

Werkdrukklachten in het onderwijs

Te hoge werkdruk of te lage arbeidstevredenheid?



Kim Wijffe (376988)
Erasmus Universiteit Rotterdam
Faculteit Sociale Wetenschappen
Master Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid
Begeleider: Dr. J.F.A Braster
Tweede beoordelaar: Dr. H. Pruijt

Voorwoord

Na vier jaar hogeschool en twee jaar studeren aan de universiteit komt het einde nu in zicht. Of ik nog een keer een universitaire studie gecombineerd met werken, een verbouwing en verhuizing zou doen weet ik niet, maar vaststaat dat hard werken toch heeft geloond. Daarnaast heeft deze opleiding me ontzettend verrijkt. Ook ben ik blij dat ik heb gekozen om kwantitatief onderzoek te doen, aangezien ik op het HBO een kwalitatief onderzoek heb gedaan. Daarnaast vind ik het een toevoeging om een Arbeid Organisatie Management-scriptie te hebben geschreven, terwijl ik eigenlijk de master Grootstedelijke Vraagstukken en Beleid volg. Dit geeft me weer een bredere kijk op de verschillende zaken, net als de keuze om een voor mij tamelijk nieuw onderzoeksveld te kiezen. In mijn HBO-studie en mijn werk heb ik mij namelijk vooral bezig gehouden met de zorg- en welzijnssector.

Uiteraard heb ik dit onderzoek niet alleen kunnen doen en heb ik van veel mensen hulp gehad. Om te beginnen wil ik daarom de mensen die de moeite en tijd hebben genomen om de vragenlijst in te vullen ontzettend bedanken. Dit was uiteraard niet mogelijk geweest zonder de samenwerking met de contactpersonen van de scholen die hebben deelgenomen aan het onderzoek. Ook hen wil ik daarom heel erg bedanken voor hun inzet en medewerking.

Verder gaat mijn dank uit naar mijn begeleider met wie ik dit traject begon, Bert Jetten. Hij heeft mij ontzettend goed en actief begeleid bij het theoretische gedeelte, maar hij viel helaas uit door omstandigheden. Gelukkig hebben we na een pauze van ongeveer vier weken een nieuwe eerste begeleider en daarmee ook een nieuwe tweede begeleider gekregen. Deze 'wisseling van de wacht' maakte het er voor mij niet gemakkelijker op. Opnieuw moest ik het proces van kennismaking en het aftasten van elkaars werkwijze doorlopen. Desondanks zie ik achteraf ook de voordelen van de situatie, aangezien Sjaak Braster weer een andere kijk op mijn scriptie had en weer andere kennis heeft. Ik ben van mening dat dit mijn scriptie verrijkt heeft en daarvoor ben ik hem uiteraard ook heel dankbaar. Ondanks zijn onmogelijk volle caseload van afstudeerstudenten en tal van andere zaken waar hij aan werkt, heeft hij toch de tijd gevonden om mij goed te kunnen begeleiden. Nogmaals dank daarvoor.

Nu moet ik bekennen dat ik de vorige alinea in de 'ik-vorm' heb geschreven, terwijl er toch voornamelijk sprake was van een 'wij-vorm'. Hiermee doel ik op Sema Uguz, mijn scriptiemaatje dat de afgelopen maanden een enorme steun voor mij is geweest, zowel voor de inhoud van mijn scriptie als voor de mentale steun en motivatie die ik van haar kreeg. Verder wil ik alle anderen bedanken die op enige wijze een bijdrage aan deze scriptie hebben geleverd, zoals mijn ouders en mijn vriend. Ik kijk er naar uit om na het afronden van mijn studie eindelijk te gaan samenwonen!

Kim Wijfje,

Spijkenisse, juli 2014

Inhoudsopgave

1	Inleiding	6
1.1	Aanleiding	6
1.2	Onderzoeksvragen	7
1.3	Relevantie	8
2	Theorie	9
2.1	Wat is werkdruk	9
2.2	Werkdrukklachten	12
2.3	Intensificatietheorie	12
2.4	Arbeidstevredenheid	15
2.5	Conceptueel model	16
3	Methoden	17
3.1	Onderzoeksmethode	17
3.2	Dataverzameling	17
3.3	Onderzoekspopulatie, respons en representativiteit	18
3.4	Operationalisatie	19
4	Resultaten	24
4.1	Scores van respondenten op de variabelen	24
4.2	Bivariate relaties tussen de variabelen	26
4.3	Regressie	27
4.4	Analyses	28
4.5	Interpretatie van de output	29
4.6	Conclusie naar aanleiding van de multiple regressie analyses	33
5	Conclusie	34
5.1	Antwoord op de onderzoeksvragen	34
5.2	Terugkoppeling naar de theorie en ander onderzoek	35
5.3	Aanbevelingen	36
5.4	Relevantie van het onderzoek	36

5.5	Evaluatie van het onderzoek	37
6	Literatuur	38
7	Bijlagen	41
7.1	Bijlage 1: Begeleidende brief	42
7.2	Bijlage 2: Herinneringsmail	43
7.3	Bijlage 3: Logboek van activiteiten	44
7.4	Bijlage 4: De vragenlijst	45
7.5	Bijlage 5: Vergelijking van de gemiddelde scores	52
7.6	Bijlage 6: Factor- en betrouwbaarheidsanalyses	56
7.7	Bijlage 7: Correlaties	59
7.8	Bijlage 8: Regressie	60

Samenvatting

Centraal in dit onderzoek staan werkdrukklachten in het onderwijs, welke al jaren onverminderd hoog zijn. Sommige onderzoekers zijn van mening dat dit direct te wijten is aan de intensificatie (externe druk) van het onderwijs of indirect aan intensificatie die vervolgens via werkdruk tot klachten leidt. Aangezien werkdrukklachten mogelijk ook voortkomen uit een verminderde arbeidstevredenheid (als gevolg van intensificatie), wordt ook dit onderzocht in de volgende hoofdvraag: *“In hoeverre kunnen werkdrukklachten in het onderwijs verklaard worden vanuit intensificatie en in hoeverre wordt deze relatie gemedieerd door enerzijds de ervaren werkdruk als gevolg van intensificatie of anderzijds de arbeidstevredenheid als gevolg van intensificatie?”* In de literatuur zijn aanwijzingen te vinden dat deze drie concepten een rol spelen bij de verklaring van werkdrukklachten. Deze vraag is ook onderzocht door middel van een online enquête onder docenten, onderwijs ondersteunend personeel en managers op vier scholen in de Randstad (MBO en voortgezet onderwijs) (N=239). Hieruit is gebleken dat er een gematigd sterk positief verband bestaat tussen intensificatie en werkdrukklachten, en dat dit iets gemedieerd wordt door werkdruk en arbeidstevredenheid. Verder heeft intensificatie een matig sterke invloed op werkdruk (voornamelijk objectieve werkdruk – taakeisen) en heeft werkdruk eenzelfde invloed op werkdrukklachten. Tot slot heeft intensificatie een matig sterk negatief effect op arbeidstevredenheid, maar heeft arbeidstevredenheid slechts een zwak negatief effect op werkdrukklachten.

Trefwoorden: onderwijs, werkdrukklachten, intensificatie, werkdruk, arbeidstevredenheid

1 Inleiding

Dit hoofdstuk vormt een inleiding op het onderzoek. Allereerst wordt de aanleiding beschreven, waarna in paragraaf twee de doel- en probleemstelling zullen volgen. In de derde paragraaf worden de maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie van het onderzoek besproken.

1.1 Aanleiding

Op verjaardagen en feestjes wordt vaak spottend gedaan over werkdruk in het onderwijs of zeggen mensen juist jaloers te zijn op het aantal weken vakanties die docenten hebben. Veel mensen weten echter niet dat de werkdruk van leraren in Nederland hoog is (Algemene Onderwijsbond (AOB), z.d.). Dat de werkdruk die docenten in Nederland ervaren hoog is, blijkt uit tal van onderzoeken. Het meest recente, van het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) Onderwijs (2013), gaat over de werkdruk en taken in het basis- en voortgezet onderwijs. Hieruit komt naar voren dat 54,5% van de leraren in het basisonderwijs hun werkdruk als hoog bestempelen en 30,8% zelfs als zeer hoog. Belangrijker nog, is dat 80% van de respondenten deze werkdruk ook daadwerkelijk als een probleem ervaart. Bij de docenten in het voortgezet onderwijs geeft 57,5% van de respondenten aan dat zijn of haar werkdruk de afgelopen drie schooljaren fors is toegenomen. Van hen verwachtte 39,8% daarnaast dat de werkdruk het jaar erop fors toe zou nemen (CNV, 2013).

In een rapportage van de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) van een jaar eerder (2012) is onderzocht hoe de werkdruk in het onderwijs zich verhoudt tot die in andere sectoren in Nederland. Hieruit blijkt dat leraren uit het primair en voortgezet onderwijs hun werkdruk vaker onacceptabel vinden (respectievelijk 41% en 45%), in tegenstelling tot werknemers in andere sectoren zoals de gezondheidszorg, welzijn, zakelijke dienstverlening en de overheid (DUO, 2012). De werkdruk in het onderwijs staat al jaren in de belangstelling en staat nu ook centraal in de collectieve arbeidsovereenkomst van leraren (Bonefaas, 2013). Redenen dat de werkdruk zo centraal staat en serieus wordt genomen zijn er te over. Om te beginnen wordt een hoge werkdruk gezien als een van de belangrijkste arbeidsrisico's van de huidige tijd (Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), 2001). Ze kan een daling van de arbeidstevredenheid tot gevolg hebben en in het ergste geval een burn-out. Mensen die een hoge werkdruk ervaren hebben 3,4 keer meer kans op het ontwikkelen van een burn-out dan mensen met een lage werkdruk (Hupkens, 2005). Verder blijkt uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden dat het onderwijs in 2010 nog steeds aan kop loopt met 16,5% werknemers met een burn-out (Koppes, Vroom, Mol, Janssen, Van Zwieten & Van den Bossche, 2011).

Naast persoonlijke gevolgen voor de docenten zijn er ook gevolgen voor het onderwijs zelf. Docenten kunnen door een te hoge werkdruk bijvoorbeeld niet meer garant staan voor goed onderwijs (AOB, z.d.; CNV, 2013) en veel docenten verlaten na enkele jaren al het onderwijs, vanwege de (te) hoge werkdruk (AOB, z.d.). Uit de bestudeerde onderzoeken komen verschillende (mogelijke) oorzaken van werkdruk naar boven. In het onderzoek van CNV Onderwijs (CNVO) (2013) worden de volgende oorzaken genoemd: lesgebonden taken (zoals oudercontacten, lesvoorbereiding en handelingsplannen) en niet-lesgebonden taken. Daarnaast valt op de website van het CNVO het volgende te lezen: "Niet het onderwijs, maar alles er om heen! Al die administratie! Al die verantwoording! Zie hier de grootste oorzaak van de hoge werkdruk in het onderwijs" (CNVO, z.d.). In het onderzoek van DUO (2012) worden bij zowel het primair als bij het voortgezet onderwijs de volgende twee belangrijkste aspecten gevonden als oorzaak van de hoge werkdruk: de niet-lesgevendende taken (zoals vergaderingen/overleggen, correctiewerk, begeleiding van zorgleerlingen en mentoruren) en de beperkte mogelijkheden voor docenten om hun eigen werkzaamheden te kunnen plannen en vorm te geven. Veel van bovengenoemde oorzaken kunnen worden gerekend tot wat Apple (1986) beschrijft in zijn intensificatietheorie, waarmee hij de veranderende werkcondities in het onderwijs tracht te verklaren. Volgens deze theorie wordt de werkdruk op scholen verhoogd door

groeïende eisen en verwachtingen vanuit de samenleving en de overheid. Het onderwijs wordt volgens hem namelijk steeds meer gedreven vanuit economisch oogpunt: efficiëntie en effectiviteit. In hoeverre deze intensificatie of toename van externe druk vanuit de maatschappij nu werkelijk invloed heeft op werkdrukklachten in het onderwijs wordt in deze scriptie onderzocht.

Verder rijst de vraag of werkdrukklachten mogelijk een kristallisatiepunt zijn voor een breder gevoel van ontevredenheid over werk. Uit onderzoek van Geelhoed (2009, p. 40) blijkt namelijk dat werkdrukklachten naast intensificatie en werkdruk kunnen worden verklaard door arbeidstevredenheid. Aangezien tevredenheid met het werk blijkbaar ook een rol speelt, zou het interessant kunnen zijn om de rol van arbeidstevredenheid verder te onderzoeken. Mogelijk zijn er naast factoren die leiden tot meer werkdrukklachten ook factoren die de werkdrukklachten juist doen afnemen of compenseren. Ook hierin staat de rol van intensificatie centraal. Dit heeft uiteindelijk tot de doelstelling van dit onderzoek geleid, die in de volgende paragraaf zal worden besproken.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te verkrijgen in de herkomst van werkdrukklachten in het onderwijs en de rol van externe (maatschappelijke) druk ofwel intensificatie daarin. In dit onderzoek wordt onderzocht of intensificatie leidt tot meer werkdruk waardoor werkdrukklachten ontstaan, of dat intensificatie leidt tot arbeidsontevredenheid waardoor werkdrukklachten ontstaan. Het gaat hierbij niet zozeer om de verklaringskracht van beide mechanismen (werkdruk en arbeidstevredenheid) te vergelijken, het doel is juist een zo volledig mogelijke verklaring van werkdrukklachten te geven. Dit zal onderzocht worden aan de hand van empirisch onderzoek met behulp van de volgende vraagstelling:

In hoeverre kunnen werkdrukklachten in het onderwijs verklaard worden vanuit intensificatie en in hoeverre wordt deze relatie gemedieerd door enerzijds de ervaren werkdruk als gevolg van intensificatie of anderzijds de arbeidstevredenheid als gevolg van intensificatie?

Ter verkenning van de kernconcepten van het onderzoek worden de volgende theoretische vragen beantwoord:

- Wat zijn werkdrukklachten?
- Wat houdt intensificatie in?
- Wat is werkdruk?
- Wat is arbeidstevredenheid?

Om inzicht te krijgen in de intensiteit waarin de hierboven genoemde variabelen voorkomen, worden de volgende empirische vragen onderzocht:

- In welke mate is er sprake van werkdrukklachten in het onderwijs?
- In welke mate is er sprake van intensificatie in het onderwijs?
- In welke mate is er sprake van werkdruk in het onderwijs?
- In welke mate is er sprake van arbeidstevredenheid in het onderwijs?

Vervolgens worden relaties tussen de variabelen onderzocht die samen het antwoord op de hoofdvraag zullen vormen, de empirische vragen die hiervoor zijn opgesteld zijn als volgt:

- Wat is de invloed van intensificatie op werkdrukklachten?
- Wat is de invloed van ervaren werkdruk op werkdrukklachten?
- Wat is de invloed van arbeidstevredenheid op werkdrukklachten?
- Wat is de invloed van intensificatie op de ervaren werkdruk?
- Wat is de invloed van intensificatie op de arbeidstevredenheid?

1.3 Relevantie

1.3.1 Wetenschappelijke relevantie

Dit onderzoek is zowel wetenschappelijk als maatschappelijk relevant. Wetenschappelijk is het relevant vanwege meerdere redenen. Zo is er in de literatuur al veel bekend over werkdruk, zowel over de oorzaken als de gevolgen, maar is er verder weinig bekend over werkdruk in relatie tot werkdrukklachten. Er lijkt vanuit gegaan te worden dat wanneer mensen klagen over werkdruk, dit ook daadwerkelijk wordt veroorzaakt door de werkdruk, terwijl dit niet zo hoeft te zijn. Uit onderzoek van Geelhoed (2009) is namelijk gebleken dat arbeidstevredenheid samenhangt met werkdrukklachten. Hoe minder tevreden docenten zijn over hun werkcondities, des te meer zij klagen over werkdruk (p. 40). Om deze reden wordt in dit onderzoek daarom ook gekeken naar de invloed van arbeidstevredenheid op werkdrukklachten.

Met dit onderzoek worden uitkomsten uit eerder verricht onderzoek getoetst en wordt een aanvulling gedaan op de bestaande literatuur. Verder moet worden opgemerkt dat in de vakliteratuur niet altijd eenduidigheid bestaat over wat er wordt verstaan onder de term werkdruk en wordt het gebruik ervan soms vermeden (Van Veldhoven, 1996). Aangezien dit begrip in zowel de praktijk als door beleidsinstanties, docenten, de media en door vakbonden wel vaak gebruikt wordt, is het daarom relevant hier duidelijkheid over te scheppen (Bonefaas, 2013).

1.3.2 Maatschappelijke relevantie

Al enige tijd is de werkdruk van docenten een actueel onderwerp en nog steeds is dit het geval (CNVO, z.d.). Waarom dit het geval is, zou verschillende oorzaken kunnen hebben. Wellicht vanwege de ontwikkelingen in het onderwijs waardoor de werkdruk nog steeds niet voldoende afneemt of mogelijk zelfs toeneemt. Daarnaast lijkt het ook nog steeds niet helemaal duidelijk waar de werkdrukklachten vandaan komen en wordt er dus niet adequaat op gereageerd door middel van onderwijsbeleid. Waarschijnlijk is het een combinatie van (deze) factoren. Aangezien het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te verwerven in werkdrukklachten en de herkomst daarvan, is dit onderzoek maatschappelijk relevant. Meer inzicht in de achtergrond van werkdrukklachten is relevant voor zowel beleidsmakers als onderwijsinstellingen en docenten zelf. Beleidsmakers kunnen kennis over werkdruk en werkdrukklachten verwerken in onderwijsbeleid, onderwijsinstellingen kunnen dit verwerken in hun personeelsbeleid en leerkrachten kunnen zich met deze informatie wellicht wapenen tegen te hoge werkdruk en burn-out.

Aangezien onderwijs een belangrijke rol vervult in onze samenleving en docenten hierin een sleutelrol vervullen, is het voor zowel docenten als de maatschappij in haar geheel van belang dat de werkdruk van docenten in balans is en daar kunnen de resultaten van dit onderzoek aan bijdragen. Daarnaast zijn werkdruk, werkdrukklachten en burn-out uiteraard een breder maatschappelijk probleem, dat ook veelvuldig voorkomt in sectoren buiten het onderwijs. Bijvoorbeeld in de gezondheids- en welzijnszorg komt burn-out regelmatig voor (CBS, 2011), een sector waar ook sprake zou kunnen zijn van intensificatie. Inzicht in de samenhang van werkdrukklachten, werkdruk, arbeidstevredenheid en intensificatie zou daarom mogelijk ook voor andere sectoren van belang kunnen zijn.

2 Theorie

In dit hoofdstuk wordt aan de hand van een literatuurstudie een zo goed mogelijk antwoord gegeven op de theoretische vragen uit paragraaf 1.2. Werkdrukklachten staan in dit onderzoek centraal, maar aangezien dit een afgeleide is van werkdruk en er onduidelijkheid bestaat over de definitie van dit begrip, wordt in paragraaf een eerst besproken wat werkdruk is. Dan volgt een uitleg over werkdrukklachten en in paragraaf twee wordt de intensificatietheorie uiteengezet. In de derde paragraaf wordt de definitie van arbeidstevredenheid besproken en het hoofdstuk wordt afgesloten met het conceptueel model.

2.1 Wat is werkdruk

2.1.1 Definities van werkdruk

Er zijn veel verschillende begrippen die samenhangen met een psychisch belastende arbeidssituatie. Zo wordt bijvoorbeeld gesproken over (werk)stress, strain, overspannen zijn, een burn-out hebben en last hebben van werkdruk. Aangezien deze begrippen een overwegend negatieve associatie hebben, wordt steeds meer het meer neutrale begrip 'werkdruk' gehanteerd, zo ook in dit onderzoek. Voor dit begrip bestaan echter verschillende definities en verschillende perspectieven. Wat betreft perspectieven wordt er onderscheid gemaakt tussen objectieve (feitelijke) en subjectieve (ervaren) werkdruk en tussen kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk. Eerst zullen echter enkele definities worden genoemd, waarna de perspectieven aan bod komen en de definitie die zal worden gehanteerd in dit onderzoek.

Op de website Arboportaal (z.d.) van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt werkdruk als volgt omschreven: *"De verstoring van de balans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer"*.

Een andere definitie komt van Warning (2000), hij geeft de volgende definitie: *"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"* (Warning, 2000, p. 47).

Jetten, Braster en Pat (1999, p. 32) geven een veel uitgebreidere uitleg van werkdruk. Zij stellen dat werkdruk bestaat uit vier componenten: taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting. Bij *taakeisen* gaat het voornamelijk om de feitelijke werklast en de fysieke werkdruk: werken onder tijdsdruk, hard werken in een hoog tempo. *Verantwoordelijkheid* betreft de ervaren verantwoordelijkheid van werknemers, bijvoorbeeld ten aanzien van het functioneren van de afdeling of met betrekking tot veiligheid of de toekomst van anderen. *Regelproblemen* zijn verstoringen van het werkproces, waarop door betrokkenen zo veel mogelijk handelend en probleemoplossend te werk moeten gaan. De *mentale belasting* tot slot betreft de mate waarin het werk als psychisch inspannend wordt ervaren. Hoe meer concentratie en intensief nadenken wordt vereist voor het werk, hoe hoger de mentale belasting. Dat geldt overigens ook voor de andere componenten, hoe meer zij aanwezig zijn in het werk, hoe hoger de werkdruk.

2.1.2 Kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk

Jetten, Braster en Pat (1999, p. 32) maken, net zoals Christis (1998) dit ook heeft gedaan, bij hun definiëring van werkdruk onderscheid tussen kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk. Kwantitatieve werkdruk betreft de hoeveelheid taken (taakeisen) die uitgevoerd moeten worden, terwijl kwalitatieve werkdruk vooral betrekking heeft op de werkomstandigheden waarin de taken moeten worden uitgevoerd. Het is bijvoorbeeld mogelijk dat een werknemer veel verantwoordelijkheid moet dragen voor zijn of haar taken, dat deze taken mentaal erg belastend zijn of dat er zich regelproblemen voordoen. Kwantitatieve werkdruk lijkt zich in het onderwijs vooral voor te doen bij taken buiten het lesgeven, zoals administratieve werkzaamheden of vergaderingen. Kwalitatieve werkdruk daarentegen heeft met name betrekking op lesgevende taken (Christis, 1998).

2.1.3 Objectieve (feitelijke) en subjectieve (ervaren) werkdruk

Naast eerder genoemde verschillende definities van werkdruk zijn er ook nog andere perspectieven op werkdruk te onderscheiden, zoals objectieve en subjectieve werkdruk. Dit onderscheid komt voort uit de taalkundige oorsprong van het woord 'druk'. Dat heeft namelijk twee betekenissen, de eerste betekenis betreft druk in de zin van veel te doen hebben: 'Ik heb het druk'. Met de andere betekenis wordt druk bedoeld in de zin van spanning ervaren: 'Ik sta onder druk'. Deze eerste betekenis wordt objectief genoemd, omdat ze (beter) waarneembaar is, objectieve werkdruk kan bijvoorbeeld vastgesteld worden aan de hand van het takenpakket en de beschikbare tijd. Als gekeken wordt naar de componenten van ervaren werkdruk zoals beschreven door Jetten, Braster & Pat (1999), dan valt taakeisen onder het objectieve deel. De tweede betekenis van onder druk staan wordt in deze scriptie ervaren werkdruk genoemd en is het *subjectieve* deel, omdat het resultaat van de meting van de werklust die mensen ervaren persoonlijk is. De componenten verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting vallen onder de subjectieve werkdruk (Jetten, Braster & Pat, 1999, p. 21; Kaaij & De Kruif, 1998, p. 16).

2.1.4 Hantering van de definitie in dit onderzoek

In dit hoofdstuk zijn verschillende definities van werkdruk gegeven. De definitie van het Arboportaal (z.d.) definieert werkdruk door de balans tussen werkdruk en de belastbaarheid van de werknemer, maar dit is dus geen definitie van werkdruk, het bepaalt slechts de gevolgen van werkdruk. Warning (2000) legt in zijn definitie de nadruk op de tijd die beschikbaar is voor het uitvoeren van een taak en is daarmee niet verkeerd, maar niet zo uitgebreid als de definitie van Jetten, Braster en Pat (1999). Omdat dit de meest omvattende definitie is en daarnaast ook is gebleken dat de door hen genoemde vier aspecten van werkdruk goed te onderscheiden zijn, is in dit onderzoek gekozen voor het gebruik van deze definitie.

Er is daarnaast om meerdere redenen gekozen om in dit onderzoek het begrip ervaren werkdruk te hanteren. De eerste reden is dat het problematisch is een feitelijke werklustmeting te doen, bijvoorbeeld doordat het moeilijk is vast te stellen in hoeverre de situatie bij verschillende organisaties met elkaar te vergelijken is. Daarom is er gekozen voor de ervaring van de respondenten. Daarnaast is een onderzoek naar de feitelijke werkdruk interessant als je een vergelijking wilt maken in de tijd of tussen sectoren, maar dat is hier niet het geval. Een meer praktische reden is dat het onderzoek in korte tijd afgerond moet worden, waardoor is gekozen voor een beschikbaar en betrouwbaar gebleken meetinstrument (Jetten, Braster & Pat, 1999).

2.1.5 Oorzaken en gevolgen van te hoge werkdruk

Gevolgen van een te hoge werkdruk kunnen bestaan uit stress en overspannenheid. Psychische stress wordt meestal gedefinieerd als “een toestand van angst, die veroorzaakt wordt door als bedreigend ervaren gebeurtenissen in onze omgeving” (Christis, 1998, p. 17). Karasek (1979) maakt daarbij een onderscheid tussen stress en strain, ‘goede’ en ‘slechte’ stress (eustress en dysstress). Stress is volgens hem in principe een heel nuttige toestand die mensen in staat stelt direct te reageren op als bedreigend ervaren gebeurtenissen. Karasek (1979) geeft hierbij het voorbeeld dat als iemand plotseling moet uitwijken voor een auto wanneer hij de straat oversteekt, zijn hartslag omhoog gaat en zijn lichaam stresshormonen zoals adrenaline gaat produceren. Als het gevaar ontweken is zal de geleverde energie effectief opgebruikt zijn en komt het lichaam weer in evenwicht. Wanneer er echter een externe factor bij komt waardoor een adequate reactie verhinderd wordt, bijvoorbeeld als iemand opeens uitglijdt, dan zal het veel langer duren voordat de persoon weer in evenwicht komt (Karasek, 1979).

Er is overigens een groot verschil tussen werkdruk en werkstress, waar werkdruk vooral gericht is op de kenmerken van het werk is werkstress meer gericht op kenmerken van de persoon (Christis, 1998). Bij werkstress gaat het ook om meer dan alleen angst, daarbij kunnen namelijk nog meer negatieve emoties opgeroepen worden, zoals woede, bedroefdheid, walging of jaloezie. Wanneer iemand deze gevoelens niet van zich af kan zetten ontstaat mogelijk overspannenheid of een burn-out (Christis, 1998, p. 17). Overspannenheid of een burn-out ontstaan vaak na een te lange periode met te veel stress en te weinig rust, waardoor mensen letterlijk opgebrand zijn geraakt (Kaaij & De Kruif, 1998, p. 14). Overspannenheid kan ervoor zorgen dat mensen veranderen, ze gaan anders denken over zichzelf en hun omgeving, ze kunnen zich anders gaan gedragen en er is sprake van fysieke veranderingen. Dit kan leiden tot zowel fysieke als psychische gezondheidsklachten (Christis, 1998; Centraal Bureau voor de Statistiek, 2001; Kaaij & De Kruif, 1998). Maslach, Schaufeli en Leiter (2001) omschrijven burn-out aan de hand van drie aspecten, namelijk emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde prestaties. Volgens Kaaij en De Kruif (1998, p. 14) is een burn-out een fenomeen dat vooral voorkomt onder mensen met sociale of contactuele beroepen, zoals verpleegkundigen, maatschappelijk werkers en docenten.

Oorzaken die aan de ervaring van werkdruk en werkstress ten grondslag liggen kunnen in twee groepen worden verdeeld: persoonsgebonden en werkgebonden oorzaken. Persoonsgebonden oorzaken hebben te maken met wat mensen belangrijk vinden, wat ze willen, kunnen en wat ze verder tegenkomen in hun leven. Werkgebonden oorzaken hebben te maken met bepaalde voorwaarden waaronder mensen hun werk moeten doen. Denk hierbij aan 1) de aard van het beroep; 2) de wijze waarop het werk is georganiseerd; 3) de manier waarop een werkgever werknemers behandelt; 4) omgang met collega’s en 5) de combinatie tussen werk en privé (Christis, 1998). In dit onderzoek wordt alleen ingegaan op de eerste vier punten van de werkgebonden oorzaken. De reden hiervoor is dat het onderzoek te breed zou worden wanneer ook persoonsgebonden oorzaken en oorzaken die mogelijk in de werk-privé sfeer van de respondenten liggen onderzocht zouden worden.

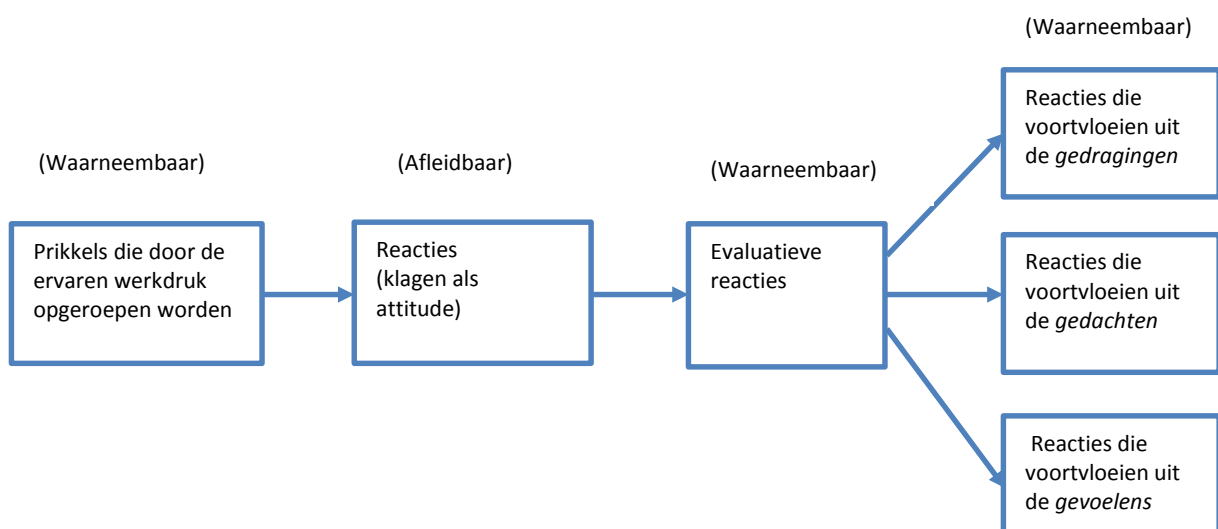
Wiezer, Heinrich, Nelemans, Bongers en Smulders (2006) stellen dat de aard van het werk de belangrijkste oorzaak van werkdruk is. Een te hoge werkdruk leidt volgens hen tot fouten, een verminderde productiviteit en kwaliteit, ontevredenheid en ongevallen. Een complexe en instabiele omgeving zou mogelijk een oorzaak van werkdruk kunnen zijn. Een dergelijke omgeving kan leiden tot een grotere hoeveelheid werk en (meer) regelproblemen, hoewel voor het laatste geen bewijs is gevonden (Wiezer et. al, 2006; Jetten, Braster & Pat, 1999).

2.2 Werkdrukklachten

Het hoeft niet zo te zijn dat wanneer iemand een hoge werklast heeft hij ook een hoge werkdruk *ervaart* of andersom. Werkdruk op zich is dus niet slecht (Jetten, Braster & Pat, 1999). Het *klagen* over werkdruk wordt echter wel als negatief gezien. Volgens Bonefaas (2013) is het klagen over werkdruk een negatieve uiting van het ervaren van (een te hoge) werkdruk. Deze uiting is het gevolg van de volgende attitude die door Van der Pligt en Blankers (2013, p. 159-172) wordt omschreven als: *“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.”*

Vraag is echter of het gebruik van de term ‘negatief’ hier wel op zijn plaats is. De definitie van het woord ‘klagen’ is namelijk “express dissatisfaction or annoyance about something” (Oxford Dictionaries, z.d.). Vertaald betekent dit het uiten van ontevredenheid of ergernis, waarbij nergens de term ‘negatief’ wordt genoemd. Daarnaast is deze term erg verwarrend waardoor er in dit onderzoek voor is gekozen de bovengenoemde definities te hanteren, maar dan zonder de term ‘negatief’.

Het klagen over werkdruk kan worden opgevat als de neiging om te reageren op een gebeurtenis, instantie, persoon of object. Aangezien werkdrukklachten niet voortkomen uit de feitelijke werkdruk, maar uit de ervaren werkdruk, wordt verondersteld dat het klagen uit zowel affectieve als cognitieve en gedragscomponenten bestaat, zie ook Figuur 2.1. In dit onderzoek wordt onderzocht wat de reacties zijn van respondenten op werkkenmerken met een belastend karakter. Die reacties symboliseren de gedachten, gevoelens en gedragingen van de respondenten, waarmee een indicatie gegeven kan worden van de mate van werkdrukklachten (Reiber, 2013).



Figuur 2.1: Het vaststellen van klagen over werkdruk (Pligt & Blankers, 2013, p. 161-162)

2.3 Intensificatietheorie

Een mogelijke oorzaak van de toegenomen werkdruk in het onderwijs is de intensificatie van het onderwijs. ‘Intensificatie’ komt van het woord ‘intensifiëren’, dat staat voor iets opvoeren, verdiepen of intensiever maken. De toepassing van dit begrip op arbeid komt van Larson (1980) die tendensen in arbeid in de post-Fordistische tijd onderzocht. Hij stelde dat intensificatie van arbeid onder geschoolden zich uitte in een hoger werktempo, minder pauzes en meer werk (Larson, 1980, p. 163; Easthope & Easthope, 2000, p. 44). In de loop der tijd is het accent echter meer komen te liggen op externe druk.

Het concept is namelijk verder ontwikkeld en specifiek toegepast op het onderwijs door de onderwijssocioloog en neomarxist Michael Apple. Hij trachtte in de jaren '80 een verklaring te vinden voor de veranderingen in de werkcondities van leerkrachten en introduceerde in 1986 de intensificatiethesis. Hij was van mening dat de veranderingen in het onderwijs te maken hadden met het steeds prominenter worden van economische denkkaders in het discours over onderwijs. De term 'kennis-economie' is hier ook een afgeleide van, de rol van kennis wordt steeds belangrijker in de economie (Ballet, 2007). Deze verandering waarbij gepleit wordt voor meer marktwerking (ook in de publieke sector), wordt ook wel neoliberalisme of New Public Management (NPM) genoemd. Apple stond kritisch tegenover deze stroming die waarden als effectiviteit, efficiëntie, standaardisatie en formalisatie centraal zet (Diefenbach, 2009, p. 894; Ballet, 2007). Hoewel dit zou moeten leiden tot betere samenwerking, hogere productiviteit en professionele ontwikkeling in de publieke sector, ziet de dagelijkse realiteit er in de scholen anders uit volgens Apple. Volgens hem is er echter vooral sprake van centralisatie, standaardisatie en rationalisering (Apple & Jungck, 1996). Apple omschrijft intensificatie daarom, net als Larson (1980, p. 166), als volgt: "*Intensification represents one of the most tangible ways in which the work privileges of educational workers are eroded*" (1986, p. 41).

Apple stelt dat de druk op scholen en leerkrachten verhoogd wordt door groeiende eisen en verwachtingen van de samenleving en de overheid. Doordat de onderwijssector steeds economischer ingericht wordt, en daarmee ook het onderwijsbeleid, worden het ontwerpen van onderwijstaken en de uitvoering daarvan steeds meer losgekoppeld van elkaar. Doordat het onderwijsbeleid steeds meer centraal wordt geregeld in plaats van vanuit de scholen, wordt de betrokkenheid van docenten bij het ontwerpen van onderwijstaken en doelstellingen in het onderwijs steeds minder (Apple & Jungck, 1996; Ballet & Kelchtermans, 2008). In het kader van deze evolutie naar meer uitvoerende taken spreekt Apple van *de-professionalisering*. Daarmee samenhangend worden leerkrachten ook steeds meer onderworpen aan controle en verantwoordingsplicht. Het resultaat hiervan is een intensificatie van het lerarenberoep, met daarnaast een toenemende prestatiedruk en meer beroepstaken, zonder voldoende beschikbare tijd en middelen (Ballet & Kelchtermans, 2008).

Intensificatie in het onderwijs kan verschillende gevolgen hebben. Ten eerste kan het invloed hebben op de vaardigheden van docenten, zij kunnen bepaalde beroepsvaardigheden verliezen doordat sommige vaardigheden minder belangrijk worden. Anderzijds worden routinematige taken, zoals administratie juist wel belangrijk. Deze *de-skilling* hangt samen met de eerder genoemde de-professionalisering. Ten tweede ontstaat er door deze taakverschuiving ook minder ruimte voor creativiteit in de klas en de lesinhoud. Daarnaast blijft er minder ruimte over voor collegiale relaties en het privéleven van leerkrachten. Dit kan ook doorwerken op de emotionele belasting van leerkrachten, wat zowel onder werktijd als na werktijd kan leiden tot hoge werkdruk en overbelasting (Ballet & Kelchtermans, 2008).

2.3.1 Verfijning van het begrip intensificatie

Na de ontwikkeling van de intensificatiethese van Apple is deze in verschillende onderzoeken empirisch verkend, getoetst en verder ontwikkeld door onderzoekers Hargreaves (1994), Ballet en Kelchtermans (2008) en Easthope en Easthope (2000). Om te beginnen vat Hargreaves (1994) de meest karakteristieke kenmerken van de intensificatiethese samen in de volgende punten (p. 118-120):

- een gebrek aan tijd, wat ten koste gaat van ontspanning en het bijhouden van bekwaamheid;
- een aanhoudend overbelast takenpakket;
- tijd moeten besteden aan administratieve werkzaamheden in plaats van aan (zorgbehoevende) studenten;
- gedwongen uitbreiden van expertise;
- de ontwikkeling van vastgestelde curricula en pedagogische visie.

Aan de hand van literatuuronderzoek en eigen onderzoek hebben Ballet en Kelchtermans drie punten ontdekt waarop de these verfijning nodig had. Allereerst wat betreft de intensificatiebronnen. Apple stelt namelijk dat er alleen sprake is van externe eisen en verwachtingen en daarbij noemt hij alleen de overheid en maatschappelijke ontwikkelingen. Er blijkt echter sprake te zijn van nog meer externe bronnen, namelijk plaatselijke organisaties en ouders (Ballet, 2007; Ballet & Kelchtermans, 2008). Ouders gaan zichzelf namelijk steeds meer als consument van onderwijs gedragen, in plaats van dat ze de school zien als opvoedingspartner. Ouders worden daarin ook gestimuleerd door kwaliteitsmetingen van scholen. Daarnaast lijken er ook interne bronnen te opereren, zoals (structurele en culturele) processen van binnen de school, maar ook opvattingen van de docenten zelf (Ballet, 2007).

De tweede verfijning borduurt voort op de eerste, op de interne bronnen van intensificatie. De 'oproepen' tot verandering worden namelijk zelden eenduidig en rechtstreeks opgepakt door scholen en docenten. De school bijvoorbeeld laat vaak verscheidene marges voor onderhandeling en aanpassing van de oproepen. Uit onderzoek bleek dat visie ten opzichte van het werk, collegiale relaties en het optreden van de directeur een mediërende functie te hebben ten aanzien van de oproepen tot verandering. Leerkrachten zelf interpreteren en filteren deze oproepen ook en daardoor hebben niet alle oproepen dezelfde betekenis en effect op alle leerkrachten (Ballet, 2007; Ballet & Kelchtermans, 2008).

Het derde punt van verfijning betreft de impact van intensificatie. Deze wordt voornamelijk als negatief gezien, terwijl dit niet altijd het geval is, het verhaal heeft meerdere kanten. Zo zijn leerkrachten in de praktijk minder passief als Apple in zijn thesis suggereert, maar reageren docenten meestal creatief en pro-actief op verwachtingen en eisen die op hen afkomen, zo stelt Ballet (2007). Dit zou volgens haar mede de complexe en soms tegenstrijdige reacties van leerkrachten op veranderingen verklaren.

Onderzoekers Easthope en Easthope (2000) hebben met een onderzoek in Tasmanië nog meer factoren ontdekt die bijdragen aan de intensificatie van het onderwijs. Aangezien de ontwikkelingen in dat land overeenkomen met die in Nederland, lijken de uitkomsten van het onderzoek ook toepasbaar op Nederland. Uit het onderzoek blijkt dat de veranderingen leiden tot ontevredenheid bij veel docenten, daarnaast blijft er daardoor ook minder ruimte over voor informele interactie met studenten. Ook moeten docenten meer aandacht besteden aan speciale behoeften van studenten waarvoor ze vaak ook verschillende cursussen moeten volgen. Ook wordt verwacht dat ze naast hun eigen vak ook andere vakken gaan geven. Samengevat komen Easthope en Easthope (2000) tot de volgende punten: 1) een afname van geld aan het onderwijs; 2) een verandering van nadruk op kennis naar de nadruk op het verkrijgen ervan (competenties); 3) een verandering van administratieve structuur bij de scholen waarop de meeste respondenten lesgeven; 4) een verandering in studentenpopulatie, namelijk het meer heterogener worden van de populatie.

Bij het meten van intensificatie wordt intensificatie doorgaans gehanteerd zoals Ballet en Kelchtermans (2008) en Bonefaas (2013) dat ook hebben gedaan, aan de hand van de volgende aspecten: New Public Management, bureaucrativering, hoge verwachtingen en externe factoren (Apple, 1986). Voor het meten van het aspect New Public Management worden vragen gesteld die gaan over efficiëntie en resultaatgerichtheid. Bij bureaucrativering wordt gevraagd naar de mate van formalisering, administratieve taken en routine. Het aspect hoge verwachtingen gaat in op verwachtingen van bijvoorbeeld ouders en in hoeverre respondenten het gevoel hebben te kunnen voldoen aan deze verwachtingen. Externe factoren ten slotte gaat in op de aanwezigheid van factoren die van buiten het onderwijs komen, maar daar wel invloed op hebben. Dit kunnen bijvoorbeeld maatschappelijke problemen zijn, bezuinigingen op het onderwijs of een toegenomen diversiteit van leerlingen.

2.4 Arbeidstevredenheid

Aangezien de mogelijkheid bestaat dat werkdrukkachten niet (volledig) worden veroorzaakt door werkdruk en intensificatie, maar dat arbeidstevredenheid hier ook een rol in zou kunnen spelen, zal nu een toelichting volgen op arbeidstevredenheid. Zoals eerder genoemd ervaren veel docenten in het onderwijs een hoge werkdruk en lijkt er sprake te zijn van intensificatie, er komt kortgezegd een hoop op docenten af. Het is daarom raadzaam om goed in de gaten te houden in hoeverre docenten het nog naar hun zin hebben op hun werk. Wanneer zij namelijk niet tevreden zijn met hun werk, kan dit negatieve gevolgen hebben voor henzelf en hun beroep. In de literatuur worden verschillende gevolgen van arbeidstevredenheid genoemd, zo draagt het volgens Evers, Ybema en Smulders (2006) bij aan het psychisch welbevinden van de werknemer, de betrokkenheid, een lager verloop, minder verzuim en in hogere functies zorgt het ook voor een grotere productiviteit. Andere literatuur komt overeen met deze bevindingen, waarvan de volgende drie het meest genoemd worden. Ten eerste de samenhang met burn-out (Lee & Ashford, 1993) en met ziekteverzuim (Dalton & Mesch, 1991). Als tweede wordt een samenhang met voortijdig vertrek genoemd (Crampton & Wagner, 1994) en ten derde is een duidelijke correlatie met prestaties gevonden (Caldwell & O'Reilly, 1990).

Volgens Van der Ploeg en Scholte (2003) wordt er echter weinig onderzoek naar arbeidstevredenheid in het onderwijs verricht. Mogelijk is dit het gevolg van toegenomen belangstelling voor stress, waardoor de aandacht voor arbeidssatisfactie naar de achtergrond is verdwenen. Van der Ploeg en Scholte betreuren het dat er zo weinig onderzoek wordt gedaan naar de arbeidstevredenheid van docenten, omdat volgens hen in het onderwijs sprake is van een bijzondere werksituatie. Het gaat er namelijk niet alleen om kinderen en jongeren kennis bij te brengen, maar er is sprake van een heel leerproces waarbij de relatie leerkracht-leerling erg centraal staat. Het gaat dus niet alleen om deskundigheid bij het beroep van leerkracht, maar vooral ook om betrokkenheid en motivatie. Wanneer docenten niet tevreden zijn met hun werk is de kans groot dat dit de kwaliteit van de omgang met leerlingen schaadt (Van der Ploeg & Scholte, 2003, p. 277).

Bij de vergelijking van definities van arbeidstevredenheid blijkt er onderscheid te bestaan tussen arbeidstevredenheid als houding (attitude) en als gedrag, waarbij een bepaalde attitude kan leiden tot zeker gedrag. Aangezien een attitude met een vragenlijst beter gemeten kan worden dan gedrag, wordt arbeidstevredenheid in dit onderzoek gehanteerd aan de hand van attitude. De definitie van arbeidstevredenheid Van der Ploeg en Scholte (2003, p. 277) luidt hierbij: *“een attitude gebaseerd op een evaluatie van relevante aspecten van het werk en de werksituatie”*. Hiermee benadrukken de onderzoekers dat arbeidstevredenheid beschouwd kan worden als een attitude, als een relatief stabiele en lang durende geneigdheid om op een bepaalde manier te reageren op het werk. Deze attitude komt tot stand door een evaluatie van verscheidene aspecten van het werk (Van der Ploeg & Scholte, 2003).

De verschillende aspecten van het werk die invloed hebben op de attitude van werknemers en daarmee op de arbeidstevredenheid, kunnen onderverdeeld worden in twee groepen: factoren die voortkomen uit de werksituatie zelf en individuele factoren. Factoren die voortkomen uit de werksituatie kunnen overigens ook weer worden verdeeld in twee groepen, namelijk intrinsieke en extrinsieke werkaspecten. Intrinsieke arbeidsaspecten betreffen bijvoorbeeld erkenning, waardering, verantwoordelijkheid en de mate van autonomie. Extrinsieke aspecten zijn het salaris, relatie met de werkgever en arbeidsomstandigheden. Gangbaar is het om bij onderzoek naar het concept arbeidstevredenheid deze indeling aan te houden (Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002; Jetten, Braster & Pat, 1999; Wernimont, 1966).

2.5 Conceptueel model

In dit onderzoek staat werkdruk in het onderwijs centraal en wordt onderzocht of er een positieve relatie bestaat tussen intensificatie en werkdrukkachten (zie Figuur 2.2). Aangezien het mogelijk is dat intensificatie van het onderwijs niet direct leidt tot meer werkdrukkachten, maar dat intensificatie leidt tot meer (ervaren) werkdruk en dat werkdruk weer leidt tot meer werkdrukkachten, worden deze relaties ook getoetst. Er wordt daarbij vanuit gegaan dat deze relaties positief zijn. Verder zou intensificatie ook via arbeidstevredenheid tot meer werkdrukkachten kunnen leiden. Er wordt daarom vanuit gegaan dat intensificatie een negatieve relatie met arbeidstevredenheid heeft en dat arbeidstevredenheid ook een negatieve relatie met werkdrukkachten heeft (zie Figuur 2.2).

Hieruit zijn de volgende hypothesen af te leiden, welke ook met 'H' staan aangegeven in Figuur 2.2:

Hypothese 1: Intensificatie heeft een positief effect op werkdrukkachten.

Hypothese 2: Ervaren werkdruk heeft een positief effect op werkdrukkachten.

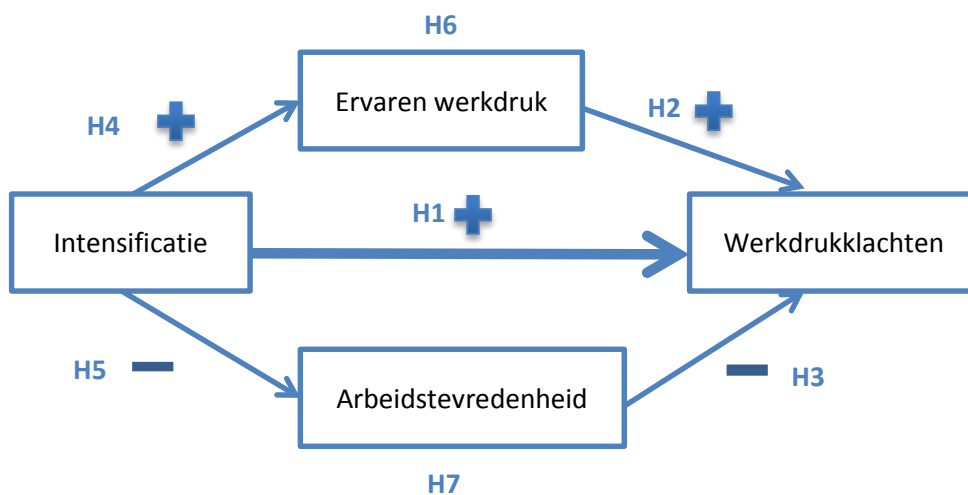
Hypothese 3: Arbeidstevredenheid heeft een negatief effect op werkdrukkachten.

Hypothese 4: Intensificatie heeft een positief effect op ervaren werkdruk.

Hypothese 5: Intensificatie heeft een negatief effect op arbeidstevredenheid.

Hypothese 6: Ervaren werkdruk medieert de relatie tussen intensificatie en werkdrukkachten.

Hypothese 7: Arbeidstevredenheid medieert de relatie tussen intensificatie en werkdrukkachten.



Figuur 2.2: Conceptueel model met richtingen en hypothesenummers

In het volgende hoofdstuk wordt de aanpak van het onderzoek verder toegelicht.

3 Methoden

Dit hoofdstuk staat de aanpak van het onderzoek centraal. In paragraaf een wordt uitgelegd voor welke methode van onderzoek is gekozen en waarom. Vervolgens worden de gang van zaken en de resultaten van de dataverzameling besproken, waarna in paragraaf vier de operationalisatie van de concepten uiteen wordt gezet. Het hoofdstuk wordt afgesloten met informatie over kwaliteitscriteria als de validiteit en betrouwbaarheid.

3.1 Onderzoeksmethode

In dit onderzoek staat de vraagstelling “*In hoeverre kunnen werkdrukklachten in het onderwijs verklaard worden vanuit intensificatie en in hoeverre wordt deze relatie gemedieerd door enerzijds de ervaren werkdruk als gevolg van intensificatie of anderzijds de arbeidstevredenheid als gevolg van intensificatie?*” centraal. Om antwoord te geven op deze vraag wil ik, naast de literatuur die ik heb gebruikt voor de beantwoording van de theoretische vragen, gebruik maken van survey-onderzoek aangezien dat het meest praktisch is voor de beantwoording van deze vraagstelling. Letterlijk betekent survey een overzicht of veelomvattende blik. Een survey-onderzoek is dus een onderzoek waarin een overzicht wordt gegeven van een thema of een verschijnsel (Korzilius, 2008, p. 7), in dit geval werkdruk in het onderwijs.

Het doel van dit onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de herkomst van werkdrukklachten en de rol van intensificatie daarin. Na het verkennende literatuuronderzoek zal het empirische deel van het onderzoek bestaan uit zowel beschrijvend als verklarend onderzoek. Het beschrijvende deel bestaat uit de resultaten van de variabelen ervaren werkdruk, werkdrukklachten, arbeidstevredenheid en intensificatie. Zo ontstaat inzicht in de mate waarin deze variabelen voorkomen in het onderwijs. Daarna zal worden getracht te verklaren in hoeverre werkdrukklachten voortkomen uit enerzijds de ervaren werkdruk of anderzijds de arbeidstevredenheid. Daarbij wordt ook gekeken in hoeverre intensificatie hierin een rol speelt.

3.2 Dataverzameling

Om de vraagstelling te kunnen beantwoorden is informatie nodig van mensen in de zin van hun mening, houding en persoons- en achtergrondkenmerken. Hier kan het beste inzicht in worden verkregen door van een groot aantal onderzoekseenheden (de docenten) gegevens te verzamelen over veel verschillende kenmerken (variabelen). Hier leent een survey zich goed voor (Braster, 2000, p. 99; Korzilius, 2008).

In dit onderzoek zal gebruik worden gemaakt van een web survey (Thesis-Tools) waarvan de link wordt verspreid per mail. Het voordeel hiervan is dat het tijd en kosten bespaart. Daarnaast is er sprake van anonimiteit van de respondenten en wordt interviewer bias omzeild. Een survey kan erg effectief zijn wanneer de respons hoog genoeg is. De kans op voldoende respons is overigens groter wanneer de doelpopulatie (hoog) opgeleid is en bestaat uit mensen die een sterke interesse hebben in het onderwerp, wat hier waarschijnlijk voor een deel op gaat. Het gaat tenslotte om hun werk en docenten zullen er zelf ook baat bij hebben wanneer er meer inzicht komt in werkdruk in het onderwijs (Neuman, 2012, p. 194). Een nadeel van een survey is echter dat de mogelijkheden om de context onder controle te houden beperkt zijn (Braster, 2000, p. 99).

Een survey ten slotte is een vorm van kwantitatief onderzoek, wat inhoudt dat het duiden van de onderzochte verschijnselen geschiedt via getallen (Korzilius, 2008). De resultaten zullen met behulp van het programma SPSS worden uitgewerkt. Wat betreft de tijdsdimensie van het onderzoek kan worden opgemerkt dat dit geen langdurig onderzoek behelst, maar een cross-sectional onderzoek.

Dit houdt in dat respondenten eenmalig worden ondervraagd, de data worden dus een keer verzameld (Neuman, 2012, p. 18).

Om te zorgen voor de betrouwbaarheid van de onderzoeksresultaten moet er onder meer voldoende vragenlijsten worden ingevuld. De doelstelling van de scriptiegroep waar ik deel van uitmaak is dat ieder een bijdrage levert van ongeveer 100 ingevulde vragenlijsten. Met drie personen zouden we dan ongeveer 300 respondenten kunnen bereiken. We hebben hiervoor docenten, onderwijsondersteunend personeel en leden van het management van scholen benaderd. Daar zijn we in kalenderweek 8 mee begonnen en de dataverzameling heeft plaatsgevonden in week 20, 21 en 22. Na de eerste week hebben we allemaal een herinneringsmail verstuurd worden naar de betreffende personeelsleden van de school en ikzelf ben langs de scholen gegaan om zo de respons te verhogen. Met elkaar hebben we bijna 240 ingevulde vragenlijsten verzameld.

3.3 Onderzoekspopulatie, respons en representativiteit

3.3.1 Respons

Het onderzoek is uitgevoerd op vier scholen, een overzicht van de respons per school is aangegeven in Tabel 3.1. Om een goede analyse uit te kunnen voeren is een respons van minimaal 50% vereist (Babbie, 2007, p. 262), maar dit percentage is bij geen van de scholen behaald. Gemiddeld is een responspercentage van 41,3% bereikt, wat bijna voldoende is.

Op de vier scholen heeft de vragenlijst twee weken online gestaan. Na de eerste week was ongeveer de helft van het totale aantal vragenlijsten binnen, na de herinneringsmail die na een week werd verzonden liep dat aantal op tot 239 vragenlijsten waarvan 230 bruikbaar bleken. Zelf ben ik vier dagen na het begin van de vragenlijst in de pauze langs geweest op de scholen Scala Rietvelden en De Ring van Putten met een doos chocolaatjes. Een logboek van de activiteiten is te vinden in bijlage 0.

Tabel 3.1: Respons van de scholen

School	Populatie (N)	Steekproef (N)	Percentage %
CSG Scala Rietvelden	88	39	44.3
OSG De Ring van Putten	130	45	34.6
ISW Hoogeland	160	68	42.5
Scheepvaart- en Transportcollege	200	87	43.5
Totaal	578	239	41.3

3.3.2 Achtergrond scholen

Christelijke Scholengemeenschap Scala Rietvelden

De eerste school, Scala Rietvelden, is een christelijke mavo-havo-school die is gevestigd in Spijkenisse in een goede en overwegend witte wijk. Er zijn zo'n 88 personeelsleden werkzaam op ongeveer 1000 leerlingen. De school bestaat sinds 1968, maar heette tot 1 januari 2012 Blaise Pascal. Er werd toen onderwijs gegeven voor zowel mavo, havo als vwo. Vanaf dat moment ging de school intensief samenwerken met een andere dichtbij gelegen, vergelijkbare school – Angelus Merula. Vanaf dat moment is besloten dat op Scala Rietvelden alleen mavo-havo-onderwijs wordt gegeven en dat op de Angelus Merula (nu Scala Molenwatering) alleen vwo-onderwijs wordt gegeven. Kort geleden is er een reorganisatie geweest die mogelijk invloed heeft op de resultaten van dit onderzoek (Scala Rietvelden, z.d.).

Openbare Scholengemeenschap De Ring van Putten

De tweede school, de Ring van Putten, bestaat al langer dan Scala Rietvelden en is een openbare middelbare school waar zowel mavo, havo als vwo als tweetalig onderwijs wordt gegeven. De school telt 130 personeelsleden op 1485 leerlingen. De school bevindt zich aan de rand van een wat mindere wijk met huurhuizen en een gemengde bevolking, maar het is geen achterstandswijk.

Interconfessionele Scholengemeenschap Westland

De Interconfessionele Scholengemeenschap Westland (ISW) is een openbare school in Naaldwijk waar lesgegeven wordt op alle niveaus. Naast deze school zijn er nog zes locaties binnen dezelfde scholengemeenschap, deze bevinden zich in Poeldijk, 's-Gravezande en Monster. Sinds januari 2013 biedt de ISW Naaldwijk ruimte aan meer dan 1800 leerlingen en ongeveer 160 docenten.

Het Scheepvaart en Transport College

Het Scheepvaart en Transport College (STC) is op het gebied van scheepvaart, transport en havenindustrie het grootste en meest gespecialiseerde opleidingsinstituut van Europa. Het STC is onderdeel van de STC-Group die zowel VMBO-, MBO- als HBO-opleidingen verzorgt. Het hoofdkantoor is gevestigd in Rotterdam, maar de organisatie beschikt ook over vestigingen in het buitenland.

Kenmerken van de respondenten

De respondenten die de vragenlijst hebben ingevuld vormen een goede afspiegeling van de populatie van de docenten, onderwijsondersteuners en managementleden op de scholen (dit geldt in ieder geval voor de scholen Scala Rietvelden en De Ring van Putten). De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 45 jaar, de jongste is 20 en de oudste 70 jaar. Van de respondenten is 61,7% man en 38,3% vrouw, wat tegen de verwachting is. Meestal vormen vrouwen namelijk de meerderheid bij het deelnemen aan onderzoeken. Dat de respons van mannen hoger is, komt doordat op het Scheepvaart- en Transportcollege veelal mannelijke docenten werkzaam zijn. Van de respondenten werkt verder 63% fulltime en 37% parttime. Het gemiddelde opleidingsniveau is HBO en het gemiddeld aantal jaren dat respondenten werkzaam zijn op hun school is 12 jaar.

3.4 Operationalisatie

In dit onderzoek wordt een interpretatie model gehanteerd. Er wordt gekeken of er een relatie bestaat tussen intensificatie en werkdrukklachten, waarbij wordt onderzocht of ervaren werkdruk en arbeidstevredenheid deze relatie mediëren, ofwel ervoor zorgen dat deze relatie niet meer significant is. Daarbij wordt ervan uitgegaan dat hoe meer er sprake is van intensificatie, hoe meer werkdruk er wordt ervaren en hoe meer werkdrukklachten er worden geuit. Anderzijds is het ook mogelijk dat hoe meer er sprake is van intensificatie, des te minder tevreden docenten zijn met hun werk en hoe meer klachten er zijn (zie Figuur 2.2).

Om deze modellen te onderzoeken wordt gebruik gemaakt van de vragenlijst zoals eerder gebruikt door Bonefaas (2013). Hierin zijn onder meer 31 vragen over intensificatie, 7 vragen over werkdrukklachten, 24 vragen over werkdruk en 11 vragen over arbeidstevredenheid opgenomen. De vragen worden gesteld op ordinaal meetniveau en bestaan uit Likert-scales, die op hun beurt bestaan uit vier antwoordmogelijkheden die lopen van “zeer mee eens”, naar “eens”, naar “oneens” tot “zeer oneens” (zie bijlage 7.4). Alleen bij arbeidstevredenheid zijn er vijf opties, namelijk “zeer tevreden”, “tevreden”, “niet tevreden/niet ontevreden”, “ontevreden”, “zeer ontevreden”. Daarnaast wordt gecontroleerd op de variabelen leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, dienst- en functie jaren, om er zeker van te zijn dat een eventueel verband ook daadwerkelijk bestaat en niet veroorzaakt wordt door een van de zojuist genoemde variabelen.

Aangezien de vraag over het aantal werkuren niet correct is gesteld, het was voor respondenten namelijk niet duidelijk of het ging om het aantal uren van de feitelijke aanstelling of om het aantal gewerkte uren, is deze controlevariabele niet meegenomen.

3.4.1 Variabelenmodel

Om onduidelijkheid in de resultaten te voorkomen, zullen de concepten die in dit onderzoek worden gebruikt kort worden toegelicht. De concepten zijn geoperationaliseerd op basis van eerdere onderzoeksinstrumenten van het Nova-Webb (Welzijn bij arbeid), de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA), de vragen van Geelhoed (2009), Jetten, Braster en Pat (1999) en de vragen van Bonefaas (2013). Bij elke variabele wordt een korte uitleg gegeven van de inhoud en worden er enkele voorbeeldvragen gegeven. Aangezien het feitelijk stellingen betreffen en daar de vraag bij wordt gesteld in hoeverre dit van toepassing is op iemand, worden de woorden 'vraag' en 'stelling' door elkaar gebruikt. Factoranalyses en metingen van de betrouwbaarheid van de variabelen zijn te vinden in bijlage 7.5. Tot slot volgt aan het eind van deze paragraaf een model waarin alle variabelen (inclusief deelschalen) worden weergegeven (zie Figuur 3.1).

Werkdrukklachten (vraag 1 t/m 7)

Werkdrukklachten zijn de negatieve uitingen van werkdruk en vormen in dit onderzoek de afhankelijke variabele. Klagen over werkdruk wordt getoetst door middel van stellingen waarin werkdruk negatief wordt geuit. Een voorbeeld hiervan is: "naast lestaten hebben we te veel neventaken".

Intensificatie (vraag 8 t/m 38)

Uit de theorie blijkt dat intensificatie gemeten kan worden aan de hand van de vier deelschalen New Public Management, bureaucratie, hoge verwachtingen en externe factoren, zoals bijvoorbeeld gebruikt in onderzoeken van Easthope & Easthope (2000) en Ballet & Kelchtermans (2008). Een voorbeeldvraag bij New Public Management is bijvoorbeeld "onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten". Een voorbeeld bij bureaucratie is "ik moet steeds meer administratieve taken verrichten". Bij hoge verwachtingen worden vragen gesteld in de trant van "ik weet goed wat de ouders van mijn leerlingen van mij verwachten". "De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs" tenslotte is een voorbeeldvraag om de externe factoren te meten. Toen de resultaten van de vragenlijsten echter in SPSS werden geanalyseerd bleek uit de factoranalyse dat deze deelschalen helemaal niet duidelijk naar voren kwamen. Daarnaast viel het op dat het aantal vragen per deelschaal heel erg uiteenliep, waardoor er een ongelijke verdeling ontstond tussen de deelschalen. Ook bleek er juist wel er één hele duidelijke factor aanwezig te zijn met een eigenwaarde van 6.93 (zie bijlage 7.6.2).

Ervaren werkdruk (vraag 60 t/m 65, 78 t/m 89, 107 t/m 112)

Voor dit onderzoek wordt de definitie van Jetten, Braster en Pat (1999) gehanteerd. De vier componenten van werkdruk worden gebruikt en in de vragenlijst verwerkt om zo een duidelijk beeld van werkdruk te krijgen.

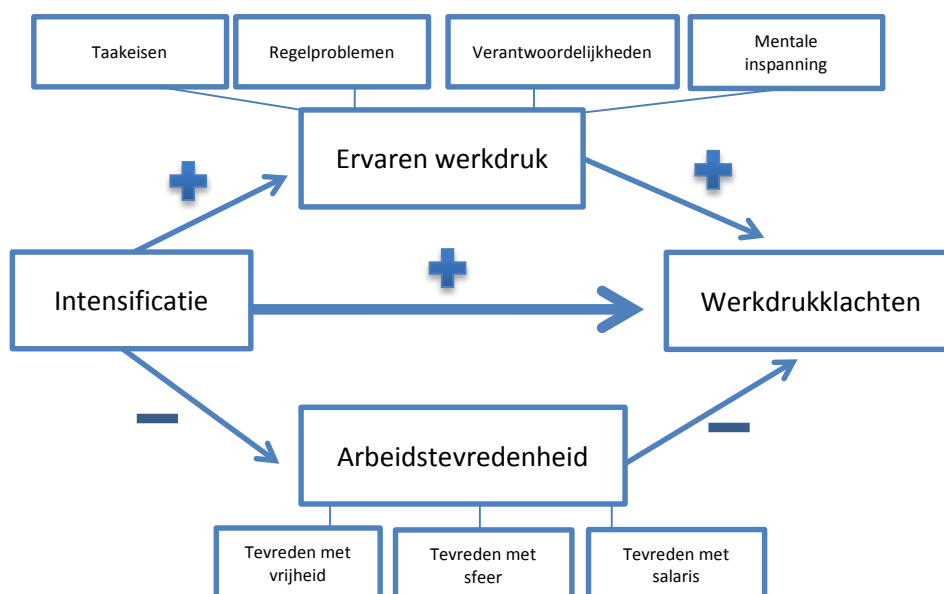
- Taakeisen (vraag 84 t/m 89)
Deze deelschaal betreft de fysieke werkdruk. Aan respondenten wordt gevraagd of ze te hard moeten werken en of ze wel of niet voldoende tijd hebben om hun werk af te ronden. Een vraag hierbij is in hoeverre het klopt dat iemand snel moet werken.
- Regelproblemen (vraag 60 t/m 65)
Deze component gaat over de vraag in welke mate mensen tegen problemen aanlopen in hun werk. Het gaat om de verstoringen in het werkproces en de manier waarop deze verstoringen opgelost kunnen worden. Een vraag die hierbij hoort is "ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken".

- Verantwoordelijkheden (vraag 78 t/m 83)
Dit gaat om de ervaren verantwoordelijkheid tijdens het werk, met betrekking tot het functioneren van de afdeling, het afbreukrisico in de functie en de veiligheid of de toekomst van anderen. Een voorbeeld van een vraag is “ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces”.
- Mentale belasting (vraag 107 t/m 112)
De mentale belasting wordt ook wel de moeilijkheidsgraad van het werk genoemd, de mate waarin men intensief moet nadenken of geconcentreerd moet werken. Een stelling die hierbij hoort is: “het werk vergt voortdurend veel aandacht”.

Arbeidstevredenheid (vraag 113 t/m 123)

De arbeidstevredenheid wordt in de vragenlijst “uw tevredenheid” genoemd, om sociaal wenselijke antwoorden zoveel mogelijk te voorkomen. Uit de theorie blijkt dat arbeidstevredenheid uit twee deelschalen bestaat, te weten intrinsieke en extrinsieke arbeidstevredenheid. Daarbij wordt arbeidstevredenheid gezien als attitude en niet als gedrag, want dat is eenvoudiger te meten. De intrinsieke arbeidstevredenheid betreft de werkinhoud en de extrinsieke arbeidstevredenheid omvat de werkomstandigheden. Na het uitvoeren van factoranalyses bleek ook hier een andere indeling van deelschalen geschikter dan de genoemde deelschalen uit de theorie. In plaats van twee factoren bleken er drie aanwezig te zijn. De meest treffende benamingen voor deze factoren of deelschalen zijn tevredenheid met vrijheid in het werk, tevredenheid met sfeer op het werk en tevredenheid met het salaris. Wel komen de eerste twee schalen overeen met intrinsieke arbeidstevredenheid en vertoont de laatste schaal veel overeenkomsten met extrinsieke tevredenheid.

- Tevreden met vrijheid (vraag 113, 117, 118, 121, 123)
Deze deelschaal heeft te maken met de inhoud van de functie en de mate van vrijheid daarin. Hieronder vallen beoordelingen van mensen met betrekking tot stellingen zoals de mate waarin mensen kennis en vaardigheden kunnen benutten, de mate van vrijheid van handelen in de functie en of mensen bijvoorbeeld zelf beslissingen kunnen nemen.
- Tevreden met sfeer (vraag 115, 116, 120)
Bestaat uit stellingen met betrekking tot de sfeer op werk, mogelijkheden tot het onderhouden van contacten op werk en de waardering die mensen voor hun werk krijgen.
- Tevreden met salaris (vraag 114, 119)
Deze deelschaal zou overeenkomen met extrinsieke arbeidstevredenheid. De deelschaal “salaris” bestaat dan ook uit de beoordeling van secundaire arbeidsvoorwaarden en het salaris.



Figuur 3.1: Variabelenmodel met richtingen

3.4.2 Validiteit en betrouwbaarheid

Validiteit

Om de kwaliteit van een onderzoek te beoordelen bestaan een aantal criteria waarvan validiteit en betrouwbaarheid twee belangrijke criteria zijn. Validiteit betreft de geldigheid van een onderzoek, het gaat er hierom dat je “moet meten wat je weten wil” (Braster, 2000, p. 62). Er bestaan verschillende soorten validiteit, namelijk construct validiteit, interne validiteit en externe validiteit (Braster, 2000, p. 62).

Construct validiteit wordt ook wel begripsvaliditeit genoemd en betreft de vraag hoe adequaat de vertaling van theoretische begrippen naar empirische variabelen is. De vanuit de theorie afgeleide concepten die in dit onderzoek centraal staan zijn: intensificatie, ervaren werkdruk, arbeidstevredenheid en werkdruklachten. De empirische variabelen van deze concepten worden gemeten aan de hand van de vragen uit de vragenlijst (Braster, 2000, p. 62). Om te zorgen voor een zo hoog mogelijke constructvaliditeit is gekozen om gebruik te maken van vragen die ook in ander onderzoek zijn gebruikt en daar een voldoende constructvaliditeit maten. Om de constructvaliditeit te meten wordt gebruik gemaakt van een factoranalyse, waarbij de factorlading boven de 0.3 moet liggen. In dit onderzoek zijn er om deze reden alleen bij de variabele intensificatie twee vragen verwijderd. Daarnaast is er, zoals beschreven in paragraaf 3.4.1, ook slechts een totale factor (schaal) gebruikt om intensificatie te meten in plaats van vier factoren (deelschalen). Hoewel er nu minder specifieke informatie over eventuele relaties tussen deelschalen van intensificatie en afhankelijke variabelen gedaan kunnen worden, heeft deze beslissing wel tot een betere inhoudsvaliditeit geleid (zie paragraaf 3.4.2).

Waar het bij construct validiteit gaat om de juiste vaststelling van de afzonderlijke concepten, gaat het bij interne validiteit om de relaties tussen de concepten. Het gaat er daarbij om of er causale relaties kunnen worden vastgesteld tussen concepten in de empirische werkelijkheid. De interne validiteit kan bedreigd worden door variabelen die invloed hebben op de afhankelijke variabele en daarmee spurieuze relaties vertonen, dit noemen we verstorende variabelen (Braster, 2000; Neuman, 2012). Om spurieuze relaties of schijnverbanden tegen te gaan en causale verbanden te valideren, kunnen controlevariabelen in de analyse worden toegevoegd. De waarden van deze variabelen worden tijdens het onderzoek als het ware constant gehouden, zodat een eventuele samenhang tussen intensificatie en werkdruklachten bijvoorbeeld niet toe- of afneemt of zelfs verdwijnt wanneer de leeftijd varieert (Neuman, 2012, p. 42, 279). In dit onderzoek zijn de variabelen ‘ervaren werkdruk’ en ‘arbeidstevredenheid’ de belangrijkste controlevariabelen voor het model, in dit geval mediators genoemd. Daarnaast worden, om zo volledig mogelijk te zijn ook de vijf controlevariabelen leeftijd, geslacht, opleidingsniveau, aantal dienstjaren en aantal functiejaren toegevoegd. Opleidingsniveau en het aantal dienstjaren worden meegenomen, omdat deze variabelen volgens Van Veldhoven & Meijman (1994) van invloed kunnen zijn op werkdruk. Ook kan het geslacht relaties die betrekking hebben op werkdruk beïnvloeden, zo blijkt uit onderzoek van Houtman, Smulders & Van den Berg (2006). Ten slotte blijkt uit onderzoek van het CBS (2011) dat burn-outklachten variëren wat betreft leeftijd en opleidingsniveau. Leeftijd wordt daarom ook meegenomen in de analyse, net als de functiejaren.

Bij de hiervoor besproken interne validiteit gaat het om de relaties tussen de concepten, terwijl het bij externe validiteit gaat om de generaliseerbaarheid van die relaties naar andere plaatsen, tijden en personen (Braster, 2000, p. 72). Er zijn een aantal controlemogelijkheden waarmee kan worden bepaald of een onderzoek extern valide is. De steekproef moet aselekt zijn, representatief voor de totale populatie en tot slot kan de non-respons onderzocht worden (Korzilius, 2008, p. 30).

Aangezien dit onderzoek anoniem is, is het lastig om de non-respons te onderzoeken. Wel zijn de gegevens van dit onderzoek, zoals al eerder is genoemd, representatief voor de scholen Scala Rietvelden en de Ring van Putten.

Betrouwbaarheid

Betrouwbaarheid heeft te maken met de stabiliteit van de uitkomsten van het onderzoek, de metingen moeten onafhankelijk zijn van onderzoeker, tijd en meetinstrument. Dit houdt in dat wanneer het te meten "object" gelijk blijft, iedere meting ook dezelfde uitslag moet geven (Braster, 2000, p. 74). Om te zorgen voor een goede betrouwbaarheid is in dit onderzoek gebruik gemaakt van betrouwbaar gebleken vragenlijsten. De betrouwbaarheid kan gemeten worden met behulp van de Cronbach's Alpha, deze dient voor een goed resultaat boven de 0.6 te liggen. In het onderzoek ligt alleen de Cronbach's Alpha van de deelschaal 'salaris' van arbeidstevredenheid met .53 hieronder. De uitwerking van de betrouwbaarheidsanalyses is te vinden in bijlage 7.6.

4 Resultaten

Dit hoofdstuk bevat de resultaten van het onderzoek. In de eerste paragraaf komt het beschrijvende deel aan de orde, waarin de scores van de respondenten worden bekeken. Vervolgens worden in de tweede paragraaf de correlaties van de relaties tussen werkdrukklachten, intensificatie, ervaren werkdruk en arbeidstevredenheid berekend en gepresenteerd. Daarna wordt in de paragraaf vier een uitleg gegeven over regressie analyse, de randvoorwaarden daarvan en hoe er in dit onderzoek aan deze voorwaarden voldaan is. Tot slot wordt in de laatste paragraaf van dit hoofdstuk de uitvoer van de regressieanalyse getoond om een antwoord te kunnen formuleren op de hoofdvraag.

4.1 Scores van respondenten op de variabelen

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen of er een verband bestaat tussen intensificatie en werkdrukklachten en of dit verband eventueel gemedieerd wordt door arbeidstevredenheid en ervaren werkdruk (als gevolg van intensificatie). Om inzicht te krijgen in de mate waarin respondenten tevreden zijn over hun werk en in hoeverre zij werkdruk en intensificatie in hun werk ervaren, wordt in deze paragraaf een overzicht gegeven van de scores die op deze variabelen zijn behaald. In Tabel 4.1 valt onder andere af te lezen welke gemiddelde scores (omgerekend naar rapportcijfers van 1 tot 10) er zijn behaald op de variabelen. Hoe hoger de score, des te meer er sprake is van de variabele, bijvoorbeeld werkdruk. Daarnaast wordt in de tabel vermeld wat de spreiding is van de scores op de variabelen (standaarddeviatie). Hoe lager de standaarddeviatie, hoe dichter de scores van de respondenten bij elkaar liggen.

Tabel 4.1: Gemiddelde scores van het personeel van de scholen op de variabelen

Variabele	Alle scholen		CSG Scala Rietvelden		OSG De Ring van Putten		ISW Hoogeland		Scheepvaart- en Transportcollege	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Werkdrukklachten	7.54	1.73	7.94	1.29	7.48	1.74	6.92	2.08	7.89	1.43
Intensificatie	6.74	1.27	6.83	1.05	6.75	1.41	6.80	1.38	6.63	1.20
Werkdruk (totale schaal)	6.08	1.26	5.97	1.40	5.84	1.04	5.73	1.15	6.49	1.28
Taakeisen (deelschaal)	6.26	2.01	6.05	1.90	6.11	2.00	5.59	2.12	6.93	1.79
Regelproblemen (deelschaal)	4.26	2.00	4.07	1.84	4.07	1.74	3.91	1.78	4.70	2.28
Verantwoordelijkheden (deelschaal)	5.80	2.00	5.93	1.96	5.37	1.68	5.47	2.14	6.20	2.01
Mentale inspanning (deelschaal)	8.24	1.62	8.23	1.82	8.21	1.53	8.17	1.70	8.32	1.53
Arbeidstevredenheid (totale schaal)	6.82	1.30	7.11	1.32	6.77	1.08	6.71	1.21	6.81	1.46
Tevreden met vrijheid (deelschaal)	7.19	1.50	7.43	1.39	7.27	1.21	7.11	1.39	7.11	1.75
Tevreden met sfeer (deelschaal)	6.49	1.75	6.82	1.61	6.48	1.40	6.36	1.66	6.46	2.05
Tevreden met salaris (deelschaal)	6.41	1.94	6.74	1.66	5.97	1.96	6.25	2.05	6.63	1.95

De score op werkdrukklachten is met 7.54 vrij hoog en vormt daarmee de op een na hoogste score. Er is hier echter wel sprake van een tamelijk grote spreiding met $SD=1.73$. Respondenten blijken ook een duidelijke intensificatie van hun werk te ervaren $M=6.74$, $SD=1.27$. Wanneer wordt gekeken naar de score op werkdruk lijkt dit in eerste instantie mee te vallen met een score van iets boven de 6 ($SD=1.26$). Dit geeft echter een vertekenend beeld, want als gekeken wordt naar de componenten waaruit werkdruk bestaat valt op dat deze enorm uiteen lopen. Zo worden er over het algemeen weinig regelproblemen ervaren ($M=4.26$, $SD=2.00$), maar geven veel respondenten aan zich mentaal erg te moeten inspannen ($M=8.24$, $SD=1.62$). De laagste en hoogste score vallen dus beiden binnen de overkoepelende variabele werkdruk.

Waarom de regelproblemen zo laag zijn en de mentale inspanning zo hoog is niet helemaal duidelijk, maar ligt om te beginnen in lijn met de bevindingen van andere onderzoeken (Reiber, 2013; Bonefaas, 2013; Geelhoed, 2009). Mogelijk heeft de verklaring te maken met autonomie. Christis (1992, zoals beschreven in Reiber, 2013) stelt namelijk dat docenten over een hoge mate van professionele autonomie oftewel beslissingsruimte oftewel vrijheid beschikken ten aanzien van hun werk. Wanneer een docent over voldoende autonomie beschikt, kan hij of zij eventuele problemen op het werk vaak zelfstandig oplossen. In die zin staat autonomie gelijk aan dingen intern kunnen regelen. Dit verklaart mogelijk de lage score op regelproblemen, zeker wanneer uit de tabel blijkt dat de leerkrachten uit de steekproef inderdaad tevreden zijn met hun vrijheid. Aannemelijk is dat ze dan inderdaad over een hoge mate van professionele autonomie beschikken. De verklaring van het hoge cijfer op mentale inspanning is mogelijk ook te vinden met behulp van de autonomie. Autonomie behelst namelijk behalve vrijheid ook het nemen van verantwoordelijkheid (Boerman, 2005). Het verantwoordelijkheidsgevoel van docenten zou ertoe kunnen leiden dat ze hun werk graag goed willen doen, wat mogelijk (eventueel in combinatie met andere factoren) leidt tot een hoge mentale inspanning.

Wanneer wordt gekeken naar de meest lage en hoge scores bij de items die bepalend zijn voor de score op regelproblemen en mentale inspanning komt naar voren dat de score van regelproblemen vooral gekenmerkt wordt door de kwaliteit van het materiaal en de hulpmiddelen waar leerkrachten mee werken, welke van voldoende kwaliteit zijn. De hoge score van mentale inspanning wordt vooral gekenmerkt door hoge scores op de stellingen "Ik moet veel dingen tegelijk in de gaten houden" en "Het werk vergt voortdurend veel aandacht". Dit levert geen nieuwe verklaring of duidelijke af- of onderschrijving van de eerder genoemde verklaring op.

Wat ook opvalt is dat de spreiding binnen de componenten van werkdruk vrij hoog is, mogelijk is dit te wijten aan (grote) verschillen tussen de scholen. Wanneer dit gecontroleerd wordt door de gemiddelden van de scholen te vergelijken, lijkt dit voor sommige variabelen inderdaad te kloppen. Zo blijkt er een significant verschil te zijn in de gemiddelden van de scholen wat betreft taakeisen ($p<.001$). De gemiddelden wat betreft regelproblemen en verantwoordelijkheid zijn net niet significant. Overigens verschillen de gemiddelden van de variabelen werkdruk (totale schaal) en de werkdrukklachten wel significant (beiden $p<.01$) (zie bijlage 7.5.1).

Aangezien er op de scholen op verschillende niveaus lesgegeven wordt, zijn ook de gemiddelden van de schooltypen vergeleken. Helaas heeft niet iedereen de vraag 'op welk niveau men lesgeeft' opgenomen in de vragenlijst, waardoor de verschillende schooltypes niet helemaal los met elkaar te vergelijken zijn. Zo zijn er combinaties van schooltypes ontstaan en zijn er enkele groepen die slechts uit één schooltype bestaan. Toch zijn de uitkomsten bij de vergelijking van gemiddelden op basis van de schooltypes opmerkelijk. Er blijken namelijk significante verschillen te zitten tussen de gemiddelden van werkdrukklachten, ervaren werkdruk en de componenten van werkdruk (op mentale inspanning na). De gemiddelden van de variabelen werkdrukklachten, werkdruk en taakeisen verschillen van elkaar op een niveau van $p<.01$ en de regelproblemen en verantwoordelijkheden op een niveau van $p<.05$ (zie bijlage 7.5.2).

Wanneer ingezoomd wordt op de scores zelf, valt op dat scholen waar ook vwo-onderwijs wordt gegeven minder hoog scoren op de zojuist genoemde variabelen. Op basis van deze gegevens lijken docenten die lesgeven op scholen waar ook vwo-leerlingen zitten gemiddeld minder werkdrukkachten te ulti en minder werkdruk (taakeisen, regelproblemen en problemen met verantwoordelijkheden) te ervaren.

Wat betreft de arbeidstevredenheid ten slotte kan gesteld worden dat respondenten redelijk tevreden zijn met een gemiddelde van 6.82 (SD=1.30). Hierbij loopt de tevredenheid wat betreft vrijheid in het werk wel uiteen met de tevredenheid over het salaris/secundaire arbeidsvoorwaarden, de laatste scoort bijna een punt lager. Arbeidstevredenheid blijkt dus voornamelijk te zitten in de vrijheid die docenten ervaren. Wat betreft de arbeidstevredenheid zijn er onderling weinig verschillen tussen de scholen en schooltypes.

4.2 Bivariate relaties tussen de variabelen

Ter verkenning van de relaties tussen variabelen zijn de correlaties van de variabelen berekend met behulp van SPSS. Met correlatie wordt in eerste instantie de mogelijke aanwezigheid van een verband tussen twee variabelen weergegeven en indien deze aanwezig is ook de sterkte en richting van dit verband. De correlatie is getoetst met behulp van de Pearson's r-toets. Deze correlatiecoëfficiënt is een maat voor het lineaire verband tussen twee variabelen en voorwaarde is dat het om twee interval of ratio variabelen gaat. De waarde van *r* ligt altijd tussen -1 en +1, waarbij een waarde van 0 duidt op *geen* correlatie en een 1 duidt op een perfect verband. Een *r*-waarde tussen .1 en .3 is laag, tussen .3 en .5 is matig sterk, tussen .5 en .7 is sterk en boven de .7 zeer sterk (De Vocht, 2012, p.181-184.). De significantie geeft de kans aan dat een relatie niet bestaat, deze varieert tussen de 5%, 1% en .1%. In Tabel 4.2 worden de relaties tussen werkdrukkachten, intensificatie, werkdruk en arbeidstevredenheid weergegeven. De verwachting is dat er een positieve relatie bestaat tussen intensificatie en werkdrukkachten, tussen intensificatie en ervaren werkdruk en tussen ervaren werkdruk en werkdrukkachten. Negatieve relaties worden verwacht tussen intensificatie en arbeidstevredenheid en daarnaast tussen arbeidstevredenheid en werkdrukkachten (zie tabel Tabel 4.2).

Tabel 4.2: Correlaties tussen de variabelen (Bivariate Correlaties, methode =LISTWISE, N=208)

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Werkdrukkachten									
2. Intensificatie	.55**								
3. Taakeisen	.54**	.32**							
4. Regelproblemen	.10	.09	.31**						
5. Verantwoordelijkheden	.14	.09	.19**	.13					
6. Mentale inspanning	.25**	.08	.41**	.32**	.04				
7. Tevreden met vrijheid	-.30**	-.31**	-.20**	.13	-.18**	.13			
8. Tevreden met sfeer	-.31**	-.28**	-.26**	.02	-.27**	-.05	.46**		
9. Tevreden met salaris	-.24**	-.26**	-.17*	-.10	.04	-.09	.33**	.26**	

* $p < .05$, ** $p < .01$ (tweezijdig getoetst)

Uit de tabel blijkt dat de eerste verwachting uitkomt, er bestaat namelijk een sterk positief verband tussen intensificatie en werkdrukkachten ($r=.55$, $p<.01$). Hoe meer sprake er is van intensificatie, hoe meer werkdrukkachten er worden geuit. De relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk lijkt niet te bestaan, behalve voor de component taakeisen. Hiertussen bestaat een matig sterk verband ($r=0.33$, $p<.01$). De ervaren werkdruk en werkdrukkachten hangen meer samen.

Naast het sterke positieve verband tussen taakeisen en werkdrukklachten ($r=.54$, $p<.01$) bestaat er een zwak positief verband tussen mentale inspanning en werkdrukklachten, dat overigens wel significant is ($r=.25$, $p<.01$).

De relaties tussen intensificatie en de componenten van arbeidstevredenheid zijn wel alle drie significant ($p<.01$) en negatief zoals verwacht, maar met correlatiecoëfficiënten tussen $r=-.31$ en $r=-.24$ zijn deze wel zwak te noemen. Hoe meer werkintensificatie, des te minder tevreden docenten zijn. Ook tussen de componenten van arbeidstevredenheid en de variabele werkdrukklachten bestaan negatieve significante verbanden ($p<.01$). Deze verbanden zijn wat betreft de intrinsieke componenten van arbeidstevredenheid (vrijheid en sfeer) wel iets hoger, beiden hebben namelijk een matig sterke coëfficiënt van respectievelijk $r=-.30$ en $r=-.31$. Salaris heeft met $r=-.23$ een zwakke relatie met werkdrukklachten. Tevredenheid wat betreft vrijheid en sfeer in het werk speelt dus een grotere rol in het doen afnemen van werkdrukklachten dan tevredenheid met het salaris.

4.3 Regressie

Aangezien met de correlaties niet vast te stellen is welke variabele afhankelijk en welke onafhankelijk is en er daarom geen richting van de causaliteit aangegeven kan worden (Field, 2009, p. 173), worden er ook regressieanalyses uitgevoerd. Om erachter te komen of werkdrukklachten in het onderwijs kunnen worden verklaard door intensificatie of juist door werkdruk of arbeidstevredenheid (die veranderen als gevolg van intensificatie) is een regressie analyse uitgevoerd. Er zijn twee vormen van regressie, namelijk een enkelvoudige (simple) en een meervoudige (multiple) regressie. Met enkelvoudige regressie “wordt het causale verband tussen een onafhankelijke variabele en een afhankelijke variabele uitgedrukt in een lineaire regressievergelijking” (De Vocht, 2012). Hierin wordt de afhankelijke variabele slechts voorspeld aan de hand één onafhankelijke variabele. Aangezien er in dit onderzoek sprake is van verschillende onafhankelijke variabelen zijn er in dit onderzoek alleen meervoudige regressies uitgevoerd.

4.3.1 Modelvereisten

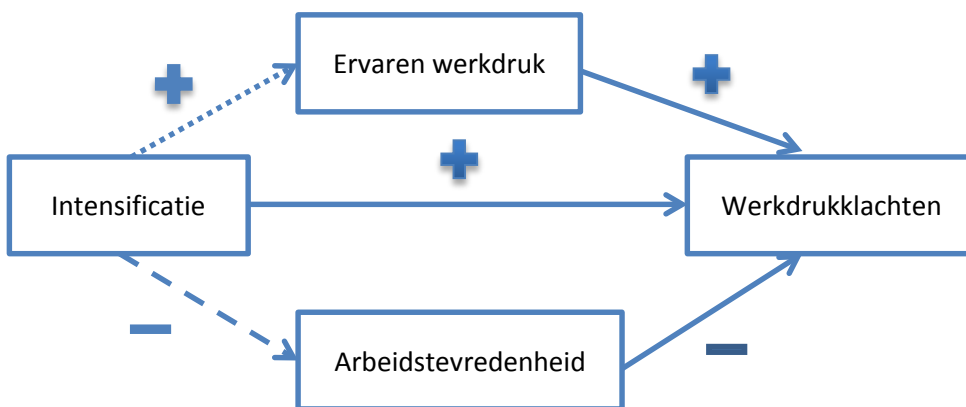
Om te kunnen spreken van een goede regressieanalyse moet er aan een aantal assumpties worden voldaan. Deze betreffen het meetniveau, multicollineariteit, de normaliteits- en homoscedasticiteitsvereiste en lineariteit (Field, 2013; De Vocht, 2012).

1. Ten eerste moeten de variabelen een interval- of ratioschaal hebben. Als onafhankelijke variabele mogen ook categorische variabelen worden gebruikt, als er maar dummies van zijn gemaakt (De Vocht, 2012). Dit is het geval in het onderzoek, er zijn namelijk dummies gemaakt voor geslacht (man=0, vrouw=1).
2. Ten derde mag er geen multicollineariteit zijn. Multicollineariteit houdt in dat twee of meer onafhankelijke (verklarende) variabelen sterk met elkaar correleren. Of hier sprake van is kan onderzocht worden met behulp van de correlatiematrix, de variance influence factor (VIF) en de tolerantie waarde (t).
 - a. De correlatiecoëfficiënt mag niet hoger zijn dan .9. Er zijn in het onderzoek geen verklarende variabelen die meer dan .9 met elkaar correleren zo is te zien in de correlatiematrix (Zie Tabel 4.2: Correlaties tussen de variabelen)
 - b. De VIF-waarden mogen niet groter zijn dan 10. Ook dit is niet het geval, want in het onderzoek komen deze waarden niet boven de 4.
 - c. De tolerantiewaarde mag niet kleiner zijn dan .1. In het onderzoek ligt t overal boven de .3, dus hier vormt multicollineariteit ook geen probleem (Field, 2013, p. 312).
3. Verder moet worden voldaan aan de normaliteitsvereiste. Dit kan worden gecontroleerd met behulp van een histogram en een normal probability plot.

- a. Ten eerste moeten de residuen normaal verdeeld zijn, wat gecontroleerd kan worden met behulp van het histogram (zie bijlage 7.8). Hieruit blijkt dat is voldaan aan de normaliteitsvereiste.
 - b. Daarnaast moeten de residuen evenwichtig gespreid zijn rond het vlak. Dit is ook het geval zoals te zien is in de normal probability plots (zie ook hiervoor bijlage 7.8) (De Vocht, 2012, p. 203).
4. De homoscedasticiteitsvereiste betreft de homogeniteit van de varianties van de residuen. Uit de scatterplots waarbij de gestandaardiseerde residuen op de Y-as afgezet zijn tegen de gestandaardiseerde voorspelde Y-waarden op de X-as, blijkt dat de punten redelijk evenwichtig rond de horizontale nullijn liggen. De variantie is daarom constant (Field, 2013).
 5. Daarnaast moet voldaan worden aan de assumptie van lineariteit. Dit betekent dat bij het hiervoor genoemde scatterplot geen trend zichtbaar mag zijn in de puntenwolk. Dit is niet het geval en daarmee is ook voldaan aan deze assumptie (Field, 2013, p. 309; De Vocht, 2012, p. 204).
- Op basis van bovenstaande uitkomsten kan aangenomen worden dat aan alle assumpties is voldaan.

4.4 Analyses

Om antwoord te kunnen geven op de vraagstelling die centraal staat in dit onderzoek moeten verschillende regressieanalyses worden uitgevoerd welke worden afgebeeld in Figuur 4.1.



Figuur 4.1: De uitgevoerde analyses

- Als eerst wordt in analyse 1a onderzocht in hoeverre intensificatie, werkdruk en arbeidstevredenheid invloed hebben op werkdrukklachten (zie de normale, doorgetrokken pijlen).
- In analyse 1b worden in principe dezelfde relaties getoetst, maar dan met behulp van de deelschalen van werkdruk en arbeidstevredenheid. In de tweede analyse wordt de invloed van intensificatie op werkdruk getoetst (zie de bovenste gestippelde pijl). Daarnaast worden ook de relaties tussen intensificatie en de afzonderlijke deelschalen van werkdruk onderzocht.
- Als laatst is de relatie tussen intensificatie en arbeidstevredenheid onderzocht (zie de onderste 'streepjespijl'). Ook hier zijn, net als in de tweede analyse, de relaties tussen intensificatie en de deelschalen afzonderlijk onderzocht.

In de analyses worden de bèta, de significantie en de verklaarde variantie opgenomen. De bèta is de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt die tussen de -1 en +1 ligt en de sterkte en de richting van de relatie aangeeft (De Vocht, 2012, p. 196). De significantie is reeds besproken in paragraaf 4.2 en de adjusted R^2 geeft de verklaarde variantie aan.

4.5 Interpretatie van de output

4.5.1 Analyse 1: Oorzaken van werkdrukklachten

Tabel 4.3: Analyse 1a: Werkdrukklachten verklaard door intensificatie, ervaren werkdruk en arbeidstevredenheid (Multiple regressie analyse, methode=ENTER, N=194)

Onafhankelijke variabelen	Bèta's model 1	Bèta's model 2	Bèta's model 3
Intensificatie	.56***	.44***	.40***
Ervaren werkdruk		.24***	.30***
Arbeidstevredenheid		-.17***	-.16*
Leeftijd			.04
Geslacht (man=0, vrouw =1)			.09
Opleiding			-.05
Dienstjaren			.03
Functiejaren			.14
Adjusted R ²	.31	.39	.41

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

In eerste instantie blijkt uit model 1 van Tabel 4.3 dat intensificatie een redelijk sterk positief en significant effect heeft op werkdrukklachten met een bèta-waarde van .56, $p < .001$. Dit houdt in dat er .1% kans is dat dit verband er niet is. Hiermee is hypothese 1 bevestigd. De bèta-waarde neemt echter met meer dan een tiende af wanneer werkdruk en arbeidstevredenheid worden meegenomen in het model (zie model 2). Hypothese 6 en 7 kunnen ook geaccepteerd worden. Wanneer ook nog controlevariabelen als leeftijd en dergelijke worden meegenomen blijft er uiteindelijk een bèta-waarde van .40 over, $p < .001$. Als gekeken wordt naar de verklaringskracht van de ervaren werkdruk en arbeidstevredenheid komt naar voren dat deze allebei matig (respectievelijk positief en negatief) van invloed zijn op werkdrukklachten, maar dat het effect van werkdruk op werkdrukklachten wel twee keer zo groot is als het effect van arbeidstevredenheid op werkdrukklachten. Dit geldt voor zowel model 2 als model 3 en in het derde model valt op dat de variabele werkdruk de invloed van intensificatie op werkdrukklachten nadert, met maar een verschil van een tiende. Hiermee zijn dus ook hypothese 2 en 3 bevestigd.

Zoals net genoemd komt de verwachting van een negatief verband tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten uit, gezien de score van $\beta = -.16$, $p < .05$. Dit houdt in dat hoe tevredener mensen zijn, hoe minder werkdrukklachten zij uiten. Dit klinkt in principe aannemelijk, maar de verwachting was dat het verschil groter zou zijn. Het klagen over werkdruk lijkt hiermee geen kristallisatiepunt te zijn voor een bredere ontevredenheid met het werk.

In tegenstelling tot de mediators is er van de controlevariabelen leeftijd, geslacht, opleiding, dienstjaren en functiejaren geen enkele variabele significant. Blijkbaar worden werkdrukklachten door allerlei docenten geuit, van jong tot oud en zowel mannen als vrouwen. De verklaringskracht van model 1 ten opzichte van model 3 is overigens met slechts 10% toegenomen van 31% naar 41%. Dit leidt tot de conclusie dat intensificatie inderdaad een redelijk groot positief effect heeft op werkdrukklachten en dat dit effect slechts voor een klein deel wordt gemedieerd door werkdruk en arbeidstevredenheid.

Wanneer ook alle componenten van werkdruk en arbeidstevredenheid in de analyse worden meegenomen (zie Tabel 4.4), dan blijkt dat naast intensificatie slechts één component van werkdruk, namelijk taakeisen, nog een significant positief effect heeft op werkdrukklachten. In model 3, waarbij ook de controlevariabelen als leeftijd en geslacht worden meegenomen, heeft taakeisen zelfs een iets hogere bèta ($\beta = .40$, $p < .001$) dan intensificatie ($\beta = .34$, $p < .001$), maar dit verschil is erg klein.

Dit duidt erop dat de invloed van werkdruk op werkdrukklachten met name te wijten is aan de taakeisen van docenten en niet aan eventuele problemen met verantwoordelijkheid, de mate van mentale inspanning of regelproblemen. Aangezien de variabele taakeisen gezien wordt als het objectieve gedeelte van werkdruk, kan gesteld worden dat met name objectieve werkdruk van invloed is op werkdrukklachten.

Tabel 4.4: Analyse 1b: Werkdrukklachten verklaard door intensificatie, de componenten van ervaren werkdruk en de componenten van arbeidstevredenheid (Multiple regressie analyse, methode=ENTER, N=191)

Onafhankelijke variabelen	Bèta's model 1	Bèta's model 2	Bèta's model 3
Intensificatie	.56***	.39***	.34***
Taakeisen		.37***	.40***
Verantwoordelijkheid		-.08	-.09
Regelproblemen		-.01	.01
Mentale inspanning		.08	.09
Tevreden met vrijheid		-.05	-.07
Tevreden met sfeer		-.07	-.06
Tevreden met salaris		-.06	-.05
Leeftijd			-.02
Geslacht (man=0, vrouw =1)			.01
Opleiding			-.07
Dienstjaren			.13
Functiejaren			.09
Adjusted R ²	.31	.45	.48

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Opvallend is dat mentale inspanning volgens deze analyse geen significant effect heeft op werkdrukklachten, terwijl er gemiddeld wel erg hoog (een 8.24) gescoord was op dit punt. Wellicht komt dit doordat mensen liever klagen over meer objectieve taken die niet direct gelinkt worden aan hun eigen mentale vermogen, misschien omdat hetgeen mensen mentaal wel of niet aankunnen in de taboesfeer ligt.

Arbeidstevredenheid blijkt te bestaan uit tamelijk uiteenlopende deelschalen, waardoor de deelschalen afzonderlijk geen significant effect hebben op werkdrukklachten, terwijl de overkoepelende variabele arbeidstevredenheid wel effect heeft op de afhankelijke variabele (Tabel 4.3), maar de deelschalen hiervan afzonderlijk niet (Wanneer ook alle componenten van werkdruk en arbeidstevredenheid in de analyse worden meegenomen (zie Tabel 4.4), dan blijkt dat naast intensificatie slechts één component van werkdruk, namelijk taakeisen, nog een significant positief effect heeft op werkdrukklachten. In model 3, waarbij ook de controlevariabelen als leeftijd en geslacht worden meegenomen, heeft taakeisen zelfs een iets hogere bèta ($\beta = .40$, $p < .001$) dan intensificatie ($\beta = .34$, $p < .001$), maar dit verschil is erg klein.

Dit duidt erop dat de invloed van werkdruk op werkdrukklachten met name te wijten is aan de taakeisen van docenten en niet aan eventuele problemen met verantwoordelijkheid, de mate van mentale inspanning of regelproblemen. Aangezien de variabele taakeisen gezien wordt als het objectieve gedeelte van werkdruk, kan gesteld worden dat met name objectieve werkdruk van invloed is op werkdrukklachten.

Tabel 4.4). Verder is geen van de controlevariabelen significant en bedraagt de verklaarde variantie bijna 50%, wat dit model meer verklaringkracht geeft dan het model zonder de deelschalen van werkdruk en arbeidstevredenheid.

4.5.2 Analyse 2: Leidt intensificatie tot werkdruk?

In Tabel 4.5 is te zien wat de uitkomsten zijn van de regressie analyses van intensificatie en werkdruk. Model 1 toont aan dat intensificatie een matig sterk significant effect heeft op de werkdruk ($\beta=.28$, $p<.001$). Hiermee is de vierde hypothese ook geaccepteerd. Van de controlevariabelen zijn het geslacht en de functie jaren ook van invloed op de werkdruk. Zo heeft geslacht een negatieve invloed ($\beta=-.23$, $p<.001$), dit betekent dat vrouwen iets minder werkdruk ervaren dan mannen. De bèta van functie jaren heeft met $-.28$ evenveel effect op werkdruk als intensificatie, alleen is deze negatief en heeft een minder hoog significantieniveau met $p<0.05$. Dit zou betekenen dat hoe langer mensen hun functie uitoefenen, hoe minder werkdruk zij ervaren. De verklaarde variantie van dit model is met 13% erg laag.

Tabel 4.5: Analyse 2: Ervaren werkdruk verklaard aan de hand van intensificatie (Multiple regressie analyse, methode=ENTER, N=200; 213; 207; 210; 213)

	Ervaren werkdruk	Taakeisen	Regelproblemen	Verantwoordelijkheid	Mentale inspanning
Onafhankelijke variabelen	Bèta's model 1	Bèta's model 2	Bèta's model 3	Bèta's model 4	Bèta's model 5
Intensificatie	.28***	.38***	.12	.12	.09
Leeftijd	-.10	.12	-.11	-.14	-.16
Geslacht (man=0, vrouw =1)	-.23***	-.03	-.18*	-.25***	-.15*
Opleiding	.02	.04	-.05	-.04	.11
Dienstjaren	.11	-.17	.02	.38***	.07
Functiejaren	-.28*	-.10	-.15	-.39***	-.03
Adjusted R ²	.13	.13	.05	.13	.02

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Als gekeken wordt naar de invloed van intensificatie op de componenten van werkdruk apart, dan valt op dat intensificatie met name invloed heeft op de taakeisen ($\beta=.38$, $p<.001$). Daarmee is deze relatie matig sterk, maar in ieder geval sterker dan met de andere drie componenten, want daarvan is geen enkele bèta significant. Wat verder opvalt is dat geslacht op de meeste componenten (allemaal behalve taakeisen) een klein negatief verband vertoont. De kleinste invloed is die op mentale inspanning met $\beta=-.15$, $p<0.05$, daarna op regelproblemen $\beta=-.18$, $p<0.05$ en de grootste invloed gaat naar verantwoordelijkheid ($\beta=.25$, $p<0.001$). Dit houdt in dat vrouwen iets lagere mentale inspanning, wat minder regelproblemen en minder problemen met verantwoordelijkheid ervaren dan mannen. De reden dat vrouwen minder werkdruk ervaren, kan verklaard worden door het aantal gewerkte uren blijkt uit onderzoek naar werkdruk in Europa. Mannen werken namelijk meer uren per week dan vrouwen (Houtman, Smulders & Van den Berg, 2006, p. 15). Hoewel het aantal gewerkte uren niet helemaal correct gemeten is, blijkt dat wanneer in het databestand wordt gecheckt of vrouwen minder werken dan mannen, dit inderdaad het geval is. Mogelijk hebben vrouwen doordat ze minder uren werken ook minder het gevoel verantwoordelijk te zijn voor hun werk. Ook is het mogelijk dat ze ook op andere terreinen verantwoordelijkheden hebben, zoals de kinderen, het huishouden of eventueel mantelzorg of vrijwilligerswerk wat ervoor zorgt dat verantwoordelijkheden tussen werk en privé meer worden verdeeld.

Wat ook invloed op de verantwoordelijkheid lijkt te hebben zijn het aantal dienst- en functie jaren. Waar dienstjaren echter een matig sterke positieve relatie vertonen ($\beta=.38$, $p<.001$) vertoont functie jaren een even sterk negatief verband ($\beta=-.39$, $p<0.001$). Hoe meer dienstjaren hoe meer problemen met verantwoordelijkheden en hoe meer functie jaren hoe soepeler het loopt met de ervaring van verantwoordelijkheid. Dit lijkt op het eerste gezicht tegenstrijdig, maar een mogelijke verklaring hiervoor is dat wanneer mensen langer in hun functie zitten, ze meer ervaring opdoen en

ook beter leren hoe ze met bijvoorbeeld verantwoordelijkheden om moeten gaan. Mensen die ergens langer in dienst zijn krijgen daarentegen vaker promoties, of ze hier nu wel of niet voor gekwalificeerd zijn. Daardoor kan het gebeuren dat ze meer problemen ondervinden met verantwoordelijkheden.

Samenvattend kan gesteld worden dat intensificatie met name invloed heeft op de objectieve werkdruk van docenten, namelijk de taakeisen. In dit model spelen kenmerken van docenten zoals hun leeftijd, geslacht, opleiding, dienst- en functie jaren geen betekenisvolle rol. Het geslacht en functie jaren hebben wel een klein effect wanneer wordt gekeken naar de invloed van intensificatie op werkdruk als totale schaal.

4.5.3 Analyse 3: Leidt intensificatie tot minder arbeidstevredenheid?

Tabel 4.6: Analyse 3: Arbeidstevredenheid verklaard aan de hand van intensificatie (Multiple regressie analyse, methode=ENTER, N=215; 212; 214; 215)

Onafhankelijke variabelen	Arbeidstevredenheid	Vrijheid	Sfeer	Salaris
	Bèta's model 1	Bèta's model 2	Bèta's model 3	Bèta's model 4
Intensificatie	-.35***	-.30***	-.25***	-.22***
Leeftijd	-.12	-.19*	-.06	.08
Geslacht (man=0, vrouw =1)	-.02	-.05	-.08	.16*
Opleiding	.00	-.03	.06	-.01
Dienstjaren	.37***	.43***	.22*	.10
Functiejaren	-.25*	-.22*	-.15	-.16
Adjusted R ²	.16	.14	.07	.07

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

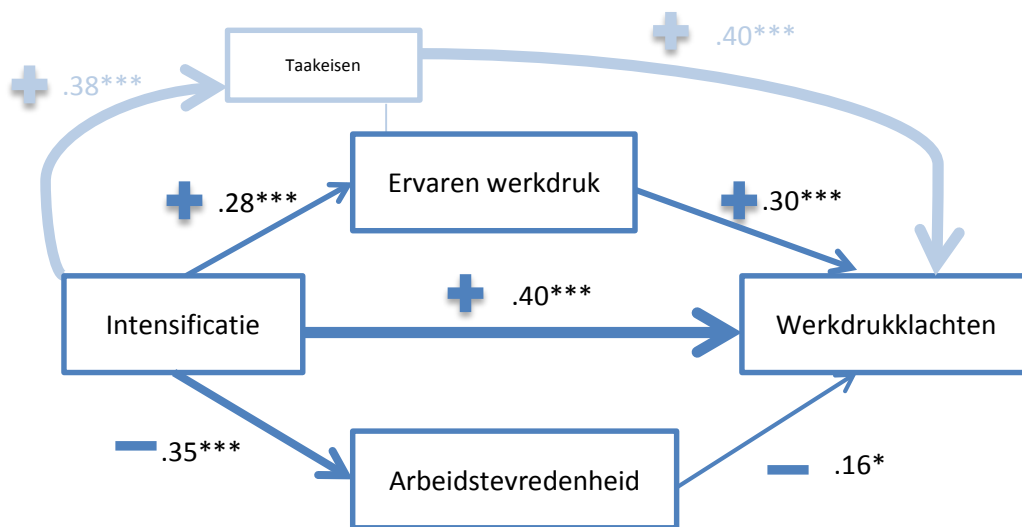
In Tabel 4.6 ten slotte is te zien wat de relatie tussen intensificatie en arbeidstevredenheid is. Hieruit blijkt dat het effect van intensificatie op arbeidstevredenheid iets groter is ($\beta = -.35$, $p < .001$) dan dat van intensificatie op werkdruk (was $\beta = .28$, $p < .001$), maar iets kleiner dan dat van intensificatie op taakeisen (was $\beta = .38$, $p < .001$). Dit doet echter niets af aan het feit dat ook de vijfde hypothese geaccepteerd is. De bèta houdt in dat wanneer intensificatie toeneemt, de arbeidstevredenheid met een matig sterke hoeveelheid afneemt. Daarnaast is de positieve relatie tussen het aantal dienstjaren en arbeidstevredenheid ongeveer even sterk als die met intensificatie ($\beta = .37$, $p < .001$). Hoe langer docenten in dienst zijn, hoe tevredener ze zijn. Opvallend is dat dit niet geldt voor het aantal functiejaren, deze relatie is juist negatief hoewel vrij laag en met een minder hoog significantieniveau ($\beta = -.25$, $p < .05$). De positieve relatie tussen dienstjaren en arbeidstevredenheid komt wellicht doordat docenten die niet tevreden zijn in hun werk ergens anders gaan werken.

Wanneer ingezoomd wordt op de relatie tussen intensificatie en de afzonderlijke componenten van arbeidstevredenheid dan valt op dat alle bèta -coëfficiënten van intensificatie significant zijn, maar lager dan de bèta op arbeidstevredenheid als geheel. Verder is het sterkste coëfficiënt dat van het effect van dienstjaren op vrijheid, met een bèta van .43, $p < .001$ opnieuw een matig sterke relatie. Mogelijk krijgen docenten die langer in dienst zijn meer promotie waardoor ze meer vrijheid genieten. De functiejaren hebben een (laag) negatief effect op de tevredenheid wat betreft vrijheid ($\beta = -.22$, $p < .05$). In principe zou de verwachting zijn dat hoe langer mensen hun functie uitoefenen, hoe meer vrijheden zij krijgen in hun functie en des te meer tevreden zij daarmee zijn. Mogelijk verwachten mensen inderdaad meer vrijheden, maar hangt het krijgen van meer vrijheid meer samen met het soort functie in plaats van met het aantal jaren dat een functie wordt uitgeoefend.

Dit kan betekenen dat mensen vrijheden verwachten, maar juist niet krijgen wat leidt tot een negatieve relatie. Waarschijnlijk hangt deze negatieve relatie (en de uitleg daarbij) samen met de negatieve relatie van leeftijd op vrijheid ($\beta = -.19, p < .05$).

Verder zijn alleen dienstjaren licht positief van invloed op de arbeidstevredenheid wat betreft sfeer ($\beta = .22, p < .05$) en is geslacht licht positief van invloed op de tevredenheid met het salaris ($\beta = .16, p < .05$). Hoe langer mensen ergens in dienst zijn hoe tevredener zij zijn met de sfeer op het werk en vrouwen lijken iets sneller tevreden met hun secundaire arbeidsvoorwaarden en salaris dan mannen. Dit komt waarschijnlijk doordat mannen meer geneigd zijn te streven naar een hoog salaris dan vrouwen (Ng, Eby, Sorensen & Feldman, 2005). De verklaarde variantie van model 1 is met 16% vrij laag, maar wel hoger dan die van de andere drie modellen.

4.6 Conclusie naar aanleiding van de multiple regressie analyses



Figuur 4.2: Conceptueel model met Bèta's van de relaties zoals getoetst met de regressieanalyses

Aan de hand van de uitkomsten van de multiple regressie analyses zijn in Figuur 4.2 de belangrijkste relaties tussen de variabelen getekend. Uit de figuur blijkt dat intensificatie een matig sterke positieve invloed heeft op werkdrukklachten, maar dat deze invloed slechts voor een klein deel ($.15\beta$) afneemt wanneer werkdruk en arbeidstevredenheid in de analyse worden meegenomen. Ervaren werkdruk heeft hier meer invloed op dan arbeidstevredenheid, de laatste heeft namelijk een nog maar net significant (negatief) effect op werkdrukklachten. Tevredenheid neemt de werkdrukklachten dus niet weg. Overigens is de invloed van ervaren werkdruk voornamelijk te wijten aan het objectieve gedeelte van werkdruk, namelijk de taakeisen (zie de lichtblauwe pijl in Figuur 4.2). Intensificatie heeft naast invloed op werkdrukklachten ook een matig sterk effect op de ervaren werkdruk en dan met name op de component taakeisen. De arbeidstevredenheid wordt ten slotte ook beïnvloed door intensificatie, ditmaal negatief en ook matig sterk.

In het volgende hoofdstuk zullen de resultaten van dit hoofdstuk verder worden besproken aan de hand van de onderzoeksvragen en de theorie.

5 Conclusie

5.1 Antwoord op de onderzoeksvragen

5.1.1 Theoretische vragen

In de inleiding van dit onderzoek is gebleken dat de (te) hoge werkdruk in het onderwijs regelmatig in het nieuws is. Aangezien er in de literatuur geen duidelijkheid bestaat over de definitie van werkdruk, is hier literatuuronderzoek naar gedaan. Hieruit bleek dat werkdruk het beste kan worden omschreven aan de hand van de vier componenten van Jetten, Braster en Pat (1999, p. 32). Zij stellen dat werkdruk bestaat uit de componenten taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en mentale belasting. Hierbij kan de eerste component worden gezien als objectief en de andere drie als subjectief, aangezien de laatste drie niet meetbaar zijn, hier gaat het meer om de ervaring ervan.

Ook wordt soms door elkaar gehaald of de werkdruk nu werkelijk te hoog is of dat er juist sprake is van veel klachten over de werkdruk. Werkdrukklachten blijken een negatieve uiting te zijn van het ervaren van (een te hoge) werkdruk (Bonefaas, 2013). Een belangrijke reden van de toename van werkdruk in het onderwijs is volgens onderzoekers als Larson, Apple en Easthope & Easthope te wijten aan de intensificatie in het onderwijs. ‘Intensificatie’ komt van het woord ‘intensifiëren’, dat staat voor het opvoeren van iets, het verdiepen of intensiever maken. Dit gaat gepaard met kenmerken van New Public Management, bureaucrativering, hoge verwachtingen vanuit de samenleving en van ouders, en externe factoren. Sommige onderzoekers vragen zich echter af in hoeverre intensificatie behalve tot meer werkdruk, misschien ook tot minder arbeidstevredenheid leidt wat ook weer kan resulteren in werkdrukklachten. Arbeidstevredenheid is daarom ook onder de loep genomen. Hieruit is gebleken dat arbeidstevredenheid zowel als houding (attitude) als gedrag gezien kan worden en dat een bepaalde attitude kan leiden tot zeker gedrag. Aangezien een attitude met een vragenlijst beter meetbaar is, is arbeidstevredenheid in dit onderzoek gehanteerd aan de hand van attitude. Arbeidstevredenheid is dan *“een attitude gebaseerd op een evaluatie van relevante aspecten van het werk en de werksituatie”* Van der Ploeg en Scholte (2003, p. 277). Arbeidstevredenheid kan tot slot worden ingedeeld in intrinsieke en extrinsieke werkaspecten. Intrinsieke arbeidsaspecten betreffen bijvoorbeeld erkenning, waardering, verantwoordelijkheid en de mate van autonomie. Extrinsieke aspecten zijn het salaris, relatie met de werkgever en arbeidsomstandigheden (Furnham, Petrides, Jackson, & Cotter, 2002; Jetten, Braster & Pat, 1999; Wernimont, 1966)

5.1.2 Empirische vragen en de hoofdvraag

Uit de resultaten van het onderzoek onder vier scholen in Rotterdam-Rijnmond blijkt dat er behoorlijk hoog gescoord is op werkdrukklachten, namelijk een rapportcijfer 7.5. Ook intensificatie scoort met een 6.7 een dikke ‘voldoende’, wat inhoudt dat de invloed van intensificatie in het onderwijs duidelijk aanwezig is. De werkdruk lijkt met een 6.1 niet schrikbarend hoog, maar wordt voornamelijk omlaag getrokken door het ‘gebrek’ aan regelproblemen, want veel leerkrachten ervaren juist wel een hele hoge mentale inspanning (een 8.2). Met de arbeidstevredenheid is het met een 6.8 tamelijk goed gesteld. Een hoge werkdruk wil blijkbaar niet (zonder meer) zeggen dat de arbeidstevredenheid laag is.

Met verschillende multiple regressie analyses zijn de relaties tussen de variabelen onderzocht. Hieruit bleek dat intensificatie een matig sterk positief effect heeft op werkdruk wanneer deze als geheel wordt gemeten, maar dat dit effect iets sterker is op de component taakeisen. De invloed van intensificatie op arbeidstevredenheid is ongeveer even groot als die op taakeisen, maar wel negatief.

Intensificatie heeft het meest effect op werkdrukklachten, hoewel dit weinig scheelt met de zojuist genoemde effecten. Dit effect neemt iets af wanneer werkdruk en arbeidstevredenheid worden meegenomen in de analyse. Ook de ervaren werkdruk heeft als geheel een matig positief effect op werkdrukklachten, maar het effect van de component taakeisen van werkdruk heeft net een iets groter effect. De invloed van arbeidstevredenheid op werkdrukklachten heeft slechts een heel klein negatief effect op werkdrukklachten. Hoe meer tevreden docenten zijn hoe minder werkdrukklachten zij uiten.

De hoofdvraag van dit onderzoek was: *“In hoeverre kunnen werkdrukklachten in het onderwijs verklaard worden vanuit intensificatie en in hoeverre wordt deze relatie gemedieerd door enerzijds de ervaren werkdruk als gevolg van intensificatie of anderzijds de arbeidstevredenheid als gevolg van intensificatie?”*

Aan de hand van de hiervoor beschreven resultaten kan de hoofdvraag als volgt worden beantwoord: Enerzijds kunnen werkdrukklachten in het onderwijs daadwerkelijk gedeeltelijk verklaard worden vanuit intensificatie, in iets mindere mate vanuit werkdruk en in lage mate vanuit arbeidstevredenheid. Anderzijds zijn de relaties tussen ervaren werkdruk en arbeidstevredenheid enerzijds en werkdrukklachten anderzijds niet dusdanig sterk dat de hoofdrelatie, die tussen intensificatie en werkdrukklachten, kan worden gemedieerd.

Al met al kan gesteld worden dat het doel van dit onderzoek in voldoende mate is behaald. Er is meer inzicht verkregen in de herkomst van werkdrukklachten in het onderwijs en de rol van intensificatie daarin. Het onderzoek heeft geen spectaculair nieuwe inzichten opgeleverd, maar een aantal bevindingen zijn wel opnieuw bevestigd of ontkracht. Hierover valt meer te lezen in de volgende paragraaf.

5.2 Terugkoppeling naar de theorie en ander onderzoek

In dit onderzoek stond de invloed van intensificatie op werkdrukklachten centraal. De door Larson (1980) en Apple (1986) opgestelde en door Hargreaves (1994), Ballet (2007), Ballet en Kelchtermans (2008) en Easthope en Easthope (2000) verder ontwikkelde intensificatietheorie blijkt stand te houden. Er blijkt inderdaad sprake te zijn van intensificatie in het onderwijs gezien de ‘voldoende’ die erop gescoord wordt. Daarnaast heeft intensificatie ook invloed op de werkdruk en op werkdrukklachten, zoals reeds uit onderzoek van Bonefaas (2013) bleek. Helaas bleek de intensificatietheorie niet zo makkelijk te operationaliseren als de theorie over werkdruk van Jetten, Braster & Pat (1999). Ondanks dat de component ‘taakeisen’ duidelijker te onderscheiden was dan de andere drie componenten van werkdruk, bleken ook de andere componenten bij het analyseren van de gegevens duidelijk aanwezig en hadden alle deelschalen een hoge betrouwbaarheid. Bij de factoranalyses van intensificatie was dit niet het geval, daar bleken namelijk meer dan vier factoren aanwezig te zijn, waarvan één hele duidelijke. Het was in principe positief dat er één duidelijke component was, aangezien dit erop duidt dat er daadwerkelijk sprake is van intensificatie, maar zonder (duidelijke) componenten kan geen specifiek onderzoek gedaan worden. Bijvoorbeeld om te onderzoeken welk element de grootste bijdrage levert aan werkdruk(klachten). De intensificatietheorie is daarnaast erg breed. Een betere definitie van intensificatie is daarom gewenst.

Wat minder stellig is bevestigd is dat arbeidstevredenheid een negatieve invloed heeft op werkdrukklachten. Uit de conclusie van Geelhoed over werkdrukklachten in het onderwijs (2009, p. 41) blijkt dat ontevredenheid over het werk en met name over het salaris, leidt tot meer werkdrukklachten. Uit de resultaten van het onderzoek van Bonefaas (2013) over werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs bleek echter dat de invloed van zowel intrinsieke als van extrinsieke arbeidstevredenheid op werkdrukklachten (net) niet significant was.

In eerste instantie lijkt dit dus tegenstrijdig, maar wanneer beter gekeken wordt naar het precieze significantieniveau van de relatie tussen arbeidstevredenheid en werkdrukklachten in het onderzoek van Geelhoed, blijkt het hier om een laag significantieniveau te gaan. Al met al lijkt de arbeidstevredenheid niet geheel onbelangrijk te zijn in de verklaring van werkdrukklachten, maar na verschillende onderzoeken waarin de invloed maar net boven of onder het significantieniveau is kan misschien toch voorzichtig de conclusie getrokken worden dat arbeidstevredenheid weinig verklaring biedt ten aanzien van werkdrukklachten. Meer aanbevelingen zijn te vinden in de volgende paragraaf.

5.3 Aanbevelingen

Zoals net al kort aangestipt vormt arbeidstevredenheid waarschijnlijk geen hele belangrijke factor in het verklaren van werkdrukklachten, aangezien uit drie onderzoeken slechts een klein effect gebleken is. Naar werkdrukklachten zou echter wel meer onderzoek gedaan kunnen worden, eventueel in de vorm van kwalitatief onderzoek. Nog steeds is namelijk niet duidelijk wat precies de oorzaken zijn van werkdrukklachten. Mogelijk is kwalitatief onderzoek hiervoor geschikt, bijvoorbeeld in de vorm van interviews aangezien daar eerder nieuwe onderwerpen aan bod kunnen komen en meer de diepte ingegaan kan worden. Dit zou onderzoekers op een nieuw spoor kunnen brengen en eventueel de mogelijkheid kunnen geven dieperliggende oorzaken te ontdekken.

Ook intensificatie zou verder onderzocht kunnen worden. Ten eerste omdat intensificatie een redelijk sterke invloed lijkt te hebben op werkdrukklachten, zoals uit dit en uit andere onderzoeken is gebleken. Daarnaast heeft intensificatie ook een redelijk sterke invloed op de taakeisen (en werkdruk) die vervolgens weer van invloed zijn op werkdrukklachten. Ten derde heeft intensificatie ook een negatief effect op de arbeidstevredenheid, wat er natuurlijk voor kan zorgen dat docenten uit het onderwijs stappen. Wat op deze manier via een omweg zou kunnen leiden tot meer werkdruk(klachten) in het onderwijs, aangezien docenten dan (tijdelijk) werk van hun collega over moeten nemen.

5.4 Relevantie van het onderzoek

Voor de wetenschap heeft dit onderzoek een bescheiden bijdrage geleverd in de vorm van een bevestiging van voornamelijk reeds bestaande uitkomsten, zoals de relatie tussen intensificatie en werkdrukklachten, intensificatie en werkdruk en intensificatie en arbeidstevredenheid. Ook bleek uit de factoranalyse van intensificatie dat er geen vier duidelijke componenten naar voren kwamen, wat samen met bovenstaande bevindingen een stimulans zou kunnen zijn tot het doen van extra onderzoek naar intensificatie. Daarnaast bleek opnieuw dat arbeidstevredenheid niet leidt tot significant minder werkdrukklachten, waardoor dit niet direct opnieuw onderzocht zou hoeven worden. Daarnaast is dit onderzoek wetenschappelijk relevant, omdat de toevoeging van dit onderzoek mogelijk leidt tot minder verwarring rond het begrip werkdruk. Daarnaast is het gebruik van klagen over werkdruk als afhankelijke variabele nog niet vaak toegepast (Reiber, 2013; Bonefaas, 2013), waardoor dit onderzoek ook op deze manier heeft bijgedragen aan het completer maken van 'het plaatje' van werkdruk.

Dit onderzoek is maatschappelijk relevant in die zin dat de problemen rondom werkdruk in het onderwijs heden ten dage nog steeds niet zijn opgelost. Tijdens het uitvoeren van het onderzoek zijn namelijk nog verscheidene artikelen verschenen in kranten en op het internet (Van Gorp, 2014; Elsevier, 2014). De gemiddelde scores uit Tabel 4.1 van dit onderzoek laten ook zien dat er behoorlijk wat klachten zijn over de werkdruk. De uitkomsten van de multiple regressie analyses geven daarnaast inzicht in de herkomst van werkdrukklachten, informatie die behalve voor het onderwijs ook relevant is voor sectoren als de welzijnssector en de gezondheidszorg.

Sowieso hebben deze sectoren ook met hoge werkdruk en aanzienlijke aantallen van burn-out te kampen, en waarschijnlijk speelt intensificatie ook een aanzienlijk rol in het veroorzaken deze werkdruk. Tot slot heeft dit onderzoek mogelijk een bijdrage geleverd aan de maatschappij in de vorm van een luisterend oor. Door het doen van dit onderzoek hebben docenten hun mening kunnen geven, waardoor ze wellicht het gevoel hebben gehad dat er naar hen geluisterd wordt en dat ze serieus genomen worden. Hopelijk geeft hen dit (al is het maar voor even) energie om door te gaan.

5.5 Evaluatie van het onderzoek

Andere punten waarop het onderzoek minder goed uit de verf is gekomen dan gepland, is bijvoorbeeld het tijdstip waarop de vragenlijst is uitgezet. Dit viel namelijk net na de meivakantie, waardoor de resultaten getemperd zouden kunnen zijn doordat docenten meer uitgerust zijn na hun vakantie. Anderzijds viel deze periode ook samen met de examens, wat dit effect wellicht weer zou opheffen. Een ander nadeel is ook dat de vragenlijst maar op één tijdstip is afgenomen, waardoor de causaliteit van de effecten minder goed vast te stellen zijn. Wat ook de betrouwbaarheid van het onderzoek zou hebben verhoogd, is wanneer er naast kwantitatieve ook kwalitatieve data verzameld zouden zijn. Dit zou het onderzoek ook meer diepgang hebben kunnen geven. Helaas was er slechts een korte tijd waarin de scriptie afgerond moest worden. Daarnaast heeft de wisseling in begeleiding ook de nodige tijd gekost, bijvoorbeeld doordat dit precies gebeurde op het moment dat er gezamenlijk belangrijke stappen in het onderzoek gezet moesten worden. Hierdoor zijn niet alle leden van de groep tegelijk begonnen met het afnemen van de vragenlijst, waardoor sommigen later klaar waren met het afnemen van de vragenlijst. Daardoor zijn in dit onderzoek ook niet alle vragenlijsten van alle leden van de groep opgenomen.

Ondanks enige 'verloren tijd' kan het ook juist als positief gezien worden dat er twee verschillende begeleiders zijn geweest. Zij verschilden namelijk qua visie en kennis, wat de kwaliteit van het onderzoek ten goede is gekomen. Wat daarnaast ook een sterk punt is, is de respons van de docenten op de vragenlijst. Hoewel eigenlijk een responspercentage van 50% behaald moet worden, was het gemiddelde percentage van 41.3% in dit onderzoek niet slecht, zeker niet in vergelijking met andere onderzoeken naar werkdruk in het onderwijs de afgelopen jaren. Daarnaast vormen, bij in ieder geval twee van de scholen, de respondenten een goede afspiegeling van de populatie van die scholen. Zo kan ondanks de tekortkomingen in het onderzoek, toch terug gekeken worden op een mooi en vooral leerzaam onderzoek.

6 Literatuur

- Algemene Onderwijsbond. (z.d.). *Werkdruk*, verkregen op 27 februari, 2014, van <http://www.aob.nl/default.aspx?id=17&article=46974>.
- Apple, M. (1986). *Teachers and texts: A political economy of class and gender relations in education*. New York and London: Routledge & Kegan Paul.
- Apple, M., & Jungck, S. (1996). *You don't have to be a teacher to teach this unit: Teaching, technology and control in the classroom*. London: Cassell.
- Arboportaal.nl. (2014). *Werkdruk*. Verkregen op 24 februari, 2014, van: <http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/psychosociale-belasting/werkdruk.html>.
- Babbie, E. (2007). *The practice of social research*. Belmont, California: Thomson/Wadsworth.
- Ballet, K. (2007). *Worstelen met werkdruk: De ervaring van intensificatie bij leerkrachten in het basisonderwijs*. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Ballet, K., & Kelchtermans, G. (2008). Worstelen met werkdruk: De ervaring van intensificatie bij leerkrachten in het basisonderwijs. *Pedagogische Studiën*, 85, p. 32-48.
- Boerman, R. (2005). Professionele autonomie in het onderwijs. *Van Horen Zeggen*, 46, p. 16-19.
- Bonefaas, B. (2013). *Werkdrukklachten in het voortgezet onderwijs*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Braster, J. (2000). *De kern van casestudy's*. Assen: Van Gorcum.
- Caldwell, D., & O' Reilly, C. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process. *Journal of Applied Psychology*, 75, p. 648-657.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2001). *Werkdruk stabiliseert*. Verkregen op 25 februari, 2014, van <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C743A5BF-389D-4418-9AF9-DA36606BA6A4/0/index1211.pdf>.
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2011). *Meer werknemers met burn-outklachten*. Verkregen op 30 juni, 2014, van <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2011/2011-3493-wm.htm>.
- Christelijk Nationaal Vakverbond Onderwijs. (2013). *Onderzoek naar werkdruk en taken*. Utrecht: CNV Onderwijs.
- Christelijk Nationaal Vakverbond Onderwijs. (z.d.). *Al die regels! Moet dat?* Verkregen op 27 februari, 2014, van <https://www.cnvo.nl/campagnes/werkdruk.html>.
- Christis, J. (1998). *Arbeid, organisatie en stress: een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Crampton, S., & Wagner, J. (1994). Percept-percept inflation in micro organizational research. *Journal of Applied Psychology*, 79, p. 67-76.

- Dalton, D., & Mesch, D. (1991). On the extent and reduction of avoidable absenteeism. *Journal of Applied Psychology*, 75, 810-817.
- Diefenbach, T. (2009). New Public Management in public sector organizations: The dark sides of managerialistic 'enlightment'. *Public Administration*, 87, p. 892-909.
- Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, extension and complexity of teachers' workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21, p. 43-58.
- Elsevier. (2014). *Ruim tweeduizend stakers in het mbo*, verkregen op 30 juni, 2014, van <http://www.elsevier.nl/Nederland/ANP/2014/5/Ruim-tweeduizend-stakers-in-het-mbo/>.
- Evers, M., Ybema, J. & Smulders, P. (2006). Arbeidstevredenheid: gevolg van werkkenmerken, werkwaarden of beide? *Gedrag & Organisatie*, 19, p. 37-52.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using SPSS: and sex, drugs and rock' n' roll*. Los Angeles: SAGE.
- Furnham, A., Petrides, K., Jackson, C., & Cotter, T. (2002). Do personality factors predict job satisfaction? *Personality and Individual Differences*, 33, p. 1325-1342.
- Geelhoed, R. (2009). *Werkdrukklachten in het onderwijs*. Masterscriptie Sociologie: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Gorp, G. van. (2014). *Helpt jonge docenten dreigt op te stappen*, verkregen op 30 juni, 2014, van <http://www.ad.nl/ad/nl/1012/Nederland/article/detail/3629232/2014/04/05/Helpt-jonge-docenten-dreigt-op-te-stappen.dhtml>.
- Grinsven, V van., Elphick, E., Woud, L. van der. (2012). *Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs*. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek.
- Hargeaves, A. (1994). *Changing teachers, changing times: Teachers' work and culture in the postmodern age*. New York: Teachers College press.
- Houtman, I., Smulders, P. & Van den Berg, R. (2006). Werkdruk in Europa: Omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22, p. 7-21.
- Hupkens, C. (2005). *Burnout en psychische belasting*. Verkregen op 27 februari, 2014, van Centraal Bureau voor de Statistiek: <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/gezondheid-welzijn/publicaties/artikelen/archief/2005/2005-1738-wm.htm>.
- Jetten, B., Braster, J., & Pat, M. (1999). *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs*. Assen: Van Gorcum.
- Kaaij, H., & Kruif, F. de. (1998). *Werkdruk en werkstress*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, p. 285-308.

- Koppes, L., Vroom, E. de, Mol, M., Janssen, B., Zwieten, M. van, & Bossche, S. van den. (2011). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2011: Methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Korzilius, H. (2008). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.
- Lee, R., & Ashford, B. (1993). A further examination of managerial burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 14, p. 3-20.
- Larson, S. (1980). Proletarianization and educated labor, *Theory and Society*, 9 (1), p. 131–175.
- Maslach, C., Schaufeli, W. & M. Leiter, (2001). Job Burnout. *Annual Reviews Psychology*, 52, p. 397-423.
- Neuman, W. (2012). *Basics of social research: Qualitative and quantitative approaches*. Londen: Pearson Education.
- Ng, T., Eby, L., Sorensen, K. & Feldman, D. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analyses. *Personnel Psychology*, 58, p. 367-408.
- Oxford Dictionaries. (z.d.). *Definition of complain in English*, verkregen op 16 juli, 2014, van <http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/complain?q=complain>.
- Pligt, J. van der, & Blankers, M. (2013). *Survey-onderzoek: De meting van attitudes en gedrag*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Ploeg, J., Van der, & Scholte, E. (2003). Arbeidssatisfactie onder leerkrachten. *Pedagogiek*, 23, p. 276-290.
- Reiber, E. (2013). *Werkdruk onder leerkrachten in het onderwijs: Een onderzoek naar een verklaring van werkdruklachten uit de ervaren werkdruk en autonomie*. Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Scala Rietvelden (z.d.). *Scala Rietvelden – identiteit en geschiedenis*, verkregen op 27 mei, 2014, van <http://www.bp.penta.nl/Page/sp1412/ml1/Index.html>.
- Veldhoven, M. van & Meijman, I. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van Arbeid (VVBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor de Arbeidsomstandigheden NIA.
- Veldhoven, M. van. (1996). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Vocht, A. de. (2012). *Basishandboek SPSS 20*. Bijleveld Press: Utrecht.
- Warning, J. (2000). *Werkdruk nieuw vakbondsthema: Voorbeelden van vakbondsinitiatieven in de dienstensector*. Kerckebosch: Zeist.
- Wernimont, P. (1966). Intrinsic and extrinsic factors in job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 30, p. 41-50.
- Wiezer, N., Heinrich, J., Nelemans, R., Bongers, P. & Smulders, P. (2006). Werkdrukmaatregelen in Nederland. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde*, 14 (6), p. 295-302.

7 Bijlagen

7.1 Bijlage 1: Begeleidende brief

Beste heer/mevrouw,

De volgende vragenlijst wordt afgenomen in het kader van mijn afstudeerproject aan de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Erasmus Universiteit Rotterdam. Dit onderzoek vindt plaats onder begeleiding van drs. Bert Jetten, docent aan de masteropleiding. In samenwerking met verschillende middelbare scholen doe ik onderzoek naar werkdruk in het onderwijs. Door deel te nemen aan dit onderzoek wordt meer inzicht verkregen in de hoogte van de werkdruk in het onderwijs en achtergronden daarvan. Het is daarom zeker ook voor u belangrijk om deze vragenlijst in te vullen. Ik wil u daarom vriendelijk verzoeken aan dit onderzoek deel te nemen.

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

Instructies voor het invullen van de vragenlijst

Door op onderstaande link te klikken wordt de vragenlijst gestart. Wanneer de laatste vraag is beantwoord, klikt u op de button “Klaar!” om de vragenlijst te versturen.

<http://www.thesistools.com/web/?id=413643> (**Scala Rietvelden**)

<http://www.thesistools.com/web/?id=413506> (**Ring van Putten**)

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 19 mei.

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,
Kim Wijfje
T: 06 37417855
E: 376988kw@student.eur.nl

Drs. Bert Jetten
E: jetten@fsw.eur.nl

7.2 Bijlage 2: Herinneringsmail

Beste heer/mevrouw,

Tot nu toe ligt de respons van de vragenlijst werkdruk in het onderwijs op 29% (Scala Rietvelden) / 18% (Ring van Putten). Ik wil daarom degenen die de vragenlijst al hebben ingevuld bedanken voor hun medewerking.

Voor degenen die nog geen gelegenheid hebben gehad om de vragenlijst in te vullen hebben we besloten een week extra in te plannen. Hen wil ik verzoeken de vragenlijst voor maandag 26 mei alsnog in te vullen, om een zo betrouwbaar mogelijk resultaat te kunnen bereiken. Alvast bedankt voor uw moeite!

<http://www.thesistools.com/web/?id=413643> (**Scala Rietvelden**)

<http://www.thesistools.com/web/?id=413506> (**Ring van Putten**)

Met vriendelijke groet,
Kim Wijfje

Bijlage: Oorspronkelijke uitnodiging

7.3 Bijlage 3: Logboek van activiteiten

Week	Dag	Activiteit	Totale respons		Verskil	
			SR	RvP	SR	RvP
20	Ma	Uitnodiging tot het onderzoek met begeleidende brief	17	15	17	15
	Di		21	19	4	4
	Wo		21	19	0	0
	Do		26	25	5	6
	Vr	Langs beide scholen gegaan in de pauzes met een doos chocolaatjes	26	25	0	0
	Za		26	25	0	0
	Zo		26	25	0	0
21	Ma	Sturen van een herinneringsmail dat ze een extra week de tijd hebben	31	39	4	14
	Di		38	44	7	5
	Wo		39	45	1	1
	Do		39	45	0	0
	Vr		39	45	0	0
	Za		39	45	0	0
	Zo		39	45	0	0

7.4 Bijlage 4: De vragenlijst

Werkdruk in het onderwijs

Deze vragenlijst over werkdruk in het onderwijs bestaat bijna geheel uit gesloten vragen en neemt 10 tot maximaal 15 minuten in beslag.

Uw gegevens zullen strikt vertrouwelijk worden behandeld en de resultaten zullen alleen groepsgewijs worden gepresenteerd, zodat individuen niet te herleiden zijn. Uw anonimiteit blijft dus gewaarborgd.

Met vriendelijke groet,
 Kim Wijffe
 Erasmus Universiteit Rotterdam

Werkdruk						
1	1	De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	2	Naast de lestaken hebben we te veel neventaken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	3	Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	4	We werken in het onderwijs harder dan ooit (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5	5	In het onderwijs is het werk nooit af (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6	6	Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7	7	De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mogelijke achtergronden van werkdruk						
8	1	Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9	2	De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10	3	Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11	4	We moeten steeds efficiënter werken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12	5	Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13	6	Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14	7	We moeten ons aan meer regels en procedures houden (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15	8	Er komen steeds meer managementlagen bij (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16	9	Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17	10	Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18	11	Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19	12	Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20	13	De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

21	14	Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd' (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22	15	Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23	16	De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24	17	We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25	18	Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
26	19	Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27	20	Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28	21	Als ik eenmaal een taak van een collega overneem, moet ik dat in het vervolg vaker doen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
29	22	Om extra werk te voorkomen, vermijd ik contact met leerlingen buiten de lessen om (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30	23	Ik weet goed wat leerlingen van mij verwachten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31	24	Ik weet goed wat de ouders van mijn leerlingen van mij verwachten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32	25	Mijn opleidingsniveau sluit goed aan op het werk dat ik doe (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33	26	De kwaliteit van mijn werk is nauwelijks te meten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34	27	De cijfers van mijn leerlingen zijn een goede graadmeter voor mijn prestaties (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35	28	Hoe ouders over mijn werk denken wordt steeds belangrijker (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
36	29	Hoe leerlingen over mijn werk denken wordt steeds belangrijker (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
37	30	Ik moet in mijn werk rekening houden met hoe mijn leerlingen mij beoordelen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38	31	Ik moet in mijn werk rekening houden met hoe de ouders van mijn leerlingen mij beoordelen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Emotionele belasting

39	1	Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
40	2	Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41	3	Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42	4	Ik moet veel werken met agressieve leerlingen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
43	5	Ik moet veel werken met agressieve ouders (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44	6	Mijn leerlingen zijn lastig (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
45	7	De ouders van mijn leerlingen zijn lastig (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46	8	Ik moet voortdurend beducht zijn voor gevaarlijke situaties (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47	9	Het werk is gevaarlijk voor mij (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48	10	Ik word tijdens het werk geconfronteerd met grapjes of opmerkingen met een seksuele ondertoon, die ik als ongewenst beschouw (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49	11	Ik word tijdens het werk aangeraakt of vastgepakt op een manier die ik als ongewenst beschouw (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50	12	Ik word op het werk gepest (zeer eens - zeer oneens)	<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.

Autonomie

51	1	Ik kan mijn werk, als ik dat nodig vind, zelf onderbreken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52	2	Ik kan zelf het werktempo regelen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53	3	Ik kan, indien nodig, het tijdstip waarop iets klaar moet zijn, uitstellen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54	4	Ik kan gemakkelijk even weg van de plaats waar ik werk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55	5	Ik beslis zelf wanneer ik een taak uitvoer (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56	6	Ik bepaal zelf de volgorde van mijn werkzaamheden (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57	7	Mijn werkwijze wordt in grote mate voorgeschreven (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58	8	Ik heb de mogelijkheid om zelf te beslissen hoe ik mijn werk doe (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59	9	Ik kan een eigen werkwijze kiezen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Regelproblemen

60	1	Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61	2	De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62	3	Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63	4	Het werk verloopt vaak anders dan gepland (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64	5	Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65	6	Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ontplooiingsmogelijkheden

66	1	Mijn werk is gevarieerd (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67	2	Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68	3	Mijn baan vereist dat ik nieuwe dingen leer (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69	4	Mijn baan vereist creativiteit (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70	5	Mijn baan vereist veel bekwaamheden (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71	6	Ik heb de gelegenheid om mijn eigen vaardigheidsniveau verder te ontwikkelen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Informatievoorziening						
72	1	Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn bijdrage aan mijn afdeling (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
73	2	Ik krijg voldoende informatie om mee te werken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74	3	De informatie die ik nodig heb komt meestal op tijd (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75	4	Ik moet vaak wachten op informatie die ik nodig heb (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76	5	De gegevens die ik krijg zijn meestal juist (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77	6	De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verantwoordelijkheid						
78	1	Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79	2	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
80	3	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
81	4	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82	5	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83	6	Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Taakeisen						
84	1	Ik moet erg snel werken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85	2	Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86	3	Ik moet extra hard werken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87	4	Ik werk onder tijdsdruk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
88	5	Ik moet me in het werk haasten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
89	6	Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Relatie met de leiding						
90	1	Ik werk onder goede dagelijkse leiding (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
91	2	Mijn direct leidinggevende heeft een juist beeld van mij in mijn werk (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
92	3	Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
93	4	De verstandhouding met mijn direct leidinggevende is goed (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
94	5	Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
95	6	Tussen mij en mijn direct leidinggevende heerst een prettige sfeer (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Relatie met collega's

96	1	Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
97	2	De verstandhouding met mijn collega's is goed (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
98	3	Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
99	4	Ik heb te maken met agressie van mijn collega's (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
100	5	Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
101	6	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"/>

Taakduidelijkheid

102	1	Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
103	2	Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
104	3	Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
105	4	Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
106	5	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"/>

Geestelijke inspanning

107	1	Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
108	2	Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
109	3	Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
110	4	Het werk vergt voortdurend veel aandacht (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
111	5	Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden (zeer eens - zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
112	6	Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst (zeer eens - zeer oneens)	<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.

Uw tevredenheid

113	1	In welke mate bent u tevreden met: (zeer tevreden – 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"/>
114	2	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"/>
115	3	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"/>

116	4	de waardering die u krijgt voor uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
117	5	de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
118	6	de vrijheid van handelen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
119	7	uw salaris?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
120	8	de gezelligheid/sfeer op uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
121	9	de mate van afwisseling in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
122	10	de omstandigheden (lawaaï, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
123	11	de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Uw betrokkenheid

124	1	Op mijn werk bruis ik van energie (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
125	2	Als ik werk voel ik me fit en sterk (zeer eens – zeer oneens) Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
126	3	Ik ben enthousiast over mijn baan (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
127	4	Ik ben trots op het werk dat ik doe (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
128	5	Mijn werk inspireert mij (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
129	6	Ik ga helemaal op in mijn werk (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
130	7	Mijn werk brengt mij in vervoering (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
131	8	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig (zeer eens – zeer oneens)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
132	9		<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

Algemeen

133		Wat is uw leeftijd? ...
134		Wat is uw geslacht? (man / vrouw)
135		In welk jaar bent u in dienst van deze organisatie gekomen? ...
136		Sinds welk jaar oefent u uw huidige functie uit?
137		Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?
		<input type="radio"/> geen
		<input type="radio"/> lager onderwijs
		<input type="radio"/> lager beroepsonderwijs (bijv. LTS, VMBO)
		<input type="radio"/> middelbaar algemeen onderwijs (bijv. MAVO)
		<input type="radio"/> middelbaar beroepsonderwijs (bijv. MEAO, MTS)
		<input type="radio"/> voortgezet algemeen onderwijs (bijv. HAVO, HBS)
		<input type="radio"/> hoger beroepsonderwijs (bijv. HEAO, HTS)
		<input type="radio"/> academisch onderwijs
138		Wat is de omvang van uw dienstverband?
		<input type="radio"/> full-time
		<input type="radio"/> part-time, namelijk (aantal uren per week): ...
139		Welke aanstelling heeft u?
		<input type="radio"/> vast
		<input type="radio"/> tijdelijk
		<input type="radio"/> anders, namelijk: ...
140		Geeft u leiding? (ja / nee)
141		Tot welke personeelscategorie behoort u?

- Onderwijzend Personeel
- Onderwijs Ondersteunend Personeel
- Management

142 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?) ...

143 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? ...

U bent nu aan het einde gekomen van de vragenlijst. Ik wil u hartelijk danken voor uw medewerking!

7.5 Bijlage 5: Vergelijking van de gemiddelde scores

7.5.1 Vergelijking scores op basis van schoolnaam

Report

Organisatie		werkdrukklac hten	intensificatie	ervarenwerkd ruk	taakeisen	regelproblem en	verantwoordel ijkheid	geestelijkeins panning	arbeidstevred enheid	arbeidstevred _vrijheid	arbeidstevred _sfeer	arbeidstevred _salaris
kim RVP	Mean	7,4784	6,7480	5,8442	6,1111	4,0741	5,3662	8,2121	6,7722	7,2667	6,4815	5,9722
	N	44	45	40	45	42	44	44	45	45	45	45
	Std. Deviation	1,74459	1,41230	1,03545	1,99958	1,74248	1,68143	1,53359	1,07901	1,21356	1,39770	1,95636
kim SR	Mean	7,9365	6,8311	5,9702	6,0511	4,0741	5,9309	8,2281	7,1118	7,4342	6,8202	6,7434
	N	36	38	36	37	39	37	38	38	38	38	38
	Std. Deviation	1,28785	1,04924	1,40077	1,90112	1,83521	1,96442	1,81602	1,32121	1,39095	1,60769	1,65779
maarten	Mean	7,8944	6,6326	6,4903	6,9315	4,6964	6,2005	8,3216	6,8101	7,1059	6,4558	6,6279
	N	83	85	83	86	86	87	85	86	85	83	86
	Std. Deviation	1,43460	1,19762	1,28078	1,79309	2,28133	2,01001	1,53137	1,46375	1,75441	2,05300	1,94662
sema	Mean	6,9192	6,8034	5,7295	5,5897	3,9065	5,4688	8,1717	6,7088	7,1094	6,3636	6,2500
	N	66	66	60	65	63	64	66	66	64	66	66
	Std. Deviation	2,08358	1,38065	1,14753	2,12431	1,77646	2,14417	1,69992	1,20978	1,39007	1,65790	2,04516
Total	Mean	7,5400	6,7352	6,0784	6,2589	4,2609	5,7974	8,2432	6,8232	7,1918	6,4943	6,4149
	N	229	234	219	233	230	232	233	235	232	232	235
	Std. Deviation	1,72896	1,26769	1,26109	2,01153	2,00170	2,00376	1,62003	1,30290	1,50067	1,75460	1,94219

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
werkdrukklachten * Organisatie	Between Groups (Combined)		41,690	3	13,897	4,887	,003
	Within Groups		639,873	225	2,844		
	Total		681,563	228			
intensificatie * Organisatie	Between Groups (Combined)		1,559	3	,520	,321	,810
	Within Groups		372,879	230	1,621		
	Total		374,438	233			
ervarenwerkdruk * Organisatie	Between Groups (Combined)		24,003	3	8,001	5,331	,001
	Within Groups		322,694	215	1,501		
	Total		346,697	218			
taakeisen * Organisatie	Between Groups (Combined)		70,595	3	23,532	6,207	,000
	Within Groups		868,140	229	3,791		
	Total		938,735	232			
regelproblemen * Organisatie	Between Groups (Combined)		27,048	3	9,016	2,288	,079
	Within Groups		890,509	226	3,940		
	Total		917,558	229			
verantwoordelijkheid * Organisatie	Between Groups (Combined)		29,892	3	9,964	2,531	,058
	Within Groups		897,586	228	3,937		
	Total		927,478	231			
geestelijkeinspanning * Organisatie	Between Groups (Combined)		,910	3	,303	,114	,952
	Within Groups		607,975	229	2,655		
	Total		608,885	232			
arbeidstevredenheid * Organisatie	Between Groups (Combined)		4,162	3	1,387	,815	,487
	Within Groups		393,064	231	1,702		
	Total		397,226	234			
arbeidstevred_vrijheid * Organisatie	Between Groups (Combined)		3,547	3	1,182	,522	,668
	Within Groups		516,667	228	2,266		
	Total		520,214	231			
arbeidstevred_sfeer * Organisatie	Between Groups (Combined)		5,292	3	1,764	,570	,635
	Within Groups		705,867	228	3,096		
	Total		711,159	231			
arbeidstevred_salaris * Organisatie	Between Groups (Combined)		18,616	3	6,205	1,659	,177
	Within Groups		864,057	231	3,741		
	Total		882,673	234			

7.5.2 Vergelijking op basis van schooltype

Report

schooltype		werkdrukklachten	intensificatie	ervarenwerkdr uk	taakeisen	regelproblem en	verantwoordel ijkheid	geestelijkeins panning	arbeidstevred enheid	arbeidstevred _vrijheid	arbeidstevred _sfeer	arbeidstevred _salaris
vmbo	Mean	7,9121	6,7731	6,8450	6,6880	5,4733	6,9342	8,3951	6,7222	7,3462	5,7407	6,6204
	N	26	27	26	26	27	27	27	27	26	27	27
	Std. Deviation	1,59976	1,11529	1,39511	2,01526	2,12224	2,05209	1,67699	1,44836	1,50179	2,44964	2,15992
mbo	Mean	7,9167	6,5525	6,3285	7,0621	4,3103	5,9040	8,2874	6,8503	7,0000	6,8006	6,6314
	N	56	57	57	59	58	59	58	59	59	56	59
	Std. Deviation	1,36076	1,24385	1,20334	1,69845	2,28780	1,91591	1,47288	1,48133	1,85695	1,75362	1,86064
mavo-havo	Mean	7,9365	6,8311	5,9702	6,0511	4,0741	5,9309	8,2281	7,1118	7,4342	6,8202	6,7434
	N	36	38	36	37	39	37	38	38	38	38	38
	Std. Deviation	1,28785	1,04924	1,40077	1,90112	1,83521	1,96442	1,81602	1,32121	1,39095	1,60769	1,65779
vmbo-mavo-havo-vwo	Mean	6,9192	6,8034	5,7295	5,5897	3,9065	5,4688	8,1717	6,7088	7,1094	6,3636	6,2500
	N	66	66	60	65	63	64	66	66	64	66	66
	Std. Deviation	2,08358	1,38065	1,14753	2,12431	1,77646	2,14417	1,69992	1,20978	1,39007	1,65790	2,04516
mavo-havo-vwo	Mean	7,4784	6,7480	5,8442	6,1111	4,0741	5,3662	8,2121	6,7722	7,2667	6,4815	5,9722
	N	44	45	40	45	42	44	44	45	45	45	45
	Std. Deviation	1,74459	1,41230	1,03545	1,99958	1,74248	1,68143	1,53359	1,07901	1,21356	1,39770	1,95636
Total	Mean	7,5459	6,7323	6,0784	6,2620	4,2528	5,8057	8,2432	6,8232	7,1918	6,4943	6,4149
	N	228	233	219	232	229	231	233	235	232	232	235
	Std. Deviation	1,73044	1,26965	1,26109	2,01535	2,00232	2,00415	1,62003	1,30290	1,50067	1,75460	1,94219

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
werkdrukklachten * schooltype	Between Groups (Combined)		42,800	4	10,700	3,746	,006
	Within Groups		636,934	223	2,856		
	Total		679,734	227			
intensificatie * schooltype	Between Groups (Combined)		2,605	4	,651	,400	,809
	Within Groups		371,380	228	1,629		
	Total		373,984	232			
ervarenwerkdruk * schooltype	Between Groups (Combined)		28,767	4	7,192	4,841	,001
	Within Groups		317,930	214	1,486		
	Total		346,697	218			
taakeisen * schooltype	Between Groups (Combined)		74,539	4	18,635	4,898	,001
	Within Groups		863,699	227	3,805		
	Total		938,238	231			
regelproblemen * schooltype	Between Groups (Combined)		50,550	4	12,638	3,278	,012
	Within Groups		863,569	224	3,855		
	Total		914,119	228			
verantwoordelijkheid * schooltype	Between Groups (Combined)		51,299	4	12,825	3,322	,011
	Within Groups		872,521	226	3,861		
	Total		923,820	230			
geestelijkeinspanning * schooltype	Between Groups (Combined)		1,124	4	,281	,105	,981
	Within Groups		607,761	228	2,666		
	Total		608,885	232			
arbeidstevredenheid * schooltype	Between Groups (Combined)		4,466	4	1,116	,654	,625
	Within Groups		392,760	230	1,708		
	Total		397,226	234			
arbeidstevred_vrijheid * schooltype	Between Groups (Combined)		5,710	4	1,427	,630	,642
	Within Groups		514,505	227	2,267		
	Total		520,214	231			
arbeidstevred_sfeer * schooltype	Between Groups (Combined)		25,755	4	6,439	2,132	,078
	Within Groups		685,404	227	3,019		
	Total		711,159	231			
arbeidstevred_salaris * schooltype	Between Groups (Combined)		18,618	4	4,655	1,239	,295
	Within Groups		864,054	230	3,757		
	Total		882,673	234			

7.6 Bijlage 6: Factor- en betrouwbaarheidsanalyses

7.6.1 Werkdrukklachten

Werkdrukklachten	Factorlading
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	.82
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen	.82
We werken in het onderwijs harder dan ooit	.78
Naast de lestage hebben we te veel neventaken	.77
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze	.63
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting	.59
In het onderwijs is het werk nooit af	.56
<i>Eigenwaarde</i>	3.86
<i>Verklaarde variantie</i>	51.26%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.84

7.6.2 Intensificatie

Intensificatie	Factorlading
Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd'	.712
Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen	.648
De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget	.626
Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen	.610
We moeten ons aan meer regels en procedures houden	.597
Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht	.592
Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken	.585
We moeten steeds efficiënter werken	.576
Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk	.569
Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs	.562
Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruiming van omgangsvormen	.507
Er komen steeds meer managementlagen bij	.500
Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten	.495
We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd	.495
Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs	.490
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	.487
Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs	.452
Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger	.451
De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd	.438
Als ik eenmaal een taak van een collega overneem, moet ik dat in het vervolg vaker doen	.429
Ik moet in mijn werk rekening houden met hoe de ouders van mijn leerlingen mij beoordelen	.405
Hoe ouders over mijn werk denken wordt steeds belangrijker	.389
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	.362
Om extra werk te voorkomen, vermijd ik contact met leerlingen buiten de	.344

lesuren om	
Ik moet in mijn werk rekening houden met hoe mijn leerlingen mij beoordelen	.311
Ik weet goed wat de ouders van mijn leerlingen van mij verwachten	.295
Hoe leerlingen over mijn werk denken wordt steeds belangrijker	.294
De kwaliteit van mijn werk is nauwelijks te meten	.269
Ik weet goed wat leerlingen van mij verwachten	.206
<i>Eigenwaarde</i>	6.93
<i>Verklaarde variantie</i>	22.35%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.87

7.6.3 Ervaren werkdruk

Werkdruk, deelschaal taakeisen	Factorlading
Ik moet me in het werk haasten	.85
Ik moet extra hard werken	.84
Ik werk onder tijdsdruk	.81
Ik moet erg snel werken	.75
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	.73
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	.66
<i>Eigenwaarde</i>	3.62
<i>Verklaarde variantie</i>	60.26%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.86

Werkdruk, deelschaal regelproblemen	Factorlading
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	.76
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	.74
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	.69
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	.66
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	.64
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	.62
<i>Eigenwaarde</i>	2.82
<i>Verklaarde Variantie</i>	46.95%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.77

Werkdruk, deelschaal verantwoordelijkheden	Factorlading
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	.81
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	.73
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	.70
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	.70
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	.69
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	.67
<i>Eigenwaarde</i>	3.09
<i>Verklaarde Variantie</i>	51.54%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.81

Werkdruk, deelschaal mentale inspanning	Factorlading
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	.85
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	.84
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	.79
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	.76
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	.71
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	.53
<i>Eigenwaarde</i>	3.43
<i>Verklaarde Variantie</i>	57.21%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.82

7.6.4 Arbeidstevredenheid

Arbeidstevredenheid	Factorlading tevreden met vrijheid	Factorlading tevreden met sfeer	Factorlading tevreden met salaris
de mate waarin u in uw functie uw kennis en vaardigheden kunt benutten?	.80		
de mate van afwisseling in uw functie?	.77		
de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?	.68		
de mate waarin uw functie creativiteit vereist?	.65		
de vrijheid van handelen in uw functie?	.58		
de mogelijkheden contacten met anderen te onderhouden tijdens uw werk?		.79	
de waardering die u krijgt voor uw werk?		.71	
de gezelligheid/sfeer op uw werk?		.69	
uw salaris?			.79
uw secundaire arbeidsvoorwaarden (zoals vakantie- en verlofregeling, spaarregelingen, verzekeringen e.d.)?			.78
<i>Eigenwaarde</i>	2.65	1.84	1.59
<i>Verklaarde variantie</i>	26.49%	18.41%	15.88%
<i>Chronbach's Alpha</i>	.80	.65	.53

7.7 Bijlage 7: Correlaties

Correlations^c

Pearson Correlation

	werkdrukklac hten	intensificatie	taakeisen	verantwoordel ijkheid	regelproblem en	geestelijkeins panning	arbeidstevred _vrijheid	arbeidstevred _sfeer	arbeidstevred _salaris
werkdrukklachten	1	,548**	,542**	,097	,137	,251**	-,303**	-,314**	-,237**
intensificatie	,548**	1	,318**	,087	,094	,077	-,309**	-,278**	-,258**
taakeisen	,542**	,318**	1	,314**	,191**	,412**	-,203**	-,256**	-,168*
verantwoordelijkheid	,097	,087	,314**	1	,130	,317**	,130	,018	-,098
regelproblemen	,137	,094	,191**	,130	1	,045	-,182**	-,272**	,041
geestelijkeinspanning	,251**	,077	,412**	,317**	,045	1	,129	-,052	-,092
arbeidstevred_vrijheid	-,303**	-,309**	-,203**	,130	-,182**	,129	1	,463**	,333**
arbeidstevred_sfeer	-,314**	-,278**	-,256**	,018	-,272**	-,052	,463**	1	,258**
arbeidstevred_salaris	-,237**	-,258**	-,168*	-,098	,041	-,092	,333**	,258**	1

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

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

c. Listwise N=204

7.8 Bijlage 8: Regressie

7.8.1 Analyse 1a: De invloed van intensificatie, werkdruk en arbeidstevredenheid op werkdruklachten

Model Summary^d

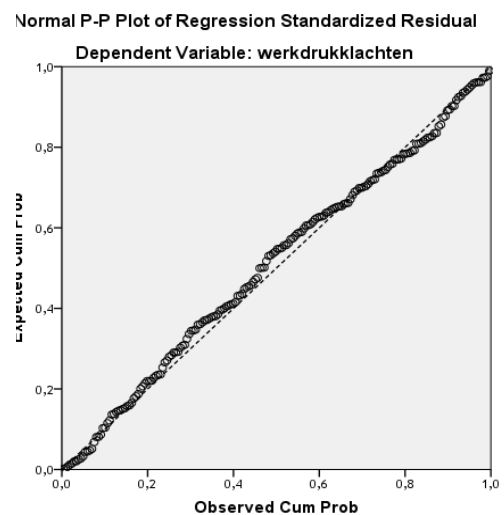
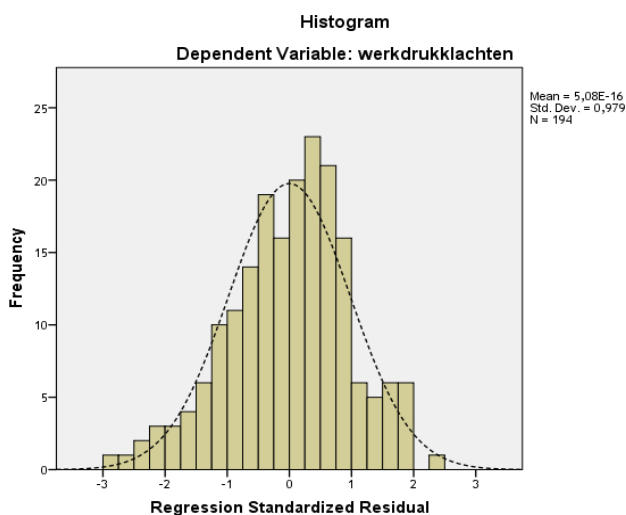
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,560 ^a	,314	,311	1,40116
2	,633 ^b	,401	,392	1,31603
3	,659 ^c	,435	,410	1,29573

- a. Predictors: (Constant), intensificatie
 b. Predictors: (Constant), intensificatie, ervarenwerkdruk, arbeidstevredenheid
 c. Predictors: (Constant), intensificatie, ervarenwerkdruk, arbeidstevredenheid, Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?, leeftijd, dummygeslacht, aCfunctiejr, aCdienstjr
 d. Dependent Variable: werkdruklachten

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,511	,550		4,569	,000		
	intensificatie	,754	,080	,560	9,377	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	3,069	,997		3,078	,002		
	intensificatie	,597	,083	,444	7,211	,000	,831	1,203
	ervarenwerkdruk	,328	,078	,244	4,229	,000	,949	1,054
	arbeidstevredenheid	-,219	,079	-,170	-2,785	,006	,851	1,175
3	(Constant)	2,936	1,373		2,138	,034		
	intensificatie	,537	,085	,399	6,349	,000	,772	1,295
	ervarenwerkdruk	,404	,081	,301	4,991	,000	,843	1,186
	arbeidstevredenheid	-,211	,080	-,163	-2,655	,009	,806	1,240
	leeftijd	,006	,010	,041	,575	,566	,596	1,677
	dummygeslacht	,323	,210	,093	1,534	,127	,833	1,200
	Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?	-,093	,114	-,047	-,814	,417	,935	1,069
	aCdienstjr	,004	,015	,027	,284	,777	,351	2,847
	aCfunctiejr	,023	,015	,140	1,552	,122	,375	2,664

- a. Dependent Variable: werkdruklachten



7.8.2 Analyse 1b: De invloed van intensificatie, de componenten van werkdruk en de componenten van arbeidstevredenheid op werkdruklachten

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,308	1,40207
2	,691 ^b	,477	,454	1,24517
3	,715 ^c	,512	,476	1,22014

a. Predictors: (Constant), intensificatie

b. Predictors: (Constant), intensificatie, verantwoordelijkheid, regelproblemen, arbeidstevred_salaris, geestelijkeinspanning, arbeidstevred_sfeer, arbeidstevred_vrijheid, taakeisen

c. Predictors: (Constant), intensificatie, verantwoordelijkheid, regelproblemen, arbeidstevred_salaris, geestelijkeinspanning, arbeidstevred_sfeer, arbeidstevred_vrijheid, taakeisen, Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?, leeftijd, dummygeslacht, aCfunctiejr, aCdienstjr

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,532	,552		4,584	,000		
	intensificatie	,748	,081	,558	9,243	,000	1,000	1,000
2	(Constant)	3,007	,981		3,067	,002		
	intensificatie	,521	,080	,389	6,505	,000	,805	1,242
	taakeisen	,304	,056	,365	5,472	,000	,645	1,551
	verantwoordelijkheid	-,067	,051	-,079	-1,312	,191	,792	1,263
	regelproblemen	-,006	,048	-,007	-,122	,903	,875	1,142
	geestelijkeinspanning	,087	,066	,082	1,319	,189	,737	1,357
	arbeidstevred_vrijheid	-,059	,073	-,054	-,803	,423	,645	1,551
	arbeidstevred_sfeer	-,067	,061	-,070	-1,104	,271	,717	1,395
	arbeidstevred_salaris	-,050	,051	-,059	-,992	,323	,807	1,240
3	(Constant)	3,938	1,341		2,936	,004		
	intensificatie	,459	,082	,342	5,621	,000	,744	1,345
	taakeisen	,335	,056	,402	5,939	,000	,603	1,658
	verantwoordelijkheid	-,076	,053	-,089	-1,418	,158	,708	1,413
	regelproblemen	,009	,050	,011	,184	,854	,796	1,257
	geestelijkeinspanning	,089	,066	,085	1,348	,179	,697	1,435
	arbeidstevred_vrijheid	-,081	,073	-,074	-1,113	,267	,626	1,597
	arbeidstevred_sfeer	-,061	,060	-,064	-1,016	,311	,703	1,422
	arbeidstevred_salaris	-,041	,051	-,048	-,803	,423	,764	1,309
	leeftijd	-,003	,010	-,023	-,326	,745	,539	1,854
	dummygeslacht	,037	,214	,011	,173	,863	,729	1,372
	Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?	-,136	,108	-,069	-1,252	,212	,917	1,090
	aCdienstjr	,022	,015	,134	1,480	,141	,335	2,986
aCfunctiejr	,014	,014	,085	,985	,326	,371	2,699	

a. Dependent Variable: werkdruklachten

7.8.3 Analyse 2: De invloed van intensificatie op werkdruk

Model Summary^c

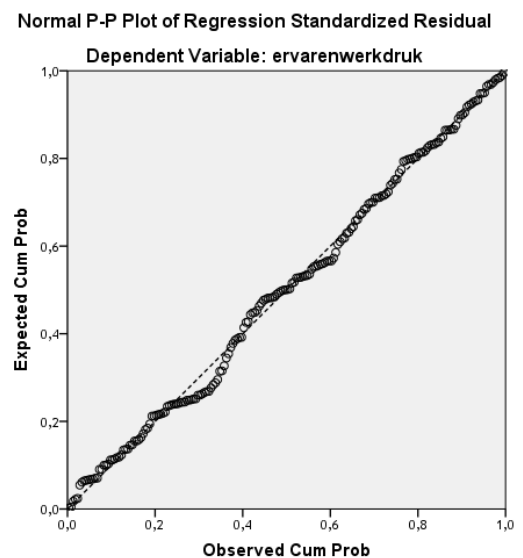
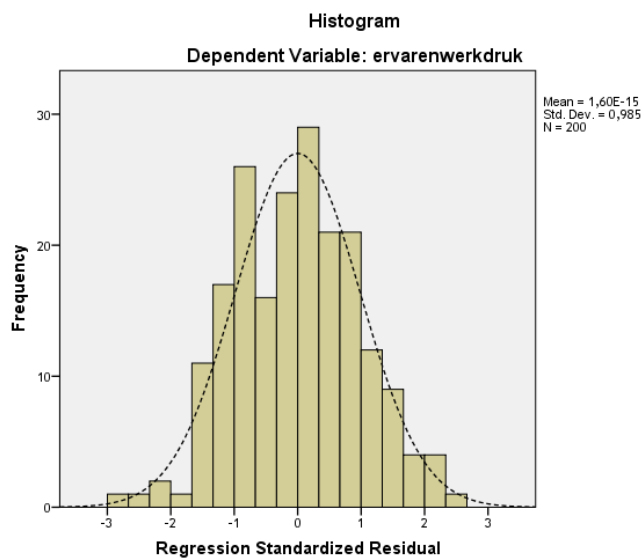
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,231 ^a	,054	,049	1,22342
2	,393 ^b	,155	,128	1,17110

- a. Predictors: (Constant), intensificatie
 b. Predictors: (Constant), intensificatie, Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?, leeftijd, dummygeslacht, aCfunctiejr, aCdienstjr
 c. Dependent Variable: ervarenwerkdruk

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,522	,474		9,545	,000					
	intensificatie	,232	,069	,231	3,346	,001	,231	,231	,231	1,000	1,000
2	(Constant)	4,883	,949		5,148	,000					
	intensificatie	,279	,068	,279	4,080	,000	,231	,282	,270	,939	1,065
	leeftijd	-,010	,009	-,098	-1,146	,253	-,097	-,082	-,076	,603	1,659
	dummygeslacht	-,580	,181	-,226	-3,199	,002	-,197	-,224	-,212	,880	1,136
	Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?	,029	,102	,019	,283	,777	-,031	,020	,019	,938	1,066
	aCdienstjr	,013	,013	,111	1,019	,309	-,093	,073	,067	,370	2,706
aCfunctiejr	-,034	,013	-,281	-2,676	,008	-,168	-,189	-,177	,398	2,511	

a. Dependent Variable: ervarenwerkdruk



7.8.4 Analyse 3: De invloed van intensificatie op arbeidstevredenheid

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,127	1,22045
2	,429 ^b	,184	,160	1,19697

a. Predictors: (Constant), intensificatie

b. Predictors: (Constant), intensificatie, Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?, leeftijd, dummygeslacht, aCfunctiejr, aCdienstjr

c. Dependent Variable: arbeidstevredenheid

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,382	,455		20,628	,000					
	intensificatie	-,376	,066	-,362	-5,669	,000	-,362	-,362	-,362	1,000	1,000
2	(Constant)	9,615	,927		10,376	,000					
	intensificatie	-,361	,067	-,348	-5,354	,000	-,362	-,348	-,335	,931	1,074
	leeftijd	-,013	,009	-,117	-1,467	,144	-,041	-,101	-,092	,614	1,627
	dummygeslacht	-,044	,178	-,016	-,245	,806	-,002	-,017	-,015	,891	1,123
	Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?	,005	,100	,003	,050	,960	,016	,003	,003	,951	1,051
	aCdienstjr	,047	,013	,375	3,606	,000	,077	,243	,226	,364	2,750
	aCfunctiejr	-,031	,013	-,245	-2,432	,016	-,099	-,166	-,152	,386	2,589

a. Dependent Variable: arbeidstevredenheid

