reeds bestaande gestandaardiseerde vragenlijst heeft het voordeel dat het valide en betrouwbaar is. De NovaWeba is een voortvloeiende van de Weba-methode (Christis, 1997,; Projectgroep WEBA, 1989): een instrument waarmee op basis van documentenanalyse, observatie en interviews welzijnsrisico's als bedoeld in de Arbeidsomstandighedenwet te inventariseren en te beoordelen. De vragenlijst van dit instrument meet werkdruk met dezelfde vragen als de VBBA, maar kijkt daarnaast ook nadrukkelijk naar de organisatie van het werk. De 'Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid' (VBBA) wordt veelvuldig gebruikt door Arbodiensten. Zij meet, naast werkdruk, een groot scala aan onderwerpen die belangrijk zijn voor de werkbeleving. Wat de meting van werkdruk betreft is er voor dit onderzoek gekozen vragen uit beide vragenlijsten te combineren die werkdruk direct meten: de werkdruk vragen uit de NovaWeba aangevuld met de dimensie geestelijke inspanning uit de NovaWeba en de werkdruk vragen uit de VBBA. Deze lijst is aangevuld met vragen waarmee het klagen over een te hoge werkdruk op

het onderwijs gemeten wordt. Deze vragen zijn gedestilleerd uit vakliteratuur en door websites voor onderwijzend personeel te raadplegen. In totaal zijn er 24 vragen over ervaren werkdruk, waarvan 6 voor taakeisen, 6 voor regelproblemen, 6 voor verantwoordelijkheid en 6 voor geestelijke inspanning. Deze vragen zijn afkomstig van de NovaWeba vragenlijst. Over werkdrukklachten zijn er 7 vragen. Over autonomie zijn er 9 vragen, eveneens ontleend aan de NovaWeba vragenlijst. Wat Weba en NovaWeba met elkaar gemeen hebben is de theoretische basis: het 'Demands-job decision latitude' model van Karasek (1979). Na bestudering van het model kan worden opgemerkt dat werkdruk (in het model uitgedrukt in regeleisen) niet geïsoleerd hoeft te worden, maar in relatie tot regelvermogen dient te worden beschouwd. Het volgende citaat maakt dit duidelijk: "Het zijn niet de problemen die stress veroorzaken, maar de belemmeringen om ze op te lossen" (De Sitter, 1994, p. 23). Daarnaast wordt het Demand-Control model van Karasek gehanteerd door een meting van het regelvermogen uit te voeren. Zoals eerder gebleken is, is dit model goed te combineren met de vragenlijst van de NovaWeba methode.

Concepten

Vanuit het oogpunt van nauwkeurigheid en consistentie zijn de hieronder vermelde concepten geoperationaliseerd aan de hand van de vragenlijsten van de NovaWeba en VBBA, de vragen van Jetten, Braster en Pat (2000) en die ontleend zijn aan vakliteratuur en websites voor onderwijzend personeel. De vragenlijst die bij dit onderzoek hoort, is te vinden in bijlage 2. De vragenlijst bestaat uit stellingen en vragen met meerdere antwoordalternatieven.

Werkdrukklachten

Onder werkdrukklachten worden de negatieve responsen van leerkrachten over werkdruk verstaan, waarbij deze responsen gerelateerd zijn aan de werkdruk zoals die door hen wordt ervaren. Vraag 1 t/m 7 die over werkdrukklachten gaan, verwijzen naar mogelijke achtergronden van de ervaren werkdruk. Om een indicatie te kunnen geven in de mate van het klagen over de ervaren werkdruk, is in de vragenlijst onder andere de volgende stelling opgenomen: 'De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog.' 'Werkdrukklachten' is de afhankelijke variabele in dit onderzoek.

(Ervaren) werkdruk

Werkdruk is gedefinieerd aan de hand van de beschrijving die Jetten, Braster, en Pat (1999) aan het begrip toeschrijven. Om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de ervaren werkdruk zijn de vier componenten van werkdruk gebruikt en in de vragenlijst verwerkt. Deze onafhankelijke variabele is gemeten op grond van 24 items die afgeleid zijn van de Nova Weba. Deze vragen zijn terug te vinden onder taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en geestelijke inspanning.

(Ervaren) werkdruk – taakeisen:

Onder het component taakeisen wordt de fysieke werkdruk bedoeld. Respondent wordt gevraagd of hij/zij hard moet werken en of hij voldoende tijd heeft om de werkzaamheden in de daarvoor beschikbare tijd af te krijgen. Een bijpassende stelling is: 'Ik zou wat kalmer aan willen doen in mijn werk.' Vraag 73 t/m 78 gaan over taakeisen.

(Ervaren) werkdruk – regelproblemen:

Het component regelproblemen geeft aan in welke mate de respondent geconfronteerd wordt met zowel verwachte als onverwachte problemen tijdens de uitvoering van het werk. In dit geval gaat het om een storing of een afwijking in het werkproces die een regelingreep noodzakelijk maken. Een vraag die hierbij past is: 'Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit.' Vraag 49 t/m 54 gaan over regelproblemen.

(Ervaren) werkdruk – verantwoordelijkheden:

Onder het component verantwoordelijkheden wordt verstaan de beslissingen die de respondent dient te nemen, die gevolgen kunnen hebben voor de organisatie, het functioneren van de afdeling, de veiligheid of de toekomst van anderen. Een vraag hierover: 'Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen.' Vraag 67 t/m 72 gaan over verantwoordelijkheid.

(Ervaren) werkdruk – geestelijke inspanning:

Onder mentale inspanning wordt verstaan in welke mate de respondent moet nadenken of zijn aandacht er bij moeten houden tijdens de uitvoering van het werk. Een hierbij passende stelling is: 'Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden.' Vraag 96 t/m 101 gaan over geestelijke inspanning.

Autonomie

Onder autonomie of intern regelen wordt verstaan de mate waarin de respondent zelfstandig beslissingen kan nemen om storingen in het werkproces op te lossen. Deze moderator is gemeten op grond van 9 items die eveneens afgeleid zijn van de Nova Weba. Dit concept wordt gemeten aan de hand van vragen die gaan over het bepalen van de volgorde van de werkzaamheden, het werktempo, plaats en moment van het uitvoeren van de taak en beslissingsbevoegdheid. Hierbij hoort onder andere de volgende stelling: 'Ik kan een eigen werkwijze kiezen.' Vraag 40 t/m 48 gaan over autonomie.

Controle variabelen

Teneinde valide gevolgtrekkingen te kunnen maken over de causale verbanden zijn de controlevariabelen geslacht, leeftijd, lengte dienstverband en lengte van de functievervulling aan het onderzoek toegevoegd om schijnverbanden tussen de variabelen tegen te gaan en om een zuiverder beeld te krijgen van de relatie tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Een controlevariabele is een variabele waarvan de waarde constant is tijdens het gehele experiment ('t Hart, Van Dijk, De Goede, Jansen & Teunissen, 1998). Als blijkt dat deze vier variabelen een grote invloed hebben op de uitkomstmaat, kan hier tijdens de data-analyse rekening mee worden gehouden. Elk van de variabelen bestaan uit één vraag. Bij de variabele leeftijd betreft het de vraag: 'Wat is uw leeftijd?' Bij deze vraag zijn geen voorgestructureerde antwoordmogelijkheden gegeven. Bij de variabele geslacht wordt de vraag gesteld: 'Wat is uw geslacht?' Bij deze vraag zijn er twee antwoordmogelijkheden: (1) man en (2) vrouw. Bij de vraag over de lengte van het dienstverband is de volgende vraag gesteld: 'In welk jaar bent u in dienst van deze organisatie gekomen?' Bij de vraag over de lengte van de functie is de vraag gesteld: 'Sinds welk jaar oefent u uw huidige functie uit?' Vraag 120, 121, 122 en 123 gaan respectievelijk over leeftijd, geslacht, lengte dienstverband, en functie.

3.3 Kwaliteitscriteria

Bij *intern valide* onderzoek staat de vraag 'is er sprake van een causale relatie tussen een afhankelijke en een onafhankelijke variabele' (Braster, 2000) centraal en kun je de juiste conclusies trekken over de oorzaken van verschijnselen (Swanborn, 2008). Interne validiteit heeft sterk te maken met de mate waarin causale interpretaties kunnen worden gestaafd. Om van een causaal verband te kunnen spreken, zou de oorzaak (X) in de tijd moet plaatsvinden voor het gevolg (Y). Bij een survey is dat moeilijk waar te maken, omdat er meestal maar één meting plaatsvindt, en dus oorzaak en gevolg tegelijk worden gemeten. Daarom zoekt de onderzoeker zijn toevlucht in een theorie waarmee men een causale redenatie opzet. Vervolgens wordt de interne validiteit bepaald door alternatieve verklaringen voor het optreden van een bepaald fenomeen uit te sluiten. Wanneer vastgesteld is dat er sprake is van een behoorlijke mate van interne validiteit komt de vraag wat de reikwijdte van de conclusies zijn. De controlevariabelen geslacht, leeftijd, lengte dienstverband,- en functie zijn aan het onderzoek toegevoegd om na te gaan of ze geen grote invloed hebben op de te meten relaties en effecten conform het conceptuele model in dit onderzoek. Dit bleek niet het geval te zijn.

Externe validiteit vertelt ons in hoeverre de resultaten van het onderzoek te generaliseren zijn. Als bepaalde resultaten extern valide zijn, wil dit zeggen dat de resultaten te generaliseren zijn en dus gelden voor een grotere groep dan de steekproef die onderzocht is. Om te kunnen besluiten dat een survey-onderzoek extern valide is, moet de steekproef aselekt en representatief zijn voor de totale populatie. Afhankelijk van de doelstelling van het onderzoek kan het nagaan van de non-respons helderheid verschaffen waarom sommige respondenten juist niet aan een onderzoek hebben deelgenomen of een deel van de vragen niet heeft beantwoord. Bij vier respondenten bleek dat zij de vragenlijsten niet volledig hadden ingevuld. Bij het Mondriaan was de respons dermate laag, waardoor de representativiteit van de steekproefsamenstelling mogelijk gedecimeerd wordt. Daarentegen staat dat het aantal en de diversiteit van de deelnemende scholen in dit onderzoek groot is en gunstig voor de externe validiteit is.

Constructvaliditeit heeft te maken met de vraag of het gehanteerde instrument meet wat je beoogt te onderzoeken (meetvaliditeit). Met andere woorden: in hoeverre meten de vragen in de vragenlijst daadwerkelijk de theoretische begrippen naar empirische variabelen. In dit onderzoek, en wat gebruikelijk is in een survey, wordt dit probleem getackeld door helder geformuleerde, ondubbelzinnige en niet suggestieve vragen voor te leggen aan respondenten in een schriftelijk afgenomen gestructureerde vragenlijst. De concepten in dit onderzoek zijn: werkdrukklachten, werkdruk en autonomie. Het concept werkdruk bestaat uit taakeisen, regelmogelijkheden, verantwoordelijkheid en geestelijke inspanning. Om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de items en de onderlinge samenhang van de antwoorden die de respondenten op de vragen in de vragenlijst gegeven hebben, heb ik een factoranalyse uitgevoerd. Factorloadingen moeten doorgaans groter zijn dan .30 willen ze voldoende valide zijn. Uit de factoranalyse is gebleken dat alle items ruim boven de .30 zijn en dus in voldoende mate bijdragen aan het meten van de concepten in het theoretisch model. Daaruit blijkt dat er geen meerdere dimensies of onderliggende factoren aanwezig zijn. Als alle items goed laden, wil dat zeggen dat de items positief samenhangen met de eerste component, waarbij de variabele taakeisen de hoogste samenhang heeft (componentlading is .895). Hieruit mag worden afgeleid dat de begrippen in de vragenlijst de

theoretische begrippen meten naar empirische variabelen en dus valide zijn. De scores van de factoranalyse zijn te vinden in bijlage 3.

Betrouwbaarheid

Zodra de variabelen in dit onderzoek gecontroleerd zijn op hun validiteit, kan een betrouwbaarheidsanalyse naar de interne consistentie van de antwoorden van de respondenten op de vragen in de vragenlijst worden uitgevoerd. Slotboom (2001) stelt als we het onderzoeksobject bij herhaling met hetzelfde instrument meten, dat dezelfde uitkomst moet opleveren. Betrouwbaarheid geeft ook aan in hoeverre onderzoeksresultaten vertaald kunnen worden naar de werkelijkheid. Ter waarborging van de betrouwbaarheid van het onderzoek is getracht om zo veel mogelijk waarnemingen van onderzoekseenheden te verzamelen. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van gestandaardiseerde meetinstrumenten (NovaWeb en VBBA), waarvan de betrouwbaarheid in de wetenschapswereld en overheidsdiensten zoals de Arbodienst al bekend is. De neiging van de respondent om sociaal wenselijke antwoorden te geven op de vragen uit de vragenlijst is getackeld door a priori de anonimiteit van de respondent te waarborgen via explicitering in een begeleidende brief door onderzoeker. Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te meten, heb ik in SPSS de functie Cronbach's Alpha gebruikt. De Cronbach's Alpha dient volgens de vuistregels voor deze functie doorgaans hoger te zijn dan .60 wil het onderzoek betrouwbaar zijn. Als Cronbach's Alpha van .60 tot en met .80 is, is de schaal redelijk betrouwbaar, maar als de Cronbach's Alpha groter is dan .80 hebben we een schaal die goed betrouwbaar is. Behoudens de deelschaal verantwoordelijkheid die voor werkdruk staat, hebben alle deelschalen in dit onderzoek een Cronbach's Alpha die groter is dan .80. Uit de factoranalyse is verder af te lezen dat er twee hoog negatieve ladingen te vinden zijn onder de items taakeisen en autonomie. Dit impliceert dat de vragen iets anders gesteld zijn dan de overige vragen in de vragenlijst. Pligt en Blankers (2013) stellen dat vragen die eenzijdig bepaalde dimensies van een attitudeonderwerp behandelen, de attitude kunnen sturen. Deze sturende invloed van de vragen kan leiden tot minder valide en betrouwbare resultaten. Ter waarborging van een betrouwbare en doordachte respons zijn de vragen zo veel mogelijk in een gebalanceerde vorm gesteld, waarbij respondenten zo veel mogelijk herinnerd werden dat er meer dan één antwoordmogelijkheden zijn. De scores van de Cronbach's Alpha zijn terug te vinden in bijlage 3.

Hoofdstuk 4 RESULTATEN

In dit hoofdstuk ga ik nader in op de statistische analyses van de data die aan de hand van de uitgezette vragenlijsten verzameld zijn. Het doel van deze fase van het onderzoek is het vinden van antwoorden op de onderzoeksvragen zoals die in de probleemstelling zijn geformuleerd. In de eerste paragraaf van dit hoofdstuk worden de scores van de empirische variabelen beschreven. In de tweede paragraaf wordt de grootte van de invloed tussen de variabelen uit het conceptuele model geëxploreerd, waarna in paragraaf 3 achtereenvolgens in het kort wordt uitgelegd waarom voor een regressieanalyse is gekozen, de modellen gecontroleerd worden op mogelijke vooronderstellingen en tot slot worden de uitkomsten geanalyseerd en geïnterpreteerd.

4.1 Scores op de variabelen

De doelstelling van dit onderzoek is nagaan of werkdrukklachten kunnen worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie. Om na te gaan in hoeverre leerkrachten klagen over een te hoge werkdruk, heeft er in het kader van dit onderzoek een meting naar de werkdruk en werkdrukklachten plaatsgevonden. Naast de werkdruk en de werkdrukklachten is ook de variabele autonomie meegenomen, omdat autonomie mogelijk een verklaring kan bieden voor het klagen over de werkdruk. Deze concepten uit het theoretische model zijn uitgewerkt in vragen, waarna ze geclassificeerd zijn tot variabelen. In tabel 4.1 zijn de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de verschillende concepten weergegeven. Naast het concept werkdruk zijn ook de gemiddelde scores en standaarddeviaties van de vier verschillende componenten van de ervaren werkdruk weergegeven.

In de vragenlijst geven de respondenten hun oordelen op een 4-puntsschaal. Voor interpretatie en presentatie van de scores is een schaal met rapportcijfers geschikter geacht. De scores zijn derhalve omgerekend. De gemiddelde scores van de respondenten bevinden zich op een schaal tussen de 0 en 10. Hoe hoger de score, hoe meer de variabele voorkomt. Om het effect van geslacht op werkdrukklachten in een regressiemodel te kunnen analyseren is de variabele geslacht gehercodeerd (man = 0 en vrouw = 1). De scores van de variabelen *lengte dienstverband* en de *lengte van de functie* zijn omgerekend in jaren, omdat dit een duidelijk beeld geeft van de hoeveelheid jaren die een leerkracht respectievelijk in dienstverband werkzaam is en de functie als zodanig uitoefent.

In tabel 4.1 is te zien dat wanneer de variabele 'werkdruk' opgesplitst wordt in de vier componenten van werkdruk, de variabelen 'geestelijke inspanning' en 'taakeisen' een relatief hoge score vertonen, wat wil zeggen dat leerkrachten meer problemen ondervinden met deze componenten van werkdruk. De gemiddelde score van 5.50 op de variabele 'autonomie' is relatief laag voor leerkrachten die doorgaans over veel autonomie beschikken (Christis, 1992). Bij de variabelen 'verantwoordelijkheid' en 'autonomie' zie je dat de antwoorden het dichtst tegen elkaar liggen. De standaarddeviatie is hier 1.73 ten opzichte van 1.80. Verder valt op dat de standaarddeviatie van de variabele 'algemene werkdruk' het laagst is, wat wil zeggen dat de respondenten voor deze variabele het minst verschillende antwoorden hebben gegeven. Daarentegen hebben de respondenten voor het component 'taakeisen' de meest verschillende antwoorden gegeven.

Tabel 4.1*Scores op empirische variabelen van databestand onderwijs*

Variabele	Mean	Standard Deviation
werkdruk	6.21	1.39
werkdrukklachten	6.85	1.88
werkdruk – taakeisen	6.21	2.09
werkdruk – regelproblemen	5.36	1.95
werkdruk – verantwoordelijkheid	5.90	1.73
werkdruk – geestelijke inspanning	7.72	1.60
autonomie	5.50	1.80

4.2 Bivariate verkenning tussen de variabelen

Field (2009) stelt dat een correlatie een relatie is tussen twee variabelen die op drie manieren met elkaar gerelateerd kunnen zijn, namelijk positief, helemaal niet en negatief. Verder stelt Field dat over de richting van de causaliteit geen uitspraken kan worden gedaan, omdat er een derde variabele in het spel kan zijn die het resultaat kan beïnvloeden. In tabel 4.2 zijn de correlatiecoëfficiënten tussen de variabelen in dit onderzoek weergegeven. Field zegt dat de correlatiecoëfficiënt een meetinstrument is om de grootte van een invloed te meten. Om überhaupt van een verband te willen spreken, moet de correlatiecoëfficiënt tussen de -1 en +1 liggen. Een coëfficiënt van +1 duidt op een perfect positief verband en een coëfficiënt van -1 duidt op een perfect negatief verband. Verder stelt hij dat waarden groter dan .1 een kleine invloed representeren, een coëfficiënt van 0 wijst op geen lineair verband, groter dan .3 is een gemiddelde invloed en groter dan .5 duidt op een sterk verband. Om de correlatie tussen de variabelen te meten is de Pearson's r toets in SPSS gebruikt. Een voorwaarde voor deze toets is dat de variabelen van interval meetniveau zijn. De correlaties in de matrix zijn eenzijdig getoetst, omdat de richting van de verbanden in het theoretisch model duidelijk zijn aangegeven. Op grond van het conceptuele model verwacht ik een positieve relatie tussen de ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Ook verwacht ik een positieve relatie tussen elk afzonderlijk gemeten werkdrukcomponent en werkdrukklachten. Verder verwacht ik een negatieve relatie tussen autonomie en werkdrukklachten. In tabel 4.2 is een sterk verband te zien tussen werkdruk en werkdrukklachten ($r = .556, p < .01$). Dit is ook het geval tussen het werkdrukcomponent taakeisen in relatie tot werkdrukklachten ($r = .547, p < .01$). De werkdrukcomponenten verantwoordelijkheid en regelproblemen met respectievelijk $r = .304, p < .01$ en $r = .306, p < .01$ zijn in relatie tot werkdrukklachten niet verwaarloosbaar, maar ook niet sterk. Autonomie met $r = -.426, p < .01$ vertoont een duidelijk negatieve samenhang met werkdrukklachten, wat wil zeggen dat een toename van autonomie het klagen over werkdruk doet afnemen. De relatie tussen geslacht en respectievelijk taakeisen en regelproblemen duidt op een klein negatief verband ($r = -.166, p < .05$ en $r = -.151, p < .05$). Dit geldt ook voor de relatie tussen lengte dienstverband en autonomie ($r = -.117, p < .05$), de relatie tussen lengte functievervulling en regelproblemen ($r = -.209, p < .05$), de relatie tussen lengte functievervulling en autonomie ($r = -.213, p < .05$) en de relatie tussen leeftijd en autonomie ($r = -.227, p < .05$).

Tabel 4.2

Correlatiematrix variabelen via correlatiecoëfficiënten

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. werkdruk klachten											
2. werkdruk	.556**										
3. taakeisen	.547**	.811**									
4. regel problemen	.306**	.676**	.339**								
5. verantwoordelijkheid	.304**	.665**	.413**	.249**							
6. geestelijke inspanning	.499**	.729**	.555**	.320**	.335**						
7. autonomie	-.426**	-.213**	-.266**	-.079	-.155	-.135					
8. leeftijd	.096	-.055	-.039	-.005	-.078	-.008	-.227*				
9. geslacht	-.088	-.115	-.166*	-.151*	-.048	.087	-.111	-.164*			
10. lengte dienstjaren	.079	.054	.082	-.035	.056	.130	-.117*	.579**	.019		
11. lengte functie in jaren	.094	-.112	.028	-.209*	-.101	-.018	-.213*	.393**	.027	.702**	

* p < 0.05, **p < 0.01 (eenzijdig getoetst)

4.3 Regressie

Om na te gaan of werkdruklachten in het onderwijs kunnen worden verklaard door ervaren werkdruk en autonomie zal een multi-pele regressieanalyse volgens de standaard methode worden uitgevoerd. De multiple regressie is een uitbreiding van de enkelvoudige regressie. Bij een enkelvoudige regressie wordt het verband bestudeerd tussen één enkele afhankelijke variabele en één enkele onafhankelijke variabele (Howit & Cramer, 2007). Omdat in dit onderzoek geen sprake is van één onafhankelijke variabele, maar van twee onafhankelijke variabelen, is er gekozen voor een multiple regressieanalyse. Doordat meerdere predictoren simultaan in de analyse worden opgenomen, mag worden verwacht dat de verklaringskracht van het regressiemodel zal toenemen. In dit onderzoek zijn werkdruklachten de afhankelijke variabele (criterium). Deze kan worden voorspeld of verklaard door de onafhankelijke variabelen ervaren werkdruk en autonomie (predictor). Wanneer het effect van een van de onafhankelijke variabele, varieert van de waarde van de andere onafhankelijke variabele, spreken we van een interactie: de betrokken onafhankelijke variabelen interacteren (Voeten & Bercken, 2013). Wanneer het resultaat van een interactie-effect niet significant is, hoeft niet langer worden nagegaan hoe sterk en van welke aard het interactie-effect is. Ook zal regressieanalyse worden gebruikt om na te gaan of er sprake is van een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en het klagen over werkdruk.

4.3.1 Controle op mogelijke schendingen van assumpties

Voorafgaand aan de analyses is nagegaan of aan een aantal assumpties zijn voldaan: interval meetniveau, lineariteit, multicollineariteit, normaliteitsvereiste, homoscedasticiteitsvereiste en de onafhankelijkheidsvoorwaarde. In hoofdstuk 3 is vast komen te staan dat alle variabelen uit het theoretisch model gemeten zijn op interval meetniveau. Uit de partiële correlatiecoëfficiënten (zie bijlage 5), die volgens Field (2009) niet hoger mogen zijn dan .60, is gebleken dat er geen sprake van lineariteit is. Alle partiële correlatiecoëfficiënten in dit onderzoek zijn kleiner dan 0.60. Eventuele problemen met multicollineariteit kan nagegaan worden aan de hand met het correlatiematrix, variance influence factor (VIF) en de tolerance waarde. Deze verschillende maten controleren of een verklarende variabele een sterke lineaire relatie heeft met andere verklarende variabelen. De verklarende variabelen in dit onderzoek correleren niet hoger dan .90 met elkaar (zie tabel 4.2). Myers (1990) suggereert dat een VIF waarde groter dan 10 precair is. De VIF waarden in dit onderzoek zijn niet groter dan 3. Een tweede maat voor multicollineariteit is gerelateerd aan de VIF, de tolerance (t). Als tolerance kleiner is dan 0.1, dan kan multicollinearity een serieus probleem voor de regressiemodel betekenen. Menard (1995) suggereert dat een waarde lager dan 0.2 vertekening van het regressiemodel kan impliceren. De tolerance waarden in dit onderzoek zijn allemaal groter dan 0.2 (zie bijlage 5). Doordat er meerdere predictoren tegelijkertijd in de regressie zijn opgenomen en om de kans op multicollineariteit zo veel mogelijk te reduceren zijn de verklarende variabelen in de regressieanalyse gecentreerd. Op deze manier verkrijgt je een duidelijke interpretatie van de regressiecoëfficiënten. De eerste stap daartoe is het berekenen van de gemiddelden van alle verklarende variabelen. Vervolgens zijn van elke verklarende variabele de gemiddelden afgetrokken, waarna voor de te onderzoeken interactie-effect de productvariabele is gemaakt door de gecentreerde variabelen met elkaar te vermenigvuldigen. De normaliteitsvereiste van de regressie is onderzocht aan de hand van een histogram en een normal probability plot (zie bijlage 5). Uit deze controle is gebleken dat de errortermen van zowel de onafhankelijke als voor de afhankelijke variabelen normaal verdeeld zijn om een constante variantie te vooronderstellen. Tevens is voldaan aan de homoscedasticiteitsvereiste, wat wil zeggen dat werkdrukklachten op elk niveau van de predictor dezelfde variantie heeft. Omdat de onderzoeksresultaten gebaseerd zijn op een ad random steekproef, mag worden verondersteld dat de residuen niet met elkaar gecorreleerd zijn. Op basis van de uitkomsten van deze controle mag worden aangenomen dat aan alle assumpties is voldaan.

4.3.2 Analyse

Als aan bepaalde assumpties voldaan is, zijn er voor alle predictoren uit het theoretische model een regressieanalyse uitgevoerd, waarvan de resultaten weergegeven zijn in een tabel.

In de eerste analyse is nagegaan of werkdrukklachten te verklaren zijn door de ervaren werkdruk. Geslacht, leeftijd, lengte dienstverband en lengte functie vervulling zijn in de analyse opgenomen als controlevariabelen. Deze analyse wijst uit dat de ervaren werkdruk een sterk positieve invloed heeft op werkdrukklachten.

In de tweede analyse is onderzocht of er sprake is van een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Ook is nagegaan wat de invloed van autonomie op werkdrukklachten is. De resultaten van de eerste en tweede analyse zijn

samengevoegd in tabel 4.3 en aangeduid met model 1 en model 2. Door het samenvoegen van de modellen zijn de veranderingen en effecten van het toevoegen van de moderator werkdruk * autonomie en de onafhankelijke variabele autonomie in één oogopslag te zien, wat het geheel duidelijk en makkelijk te interpreteren maakt. Uit de analyse is gebleken dat de betrokken onafhankelijke variabelen niet met elkaar interacteren, maar dat autonomie een sterk negatieve invloed heeft op werkdrukklachten.

In de derde analyse is nagegaan wat de invloed van de vier werkdrukcomponenten afzonderlijk op de afhankelijke variabele hebben. Daarbij is ook gekeken of er sprake is van een interactie-effect op de relatie tussen de werkdrukcomponenten afzonderlijk met werkdrukklachten. De resultaten van deze analyse wijzen uit dat twee van de vier componenten van werkdruk, taakeisen en geestelijke inspanning, werkdrukklachten geven. Uit de analyse is verder gebleken dat er geen sprake is van een interactie-effect van de moderators op de relatie tussen de werkdrukcomponenten afzonderlijk en werkdrukklachten.

4.3.3 Interpretatie output

Tabel 4.3a

Model 1. Coëfficiënten uit de regressieanalyse om werkdrukklachten te verklaren uit de ervaren werkdruk

Model 2. Coëfficiënten uit de regressieanalyse met interactie-effect van autonomie op de relatie ervaren werkdruk en werkdrukklachten

	<i>Model 1</i>				<i>Model 2</i>		
Variabele	b	beta	Significant		b	beta	Significant
(Constant)	1.356		.000		6.722		.000
geslacht	-.194	-.055	.515		-.417	-.118	.153
leeftijd	.021	.128	.215		.007	.043	.673
lengte dienstjaren	-.026	-.146	.273		-.017	-.094	.461
lengte functiejaren	.035	.186	.111		.023	.123	.274
(ervaren)werkdruk	.741	.548	.000		.635	.470	.000
autonomie					-.280	-.285	.001
werkdruk * autonomie					.050	.059	.447
Adjusted R ² = .274					R ² = .340		

Interpretatie model 1 (tabel 4.3a)

In tabel 4.3.a onder 1 vindt men een overzicht van de regressiecoëfficiënten en significante waarden ter verklaring van werkdrukklachten. Hoe zwaar iedere predictor de variantie van de afhankelijke variabele verklaart, hangt samen met de sterkte van het verband tussen de variabelen onderling (zie tabel 4.2). Een significantiewaarde van .000 duidt op een sterke invloed van de onafhankelijke variabele 'ervaren werkdruk' op de afhankelijke variabele 'werkdrukklachten'. Dat 'ervaren werkdruk' van invloed is op 'werkdrukklachten' blijkt ook uit de hoge Beta-coëfficiënt (.548). Dit betekent dat de 'ervaren werkdruk' een sterk

positieve hoofdeffect heeft op werkdrukklachten, wat wil zeggen dat bij een stijgende waarde op deze onafhankelijke variabele de werkdrukklachten hoger zullen uitvallen. We kunnen dus stellen naarmate de werkdruk hoger wordt, de leerkrachten meer zullen klagen. De adjusted R^2 geeft aan dat ruim 27% van de variantie van de variabele 'werkdrukklachten' wordt verklaard door alle gebruikte variabelen onder 1. Voor de onafhankelijke variabele geslacht en lengte dienstverband in jaren zou een toename een afname van werkdrukklachten betekenen als de variabelen voldoende significant waren gemeten. Omdat de significante waarden van de controlevariabelen in deze regressie groter dan 5% zijn, moet voor deze variabelen de nulhypothese geaccepteerd worden. Voor geslacht betekent dit dat mannen en vrouwen niet verschillen naar werkdrukklachten. De variabele 'ervaren werkdruk' heeft een significante waarde van kleiner dan 5%, wat wil zeggen dat de ervaren werkdruk positief gerelateerd is aan werkdrukklachten. Hypothese 1 moet dus voor deze variabele worden geaccepteerd.

Interpretatie model 2 (tabel 4.3a)

In tabel 4.3 a model 2 is nagegaan of er sprake is van een interactie-effect van de variabele autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Hiervoor is de productvariabele 'werkdruk * autonomie' aan het model toegevoegd. Daarnaast is geëxploreerd of 'werkdrukklachten' te verklaren zijn uit 'autonomie.' Hiervoor is de onafhankelijke variabele 'autonomie' aan het model toegevoegd. De toevoeging van de moderator betekende geen significante verbetering (Sig. = .447) van het model, wat wil zeggen dat de significantiewaarde voor de moderator groter is dan 5%, dus moet de nulhypothese geaccepteerd worden. Kortom, autonomie modereert het hoofdeffect van de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten niet. Conform de hypothese werd hier wel een effect verwacht. De toevoeging van de variabele 'autonomie' betekende wel een significante verbetering van het model (Sig. = .001). Dat 'autonomie' een grote invloed heeft op 'werkdrukklachten' blijkt ook uit de relatief negatieve hoge Beta-coëfficiënt (-.285) en uit de partiële correlatiecoëfficiënt: de correlatie tussen 'autonomie' en 'werkdrukklachten' bedraagt .763 wanneer gecorrigeerd wordt voor het effect van 'geslacht', 'leeftijd', 'lengte dienstverband' en 'lengte functievervulling'. De regressiecoëfficiënt van -.285 toont aan dat, hoe meer er sprake is van autonomie, hoe minder de leerkrachten zullen klagen over een te hoge werkdruk. Ook in deze regressievergelijking voldoet 'ervaren werkdruk' aan het opnamecriterium en is dus significant (Sig. = .000). Dit blijkt ook uit de hoge Beta-coëfficiënt (.470). Uit de Adjusted R^2 blijkt dat de variabelen onder 2 samen 34% van de variantie in de afhankelijke variabele verklaren. Naar analogie met tabel 4.3 a zien we dat de controlevariabelen 'geslacht', 'leeftijd', 'lengte dienstverband' en 'lengte functievervulling' die in deze regressievergelijking zijn opgenomen ook dit keer geen bijdrage leveren aan de regressievergelijking. Aangezien de moderator in deze regressievergelijking een significante waarde heeft van groter dan 5% moet voor deze variabele de nulhypothese worden geaccepteerd, wat wil zeggen dat autonomie geen interactie-effect heeft op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Hypothese 2 moet dus worden verworpen.

Tabel 4.3 b*Regressiecoëfficiënten voor het volle model met interactie-effect*

<i>Model 3</i>			
Variabele	b	beta	Significantie
(Constant)	6.707		.000
werkdruk – taakeisen	.219	.263	.018
werkdruk – regelproblemen	.071	.078	.384
werkdruk – verantwoordelijkheid	-.006	-.005	.953
werkdruk – geestelijke inspanning	.291	.271	.008
autonomie	-.254	.265	.004
taakeisen * autonomie	.047	.093	.387
regelproblemen * autonomie	.013	.023	.787
verantwoordelijkheid * autonomie	-.009	-.016	.868
geestelijke inspanning * autonomie	.291	-.128	.180
geslacht	-.353	-.102	.257
leeftijd	.012	.074	.498
lengte dienstverband in jaren	-.030	-.166	.225
lengte functievervulling in jaren	.017	.090	.467

Adjusted R² = .314

Interpretatie model 3 (tabel 4.3b)

In een volgende regressie is onderzocht welke componenten van werkdruk de afhankelijke variabele werkdruklachten het beste verklaren. Daarbij zijn de vier componenten van ervaren werkdruk elk afzonderlijk met autonomie opgenomen in de regressieanalyse. De werkdrukcomponenten taakeisen en geestelijke inspanning laten met hun significantie waarde van respectievelijk .018 en .008 zien een goede bijdrage te leveren aan de regressievergelijking. Dit blijkt ook uit hun Beta-coëfficiënt (beta = .263 en .271). Met grote zekerheid kan dus worden gezegd dat de samenhang van deze componenten op werkdruklachten voor 95% niet op toeval berusten. Autonomie met een significantiewaarde van .004 verklaart net als in de vorige regressievergelijking een significante deel van de spreiding in de afhankelijke variabele. Op basis van de significante waarden van de variabelen 'taakeisen' en 'geestelijke inspanning' kunnen we veronderstellen dat twee van de vier werkdrukcomponenten werkdruklachten geven en de andere twee niet. 'Geestelijke inspanning' geeft meer werkdruklachten dan 'taakeisen'. De statistisch niet significante waarden van de moderatorvariabelen wijzen uit dat er geen sprake is van een interactie-effect op de relatie tussen de werkdrukcomponenten afzonderlijk en werkdruklachten. Voor deze variabelen moet de nulhypothese geaccepteerd worden. Uit de regressievergelijking blijkt verder dat alle gebruikte variabelen in het tabel 31,4% van de variantie van 'werkdruklachten' verklaren.

Samenvatting

In dit hoofdstuk zijn de analyses van data aan de orde gekomen. De uitkomsten van de regressievergelijkingen zijn gepresenteerd in tabellen, waarvan de SPSS tabellen als bijlage zijn opgenomen in dit onderzoeksverslag. Voordat de data geanalyseerd werden, zijn achtereenvolgens de scores op de empirische variabelen beschreven, de samenhang tussen de gebruikte variabelen in dit onderzoek doorgrond en zijn de modellen gecontroleerd op potentiële assumpties. De scores in de eerste paragraaf zijn illustrerend voor hoe frequent een variabele zich voordoet. Hoe hoger de score, hoe frequenter de score zich voordoet. Van de scores op de variabelen gaf geestelijke inspanning en werkdrukklachten de hoogste gemiddelden, wat wil zeggen dat van de respondenten die deelnamen aan het onderzoek zich bovengemiddeld beklagen over een te hoge werkdruk, waarvan het werkdrukcomponent geestelijke inspanning de meeste problemen geven. Het deelcomponent regelproblemen gaf de laagste score. Om iets te kunnen zeggen over de grootte van de relaties tussen alle gebruikte variabelen in dit onderzoek heeft er een bivariate verkenning plaatsgevonden. Deze exploratie wees uit dat alle variabelen uit het theoretisch model goed met elkaar correleren. Uit het onderzoek naar mogelijke assumpties is gebleken dat de variabelen van interval meetniveau zijn, geen sprake is van lineariteit of multicollineariteit en voldaan is aan de normaliteitsvereiste, homoscedasticiteitsvereiste en de onafhankelijkheidsvoorwaarde. Tot slot zijn de uitkomsten van de drie regressieanalyses in dit hoofdstuk geïnterpreteerd en teruggekoppeld naar de probleemstelling en hypothesen. Daaruit is gebleken dat de werkdrukklachten kunnen worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie en dat er geen sprake is van een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Van de vier werkdrukcomponenten geven alleen geestelijke inspanning en taakeisen werkdrukklachten. Onderzoek heeft verder uitgewezen dat er geen sprake is van een interactie-effect van de vier werkdrukcomponenten afzonderlijk en werkdrukklachten. Het inbrengen van de controlevariabelen in de drie modellen impliceerde geen significante verbeteringen in het verklaren van werkdrukklachten. De inbreng van de onafhankelijke variabele werkdruk in model 1 betekende een sterke stijging voor de verklaringskracht van het model. Ook liet de inbreng van de onafhankelijke variabele autonomie in model 2 een sterke stijging voor de verklaringskracht van het model zien. Van de vier componenten van werkdruk lieten taakeisen en geestelijke inspanning de hoogste werkdrukklachten optekenen (zie model 3).

Hoofdstuk 5 CONCLUSIE en DISCUSSIE

In dit laatste hoofdstuk worden op basis van de resultaten de belangrijke conclusies getrokken en bediscussieerd. Daarbij worden een aantal bevindingen uit eerder onderzoek naar werkdrukkachten gebruikt. Uiteindelijk wordt een antwoord op de probleemstelling en de doelstelling geformuleerd. In de tweede paragraaf is een terugkoppeling gemaakt met de in dit onderzoek gehanteerde theorie: DC-model van Karasek (1979). Vervolgens zijn de implicaties van de resultaten in dit onderzoek bediscussieerd. In de derde paragraaf worden de inzichten geëvalueerd die door het onderzoek zijn opgeroepen. Daarbij komen de sterke kanten van het onderzoek, maar ook de zwakke kanten en beperkingen aan bod. Tot slot wordt er in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk de wetenschappelijke en maatschappelijke relevantie bediscussieerd en worden er aanbevelingen voor vervolgonderzoek gedaan.

5.1 Conclusie

In dit onderzoek is nagegaan of werkdrukkachten kunnen worden verklaard uit de relatie tussen ervaren werkdruk en autonomie met het DC-model van Karasek (1979) als theoretisch kader. Op grond hiervan werd verwacht dat het klagen over werkdruk te verklaren zou zijn op basis van de ervaren werkdruk en autonomie. Binnen dit kader werd vervolgens de interactie-effect van de moderator autonomie op de relatie tussen de ervaren werkdruk en werkdrukkachten onderzocht.

Geelhoed (2009) stelt dat werkdrukkachten niet per definitie voortvloeien uit de hoge werkdruk die leerkrachten ervaren, terwijl Bonefaas (2013) in haar onderzoek naar werkdrukkachten het tegendeel laat zien. Het is daarom erg belangrijk om de invloed van ervaren werkdruk op werkdrukkachten nader te onderzoeken. Ook stelt Geelhoed dat de werkdrukcomponenten taakeisen en geestelijke inspanning, waarvan uit voorgaande studies naar de effecten van deze deelcomponenten van werkdruk bekend is dat ze hoge werkdruk impliceren, niet bijdragen in het verklaren van werkdrukkachten. Ook dit is belangrijk om na te gaan hoe deze componenten van werkdruk met werkdrukkachten samenhangen. Verwacht werd dat bij voldoende of veel autonomie de effecten als gevolg van de ervaren werkdruk zou afnemen en dat bij weinig autonomie werkdruk zal leiden tot negatieve effecten. Verder stelt Geelhoed (2009) dat autonomie als kenmerk van werkdruk geen significante bijdrage leverde aan het verklaren van werkdrukkachten. In dit kader is het eveneens belangrijk om na te gaan wat de invloed van autonomie op werkdrukkachten in dit onderzoek is.

Op basis van exploratief onderzoek bij zes onderwijsinstellingen kan worden geconcludeerd dat de ervaren werkdruk een grote invloed heeft op werkdrukkachten; wanneer de vier componenten van ervaren werkdruk elk afzonderlijk gecorreleerd worden met werkdrukkachten, blijken alleen taakeisen en geestelijke inspanning invloed te hebben op het klagen over een (te) hoge werkdruk. Een verhoogde geestelijke inspanning levert meer werkdrukkachten op, terwijl bij hoge taakeisen de werkdrukkachten iets minder toenemen. Op basis van dit onderzoek mag dus veronderstelt worden dat werkdrukkachten voortvloeien uit de hoge werkdruk die de leerkrachten ervaren. Ook is gebleken dat de werkdrukcomponenten taakeisen en geestelijke inspanning werkdrukkachten wel bijdragen in het verklaren van werkdrukkachten.

De volgende onderzoeksvraag die een bijdrage levert aan het beantwoorden van de probleemstelling luidt: 'Wat is de invloed van autonomie op werkdrukkachten in het onderwijs'? Uit het onderzoek is gebleken dat autonomie een sterk negatief effect heeft op werkdrukkachten. Autonomie levert dus wel een significante bijdrage aan het verklaren van werkdrukkachten.

Tot slot wijst dit onderzoek uit dat er geen sprake is van een interactie-effect van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukkachten. Hetzelfde geldt ook voor de vier afzonderlijke werkdrukcomponenten. Het effect van ervaren werkdruk op werkdrukkachten is dus niet afhankelijk van de mate van autonomie. De theorie van Karasek is daarmee voor de sector onderwijs gefalsificeerd. De antwoorden op deze en voorgaande vragen in deze paragraaf zijn gegeven in hoofdstuk vier van dit onderzoeksverslag waarin de verschillende regressievergelijkingen zijn geanalyseerd.

Geconcludeerd mag worden dat de gevonden resultaten die via survey-onderzoek verzameld, geanalyseerd en vastgesteld zijn in voldoende mate hebben bijgedragen aan het behalen van de doelstellingen en het beantwoorden van de onderzoeksvragen in dit onderzoek.

5.2 Terugkoppeling naar theorie en implicatie van de uitkomsten

Op basis van de theorie van Karasek (1979) werd er een interactie-effect verwacht, waarbij autonomie een negatieve effect zou hebben op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukkachten. Uit dit onderzoek is vast komen te staan dat er geen interactie-effect bestaat van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukkachten in het onderwijs. Dit betekent dat een combinatie van ervaren werkdruk en autonomie niet automatisch leidt tot minder werkdrukkachten. De implicatie van deze bevinding wijst uit dat er in dit kader geen eenduidige conclusie getrokken kan worden of het effect van autonomie de klachten over de ervaren werkdruk in alle sectoren doet afnemen. Een ander implicatie van dit onderzoek is dat de theorie van Karasek (1979) gefalsificeerd is voor het onderwijs door de afwezigheid van het interactie-effect. Gebleken is dat autonomie wel belangrijk is als onafhankelijke variabele, maar het compenseert niet voor de ervaren werkdruk. Vooral nog is het voorbarig te veronderstellen dat de theorie van Karasek (1979) op zijn retour is, omdat zijn theorie nog steeds door veel onderzoekers, zowel in als buiten de wetenschapswereld, als vertrekpunt genomen wordt in onderzoek naar werkdruk. Dat het effect van autonomie op de relatie tussen werkdruk en werkdrukkachten mede afhankelijk is van factoren die per saldo niet direct gerelateerd hoeven te zijn met werkkenmerken is op grond van de uitkomsten van dit onderzoek niet vast komen te staan. Welke factoren in dit kader wel ertoe doen, is met name interessant voor vervolgonderzoek.

5.3 Evaluatie

De belangrijkste pluspunten van dit onderzoek zijn het brede bereik van de online survey en de snelheid waarmee de data kon worden verzameld en geanalyseerd.

Ook de tijdsbesparing en efficiëntie die een online survey met zich meebrengen. Vragenlijsten hoeven niet te worden afgedrukt en te worden verspreid via de post met een retourenveloppe, waardoor kosten konden worden uitgespaard. De reiskosten konden daarmee ook worden uitgespaard.

Een ander pluspunt van dit onderzoek heeft te maken met de flexibiliteit die het gebruik van internet voor survey-onderzoek met zich meebrengt. Veel mensen konden simultaan over veel onderwerpen schriftelijk worden ondervraagd.

Door de systematische manier van het onderzoeksopzet en de veelomvattende vragenlijst met maar liefs 127 vragen was het mogelijk diepere inzichten in de respondenten en processen die zich binnen organisaties afspelen naar voren te brengen.

Door de korte doorlooptijd van het onderzoek kon al heel snel begonnen worden met de analyse.

Doordat de meeste studenten uit de onderzoeksgroep emplooi in het onderwijs had, kon er al heel snel een selectie van scholen worden gemaakt waarbinnen de vragenlijsten konden worden uitgezet.

Tot slot participeerden er zes verschillende onderwijsinstellingen in het onderzoek.

De zwakke punten en beperkingen van dit onderzoek

De resultaten van dit onderzoek zijn verkregen via survey-onderzoek en leveren dan ook uitsluitend kwantitatieve data op. Een groot nadeel van de werkwijze van dit onderzoek is de geringe diepgang die de nuances en dynamiek van de participerende onderwijsinstellingen eenvoudiger doet voordoen dan daadwerkelijk het geval is. Kwalitatieve onderzoeksmethodes daarentegen roepen andere inzichten op, met behulp waarvan de uitkomsten van dit onderzoek nog beter geïnterpreteerd kunnen worden, waardoor het betrouwbaarheidsgehalte van het onderzoek nog verder verhoogd wordt.

De effecten van de predictoren in dit onderzoek zijn alleen in onderwijsinstellingen onderzocht. De conclusies die op basis van dit onderzoek getrokken zijn, kunnen niet zonder meer gegeneraliseerd worden voor niet-onderwijsinstellingen, blijkens de falsificatie van de theorie van Karasek (1979).

De onderwijsleiders van de verschillende opleidingen binnen het Zadkine College zijn selectief benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast zijn deze onderwijsleiders niet direct, maar via een tussenpersoon benaderd die ook verantwoordelijk was voor de verspreiding van de vragenlijsten. Dit zou een reden kunnen zijn voor een lage respons binnen het Zadkine College. Om de uitkomsten van dit onderzoek te kunnen generaliseren dient minimaal 50% (Babbie, 2007) van de

respondenten de vragenlijsten in te vullen. In dit onderzoek lag de respons ver onder dit criterium. Dit maakt de repliceerbaarheid en representativiteit van het onderzoek discutabel. Herhaling van het onderzoek zal de onderzoeksresultaten aan generaliseerbaarheid en validiteit doen winnen (Braster, 2000). Een hoge non-respons kan grote gevolgen hebben voor de interpretatie van de resultaten van een onderzoek. Als extra inzet om de respons te verhogen, is naar de onderwijsleiders van de verschillende onderwijsinstellingen een herinnering verstuurd om de vragenlijsten in te vullen. Dit is minder het geval als de doelgroep persoonlijk en op naam worden benaderd.

Omdat op het Zadkine College nog geen zes maanden geleden een tevredenheidsonderzoek onder het onderwijsgevend personeel plaats heeft gevonden, kan het zijn dat de respondenten van deze onderwijsinstelling onderzoeksmoe zijn geworden en uit vermoeidheid de vragenlijsten niet hebben ingevuld.

De korte doorlooptijd (respondenten hadden ongeveer twee weken om de vragenlijst in te vullen) en het feit dat de scriptie in een relatief korte tijd moest worden geschreven, zijn factoren die bij hebben gedragen aan dit zwak gedeelte van het onderzoek.

Ter bevordering van de betrouwbaarheid van de vragen over de verschillende items zouden de vragen op verschillende tijdstippen moeten worden gemeten. Dit is een nadeel van survey-onderzoek, waarbij de metingen doorgaans op één tijdstip plaatsvinden waardoor de causaliteit van de effecten moeilijker kunnen worden vastgesteld.

Door de lage respons wordt de suggestie gewekt dat de respondenten die wel aan het onderzoek hebben meegedaan een specifieke reden moeten hebben gehad om de vragenlijsten in te vullen. Dit ondermijnt de representativiteit van het onderzoek, omdat het vermoeden is ontstaan dat de vragenlijsten niet ad random (belangrijk criterium) zijn ingevuld.

5.5 Relevantie en aanbevelingen

In het eerste hoofdstuk is aangegeven waarom dit onderzoek *wetenschappelijk* en *maatschappelijk* relevant is. *Wetenschappelijk* gezien is dit onderzoek relevant omdat er in de literatuur weinig bekend is of werkdrukklachten in het onderwijs kunnen worden verklaard uit de ervaren werkdruk en autonomie. Vernieuwend aan het huidige onderzoek is dat het DC-model van Karasek (1979) is uitgebreid met een voor dit onderzoek centraal concept: werkdrukklachten. Het klagen over werkdruk is nog niet eerder in combinatie met het DC-model onderzocht. Een belangrijk inzicht die door het onderzoek naar voren is gebracht, is dat ervaren werkdruk en autonomie belangrijke voorspellers blijken te zijn voor werkdrukklachten. Aan de hand van dit inzicht kan er gericht worden gezocht naar een oplossing voor de werkdrukklachten. Een belangrijk aandachtspunt daarbij is om na te gaan hoe het met de professionele autonomie van leerkrachten in het onderwijs is gesteld en wat scholen concreet doen om het te vergroten. Sahlberg (2013) stelt dat het zorgwekkend gesteld is met de professionele autonomie van leraren in Nederland en dat ze gedegradeerd zijn tot uitvoerder van alles wat anderen voor hen bedacht hebben. Christis (1992) vroeg

zich al af of de hoge mate van professionele autonomie waarover leerkrachten beschikken wel voldoende is. Zijn misschien de aard van de problemen die de leerkracht tegenkomt en de hoeveelheid ervan veranderd, waardoor de leerkracht meer over werkdruk klaagt? Bij het terugdringen van werkdruklachten is het van belang om hierin nader onderzoek te doen.

Ook is dit onderzoek *wetenschappelijk* relevant, omdat in hoofdstuk twee gebleken is dat er nogal wat verwarring rond het begrip werkdruk is. Aangezien het klagen over werkdruk als afhankelijke variabele niet eerder onderzocht is, hebben we met dit onderzoek ook meer zuiverheid verkregen in de hele discussie over wat werkdruk eigenlijk is.

Op basis van de theorie van Karasek (1979) werd er een interactie-effect verwacht, waarbij autonomie een negatieve effect zou hebben op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdruklachten. Uit dit onderzoek is vast komen te staan dat er geen interactie-effect bestaat van autonomie op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdruklachten in het onderwijs. Dit betekent dat een combinatie van ervaren werkdruk en autonomie niet automatisch leidt tot minder werkdruklachten. Dit is *wetenschappelijk* van belang, omdat de belangrijkste resultaat van de theorie van Karasek (1979) dat autonomie tot een vermindering van de werkstress leidt (dus minder klagen), gefalsificeerd is voor het onderwijs. Autonomie blijkt op basis van dit onderzoek wel belangrijk te zijn als onafhankelijke variabele, maar het compenseert niet voor de ervaren werkdruk. Uit hoofde van wetenschappelijke motieven is het aanbevelingswaardig om dit onderzoek nog eens te herhalen, maar dan in verschillende contexten en veel grootschaliger dan in dit onderzoek het geval was. De falsificatie van de theorie van Karasek voor het onderwijs verkrijgt daardoor een bredere legitieme basis als gezocht zou worden naar aanvullend bewijs en een alternatieve verklaring die de theorie van Karasek in de context van het onderwijs verwerpen.

Om de hiervoor genoemde redenen strekt het tot aanbeveling om de kwantitatieve data in samenhang met andere onderzoeksmethoden te bezien. Het combineren van verschillende onderzoeksmethoden kan andere inzichten oproepen, waardoor meer duidelijkheid wordt verkregen over de effecten van de gebruikte predictoren in dit onderzoek.

Verder toont dit onderzoek nog eens aan wat eerder onderzoek ook al heeft uitgewezen dat de twee werkdrukcomponenten taakeisen en geestelijke inspanning een grote bijdrage leveren aan het verklaren van werkdruklachten. *Wetenschappelijk* gezien is het interessant om na te gaan waarom de andere deelcomponenten van werkdruk verantwoordelijkheid en regelproblemen geen bijdrage leveren in het verklaren van werkdruklachten. Deze bevinding neemt de hele discussie rond het begrip werkdruk nog eens onder de loep. Interessant in vervolgonderzoek is om te kijken hoe een meting van deze indicatoren door middel van een kwalitatieve methode zich verhoudt ten opzichte van een meting via een online survey. Daarnaast is het interessant om een vragenlijst te ontwikkelen op basis van een vooronderzoek met open vragen. Op deze manier verkrijgt je een nog beter beeld van de effecten op de uiteindelijke vragenlijst.

Dit onderzoek is uit een *maatschappelijk* oogpunt relevant, omdat de uitkomsten meer inzicht geven in de oorzaken van werkdruklachten. De gemiddelde scores uit tabel 4.1 in dit onderzoek laten zien dat er wel degelijk geklaagd wordt over de werkdruk. Omdat een hoge werkdruk negatieve gevolgen heeft voor de kwaliteit van het werk en voor de gezondheid

van leerkrachten, is er veel aan gelegen een manier te vinden om het klagen terug te dringen. Op basis van dit onderzoek is het aanbevelingswaardig de professionele autonomie van leerkrachten te verhogen om het klagen over werkdruk op te heffen dan wel zo veel mogelijk te verminderen, zodat het plezier op de werkvloer en de kwaliteit van het werk weer voorop komen te staan.

GERAADPLEEGDE LITERATUUR

- Babbie, E. (2004). *The Practice of Social Research* (10th ed.). Belmont, California: Thomson/Wadsworth.
- Boer, den D.J., Bouwman, H., Frissen, V., & Houben, M. (1994). *Methodologie en statistiek voor communicatie-onderzoek*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Bonefaas, B. (2013). *Werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs*. Scriptie: Erasmus Universiteit van Rotterdam.
- Braster, J.F.A. *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum (2000).
- Christis, J. (1998). *Arbeid, organisatie en stress: een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*. Amsterdam: Het Spinhuis
- Christis, J. (1992). *Taakbelasting en taakverdeling: een methode voor aanpak van werkdruk in het onderwijs*. Amsterdam: Uitgeverij NIA.
- Gaillard, A.W.K. (2003). *Stress, productiviteit en gezondheid* (2nd ed.). Amsterdam: Nieuwezijds.
- Geelhoed, R (2009). *Werkdrukklachten in het onderwijs*. Masterscriptie Sociologie: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Grinsven, V. van., Elphick, E., Woud en L. van der (2012). *Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs*. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.
- Jetten, B., Braster, J.F.A. & Pat, M. (1999). *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs*. Assen: Van Gorcum.
- Jetten, B. en Pat, M. (1999). *Werkdruk en welzijn in het werk*. Assen: Van Gorcum.
- Kaaij, H., & Kruif, F de (1999). *Werkdruk en werkstress*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign, *Administrative Science Quarterly* 24, pp. 285-308.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, NY: Basic Books, pp. 89-103.
- Korzilius, H. (2008). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.
- Pligt, J. van der, & Blankers M. (2013). *Survey-onderzoek. De meting van attitudes en gedrag*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers
- Ruyseveldt, J. van, de Witte, M. en von Grumbkow, J. (1998). *Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid*. Heerlen: Kluwer.

- Sahlberg, P. (2013). Finnish Lessons. Wat Nederland kan leren van het Finse onderwijs. Helmond: OMJS uitgeverij
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2007). De psychologie van arbeid en gezondheid (2nd ed.). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Segers, J. (2002). Methoden voor de maatschappijwetenschappen. Assen: Van Gorcum.
- Slotboom, A (2001). Statistiek in woorden. De meest voorkomende termen en technieken. Groningen: Wolters Noordhoff Uitgevers.
- Veldhoven, M. van (1996). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Veldhoven, M. van, en Meijman, I.E. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid 9VVBA. Amsterdam: Nederlands Instituut voor de Arbeidsomstandigheden (NIA).
- Vocht, A. de (2012). Basishandboek SPSS 20. Utrecht: Bijleveld Press.
- Voeten, M.J.M., en Brecken, J.H.L. van den (2013). Lineaire regressieanalyse. Introductie op meervoudige regressie en verwante procedures. Een handboek voor onderzoekers in de gedragswetenschappen en de sociale wetenschappen. Groningen: Wolters Noordhoff Uitgevers.

GERAADPLEEGDE WEBSITES

- Arbo (2009) Deelcatalogus Psychosociale Arbeidsbelasting.
<http://www.arbocatalogushbo.nl/Themas/PsychosocialearbeidsbelastingPSA/Werkdruk/tabid/2139/Default.aspx>
- Arbokennisnet.nl (2012) Psychosociale arbeidsbelasting.
<http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/PSA/DWerkdruk.pdf>
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. & Demerouti (1999)
<http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/101.pdf>
- CBS (2009) Ziekteverzuim het laagst bij werknemers met een hoge mate van autonomie en veel steun van collega's en leidinggevenden.
<http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/4665AC95-2BCC-4279-ACD4-54AE78C18E47/0/2009k2v4p41.pdf>
- Gezondheidsraad.nl (2012) Werkdruk.
<http://www.gezondheidsraad.nl/sites/default/files/201105briefadvieswerkdruk2012.pdf>

Heinen, S. (2011) Werkbeleving.

<http://www.umcg.wewi.eldoc.ub.rug.nl/FILES/root/Rapporten/2011/werkbeleving/MasterscriptieSHeinen.pdf>

Hoeksma, J. (2012) Psychosociale arbeidsbelasting van ambulancemedewerkers.

http://umcg.wewi.eldoc.ub.rug.nl/FILES/root/Rapporten/2012/ambulancezorg2012/UMCGambulancezorg_J_Hoeksma.pdf

Mark, G.M. en Smith, A.P. (2008) Stress Models: A review and suggested new direction.

http://www.psych.cf.ac.uk/home2/smith/Mark_and_Smith_Typeset.pdf

De Witte, H, Verhofstadt, E & Omey E. (2005) Testing Karasek's learning- and strain hypothesis on Young workers in their First job.

http://www.feb.ugent.be/soceco/sherppa/research/workingpapers/wp_05_326.pdf

Bijlage 1: Introductiebrief bij vragenlijst



Beste heer/ mevrouw,

In samenwerking met verschillende middelbare scholen, Roc's en Hogescholen doe ik in het kader van mijn afstudeerproject onderzoek naar werkdruk in het onderwijs. Dit onderzoek vindt plaats onder begeleiding van drs. Bert Jetten, docent aan de masteropleiding van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. De vragenlijst die bij deze brief is ingesloten, maakt onderdeel uit van het onderzoek. Ik wil u vriendelijk vragen aan dit onderzoek deel te nemen.

Uw gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld en uw anonimiteit blijft gewaarborgd.

Instructies over het invullen van de vragenlijst

Door op onderstaande link te klikken wordt de vragenlijst gestart. Start de vragenlijst echter niet automatisch, druk dan op de Ctrl toets van uw toetsenbord en klik gelijktijdig op de bijgevoegde link. Wanneer de laatste vraag is beantwoord, klikt u op de button 'Hier klikken', dan wordt de vragenlijst opgeslagen en verstuurd.

<http://www.thesistools.com/web/?id=350529>

Alle vragen dienen ingevuld te worden. De vragenlijst kan alleen op een later tijdstip worden hervat wanneer u de vragenlijst niet afsluit. Er zijn in dit onderzoek geen goede of foute antwoorden. Geef daarom het eerste antwoord dat in u op komt. Deelname aan dit onderzoek zal 10 tot maximaal 15 minuten in beslag nemen. Graag ontvang ik de ingevulde vragenlijst voor donderdag 4 juni.

Ik wil u alvast hartelijk danken voor uw medewerking. Voor vragen en/of opmerkingen kunt u mij bereiken op het onderstaande adres.

Met vriendelijke groeten,

Edwin Reiber

E: 290402er@student.eur.nl

Drs. Bert Jetten

E: jetten@fsw.eur.nl

Bijlage 2: Vragenlijst

Werkdruk in het onderwijs

Deze enquête heeft betrekking op de werkdruk in het onderwijs.

De enquête bestaat voor het grootste gedeelte uit stellingen. Wilt u a.u.b. per stelling aangeven, in welke mate u het met de stelling eens bent. De antwoordcategorieën bestaan steeds uit: zeer eens, (overwegend) eens, (overwegend) oneens, zeer oneens.

Start

Pagina: 2

Werkdruk in het onderwijs



1.

Werkdruk

	zeer eens			zeer oneens
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Naast de lestakes hebben we te veel neventaken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We werken in het onderwijs harder dan ooit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In het onderwijs is het werk nooit af	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



2.

Mogelijke achtergronden van werkdruk

	zeer eens			zeer oneens
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We moeten steeds efficiënter werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We moeten ons aan meer regels en procedures houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er komen steeds meer managementlagen bij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd'	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



3.

Emotionele belasting

	zeer eens		zeer oneens	
Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet veel werken met agressieve leerlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet veel werken met agressieve ouders	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn leerlingen zijn lastig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ouders van mijn leerlingen zijn lastig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk is gevaarlijk voor mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word op het werk gepest	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Om na te kunnen gaan, of de door u ervaren werkdruk samenhangt met andere kenmerken van uw werk en de organisatie van het werk, worden u over deze onderwerpen in het navolgende enkele stellingen voorgelegd.



4.

Autonomie

zeer eens

zeer oneens

Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan zelf het werktempo regelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan een eigen werkwijze kiezen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



5.

Regelproblemen

	zeer eens			zeer oneens
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



6.

Ontplooiingsmogelijkheden

	zeer eens			zeer oneens
Mijn werk is gevarieerd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baan vereist creativiteit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn baan vereist veel bekwaamheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



7.

Informatievoorziening

	zeer eens			zeer oneens
Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik krijg voldoende informatie om mee te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De gegevens die ik krijg zijn meestal juist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



8.

Verantwoordelijkheid

	zeer eens			zeer oneens
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



9.

Taakeisen

	zeer eens			zeer oneens
Ik moet erg snel werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet extra hard werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik werk onder tijdsdruk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet me in het werk haasten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



10.

Relatie met de leiding

	zeer eens			zeer oneens
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De verstandhouding met mijn direct leidinggevende is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende
Tussen mij en mijn direct leidinggevende heerst een prettige sfeer

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



11.

Relatie met collega's

Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg
De verstandhouding met mijn collega's is goed
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's
Ik heb te maken met agressie van mijn collega's
Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer
Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor

zeer eens			zeer oneens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



12.

Taakduidelijkheid

Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten
Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben
Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt
Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is
Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten

zeer eens			zeer oneens
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



13.

Geestelijke inspanning

	zeer eens			zeer oneens
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Bij de volgende twee vragen gaat het om uw tevredenheid en uw betrokkenheid bij het werk en uw school. Bij deze vragen zijn vijf antwoordcategorieën opgenomen.



14.

Uw tevredenheid

In welke mate bent u tevreden met:

	zeer tevreden	tevreden	niet/niet	ontevreden	zeer ontevreden
de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de waardering die u krijgt voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

de vrijheid van handelen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
uw salaris?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de gezelligheid/sfeer op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mate van afwisseling in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



15.

Uw betrokkenheid

	zeer eens	eens	niet/niet	oneens	zeer oneens
Ik vind het belangrijk dat het werk goed verloopt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisatie X gaat me echt ter harte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het erg vervelend als er iets fout gaat in het werk, ook als het niet mijn schuld is	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik trek het me erg aan als ik merk dat Organisatie X een slechte naam heeft bij anderen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk betekent weinig voor me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me uitstekend thuis bij Organisatie X	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is de moeite waard om te proberen mijn werk zo goed mogelijk te doen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vergeleken met de meeste andere organisaties is het werken bij Organisatie X erg aantrekkelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



Ten slotte volgen hier enkele persoonlijke vragen. Wij willen nogmaals herhalen, dat de resultaten van de enquête anoniem zullen blijven. De volgende vragen worden enkel gebruikt om na te kunnen gaan of bijvoorbeeld de werkdruk verschilt tussen medewerkers met een vast en een tijdelijk dienstverband. Uw antwoorden zullen dus nooit herkenbaar worden gepresenteerd.



16.

Wat is uw leeftijd?



17.

Wat is uw geslacht?



man



vrouw



18.

In welk jaar bent u in dienst van deze organisatie gekomen?



19.

Sinds welk jaar oefent u uw huidige functie uit?



20.

Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?

- geen
- lager onderwijs
- lager beroepsonderwijs (bijv. LTS, VMBO)
- middelbaar algemeen onderwijs (bijv. MAVO)
- middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MEAO, MTS)
- voortgezet algemeen onderwijs (bijv. HAVO, HBS)
- hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, HTS)
- academisch onderwijs



21.

Wat is de omvang van uw dienstverband?

- full-time
- part-time, namelijk (aantal uren per week):



22.

Welke aanstelling heeft u?

- vast
- tijdelijk
- anders, namelijk:



23.

Geeft u leiding?

- ja
- nee



24.

Tot welke personeelscategorie behoort u?

Onderwijzend Personeel

Onderwijs Ondersteunend Personeel

Management



25.

Voor welk organisatie-onderdeel werkt u?

afdeling A

afdeling B

afdeling C

afdeling D

afdeling E

afdeling F

afdeling G

afdeling H

afdeling I

anders, namelijk:



26.

Bent u bereid uw mening over het onderwerp 'Werkdruk in het onderwijs' nader toe te lichten in een (vertrouwelijk) interview?

nee

ja (wilt u dan hier uw emailadres vermelden?)



27.

Zijn in deze vragenlijst de belangrijkste zaken over werkdruk in het onderwijs en de achtergronden en oorzaken er van in voldoende mate aan de orde geweest?
Zo nee, wat hebt u gemist en/of wat wilt u nog toevoegen?



Hier klikken, dan wordt de vragenlijst opgeslagen

Pagina: 3

Persoonlijk bedanken, wijze van afsluiten toelichten

Bijlage 3: Factor, - en betrouwbaarheidsanalyse

Werkdrukklachten	Factorlading
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog (wk1)	,761
Naast de lestaten hebben we te veel neventaken (wk2)	,686
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze (wk3)	,662
We werken in het onderwijs harder dan ooit (wk4)	,793
In het onderwijs is het werk nooit af (wk5)	,669
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting (wk6)	,650
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen (wk7)	,840
<i>Eigen waarde</i>	3,691
<i>Verklaarde variantie</i>	52,727%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0,844

Werkdruk, deelschaal: Taakeisen	Factorlading
Ik moet erg snel werken (te1)	,751
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen (te2)	-,759
Ik moet extra hard werken (te3)	,848
Ik werk onder tijdsdruk (te4)	,888
Ik moet me in het werk haasten (te5)	,863
Ik zou wat kalmer aan willen doen in mijn werk (te6)	,760
<i>Eigen waarde</i>	3,969
<i>Verklaarde variantie</i>	66,158%
<i>Chronbach's Alpha</i>	,895

Werkdruk, deelschaal: Regelproblemen	Factorlading
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit (rp1)	,659
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit (rp2)	,734
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk (rp3)	,652
Het werk verloopt vaak anders dan gepland (rp4)	,699
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken (rp5)	,784
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren (rp6)	,760
<i>Eigen waarde</i>	3,079
<i>Verklaarde variantie</i>	51,323%
<i>Chronbach's Alpha</i>	,809
Werkdruk, deelschaal: Verantwoordelijkheid	Factorlading
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben (vw1)	,561
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen (vw2)	,768
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen (vw3)	,497
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen (vw4)	,722

Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces (vw5)	,794
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling (vw6)	,749
<i>Eigen waarde</i>	2,863
<i>Verklaarde variantie</i>	47,713%
<i>Chronbach's Alpha</i>	0,764

Werkdruk, deelschaal: Geestelijke inspanning	Factorlading
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken (gi1)	,785
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden (gi2)	,833
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud (gi3)	,824
Het werk vergt voortdurend veel aandacht (gi4)	,875
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden (gi5)	,798
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst (gi6)	,605
<i>Eigen waarde</i>	3,756
<i>Verklaarde variantie</i>	62,594%
<i>Chronbach's Alpha</i>	,870

Autonomie	Factorlading
Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken (au1)	,685
Ik kan zelf het werktempo regelen (au2)	,758
Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen (au3)	,671
Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk (au4)	,565
Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer (au5)	,753
Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden (au6)	,812
Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven (au7)	-,483
Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe (au8)	,754
Ik kan een eigen werkwijze kiezen (au9)	,706
<i>Eigen waarde</i>	4,338
<i>Verklaarde variantie</i>	48,204%
<i>Chronbach's Alpha</i>	,858

Werkdruk	Factorlading
Taakeisen (te)	,832
Regelproblemen (rp)	,571
Verantwoordelijkheden (vw)	,692
Geestelijke inspanning (gi)	,800
<i>Eigen waarde</i>	2,136
<i>Verklaarde variantie</i>	53,396%

Bijlage 4: Correlatie(coëfficiënten)

Correlations

	wetdrukklaarten	wetdruk	taaksten	regelproblemen	verantwoordelijk heid	geestelijke spanning	autonomie	leefstijl	score	leertijd	leertijdsmet ing	leertijdsmet ing
Pearson Correlation		,556**	,547**	,305**	,304**	,499**	-,426**	,095	-,088	,079		,084
Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,142	,157	,169		,151
N	136	135	131	132	134	132	136	127	133	126		122
Pearson Correlation		1	,811**	,676**	,665**	,729**	-,213**	-,065	-,115	,064		-,112
Sig. (1-tailed)			,000	,000	,000	,000	,007	,269	,083	,275		,110
N	135	135	131	132	134	132	135	127	133	126		122
Pearson Correlation			1	,339**	,413**	,555**	-,266**	-,039	-,166**	,062		,028
Sig. (1-tailed)				,000	,000	,001	,033	,030	,000	,162		,362
N	131	131	128	128	131	130	131	126	130	124		120
Pearson Correlation				1	,248**	,320**	-,079	-,005	-,151**	-,035		-,205
Sig. (1-tailed)					,002	,000	,185	,477	,043	,362		,011
N	132	132	128	132	131	129	132	124	130	124		119
Pearson Correlation					1	,336**	-,145**	-,078	-,048	,066		-,101
Sig. (1-tailed)						,000	,037	,152	,293	,265		,135
N	134	134	131	131	134	132	134	127	133	126		122
Pearson Correlation						1	-,135	-,008	,087	,130		-,018
Sig. (1-tailed)							,081	,464	,183	,074		,420
N	132	132	130	129	132	132	132	126	131	125		121

autonomie	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	-.426** ,000 136	-.213** ,007 135	-.266** ,001 131	-.079 ,185 132	-.155* ,037 134	-.135 ,061 132	1 ,005 127	-.227** ,103 133	-.111 ,103 133	-.177* ,024 126	-.213** ,009 122
leeftijd	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,096 ,142 127	-.055 ,269 127	-.039 ,333 126	-.005 ,477 124	-.078 ,192 127	-.008 ,464 126	-.227** ,005 127	-.164** ,033 127	-.164** ,033 127	,579** ,000 123	,393** ,000 119
sexe	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	-.088 ,157 133	-.115 ,093 133	-.166* ,030 130	-.151* ,043 130	-.048 ,293 133	,087 ,163 131	-.111 ,103 133	-.164* ,033 127	1 ,417 126	,019 ,417 126	,027 ,383 122
lengtediensjaren	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,079 ,189 126	,054 ,275 126	,082 ,182 124	-.035 ,352 124	,056 ,265 126	,130 ,074 125	-.177** ,024 126	,579** ,000 123	,019 ,417 126	1 ,417 126	,702** ,000 119
lengtefunctiejaren	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	,094 ,151 122	-.112 ,110 122	,028 ,382 120	-.209* ,011 119	-.101 ,135 122	-.018 ,420 121	-.213** ,009 122	,393** ,000 119	,027 ,383 122	,702** ,000 119	1 ,000 123

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Bijlage 5: Regressie

A. Werkdrukklachten + Werkdruk

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,553 ^a	,306	,274	1,50973	,306	9,683	5	110	,000

a. Predictors: (Constant), leeftijd, werkdruk, sexe, lengtefunctie jaren, lengtedienstjaren

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	110,351	5	22,070	9,683	,000 ^a
	Residual	250,721	110	2,279		
	Total	361,072	115			

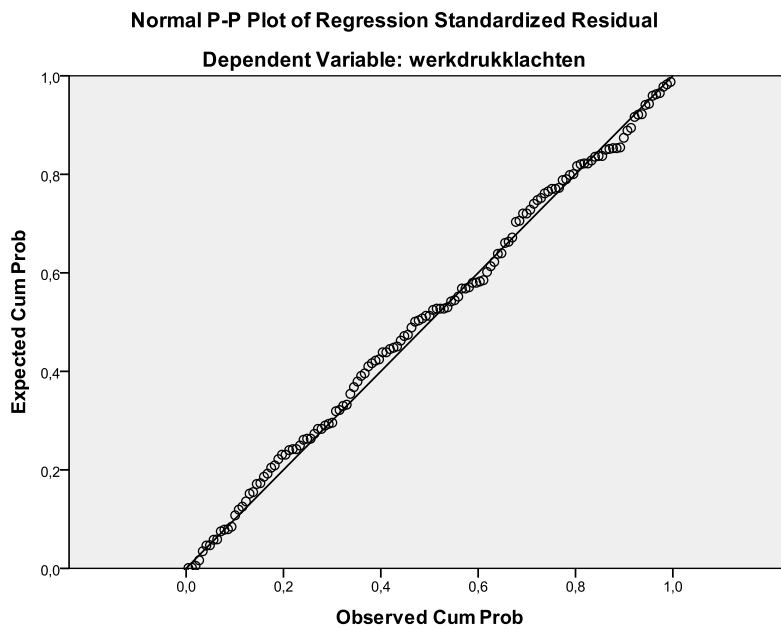
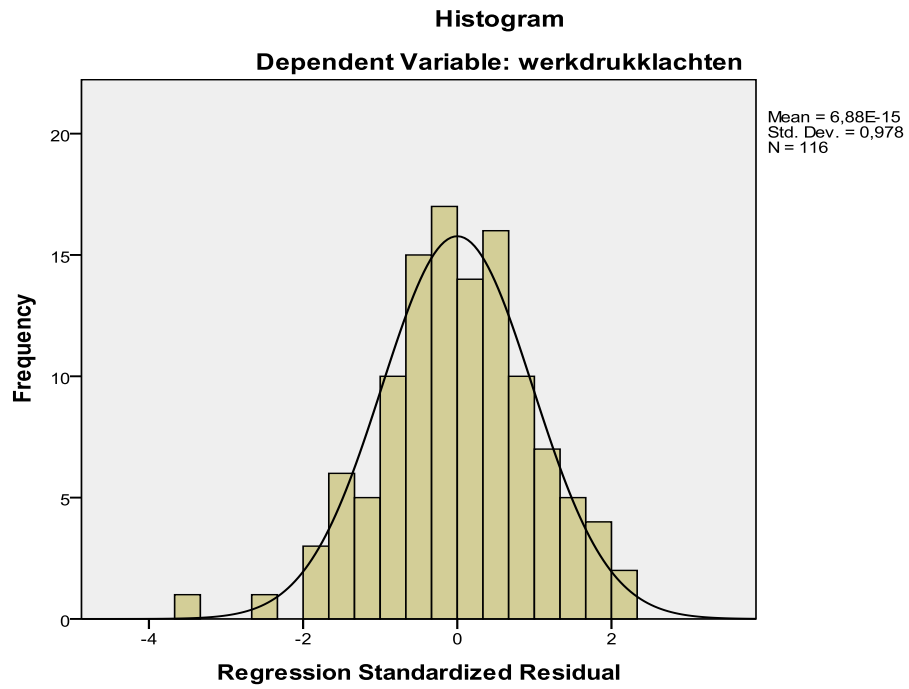
a. Predictors: (Constant), leeftijd, werkdruk, sexe, lengtefunctie jaren, lengtedienstjaren

b. Dependent Variable: werkdrukklachten

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1,356	1,097				1,236	,219		
lengtefunctie jaren	,035	,022	,186	1,605	,111	,046	,151	,128	,470	2,127
lengtedienstjaren	-,026	,024	-,146	-1,103	,273	,072	-,105	-,088	,361	2,767
werkdruk	,741	,113	,548	6,535	,000	,519	,529	,519	,897	1,115
sexe	-,194	,297	-,055	-,654	,515	-,173	-,062	-,052	,900	1,111
leeftijd	,021	,017	,128	1,247	,215	,104	,118	,099	,600	1,666

a. Dependent Variable: werkdrukklachten



B. Werkdrukklachten + Werkdruk * Autonomie + Werkdruk + Autonomie

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,617 ^a	,380	,340	1,43943	,380	9,467	7	108	,000

a. Predictors: (Constant), leeftijd, werkdrukcentreer, interactiewerkdrukautonomie, sexe, autonomieentreer, lengtefunctie jaren, lengtedienstjaren

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,301	7	19,614	9,467	,000 ^a
	Residual	223,771	108	2,072		
	Total	361,072	115			

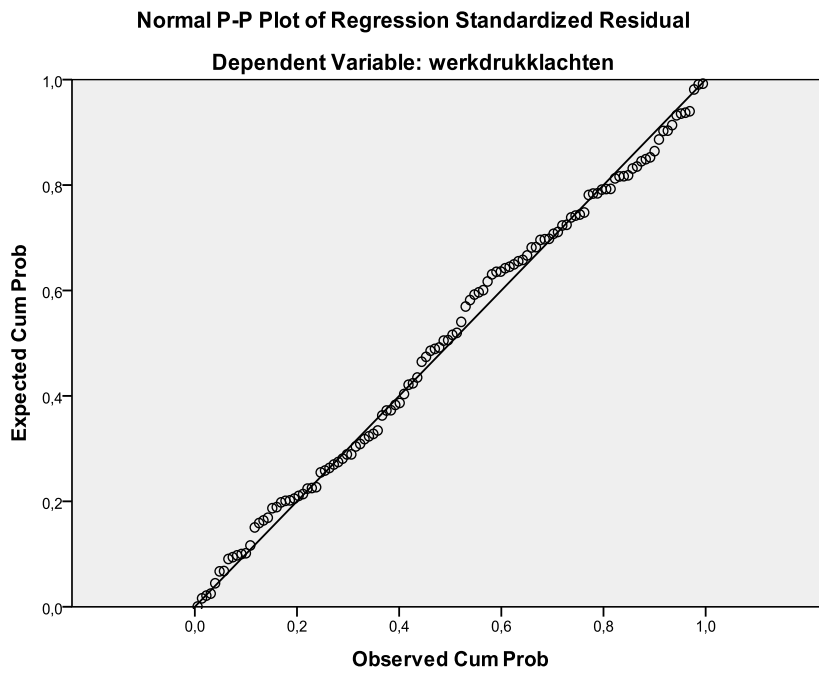
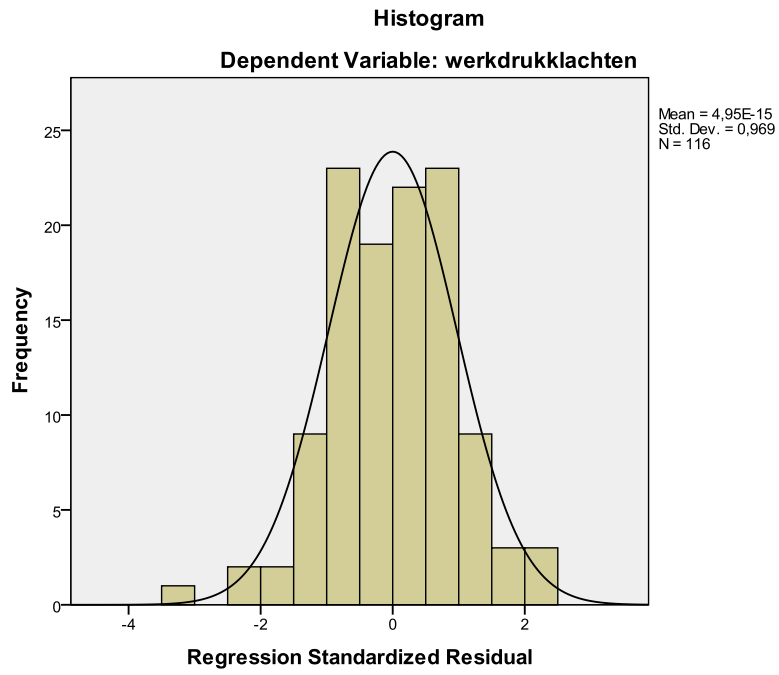
a. Predictors: (Constant), leeftijd, werkdrukcentreer, interactiewerkdrukautonomie, sexe, autonomieentreer, lengtefunctie jaren, lengtedienstjaren

b. Dependent Variable: werkdrukklachten

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
	1 (Constant)	6,722	,737				9,117	,000		
werkdrukcentreer	,635	,112	,470	5,657	,000	,519	,478	,429	,832	1,202
autonomieentreer	-,280	,081	-,285	-3,472	,001	-,368	-,317	-,263	,850	1,177
interactiewerkdruk autonomie	,050	,065	,059	,763	,447	,127	,073	,058	,965	1,037
lengtefunctie jaren	,023	,021	,123	1,098	,274	,046	,105	,083	,457	2,186
lengtedienstjaren	-,017	,023	-,094	-,739	,461	,072	-,071	-,056	,356	2,806
sexe	-,417	,290	-,118	-1,439	,153	-,173	-,137	-,109	,859	1,164
leeftijd	,007	,017	,043	,423	,673	,104	,041	,032	,557	1,797

a. Dependent Variable: werkdrukklachten



C. Werkdrukklachten + Werkdrukcomponenten + Moderators

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
						R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,628 ^a	,394	,314		1,42833	,394	4,905	13	98	,000

a. Predictors: (Constant), intgeestelijkeinspanningautonomie, sexe, geestelijkeinspanningc, lengtefunctie jaren, intregelproblemenautonomie, autonomieentreer, intverantwoordeljkkeidautonomie, verantwoordelijkheid, regelproblemenc, leeftijd, inttaakeisenautonomie, taakeisenc, lengtedienstjaren

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130,088	13	10,007	4,905	,000 ^a
	Residual	199,932	98	2,040		
	Total	330,020	111			

a. Predictors: (Constant), lengtefunctie jaren, sexe, geestelijkeinspanningc, intregelproblemenautonomie, intgeestelijkeinspanningautonomie, autonomieentreer, intverantwoordeljkkeidautonomie, verantwoordelijkheidc, regelproblemenc, leeftijd, inttaakeisenautonomie, taakeisenc, lengtedienstjaren

b. Dependent Variable: werkdrukklachten

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std.	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		Error								
1 (Constant)	6,707	,765		8,762	,000					
lengtefunctie jaren	,017	,023	,090	,730	,467	,037	,074	,057	,405	2,469
lengtedienst jaren	-,030	,025	-,166	-1,221	,225	,042	-,122	-,096	,334	2,996
sexe	-,353	,310	-,102	-1,140	,257	-,151	-,114	-,090	,765	1,307
leeftijd	,012	,017	,074	,680	,498	,081	,069	,053	,527	1,897
autonomieentreer	-,254	,086	-,265	-2,960	,004	-,357	-,286	-,233	,772	1,296
taakeisenc	,219	,091	,263	2,416	,018	,506	,237	,190	,520	1,922
regelproblemenc	,071	,081	,078	,875	,384	,223	,088	,069	,782	1,279
verantwoordelijkheidc	-,006	,096	-,005	-,059	,953	,187	-,006	-,005	,762	1,312
geestelijkeinspanningc	,291	,108	,271	2,698	,008	,438	,263	,212	,613	1,631
inttaakeisenautonomie	,047	,054	,093	,870	,387	,149	,088	,068	,546	1,830
intregelproblemenautonomie	,013	,048	,023	,271	,787	,005	,027	,021	,861	1,162
intverantwoordelijkheidautonomie	-,009	,054	-,016	-,167	,868	,014	-,017	-,013	,639	1,566
intgeestelijkeinspanningautonomie	-,088	,065	-,128	-1,349	,180	,000	-,135	-,106	,687	1,456

a. Dependent Variable: werkdrukklachten

