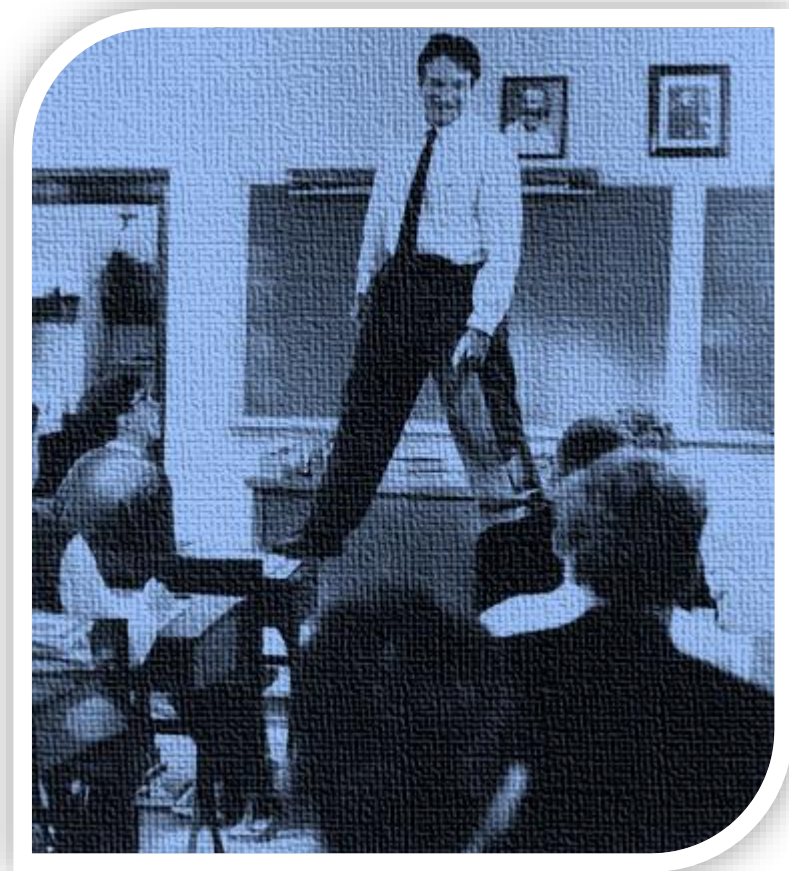


Werkdruk en werkdrukklachten in het onderwijs

Bevlogenheid: medicijn of oorzaak?



Erasmus Universiteit Rotterdam
Masterscriptie Sociologie
Arbeid, Organisatie en Management
26 juni 2015
Maarten de Pagter (376992mp)

Eerste beoordelaar: Prof. Dr. J.F.A. Braster
Tweede beoordelaar: Drs. B. Jetten

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
Samenvatting.....	5
1 Inleiding.....	6
1.1 Aanleiding	6
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen	7
1.3 Relevantie	8
1.3.1 Wetenschappelijke relevantie	8
1.3.2 Maatschappelijke relevantie	9
2 Theoretisch kader	10
2.1 Intensificatie	10
2.2 Werkdruk.....	12
2.2.1 Wat is werkdruk?.....	12
2.2.2 Gevolgen van werkdruk	14
2.2.3 Werkdruk in het onderwijs	15
2.3 Werkdrukklachten	16
2.4 Bevlogenheid.....	17
2.4.1 Wat is bevlogenheid?	17
2.4.2 Taakeisen en energiebronnen (job demands en job resources)	18
2.4.3 Effecten van bevlogenheid	20
2.5 Conclusie	21
2.6 Conceptueel model	22
2.6.1 Hypothesen.....	22
3 Methodologie.....	24
3.1 Onderzoeksmethode	24
3.2 Dataverzameling.....	24
3.3 Onderzoekspopulatie, respons en representativiteit	25
3.3.1 Respons	26
3.3.2 Achtergrond respondenten.....	27
3.4 Operationalisering van de begrippen.....	28
3.4.1 Operationalisatie.....	29
3.5 Kwaliteitscriteria	35
3.5.1 Validiteit.....	35
3.5.2 Betrouwbaarheid.....	36
3.6 Conclusie	37
4 Data-analyse	38

4.1	Gemiddelde scores variabelen.....	38
4.2	Correlaties	39
4.3	Regressieanalyses	40
4.3.1	Model 1: intensificatie leidt tot ervaren werkdruk	41
4.3.2	Model 2: Ervaren werkdruk – Werkdrukklachten	43
4.4	Conclusie	44
4.4.1	Conceptueel model 1: intensificatie en ervaren werkdruk	44
4.4.2	Conceptueel model 2: ervaren werkdruk en werkdrukklachten	45
5	Conclusie	46
5.1	Intensificatie, ervaren werkdruk en werkdrukklachten	46
5.2	Bevlogenheid.....	48
5.3	Conclusies	49
5.4	Relevantie van het onderzoek.....	50
5.5	Aanbevelingen.....	50
5.6	Beperkingen van het onderzoek	51
	Literatuur.....	52
	Overige referenties:	54
	Lijst van figuren	55
	Lijst van tabellen	55
	Bijlage 1: Vragenlijst.....	56
	Bijlage 2: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse.....	67
	Bijlage 3: Interactie effecten model 1	69
	Bijlage 4: Interactie effecten model 2	70

Voorwoord

'All my fountains are in You'

(Psalm 87:7)

Bevlogen. Bent u bevlogen? Ja, volmondig ja. Mijn leven en werk zouden een andere minder positieve invulling krijgen zonder bevlogenheid. Bevlogenheid betekent voor mij ook verbinding. Verbinding met de familie, vrienden, collega's en de maatschappij. Bevlogenheid heeft een positieve connotatie, een vorm van 'energizer' waardoor je weer aan de slag kunt gaan. Dit geldt ook voor mij wat betreft deze scriptie als afronding van mijn studie Sociologie, Arbeid, Organisatie en Management. Het traject aan de Erasmus Universiteit begon in 2012 en is drie jaar later met een positief resultaat afgerond. De studie en het onderzoek hebben mij vele inzichten gegeven en stellen mij in staat om gebeurtenissen en processen in de maatschappij te analyseren, in kaart te brengen en vanuit verschillende perspectieven te benaderen. Persoonlijk voel ik mij zeer geassocieerd met het Latijnse citaat *'luctor et emergo'*.

Mensen in mijn directe en indirecte omgeving spelen een belangrijke rol. Ik stel mezelf altijd de vraag: "Wat beweegt hen om te gaan werken, vrijwilligerswerk te doen of zich dienstbaar op te stellen voor een ander?" Niet het negatieve maar het positieve opzoeken en benadrukken. Vandaar ook de centrale rol naar bevlogenheid. Door aandacht te schenken aan positieve onderwerpen kan men over bergen heen kijken en kunnen lastige situaties verzacht worden. Aan mij de opdracht om bevlogenheid nader te onderzoeken voor wat betreft de relaties met ervaren werkdruk en werkdruklachten in het onderwijs en welke mogelijkheden hier liggen om het werken binnen het onderwijs positief te beïnvloeden.

Hiermee wil ik ook gebruikmaken om een aantal mensen te bedanken die mij ondersteund en gemotiveerd hebben tijdens mijn hele studie en ervoor gezorgd hebben dat dit resultaat bereikt is. Ten eerste mijn vrouw, Linda en kinderen, Sam, Levi en Anna. Dank voor jullie support, geduld en enthousiasme; zonder jullie was het niet gelukt. Daarnaast ook dank aan mijn collega's die altijd bereid waren om te reflecteren en te verdiepen. Ik waardeer jullie zeer. Ook dank ik mijn werkgever, voor de mogelijkheid, tijd en ruimte om de studie te doen. Voor wat betreft het onderzoek, dank aan de heer Braster, die altijd positief blijft en zeer bevlogen is. De combinatie van noeste arbeid en op zijn tijd een grap en een rol zijn belangrijk voor me geweest. Ook dank aan de heer Jetten voor de geleverde kritische feedback.

Dordrecht, juni 2015

Samenvatting

In dit onderzoek is onderzocht of intensificatie binnen het onderwijs leidt tot een toename van de ervaren werkdruk, of dit resulteert in een toename van het klagen over deze ervaren werkdruk en wat het effect is van bevlogenheid op deze relaties. Diverse onderzoeken geven aan dat de werkdruk in het onderwijs hoog is en dat er door docenten ook stevig geklaagd wordt. Sinds het begin van deze eeuw is er een toenemende aandacht voor het concept bevlogenheid. Bevlogenheid wordt als tegenhanger gezien van burn-out en heeft een buffereffect. Bevlogenheid wordt derhalve als een positieve, werkgerelateerde psychische toestand gezien die verzachtend kan werken (Schaufeli et al., 2012). In dit onderzoek is onderzocht of deze effecten van bevlogenheid zich ook voordoen ten aanzien van ervaren werkdruk en werkdrukklachten binnen het onderwijs.

Startpunt van het onderzoek is intensificatie. Intensificatie zoals gedefinieerd door Apple (1986) is te beperkt. Op basis van de literatuur is besloten voor dit onderzoek tevens de effecten van New Public Management, bureaucratisering, de hoge verwachting vanuit de omgeving en externe factoren die de werkdruk aan intensificatie toe te voegen. Het gaat om de perceptie van intensificatie binnen het onderwijs. Ervaren werkdruk kan het beste gemeten worden met de volgende componenten: taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en geestelijke inspanning (Jetten, Braster & Pat, 1999). Werkdrukklachten zijn negatieve uitingen van de werknemer over de werkdruk (Bonefaas, 2013). Om het centrale concept bevlogenheid te onderzoeken, is van belang een duidelijke omschrijving van bevlogenheid te hebben. Op basis van de literatuurstudie is gebleken dat bevlogenheid het beste gemeten kan worden aan de drie componenten: vitaliteit, absorptie en toewijding, en is de definitie van Schaufeli en Bakker gehanteerd (Schaufeli et al., 2012).

Uit de resultaten blijkt intensificatie leidt tot ervaren werkdruk wat vervolgens leidt tot werkdrukklachten. Bevlogenheid blijkt twee gezichten te hebben. Ten aanzien van de ervaren werkdruk blijkt dat bevlogenheid kan leiden tot een verhoging van de ervaren werkdruk binnen het onderwijs. Bevlogen docenten die maatschappelijk onder druk staan, rapporteren een hogere ervaren werkdruk. Wat betreft de werkdrukklachten zien we een verzachtend effect. De resultaten laten zien dat bevlogenheid een goede buffer vormt voor wat betreft het klagen over werkdruk. Bevlogen docenten klagen minder.

De resultaten vormen een belangrijke kanttekening ten aanzien van de literatuur over bevlogenheid. Bevlogenheid kan ook bijdragen aan een verhoging van de ervaren werkdruk en heeft per definitie niet altijd een positief effect. Dit noopt tot verder onderzoek naar de effecten van bevlogenheid in een breder perspectief dan puur als tegenhanger van burn-out.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Wanneer mensen elkaar ontmoeten en het onderwerp van gesprek komt aan op hoe het met de gesprekspartner gesteld is, dan is de reactie vaak: “goed hoor, maar druk!”. In de huidige maatschappij is werkdruk een veelbesproken onderwerp. Een eenvoudige zoekopdracht op het internet levert vele honderden verwijzingen op. In Nederland melden tussen de 150.000 en 300.000 mensen per jaar zich ziek vanwege werkdruk gerelateerde factoren (Arboportaal, 2014). Het onderzoek van Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) (Grinsven, Elphick & Van der Woud, 2012) sluit hierbij aan; ook in dit onderzoek geven docenten binnen zowel het basis- als het voortgezet onderwijs aan dat de werkdruk hoog is. In het primair onderwijs (PO) betreft dit 41% van de docenten en in het voortgezet onderwijs (VO) is dit 45%. De overheid en de werkgeversverenigingen hebben reeds diverse websites beschikbaar gesteld waar bedrijven informatie kunnen inwinnen om werkdruk in een vroegtijdig stadium te signaleren en preventieve maatregelen te nemen. Het discours rondom werkdruk heeft een niet-geringe omvang. In dit discours gaat het om vragen als hoe de werkdruk tot stand komt, welke oorzaken zijn er te herkennen en welke factoren zijn van invloed op de ervaren werkdruk.

Wat veroorzaakt nu de werkdruk in het onderwijs? Het onderzoek van het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) (CNV, 2013) onder haar leden in het primair en voortgezet onderwijs toont aan dat een hoge werkdruk veroorzaakt wordt door niet-lesgevende taken, ofwel alle taken die niet tot het primaire onderwijsproces behoren. Op basis van de bovenstaande onderzoeken kan gesteld worden dat docenten in het onderwijs steeds meer te maken hebben met intensivering van hun taken. Gesteld kan worden dat het concept New Public Management (NPM) zijn intrede heeft gedaan in de publieke sectoren waartoe ook het onderwijs behoort (Diefenbach, 2009). De opkomst van NPM zorgt ervoor dat docenten steeds vaker verantwoording moeten afleggen; er is sprake van toegenomen interne en externe eisen. Het betreft bijvoorbeeld toegenomen eisen vanuit wet- en regelgeving, het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, ouders en sociaal-maatschappelijke instellingen. Ook vanuit onderwijsorganisaties zelf zijn er toegenomen taakeisen. Een groot deel van deze extra taken vindt zijn oorsprong in de kaders welke door de overheid worden gesteld. Apple en Jungck (1990) typeren dit als *intensificatie*. Het feit dat docenten in toenemende mate verantwoording moeten afleggen en minder inspraak hebben hoe zij hun werk vorm kunnen geven, zorgt ervoor dat docenten vervreemd raken van hun werk. Vervreemding kan leiden tot diverse psychosociale klachten (Apple & Jungck, 1990). Door een toename van taken is te verwachten dat de werkdruk toeneemt. Er is sprake van de rationalisering van het onderwijs en Apple en Jungck (1996 p. 233) definiëren deze situatie als volgt:

“There is no better formula for alienation and burnout than loss of control of one’s labor.”

Vaak heeft de term ‘werkdruk’ een negatieve connotatie, echter, dit is om een tweetal redenen niet terecht. Ten eerste vanwege het woord ‘werkdruk’ zelf. Sommige mensen hebben juist baat bij enige vorm van werkdruk omdat dit hen productief houdt (Stichting van de arbeid, 2000). Zolang men werkdruk kan bolwerken en de balans tussen werkbelasting en de belastbaarheid van de medewerker blijft bestaan, hoeft werkdruk niet negatief te zijn. Werkdruk hoeft niet alleen veroorzaakt te worden door werkomstandigheden of taken, TNO beschrijft in een onderzoek naar werkdruk, dat werkdruk ook gerelateerd is aan de wijze waarop een persoon omgaat met werkdruk (TNO, 2012). Dit roept de vraag op hoe mensen omgaan met werkdruk. Welke factoren dragen bij aan een positieve of negatieve wijze in de omgang met werkdruk?

In dit onderzoek staat de invloed van bevlogenheid centraal. Bevlogenheid staat voor het feit dat mensen helemaal opgaan in hun werk en lijken te beschikken over een tomeloze energie en motivatie. In plaats van een negatieve connotatie, heeft bevlogenheid juist een positieve connotatie (Schaufeli & Bakker, 2004) en dit impliceert bijna vanzelf al dat bevlogenheid een begrip is met veel potentie waar organisaties hun voordeel mee kunnen doen. Bevlogenheid lijkt daardoor een positief effect te hebben op de hoeveelheid werkdruk die een persoon aankan. Echter, wat is nu bevlogenheid? Hoe komt het dat de ene medewerker heel bevlogen is en de andere niet? Kan bevlogenheid beïnvloed worden en welk effect heeft bevlogenheid op de balans tussen werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer? Draagt bevlogenheid bij aan een betere omgang met werkdruk?

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvragen

De centrale probleemstelling in het onderzoek die als leidraad dient, luidt als volgt:

In welke mate worden de ‘ervaren werkdruk’ en ‘werkdrukklachten’ als gevolg van intensificatie beïnvloed door bevlogenheid en hoe kan dit verklaard worden?

Onderzocht zal worden in welke mate er sprake is van een hoge werkdruk in het onderwijs. Een deel van de probleemstelling spreekt over de gevolgen van intensificatie van het werk in het onderwijs. Er wordt onderzocht in welke mate er sprake is van intensificatie en of dit leidt tot een verhoging van de werkdruk en de werkdrukklachten. Bepalend hierbij is de perceptie van deze intensificatie bij docenten.

Het centrale concept in de probleemstelling is bevlogenheid; daarom wordt nagegaan in welke mate er sprake is van bevlogenheid onder docenten. Vervolgens wordt onderzocht of er een effect is van de mate waarin docenten bevlogen zijn op de ervaren werkdruk en de werkdrukklachten. Daarnaast wordt onderzocht wat het effect is van bevlogenheid op de relaties tussen intensificatie en ervaren werkdruk en ervaren werkdruk en werkdrukklachten.

Om de geformuleerde probleemstelling te kunnen beantwoorden, zijn de onderstaande onderzoeksvragen geformuleerd. Het antwoord op de onderstaande vragen kan aangeven of het concept bevlogenheid een positief effect heeft en ingezet kan worden als instrument in de strijd om de werkdruk binnen het onderwijs te verlagen.

1. *Leidt intensificatie binnen het onderwijs tot een verhoging van de werkdruk?*
2. *Welk effect heeft bevlogenheid op de ervaren werkdruk in het onderwijs?*
3. *Is er sprake van een interactie-effect van bevlogenheid op de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk?*
4. *Leidt ervaren werkdruk binnen het onderwijs tot een verhoging van de werkdrukklachten?*
5. *Welk effect heeft bevlogenheid op de werkdrukklachten in het onderwijs?*
6. *Is er sprake van een interactie-effect van bevlogenheid op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten?*

1.3 Relevantie

1.3.1 Wetenschappelijke relevantie

Het doel van dit onderzoek is een antwoord te geven op de vraag of het concept ‘bevlogenheid’ van invloed is op de ervaren werkdruk en werkdrukklachten in het onderwijs en of die invloed positief of negatief is. Binnen de arbeidspsychologie gaat men steeds vaker uit van een positieve benadering en vindt er steeds vaker onderzoek plaats naar het concept bevlogenheid als tegenhanger van het concept burn-out (Schaufeli & Bakker, 2004). Is het mogelijk dat bevlogenheid kan werken als medicatie ter voorkoming van werkdrukklachten in het onderwijs?

Onderzoeken naar bevlogenheid zijn zowel nationaal als internationaal binnen het onderwijsveld uitgevoerd (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Nationaal is dergelijk onderzoek in het hoger onderwijs uitgevoerd. Internationaal heeft onderzoek plaatsgevonden naar docenten binnen het middelbaar onderwijs. Het huidige onderzoek omvat zowel docenten binnen het primair als het voortgezet, middelbaar en speciaal onderwijs.

Op basis van literatuur kan gesteld worden dat bevlogenheid negatief samenhangt met gezondheidsklachten die ontstaan door een hoge ervaren werkdruk (Bakker, 2002; Van Ruyseveldt, 2006; Van Ruyseveldt et al., 2008; Schaufeli, 2013). Met andere woorden hoe hoger de bevlogenheid van een docent hoe minder gezondheidsklachten deze heeft. Werkdruk is daarom positief gerelateerd aan gezondheidsklachten. Dit onderzoek wil antwoord geven op de vraag hoe algemene negatieve mechanismen, die we vanuit de literatuur kennen als intensificatie en New Public Management (NPM), beïnvloed kunnen worden door positieve concepten. Eén van deze concepten zou bevlogenheid kunnen zijn. Bevlogen mensen ervaren minder door toegenomen taakeisen

voortgebrachte spanning (Van Ruysseveldt, 2006; Van Ruysseveldt et al., 2008). Bakker (2002, p. 5) stelt dat bij bevlogen medewerkers sprake is van een balans tussen de taakeisen waaraan ze worden blootgesteld en de energiebronnen die daar tegenover staan. Verondersteld wordt dat deze balans voortkomt uit het modererend effect dat bevlogenheid heeft op de ervaren werkdruk en werkdrukklachten.

Het onderzoek naar bevlogenheid lijkt zich te concentreren op bevlogenheid als tegenovergestelde van burn-out (Bakker, 2002; Van Ruysseveldt, 2006; Schaufeli et al., 2013). Er is tot op heden geen empirisch onderzoek geweest naar de effecten van bevlogenheid op de ervaren werkdruk en werkdrukklachten binnen de onderwijssector. In dit onderzoek wordt bevlogenheid gemeten volgens de korte versie van de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2003). Vervolgens wordt onderzocht hoe deze schaal gerelateerd is aan werkdruk. Leidt een grotere bevlogenheid tot een lagere ervaren werkdruk en tot minder werkdrukklachten? Daarnaast is het van belang te onderzoeken welk effect bevlogenheid heeft. Is er sprake van een interactie-effect of heeft bevlogenheid een direct effect?

Voor de wetenschap is het van belang om de effecten van bevlogenheid verder te onderzoeken en de effecten hiervan verder uit te diepen. Dit onderzoek wil een bijdrage leveren aan de wetenschappelijke kennis over bevlogenheid onder docenten. Meer inzicht kan leiden tot gerichte interventies en beleidsaanpassingen om de bevlogenheid onder docenten te vergroten.

1.3.2 Maatschappelijke relevantie

Onderwijs vormt een hoeksteen van de samenleving en het is van belang om in de toekomst goed onderwijs te blijven realiseren. Wanneer er sprake is van een relatief hoge werkdruk en werkdrukklachten kan dit leiden tot het uitvallen van docenten die het onderwijs vormgeven en dat heeft effect op de kwaliteit van het onderwijs. De samenleving is gebaat bij gedegen en kwalitatief hoogstaand onderwijs. Het is evident dat de negatieve consequenties als gevolg van werkdruk zoveel mogelijk voorkomen dienen te worden. De huidige maatregelen binnen het onderwijs vanuit de overheid en vanuit cao's hebben een preventief karakter en dienen om de werkdruk te verlagen. Vaak leiden deze maatregelen juist tot extra secundaire taken voor docenten en hebben deze maatregelen een druk verhogend effect.

Door onderzoek te doen naar de tegenhanger van burn-out, namelijk bevlogenheid, wordt onderzoek gedaan vanuit een positieve benadering om door middel van bevlogenheid de ervaren werkdruk te verlagen en op deze wijze het welbevinden van de docenten te vergroten en de kwaliteit van onderwijs te borgen. Middels onderzoek naar de effecten van bevlogenheid op ervaren werkdruk en werkdrukklachten, ontstaat inzicht in hoe organisaties zich kunnen wapenen in de strijd om werkdrukklachten te voorkomen ten gunste van het welbevinden van medewerkers.

2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk worden de begrippen intensificatie, werkdruk, werkdrukklachten en bevlogenheid toegelicht vanuit de literatuur. In de eerste paragraaf wordt het begrip *intensificatie* beschreven met als uitgangspunt de intensificatiethese van Apple (1986). De tweede paragraaf geeft een beschrijving van *werkdruk*, hoe werkdruk ontstaat en wat de gevolgen van werkdruk beschreven. Tevens wordt ingegaan op werkdruk binnen het onderwijs. Paragraaf drie beschrijft *werkdrukklachten* en hoe het klagen over werkdruk vastgesteld kan worden. Het centrale thema in dit onderzoek is *bevlogenheid* en dit wordt in paragraaf vier beschreven. Welke definities worden in de literatuur gehanteerd, wat zijn de effecten van bevlogenheid en is bevlogenheid te beïnvloeden? Is het mogelijk dat bevlogenheid een effect heeft op werkdruk en werkdrukklachten? De conclusies die op basis van de literatuur getrokken kunnen worden, zijn beschreven in paragraaf vijf. De laatste paragraaf beschrijft het conceptuele model van dit onderzoek en de daarbij behorende hypothesen.

2.1 Intensificatie

Het onderwijs is een zeer dynamische sector. Door zowel nationale als internationale overheden worden diverse maatregelen getroffen om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Het onderwijs heeft de laatste decennia te maken gehad met diverse hervormingen en innovaties (Ballet & Kelchtermans, 2009). In Nederland krijgt dit voornamelijk vorm door beleidsvernieuwingen die zijn gespecificeerd voor het onderwijs, die leiden tot een grote hoeveelheid aan regels om onderwijs vorm te geven. Daarnaast dragen beleidsvernieuwingen bij aan een toegenomen verantwoordingsplicht van scholen en docenten en juist niet tot een reductie. Free (2013) stelt dat de politiek en overheid vrijwel geen lering hebben getrokken uit het rapport van de commissie Dijsselbloem voor wat betreft beleidsvernieuwingen en regelgeving. Free ziet een daling van de kwaliteit van het onderwijs in Nederland. Er is juist sprake van een toegenomen bureaucratie binnen het onderwijs. Docenten ervaren dit als een toename van taken die ten koste gaan van kostbare tijd die niet direct aan het primaire onderwijsproces besteed wordt.

Apple (1986) beschrijft dat er in het onderwijs sprake is van een intensificatie van werkzaamheden. Intensificatie binnen het onderwijs houdt in dat de werkdruk voor docenten toeneemt doordat zowel de overheid, de leerlingen en hun ouders, en de samenleving steeds meer eisen stellen en verwachtingen hebben waaraan het onderwijs moet voldoen. De intensificatiethese van Apple (1986) stelt dat het werk van docenten qua inhoud erodeert: er is sprake van *de-skilling*, wat veroorzaakt wordt door toegenomen externe verantwoordingsdruk. Dit houdt in dat de primaire onderwijstaak steeds vaker in het gedrang komt door secundaire onderwijstaken die zijn gericht op verantwoording aan derde partijen. Larson (als in Woods (1999)) stelt dat er van intensificatie sprake is binnen ontwikkelde

kapitalistische economieën die zijn gericht op het vergroten van efficiëntie door werkzaamheden te versmallen, zodat er meer routinematige taken ontstaan. Het resultaat moet leiden tot een meer bureaucratische aanpak. Er moet meer gedaan worden in dezelfde beschikbare tijd. Voor de definitie van intensificatie sluiten we aan bij de omschrijving van Apple en Jungck (1990). Intensificatie definiëren we voor dit onderzoek als de toename van eisen en verwachtingen waaraan docenten moeten voldoen die gesteld worden vanuit de overheid en de samenleving, wat op termijn leidt tot chronische overbelasting (Apple & Jungck, 1990, p. 234). Docenten dienen steeds meer taken uit te voeren; steeds minder tijd is beschikbaar om dat te doen.

In grote mate komen de determinanten van de intensificatiethese overeen met de kenmerken van New Public Management (NPM) zoals die beschreven zijn door Diefenbach (2009). Free (2013) bevestigt de toename van marktwerking binnen het onderwijs door te stellen dat er onder andere sprake is van prestatiecontracten, overheidskeurmerken en verscherpt toezicht en controle. Het onderwijs moet efficiënt en effectief zijn, ingericht volgens economische logica (Ballet & Kelchtermans, 2009). Het basisidee achter NPM is dat publiek-dienstverlenende organisaties zich meer en meer zakelijk gedragen en marktgeoriënteerd zijn, waarbij de nadruk ligt op prestatie-, kosten-, efficiëntie- en controlegericht werken. Diefenbach (2009) spreekt hierbij van een toegenomen rationalisering binnen de publieke sector met als gevolg dat van medewerkers binnen de publieke sector verwacht wordt dat zij zich in toenemende mate calculerend gaan gedragen. Volgens Diefenbach is er sprake van formalisatie, standaardisatie, decentralisatie en het creëren van een managementcultuur. Ook gaan medewerkers zich meer als ondernemers gedragen. Hierbij is sprake van een verschuiving van professie-gerichte organisatieprincipes naar een meer zakelijk en marktgeoriënteerde organisatie.

Binnen het onderwijs is een vergelijkbare situatie waar te nemen, waarbij de verantwoording naar de overheid en andere belanghebbenden centraal staat. Het betreft bijvoorbeeld het vergroten van het rendement en het aantal uitgegeven diploma's, de opvang van zorgleerlingen en de inhoud van het curriculum. Een voorbeeld hiervan is de beleidsmaatregel genaamd 'Actieplan mbo Focus op Vakmanschap 2011-2015' (www.rijksoverheid.nl) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Het onderwijs moet effectiever en efficiënter. Het actieplan is gericht op het verhogen van de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs. In het actieplan wordt gesproken over maatregelen ter bevordering van de besturing en bedrijfsvoering van het onderwijs. Daarnaast moet het onderwijs competitief zijn. Echter, het plan eist ook meer verantwoording van scholen. Deze verantwoording moet door de docenten en de leiding gerealiseerd worden en gaat ten koste van de tijd die beschikbaar is voor onderwijs en contact met de leerlingen.

Zowel intensificatie als NPM leiden tot negatieve psychosociale en organisatorische effecten, die zich voordoen in de vorm van toegenomen werkstress, een hoger ziekteverzuim, daling van arbeidssatisfactie en motivatie (Diefenbach 2009 p. 906). Doordat er sprake is van marktwerking binnen het onderwijs, wordt onderwijsbeleid in toenemende mate centraal ontwikkeld - voornamelijk

door de overheid. Docenten zijn daardoor minder betrokken bij het onderwijs. Naast het feit van het eroderen van het werk van docenten stellen Apple en Jungck (1996) dat er ook sprake is van vervreemding en de-professionalisering. De primaire taak van een docent betreft het creëren van lesstof en het geven van onderwijs. De afgelopen jaren vragen uitvoerende taken meer aandacht en is een toename van administratieve taken gericht op externe en interne verantwoording (Free, 2013). Hierdoor kunnen docenten minder tijd besteden aan het primaire onderwijsproces.

Samenvattend kan gesteld worden dat er sprake is van intensificatie binnen het onderwijs als gevolg van de opkomst van NPM (Diefenbach, 2009). Intensificatie betreft een toename van eisen en verwachtingen vanuit de overheid en de samenleving waaraan docenten geacht worden te voldoen. Deze ontwikkeling brengt extra taakeisen met zich mee waardoor de prestatiedruk binnen het onderwijs en het beroep als leraar verhoogd wordt, waardoor vervolgens de primaire taak in het gedrang komt (Apple, 1986, 1990; Ballet & Kelchtermans, 2009; Free, 2013). Op basis van de literatuur kan gesteld worden dat er binnen het onderwijs sprake is van een verzwaring van de taakeisen en dat hierdoor de werkdruk voor docenten is toegenomen.

2.2 Werkdruk

In Nederland heeft één op de drie werknemers last van werkdruk (Arboportaal, 2014). De nadelige gevolgen van werkdruk vormen een serieus probleem en vragen de aandacht van zowel de werkgever als van de werknemer. Ze vormen een serieus probleem omdat de gevolgen van werkdruk zich uiten in fysieke en psychosociale gezondheidsklachten; het is nadelig voor de werknemer. Daarnaast heeft werkdruk negatieve gevolgen voor werkgevers. Medewerkers die werken onder een (hoge) werkdruk maken eerder fouten en dat heeft gevolgen voor de kwaliteit van het product of de dienstverlening van de betreffende organisatie (Tweehuysen et al., 2013).

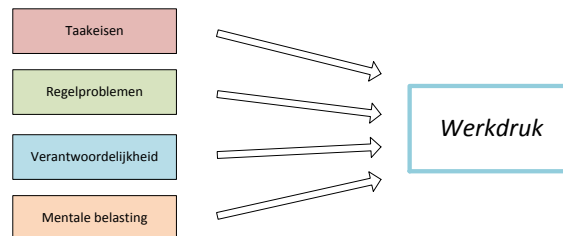
In de volgende subparagraaf wordt verder uiteengezet wat werkdruk exact inhoudt. Daarna worden de gevolgen van werkdruk kort toegelicht. De laatste subparagraaf betreft werkdruk in het onderwijs.

2.2.1 Wat is werkdruk?

Zoals in de inleiding reeds is vermeld, heeft werkdruk een negatieve connotatie. Een te hoge werkdruk is vaak de oorzaak van gezondheidsklachten. Echter, werkdruk is niet per definitie negatief. Het Arboportaal (Arboportaal, 2014) geeft aan dat medewerkers het als prettig ervaren wanneer er sprake is van werkdruk. De verhouding tussen het werk dat werknemers uitvoeren en de tijd en middelen die hiervoor beschikbaar worden gesteld moet in evenwicht zijn. Wanneer de verhouding in balans is, wordt werkdruk als prettig ervaren. Wanneer de verhouding niet in balans is, kan werkdruk leiden tot gezondheidsklachten. Werkdruk kan ontstaan door een tekort aan tijd om een opdracht uit te voeren,

door te hoge kwaliteitseisen die gesteld worden of door het feit dat er een discrepantie is tussen het werk en het niveau waarop de medewerker functioneert. Anderzijds kan werkdruk ontstaan door een slechte relatie tussen de medewerker en de leidinggevende of door onduidelijke taakomschrijvingen. Als laatste kunnen er oorzaken zijn die zich afspelen binnen de privésituatie van een werknemer (Arboportaal, 2014).

In de literatuur is geen algemeen toepasbare definitie van werkdruk terug te vinden. Oerlemans et al. (2013, p. 4) stellen dat er sprake is van werkdruk als de hoeveelheid werk enerzijds en de tijd waarbinnen dat werk af moet zijn (werkbelasting) anderzijds, het draagvermogen van de werknemer (belastbaarheid) te boven gaan. Warning (2000, p. 47) stelt dat het bij werkdruk gaat om de verhouding tussen de tijd die een medewerker nodig heeft om een taak uit te voeren die voldoet aan vooraf gestelde criteria en de tijd die daarvoor beschikbaar is. Jetten, Braster en Pat (1999, p. 26) omschrijven werkdruk veel ruimer. Zij gaan er van uit dat werkdruk is opgebouwd uit de vier componenten die zijn weergegeven in onderstaand schema.



Figuur 1: Componenten van werkdruk volgens Jetten, Braster & Pat (1999)

Taakeisen zijn te omschrijven als de werkhoeveelheid of de werklust die een medewerker opgelegd krijgt. *Regelproblemen* betreft de mate waarin een medewerker al dan niet tegen problemen aanloopt tijdens de dagelijkse werkzaamheden. Deze problemen kunnen zowel verwacht als onverwacht zijn. *Verantwoordelijkheid* betreft de taken waarvoor de medewerker verantwoordelijk is. Als laatste bestaat de *Geestelijke inspanning* uit de mentale belasting die een medewerker moet leveren om het werk uit te voeren. Het gaat hierbij om de moeilijkheidsgraad van de werkzaamheden. Het betreft ook vaardigheden, heeft een docent de juiste vaardigheden om de leerlingen te binden en te boeien? Kost het hem energie of levert het energie op? Werkdruk bestaat daarom uit meer componenten dan alleen de taakeisen en de tijd die een medewerker hiervoor krijgt.

Werkdruk kan op verschillende manieren geobjectiveerd en daardoor gemeten worden. In de literatuur zijn verschillende dimensies gehanteerd om werkdruk te onderscheiden. Hiervoor is een scala van meetinstrumenten voorhanden. De dimensies bestaan uit objectieve en subjectieve werkdruk en feitelijke en ervaren werkdruk.

Een onderzoek naar objectieve werkdruk kan worden gedaan in de vorm van een tijdsonderzoek met verschillende meetmomenten of met een vergelijking van objecten. Voor een surveyonderzoek, zoals dit onderhavige onderzoek, geven Jetten, Braster en Pat (1999) aan dat het meten van subjectieve

werkdruk het meest geschikt is en zij spreken over een meting van de *feitelijke* werkdruk of een meting van de door werknemers *ervaren* werkdruk. Een feitelijke meting van werkdruk is een objectieve inventarisatie binnen een bepaald tijdsbestek zonder dat de mening van de werknemer wordt gevraagd. Wanneer het een meting betreft naar de ervaren werkdruk gaat het om de beleving van werkdruk door de werknemer; dit wordt in de literatuur aangemerkt als subjectieve werkdruk.

In de literatuur wordt ook een onderscheid gemaakt tussen kwantitatieve en kwalitatieve werkdruk (Christis, 1992; Jetten, Braster & Pat, 1999). Kwantitatieve werkdruk heeft betrekking op de hoeveelheid werk die door een medewerker uitgevoerd wordt in een bepaald tijdsbestek. Het betreft hier de taakeisen ofwel fysiek werk. Kwalitatieve werkdruk heeft betrekking op de werkomstandigheden waaronder de werkzaamheden moet worden uitgevoerd en de moeilijkheidsgraad welke een beroep doet op de kennis en ervaring van medewerkers (Jetten, Braster en Pat, 1999 p. 32; Oerlemans et al, 2013; Christis 1998). Onder kwalitatieve werkdruk vallen de overige componenten van werkdruk, regelproblemen, verantwoordelijkheid en geestelijke inspanning. Samen vormen deze vier componenten overkoepelend het begrip werkdruk.

Op basis van de bovenstaande literatuur is te concluderen dat de mate van werkdruk beïnvloed wordt door taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheid en mentale belasting (Jetten, Braster & Pat, 1999; Christis, 1998). Warning (2007) noemt specifiek de verhouding tussen het werk dat moet worden uitgevoerd en de tijd die hiervoor beschikbaar is.

2.2.2 Gevolgen van werkdruk

De wetgeving in Nederland betreffende werkdruk is verwoord in de Arbowet (Ministerie Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Werkdruk valt binnen de Arbowet onder psychosociale arbeidsbelasting. Maatregelen ter preventie zijn veelal verwoord in zowel de wet als diverse publicaties van vakbonden. Regelgeving binnen organisaties zelf is vaak preventief van aard en dient zoveel mogelijk de risico's op het ontstaan van werkdruk te voorkomen (Tweehuysen et al., 2013). Het betreffen beheersmaatregelen om de mentale en emotionele belasting van werknemers in de juiste balans te houden.

Stress is een gevolg van een te hoge werkdruk. Stress kan volgens Kaaij en Van der Kruif (1998) gedefinieerd worden als een toestand van overbelasting of uitputting als gevolg van een verstoring van de balans tussen de belasting en de belastbaarheid van een persoon. Deze verstoring kan zich acuut voordoen maar deze kan ook opgebouwd worden over een langere periode. De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) legt de nadruk meer op het feit dat een persoon niet kan voldoen aan de eisen en verwachting die gesteld worden vanuit de werksituatie, een negatieve ervaren toestand. Kaaij en Van der Kruif (1998) verbinden stress met 'spanning'. Werkstress is negatieve spanning welke veroorzaakt wordt door het werk dat iemand uitvoert. Ook Christis (1997) spreekt bij

stress over (emotionele) spanning welke door het werk ontstaat. Stress is hierbij een combinatie van lichamelijke en emotionele reacties op de belasting die in het dagelijks taalgebruik ook wel ‘spanning’ wordt genoemd. Werkstress wordt gevormd door symptomen in relatie met de dagelijkse werkzaamheden.

Jetten, Braster & Pat (1999, p. 35) geven aan dat de nadelige gevolgen zich uiteten in arbeidsontevredenheid, verzuim, een daling van de betrokkenheid en een toename van de verloopgeneigdheid van medewerkers. Het Arboportaal (www.arboportaal.nl) geeft aan dat de gevolgen zich uiteten in fysieke en psychische klachten van werknemers. Tweehuysen (2013) noemt drie categorieën waarin de gevolgen van werkstress onderverdeeld kunnen worden, te weten: psychologische, fysieke en gedragsmatige gezondheidsrisico’s.

2.2.3 Werkdruk in het onderwijs

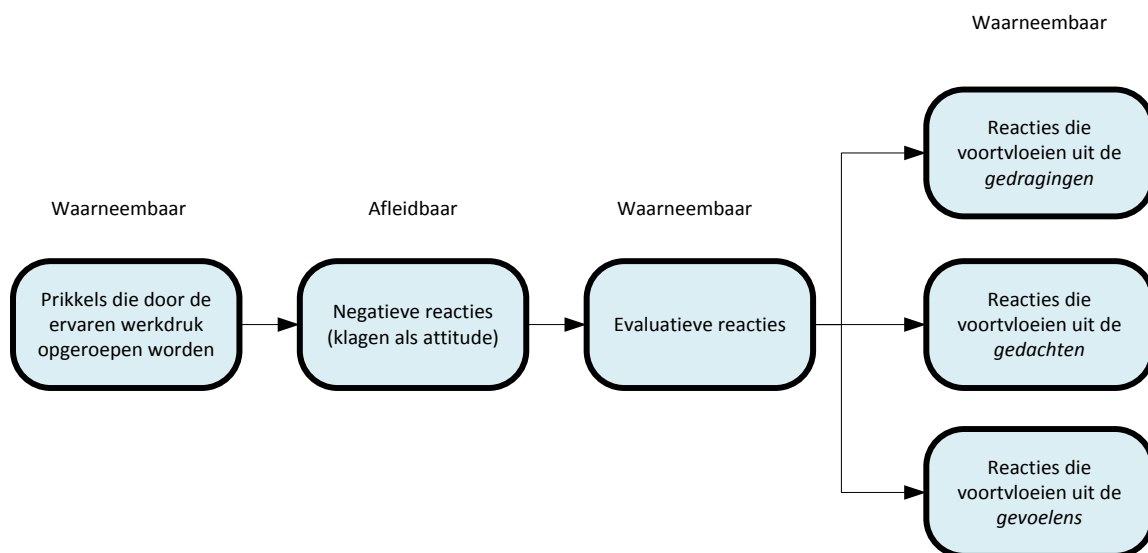
Veel regelingen binnen het onderwijs op het vlak van werkdruk hebben een preventief karakter. De gevolgen van werkdruk zijn met name te vinden in een hoger ziekteverzuim en docenten die uitvallen vanwege een burn-out. Deze gevolgen van werkdruk hebben direct invloed op het plezier waarmee docenten hun werk uitvoeren, de kwaliteit van het onderwijs en de gezondheid van docenten zelf. Daarnaast zorgen de maatregelen, die scholen moeten nemen vanwege de uitval van docenten, voor extra druk op het budget. Teveel stress en werkdruk leiden tot negatieve sociale en economische effecten (Stichting van de Arbeid, 2006).

Diverse regelingen, opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao) binnen het onderwijs, zijn gericht op het verlagen van werkdruk om zo een gunstige werksituatie voor docenten te realiseren en de risico’s te beperken. Zo krijgen docenten tijd om zich bij te scholen vaak op kosten van de werkgever. Daarnaast beschikken docenten over een ruim aantal vakantiedagen en is het carrièrepatroon vastgelegd in verschillende loonschalen. Tevens kunnen docenten gebruikmaken van diverse regelingen om vanaf een bepaalde leeftijd minder te gaan werken. Een voorbeeld hiervan is de BAPO-regeling (Bevordering Arbeidsparticipatie Ouderen) binnen het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs. Er is daarom sprake van regels gericht op het vergroten van zowel de arbeidstevredenheid als het verlagen van de werkdruk (Bonefaas, 2013). Samenvattend zijn er, door te zorgen voor een goed werkklimaat, diverse mogelijkheden om het werken in onderwijs positief te stimuleren. Het resultaat hiervan zou moeten zijn dat de continuïteit en de kwaliteit van werk gewaarborgd zijn.

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 lesgevendende taken.

2.3 Werkdrukklachten

Werkdrukklachten zijn uitingen van de *ervaren* werkdruk en niet van de *feitelijke* werkdruk. Wanneer er sprake is van een situatie met langdurige werkdruk en waarin geen mogelijkheid bestaat om te recupereren is het mogelijk dat werkstress ontstaat. Langdurige blootstelling aan werkstress leidt tot psychische en fysieke gezondheidsrisico's (Dossier werkdruk). Als gevolg hiervan kan een medewerker zich negatief uiten. Bonefaas (2013) definieert werkdrukklachten als een negatieve uiting van de werknemer over de werkdruk. Pligt en Blankers (2013 p. 160) omschrijven attitude als “*een neiging om positief of negatief te reageren op een object, persoon, instantie of een gebeurtenis.*” Werkdrukklachten zijn derhalve reacties van respondenten op situaties die voor hen belastend zijn waar het werkdruk betreft. Pligt en Blankers (2013) hanteren de onderstaande conceptualisatie om het klagen over werkdruk te kunnen meten, dit vanwege het feit dat een attitude niet direct waarneembaar is.



Figuur 2: Het vaststellen van klagen over werkdruk (Pligt & Blankers, 2013, p. 160-163).

Ten behoeve van dit onderzoek worden werkdrukklachten gedefinieerd als negatieve uitingen van respondenten ten aanzien van de door hen ervaren werkdruk; dit komt overeen met de definitie van Bonefaas (2013).

Voor zowel het concept intensificatie, werkdruk en werkdrukklachten valt in de literatuur op dat er sprake is van een negatieve connotatie. Wanneer intensificatie toeneemt, zal dit leiden tot een verhoogde werkdruk. Dit uit zich in gezondheidsklachten wanneer intensificatie plaatsvindt over een langere periode (Kraaij & Van der Kruijff, 1998). Sinds een aantal jaar is er binnen de arbeidspsychologie een kentering waar te nemen (Schaufeli et al., 2013). Bevlogenheid heeft juist een positieve connotatie. De volgende paragraaf beschrijft het concept bevlogenheid.

2.4 Bevlogenheid

Schaufeli et al. (2013) beschrijven dat onderzoek in het verleden voornamelijk gericht waren op curatie en preventie ofwel het behandelen en voorkomen van negatieve situaties op het werk. Maatregelen stonden in het teken van de risico-inventarisatie en signalering; het zo goed mogelijk behandelen van zaken waar er sprake was van een burn-out of het voorkomen hiervan. Echter, in de laatste twee decennia is de aandacht gericht op amplitie (Schaufeli et al., 2013). Amplitie heeft een positief uitgangspunt en is gericht op het vergroten van positieve ervaringen van medewerkers. De term amplitie is een afgeleide van de Latijnse term ‘amplio’ wat versterken, vermeederen betekent. Een positieve invalshoek omdat werk niet alleen te maken heeft met moeite en inspanning maar ook met het feit dat mensen continu willen groeien en zich blijvend willen ontwikkelen. Amplitie is gericht op het vergroten van deze positieve ervaringen binnen de werksituatie en gericht op alle medewerkers van een organisatie.

In de volgende subparagraaf 2.4.1 wordt weergegeven hoe bevlogenheid ontstaat en wat de definitie is van bevlogenheid. In subparagraaf 2.4.2 worden taakeisen en energiebronnen beschreven welke een effect hebben op de mate van bevlogenheid van medewerkers. In de daaropvolgende subparagraaf worden de effecten van bevlogenheid weergegeven. De laatste subparagraaf betreft bevlogenheid binnen de context van het onderwijsveld.

2.4.1 Wat is bevlogenheid?

Door medewerkers wordt werk ook gezien als bron voor groei en ontwikkeling. Dit wordt bevestigd door de diverse programma's van zowel nationale als internationale overheden gericht op het Leven Lang Leren. Volgens Schaufeli et al. (2013) is er sinds het begin van deze eeuw meer aandacht voor bevlogenheid omdat er diepgaande veranderingen zijn in en rondom arbeid. Er is sprake van een psychologisering van de arbeid waardoor er meer een beroep wordt gedaan op de psychologische competenties en psychosociale vaardigheden van medewerkers (Schaufeli et al., 2013). Begrippen als Het Nieuwe Werken (HNW), assertiviteit, diversiteit en flexibiliteit spelen hierbij een belangrijke rol. Er wordt meer en meer een beroep gedaan op het mentale kapitaal van medewerkers.

Bevlogenheid heeft een positief karakter. Ook algemeen gangbare definities van het woord bevlogenheid op het internet hebben een positieve inslag. Dergelijke definities kenmerken zich door begrippen als bezieling, begeestering, enthousiasme. In 1990 is er door William Kahn onderzoek gedaan naar bevlogenheid. Hij omschreef bevlogenheid als de situatie wanneer personen zich fysiek, cognitief en emotioneel verbinden aan hun werk (Kahn, 1990). In een dergelijke situatie geeft een persoon alles om de taak zo goed mogelijk te volbrengen en is men verbonden met de organisatie of met collega's waarmee men samenwerkt. Schaufeli et al. (2012, p. 436) definiëren bevlogenheid als

volgt: “*Bevlogenheid wordt omschreven als een positieve, werkgerelateerde psychische toestand die gekarakteriseerd wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie.*” In verschillende wetenschappelijke artikelen wordt eenzelfde definitie gebruikt (Schaufeli et al., 2013; Ouweneel et al., 2012; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Vitaliteit staat voor het feit dat medewerkers zich fit voelen en over voldoende energie, doorzettingsvermogen en veerkracht beschikken. Echter, toewijding heeft betrekking op de relatie met het werk, de medewerker beleeft plezier aan het werk en is betrokken. Het werk wordt ervaren als nuttig en inspirerend. Met absorptie wordt bedoeld het helemaal opgaan in het werk en het verlies van het besef aan tijd dat men besteedt aan het werk; men is vervlochten met het werk (Schaufeli et al., 2013, p. 4). De begrippen vitaliteit, toewijding en absorptie lijken eenzelfde lading te hebben als de fysieke, cognitieve en emotionele aspecten van bevlogenheid welke door Kahn gehanteerd worden (Schaufeli & Bakker, 2004).

2.4.2 Taakeisen en energiebronnen (job demands en job resources)

Bevlogenheid als afhankelijke variabele lijkt vooral beïnvloed te worden door de energiebronnen (*job resources*) die in een organisatie aanwezig zijn (Bakker, 2002; Van Ruyseveldt, 2008; Schaufeli et al., 2013). Naast energiebronnen wordt in de literatuur vaak gesproken over taakeisen (*job demands*). De twee factoren kunnen zowel een positief als negatief effect hebben op de mate van bevlogenheid van medewerkers (Schaufeli et al., 2013).

Taakeisen betreffen alle fysieke, sociale en organisationele aspecten van het werk die voortdurend een fysieke en/of geestelijke inspanning vereisen en die daarom gekoppeld zijn aan specifieke fysieke en/of psychologische kosten voor de werknemer (Bakker, 2002; Van Ruyseveldt, et al., 2008). Voorbeelden hiervan zijn onder andere mondige leerlingen, veeleisende ouders van leerlingen, werkdruk en rolonduidelijkheid.

Energiebronnen worden omschreven als fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van het werk die bijdragen aan het bereiken van werkgerelateerde doelen en taakeisen en daaraan gekoppelde fysiologische en psychologische kosten verminderen en persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Bakker, 2002, Van Ruyseveldt, et al., 2008). Voorbeelden van energiebronnen zijn onder andere loopbaanmogelijkheden, steun van collega's, de relatie met leidinggevenden, feedback op het persoonlijk functioneren. De energiebronnen zijn van belang om de balans tussen de groei en de ontwikkeling van medewerkers in evenwicht te houden met de mentale en fysieke belasting die een medewerker levert (Schaufeli et al., 2013; Hakanen et al., 2006).

Bevlogenheid wordt in onderzoeken vaak opgenomen in het *Job Demands-Resources* (JD-R) model, in dit model worden bevlogenheid en burn-out lijnrecht tegenover elkaar geplaatst (Schaufeli et al., 2013). Het JD-R model veronderstelt dat de aanwezigheid van hoge taakeisen in een werksituatie leidt tot spanning, vermoeidheid en uitputting en dat de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen het

welbevinden bevordert (Van Ruyseveldt, 2006, p. 328). Het JD-R model gaat uit van twee processen, een energetisch proces en een motivationeel proces. (Bakker, 2002; Schaufeli, et al., 2013). Het energetisch proces is een proces waarin sprake is van langdurige aanwezigheid van te hoge taakeisen die continu een beroep doen op de energiereserves van de medewerker en op langere termijn kan leiden tot uitputting of wel burn-out. Het motivationeel proces betreft de aanwezigheid van energiebronnen en kunnen zowel intrinsiek als extrinsiek de medewerkers motiveren (Van Ruyseveldt, 2006). Intrinsiek omdat de medewerker zich verder kan ontwikkelen, extrinsiek omdat de energiebronnen het voor de medewerker mogelijk maakt om de gestelde doelstellingen te behalen. Binnen het JD-R model is als laatste sprake van het feit dat taakeisen en energiebronnen met elkaar interacteren. Dit houdt in dat energiebronnen de negatieve effecten van taakeisen kunnen reduceren en vice versa dat taakeisen de positieve effecten van energiebronnen op motivatie kunnen beperken (Bakker, 2002; Van Ruyseveldt, 2006; Van Ruyseveldt, et al., 2008).

Kenmerken van het werk en de werkplek hebben gevolgen voor de werknemer. Deze gevolgen kunnen zowel positief als negatief zijn. Middels het onderzoek naar bevlogenheid wordt getracht de positieve effecten van werkkenmerken te analyseren zodat inzichtelijk wordt hoe bevlogenheid ontstaat. Elke beroepsgroep heeft te maken met specifieke kenmerken van het beroep, de functie of de eigen taakkenmerken. Het is daarom van belang om binnen de onderwijssector te onderzoeken welke kenmerken nu het meeste bijdragen aan de realisatie van bevlogenheid. Uit onderzoek blijkt dat de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen de negatieve effecten van hoge taakeisen (stressoren) kan bufferen (Bakker, 2002; Van Ruyseveldt, 2006; Schaufeli, et al., 2013). Dit veronderstelt dat er een interactie-effect is van bevlogenheid op de relatie tussen toegenomen taakeisen en ervaren werkdruk. Een energiebron, zoals autonomie of de relatie met de leidinggevende, stelt de medewerker in staat om op de juiste wijze om te gaan met werkdruk. De medewerker kan de werkzaamheden naar eigen inzicht indelen of prioriteiten afstemmen met de leidinggevende.

Het JD-R model gaat ervan uit dat bevlogenheid ontstaat wanneer iemand kan beschikken over voldoende energiebronnen (Bakker, 2002; Van Ruyseveldt, 2006; Schaufeli et al., 2013). Deze energiebronnen dragen bij aan de vitaliteit en betrokkenheid van medewerkers. Zij zijn bereid om tijd te investeren in hun werk en voelen zich verbonden met hun werkzaamheden. Tevens zullen medewerkers geconcentreerd hun werk uitvoeren waardoor zij opgaan in hun werk. Bij bevlogen medewerkers is er sprake van een balans tussen de taakeisen en de hulpbronnen waarover zij kunnen beschikken (Bakker, 2002).

Doordat een medewerker bevlogen is, is hij in staat om op een juiste wijze om te gaan met toegenomen werkdruk. Bevlogenheid kan daarom een copingmechanisme zijn in de omgang met stressoren. Met andere woorden: bevlogenheid heeft een interacterend effect. Dit biedt mogelijkheden voor de onderwijssector in de strijd tegen een hoge ervaren werkdruk en werkdruklachten onder docenten. In de volgende subparagraaf worden de effecten van bevlogenheid beschreven.

2.4.3 Effecten van bevlogenheid

Wanneer bevlogenheid wordt beschouwd als onafhankelijke variabele dan spreken we over de effecten ofwel gevolgen van bevlogenheid in de dagelijkse praktijk. Effecten van bevlogenheid kunnen voorkomen op drie verschillende niveaus, te weten (1) het niveau van de individuele werknemer, (2) op het niveau van teams ofwel afdelingen en (3) op het niveau van de organisatie (Schaufeli et al., 2013).

Wanneer een medewerker bevlogen is, is er een sterkere verbinding met de organisatie en het werk. De medewerker is daarnaast leergierig, proactief en is bereid om een stap extra te zetten wanneer nodig (Bakker, 2002; Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2013). Bevlogenheid leidt daarom tot een verbetering van de arbeidsprestaties van medewerkers. Bevlogenheid lijkt positief samen te hangen met gezondheid en welbevinden van medewerkers. Geconcludeerd kan worden dat de effecten van bevlogenheid terug te zien zijn in een afname of een verlaging van depressieve en stress gerelateerde klachten (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2003 als in Bakker, 2003). Ook is er sprake van een lagere verloopgeneigdheid (Schaufeli, et al., 2013)

Bevlogenheid op teamniveau blijkt af te hangen van de beschikbaarheid van sociale energiebronnen. Wanneer een team goed op elkaar is afgestemd en de samenwerking goed verloopt, heeft dit positieve effecten op het teamklimaat (Torrente, et al., 2005 als in Schaufeli, 2013). Doordat docenten veelal zijn ingedeeld in clusters of sectoren, is het te verwachten dat wanneer docenten meer bevlogen zijn er ook een hogere mate van bevlogenheid is binnen een groep van docenten wat kan leiden tot een verbeterde prestatie van het gehele team. Een ander onderzoek toont aan dat bevlogenheid aanstekelijk is en het gevolg van dit positief welbevinden is dat anderen zoals collega's, vrienden of familieleden op een positieve manier beïnvloed worden (Bakker, 2002).

Op het organisationele niveau lijken de effecten van bevlogenheid voornamelijk te leiden tot een efficiëntere manier van werken, een hogere klanttevredenheid, een verhoogde nettowinst en productiviteit (Schaufeli et al., 2013; Gallup, 2013). Wetenschappelijk onderzoek naar de effecten op organisationele niveau is tot op heden schaars.

Op basis van de literatuur kan gesteld worden dat bevlogenheid gekoppeld wordt aan positiviteit en positieve uitkomsten voor het omgaan met toegenomen taakeisen. Medewerkers die bevlogen zijn, beschikken over een positieve attitude in de dagelijkse beroepspraktijk (Bakker, 2011). Bevlogenheid is een vorm van intrinsieke motivatie van de medewerker om de aan hem toegewezen rollen en taken zo goed mogelijk te vervullen. Om dit te doen zal een persoon bereid zijn veel energie in het werk te steken, voelt hij zich verbonden met de organisatie en de taak die hij moet verrichten. Als het ware ziet een persoon het werk als zijn 'eigen product'. Schaufeli et al. (2013) geven aan dat er sprake is van een aparte psychologische toestand. In dit onderzoek houden we de definitie aan van Schaufeli en

Bakker (2003) en bestaat bevlogenheid zoals gezegd uit drie dimensies: vitaliteit, toewijding en absorptie.

Samengevat is het te verwachten dat de effecten van bevlogenheid van docenten zich kunnen uiten in een verhoogd welbevinden van docenten en minder klachten voor wat betreft werkdruk. Tevens kan bevlogenheid een effect hebben op het functioneren van een team van docenten binnen een opleiding door de verwachte positieve invloed van bevlogenheid. Als laatste kan een hogere mate van bevlogenheid bijdragen aan een beter rendement, meer leerlingen die een diploma halen, of een hogere score van een onderwijsinstelling in tevredenheidsonderzoeken onder ouders/verzorgers en leerlingen (bijvoorbeeld de JOB-monitor). Tevens is het mogelijk dat bevlogenheid een bijdrage kan leveren aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs en daardoor een positieve score kan behalen tijdens inspecties uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs.

2.5 Conclusie

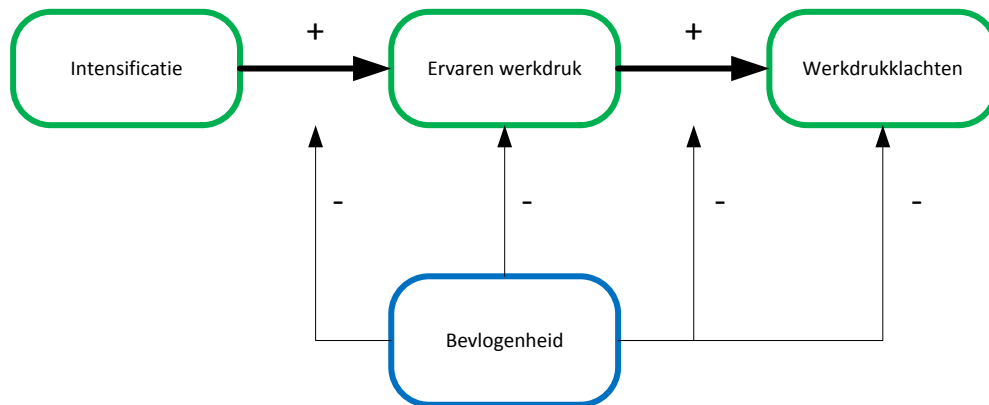
Een analyse van de literatuur toont aan dat algemene mechanismen als intensificatie en werkdruk aan te merken zijn als ‘negatieve’ mechanismen. Werkdruk is een veel besproken onderwerp binnen de samenleving en met name de onderwijsbranche. Echter, de vraag rijst of er ook een positieve benadering mogelijk is. Een concept waardoor dit mogelijk is betreft bevlogenheid. Het is te verwachten dat een toename van intensificatie leidt tot een hogere ervaren werkdruk bij docenten. Uit de literatuur blijkt dat bevlogenheid een positief effect heeft op het welbevinden van medewerkers (Bakker, 2002; Schaufeli & Bakker, 2003; Schaufeli et al., 2013). Bevlogen mensen gaan op in hun werk, bruisen van energie en lijken hier geen nadelige gevolgen van te ervaren in hun privéleven.

Bevlogenheid lijkt daardoor een positief effect te hebben op de hoeveelheid werkdruk die een persoon aankan. De mate waarin dit positieve effect zich voordoet, is afhankelijk van de mate waarin een medewerker kan beschikken over energiebronnen. Echter, door de interactie tussen diverse energiebronnen onderling en het feit dat elke baan zijn eigen verhouding heeft van taakeisen en energiebronnen is het lastig harde uitspraken te doen over welke energiebronnen het grootste positieve effect hebben op de mate van bevlogenheid. Voor elk beroep is het van belang om een helder inzicht te hebben in welke energiebronnen het grootste bufferend effect hebben wanneer de taakeisen toenemen.

Op basis van de bovenstaande besproken literatuur is te verwachten dat intensificatie leidt tot een toename van taakeisen waardoor de werkdruk van docenten zal toenemen. Uit onderzoek blijkt dat alle vormen van energiebronnen een bufferend effect hebben op toegenomen taakeisen (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Voor het onderwijs is het van belang te onderzoeken of er sprake is van het buffereffect ten aanzien van de toegenomen taakeisen. Op basis daarvan zouden gepaste maatregelen genomen kunnen worden om het positieve effect zo lang mogelijk te laten voortduren.

2.6 Conceptueel model

Uitgangspunt in dit onderzoek is de relatie tussen intensificatie, ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Naarmate intensificatie toeneemt, zal de ervaren werkdruk toenemen en dit resulteert in een toename van het aantal werkdrukklachten.

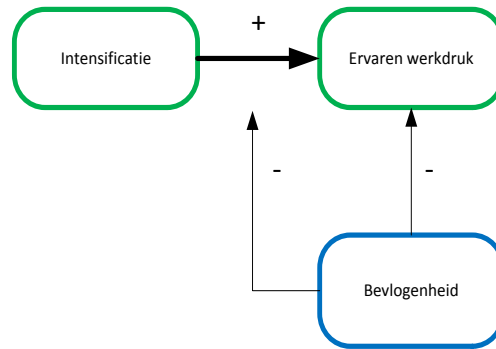


Figuur 3: Conceptueel model

Ten behoeve van het beantwoorden van de probleemstelling en de onderzoeksvragen is het bovenstaande conceptuele model opgesplitst in twee kleinere modellen. De resultaten van het onderzoeken dienen inzicht te verschaffen in het concept bevlogenheid onder docenten en wat het effect hiervan is op de ervaren werkdruk en de werkdrukklachten binnen het onderwijs. Op basis van de literatuur verwacht ik dat er een interactie-effect is van bevlogenheid op de relaties *intensificatie – ervaren werkdruk* en *ervaren werkdruk – werkdrukklachten*. Daarnaast onderzoek ik of er sprake is van een direct effect van bevlogenheid op ervaren werkdruk en werkdrukklachten.

2.6.1 Hypothesen

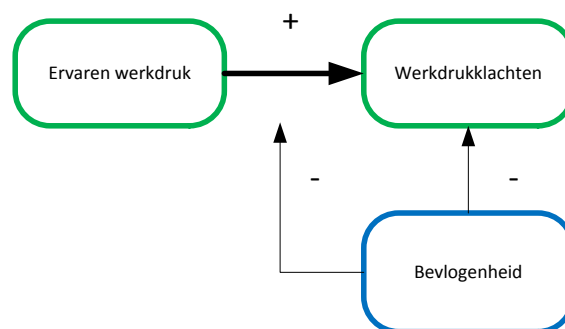
Op basis van de bovenstaande literatuur en de onderstaande conceptuele modellen zijn de onderstaande hypothesen geformuleerd. Het is te verwachten dat de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk wordt gemodereerd door bevlogenheid. Daarnaast wordt er verwacht dat bevlogenheid een negatief effect heeft op de ervaren werkdruk, meer bevlogenheid resulteert in een lagere ervaren werkdruk.



Figuur 4: Conceptueel model 1

- H1: Intensificatie leidt tot een hogere ervaren werkdruk.*
- H2: Bevlogenheid heeft een negatief effect op de ervaren werkdruk.*
- H3: De relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk wordt gemodereerd door bevlogenheid.*

Het tweede conceptuele model richt zich op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdruklachten. Een hoge mate van ervaren werkdruk in het onderwijs zal leiden tot een toename van werkdruklachten. Het is te verwachten dat de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdruklachten wordt gemodereerd door bevlogenheid. Tevens wordt er verwacht dat bevlogenheid een negatief effect heeft op werkdruklachten. Naarmate docenten meer bevlogen zijn zal dit leiden tot minder werkdruklachten.



Figuur 5: Conceptueel model 2

Bij conceptueel model 2 zijn de onderstaande hypothesen geformuleerd:

- H4: Een toename van ervaren werkdruk leidt tot een toename van werkdruklachten*
- H5: Bevlogenheid heeft een negatief effect op werkdruklachten.*
- H6: De relatie tussen ervaren werkdruk en werkdruklachten wordt gemodereerd door bevlogenheid.*

3 Methodologie

In dit hoofdstuk staat de methodologie centraal. Allereerst wordt de onderzoeksmethode beschreven. In de tweede paragraaf wordt de dataverzameling besproken. De derde paragraaf beschrijft de onderzoekspopulatie, de respons en de representativiteit. In deze paragraaf is beschreven hoe de vragenlijst ontwikkeld is en welke scholen zijn benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Paragraaf vier omvat een toelichting van de concepten en hoe deze geoperationaliseerd zijn. In de laatste paragraaf staan de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek centraal.

3.1 Onderzoeksmethode

Om de probleemstelling van dit onderzoek te beantwoorden is gebruik gemaakt van een survey-onderzoek. De reden hiervoor is dat middels het survey-onderzoek getracht wordt verschijnselen uit de werkelijkheid te beschrijven en te verklaren op basis van theorieën en op een denkwijze waarin de variabelen centraal staan (Korzilius, 2000, p. 9). In dit onderzoek gaat het om ervaren werkdruk en werkdrukklachten binnen het onderwijs en de rol van bevlogenheid. Theoretische deelvragen zijn beantwoord middels het gebruik van literatuuronderzoek. Het empirisch deel van mijn onderzoek is zowel beschrijvend als verklarend voor wat betreft de effecten van bevlogenheid onder docenten.

3.2 Dataverzameling

De aanpak van dit onderzoek is deductief en kwalitatief van aard. Op basis van de besproken literatuur zijn hypothesen geformuleerd. In een deductieve aanpak is het doel de hypothesen te toetsen en op basis van de gevonden resultaten de uitkomsten breder te generaliseren (Neumann, 2012). Om valide en statistisch betrouwbare generaliserende uitspraken te kunnen doen is een surveyonderzoek het meest geschikt. Ten behoeve van het survey-onderzoek is een enquête opgesteld waarin een groot aantal variabelen ten aanzien van intensificatie, ervaren werkdruk, werkdrukklachten en bevlogenheid is opgenomen. Het survey-onderzoek past het beste bij de vraagstelling. Korzilius (2000, p. 8) geeft aan dat het survey-onderzoek geschikt is wanneer een verschijnsel wordt onderzocht onder een groot aantal onderzoekseenheden met een groot aantal variabelen. Het onderzoek wordt uitgevoerd op diverse scholen waarbij de enquête gericht is op het verzamelen van kenmerken over meningen, motieven en houdingen van docenten voor wat betreft de perceptie van intensificatie, de ervaren werkdruk, werkdrukklachten en de effecten van bevlogenheid. Het onderzoek omvat dezelfde kenmerken die Korzilius toeschrijft aan het survey-onderzoek (2000, p. 9). De resultaten worden statistisch onderzocht door gebruik te maken van Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde vragenlijst die naar een groot aantal docenten binnen het onderwijs is gestuurd. De docenten vormen de onderzoekseenheden en

middels de vragenlijst wordt inzicht verkregen in hun mening ten aanzien van intensificatie, werkdruk en bevlogenheid. De scholen waar de docenten werkzaam zijn, vormen de onderzoeksobjecten. De vragenlijst is grotendeels gebaseerd op belangrijke concepten uit de literatuur en is aangepast aan de onderzoekseenheden van de overige onderzoekers in de scriptiewerkgroep. In samenwerking met dezelfde scriptiewerkgroep waarvan het merendeel reeds in het onderwijs werkzaam is, is er een selectie gemaakt van onderwijsinstellingen die gevraagd zijn om aan het onderzoek deel te nemen. De meeste studenten zijn ook zelf werkzaam binnen de onderwijssector; toegang tot het veld is daardoor vrij eenvoudig verkregen. Bij de selectie is er rekening gehouden met het aantal scholen, de omvang van de scholen en de diversiteit van de scholen (primair onderwijs, voortgezet onderwijs enz.) Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, is binnen de scriptiewerkgroep afgesproken per student minimaal honderd respondenten te benaderen.

Er is contact gezocht met een bestuurslid van de STC-Group door de onderzoeker die zelf werkzaam is bij het Scheepvaart en Transport College te Rotterdam. Tijdens een gesprek heeft de onderzoeker toelichting gegeven over het doel van het onderzoek en het belang voor de onderwijsinstellingen en de wetenschap. Ook zijn de randvoorwaarden van het onderzoek en de waarborging van anonimiteit besproken. Op basis van het gesprek is toestemming verleend om de enquête intern uit te zetten. Vervolgens heb ik contact gezocht met de sectorhoofden en teamleiders van de gekozen sectoren. Door de sectorhoofden is tijdens teamvergaderingen en in nieuwsbrieven aandacht gevraagd voor het onderzoek. Op basis van de contactgegevens, die ik van de sectorhoofden heb ontvangen, zijn de docenten benaderd. De overige scholen zijn door de medestudenten uit de scriptiewerkgroep benaderd. De vragenlijst is uitgezet door gebruik te maken van Thesis Tools, een online toepassing om surveys uit te zetten. Voordelen van een web-survey is dat het tijd en kosten bespaart. Tevens biedt een web-survey voordelen voor wat betreft de anonimiteit van de respondent en is er geen sprake van interviewer bias.

In de volgende paragraaf wordt een overzicht gegeven van de scholen die voor het onderzoek benaderd zijn en de respons die ontvangen is.

3.3 Onderzoekspopulatie, respons en representativiteit

Er is specifiek gekozen om scholen te benaderen die verschillende vormen van onderwijs verzorgen. Daarom richt het onderzoek zich op scholen binnen het primair (speciaal), voortgezet en middelbaar onderwijs. Voor dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van de respons van alle deelnemende scholen. De volgende scholen hebben deelgenomen aan het onderzoek:

- CSG Scala Rietvelden;
- OSG De Ring van Putten;
- ISW Hoogeland;

- Scheepvaart en Transport College (STC);
- School Bleyburgh;
- ROC Rijn IJssel;
- CSG Calvijn.

Voor zowel ROC Rijn IJssel als het STC is een aantal sectoren gekozen en zijn niet alle docenten van deze scholen benaderd. Bij ROC Rijn IJssel is de sector Zorg benaderd omdat een van de leden van de scriptiegroep binnen deze sector werkzaam is. Bij het STC zijn de sectoren VMBO, MBO Zeevaart en MBO Operationele Techniek benaderd. De reden hiervoor is dat in andere sectoren in het begin van 2014 een andere survey heeft plaatsgevonden. Dit zou nadelige effecten kunnen hebben voor de respons.

3.3.1 Respons

Babbie (2007) geeft aan dat de respons op een survey-onderzoek hoger moet zijn dan 50% om een gedegen analyse uit te kunnen voeren. Voor dit onderzoek is de respons bij geen van de scholen hoger dan 50%. Het totale responspercentage is 41,5%, wat te laag is wat betreft de validiteit. Enige voorzichtigheid moet betracht worden inzake de generaliseerbaarheid van de uitkomsten. De vragenlijst is uitgezet in week 20 van 2014. Twee weken later is er een herinneringsmail verstuurd met de vraag te reageren voor zover dit nog niet gedaan is. In totaal is de vragenlijst door 366 respondenten ingevuld. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 45 jaar. De jongste docent is 20 jaar en de oudste is 70 jaar. Wat betreft de verdeling tussen mannen en vrouwen is er een evenwichtige verdeling te zien. Totaal hebben er 175 (47,4%) mannen en 180 (48,8%) vrouwen deelgenomen aan het onderzoek. Elf respondenten hebben hun geslacht niet ingevuld. Een verklaring voor het feit dat er veel mannen hebben deelgenomen aan dit onderzoek kan gevonden worden doordat bij het STC voornamelijk mannen in dienst zijn. Dit heeft te maken met het karakter van de opleidingen die het STC verzorgt. Het betreft de maritieme beroepen waar voornamelijk mannen werkzaam zijn.

Van de respondenten heeft 53,4% een fulltime dienstverband en 41,7% een parttime dienstverband. Ook hier is sprake van een evenwichtige verdeling zodat we van beide varianten de effecten van bevlogenheid goed kunnen meten. De respondenten zijn gemiddeld langer dan twaalf jaar werkzaam binnen de onderwijssector.

Tabel 1: Respons vragenlijst

Onderwijsinstelling	Populatie (N)	Steekproef (N)	Percentage (%)
ISW Hoogeland	160	68	42,5
Scala Rietvelden	88	39	44,3
De Ring van Putten	130	45	34,6
STC	200	87	43,5
School Bleyburgh	53	18	33,9
ROC Rijn IJssel	114	47	41,2
CSG Calvijn	76	37	48,7
Totaal	821	341	41,5%

3.3.2 Achtergrond respondenten

Christelijke Scholengemeenschap Scala Rietvelden

Scala Rietvelden is een Christelijke mavo-havo-school die gevestigd is in Spijkenisse in een wijk overwegend goed opgeleide blanke mensen wonen. Er zijn 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. Daarna 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 Ring van Putten is een openbare middelbare school waar zowel mavo, havo als vwo als tweetalig onderwijs wordt gegeven. De school telt 130 personeelsleden en 1485 leerlingen. De school bevindt zich aan de rand van een wat minder goede wijk met huurhuizen en een gemengde bevolking, maar het is geen achterstandswijk.

School Bleyburgh

School Bleyburgh te Sliedrecht, is een school voor Speciaal Onderwijs (SO) en Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) voor zeer moeilijk lerende kinderen (ZML). School Bleyburgh is gespecialiseerd in onderwijs voor leerlingen met een verstandelijke beperking. Leerlingen die naast hun beperking een autistische stoornis hebben, ontvangen extra begeleiding (en zijn er speciale Autisme-groepen). School

Bleyburgh leert de leerlingen om binnen hun mogelijkheden zelfstandig en zelfredzaam aan de maatschappij deel te nemen. Bij School Bleyburgh zijn 53 docenten en specialisten werkzaam.

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 andere locaties binnen dezelfde scholengemeenschap, deze bevinden zich in 's-Gravenzande, Poeldijk en Monster. Sinds januari 2013 biedt de ISW Naaldwijk ruimte aan meer dan 1.800 leerlingen en ongeveer 160 docenten.

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 Stichting STC-Group die zowel vmbo-, mbo- als hbo-opleidingen verzorgt. De hoofdlocatie is gevestigd in Rotterdam, maar de organisatie beschikt ook over vestigingen in het buitenland. Momenteel telt het STC ruim 8500 leerlingen en 356 docenten.

ROC Rijn IJssel

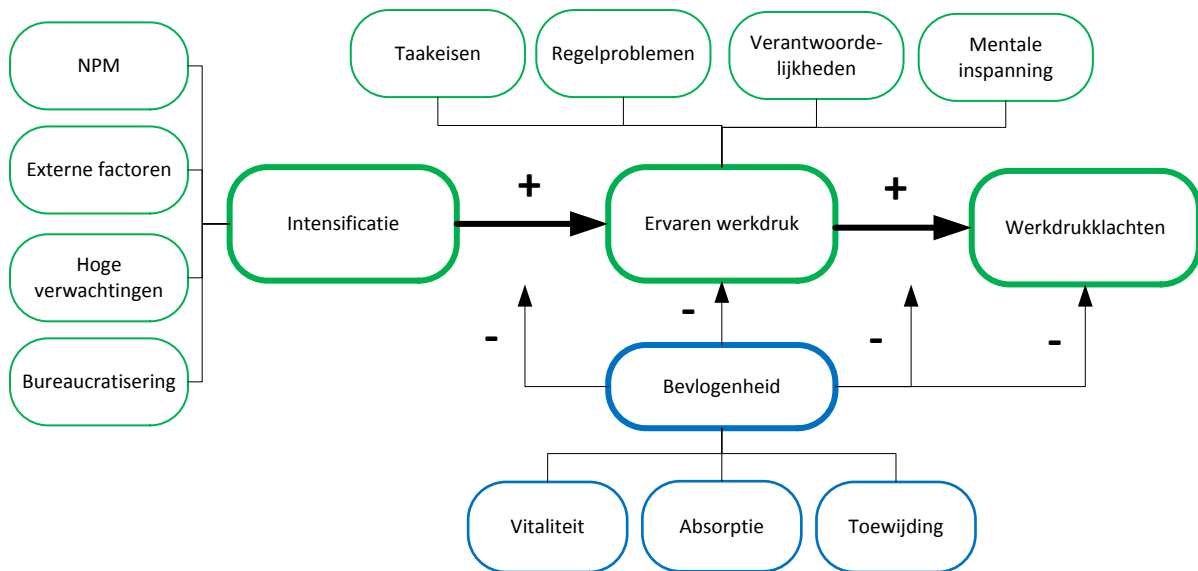
Rijn IJssel is een school voor middelbaar beroepsonderwijs en educatie in de regio Arnhem. Rijn IJssel biedt jongeren en volwassenen de kans zich te ontwikkelen, een vak te leren en een diploma of certificaat te behalen. De meeste studenten komen uit (de omgeving van) Arnhem. Naast het reguliere beroepsonderwijs verzorgt Rijn IJssel ook opleidingen en cursussen voor volwassenen, onder andere op het terrein van inburgering en de Nederlandse taal. Voor het onderzoek is het cluster Zorg benaderd. Het cluster verzorgt onderwijs voor 1389 leerlingen en heeft 114 personeelsleden in dienst.

CSG Calvijn

Calvijn Meerpaal is de zorgvestiging van CSG Calvijn, te Barendrecht. Calvijn Meerpaal is een vmbo-school voor leerwegondersteunend onderwijs (BB, KB, TL). Dit houdt in dat er alleen leerlingen waarbij er sprake is van bepaalde leerachterstanden en/of problemen van meer persoonlijke aard worden aangenomen. Niet alleen het behalen van een vmbo-diploma is op deze school belangrijk, maar er wordt ook ingezet op een positieve persoonlijke ontwikkeling. Op CSG Calvijn zijn 62 docenten werkzaam. De directie bestaat uit drie personen. Ook is er een zorgafdeling en onderwijs ondersteunend personeel werkzaam. CSG Calvijn verzorgt onderwijs voor 526 leerlingen onderwijs.

3.4 Operationalisering van de begrippen

Om de onderzoeksvragen te kunnen beantwoorden en om de variabelen beter te interpreteren, is het onderzoeksmodel uit paragraaf 3.1 uitgebreid met onderdelen waarmee de variabelen zijn opgebouwd.



Figuur 6: Operationalisering onderzoeksmodel

De variabele ‘intensificatie’ is de onafhankelijke variabele. De variabelen ‘ervaren werkdruk’ en ‘werkdrukklachten’ zijn de afhankelijke variabelen. Op basis van de bestudeerde literatuur wordt het volgende verwacht: ten eerste wordt er een positief verband verwacht tussen intensificatie en de ervaren werkdruk binnen het onderwijs. Naarmate intensificatie toeneemt, zal de ervaren werkdruk ook toenemen. Ten tweede wordt er verwacht dat een hogere ervaren werkdruk er toe zal leiden dat het aantal klachten over werkdruk ook zal toenemen. Bevlogenheid is in dit onderzoek een onafhankelijke variabele. Vanuit de literatuur over bevlogenheid is het te verwachten dat er een modererend effect is op de mate van ervaren werkdruk en het aantal werkdrukklachten. Aangenomen wordt dat naarmate docenten meer bevlogen zijn, zij een lagere werkdruk ervaren en dat zij zich minder zullen beklagen over de werkdruk. Bevlogenheid heeft een negatief effect: hoe hoger de mate van bevlogenheid is, des te lager is de ervaren werkdruk en des te minder is het aantal werkdrukklachten binnen het onderwijs.

3.4.1 Operationalisatie

Ten behoeve van dit onderzoek is een vragenlijst samengesteld. De vragen in de vragenlijst zijn alle stellingen en worden gemeten aan de hand van een Likertschaal. De vragenlijst beslaat in totaal 146 vragen. Per stelling zijn er vier antwoordmogelijkheden, van ‘zeer mee oneens’ tot ‘zeer mee eens’. Bij de vragen over tevredenheid en over bevlogenheid zijn er vijf antwoordmogelijkheden van, ‘zeer tevreden’ tot ‘zeer ontevreden’. Verder zijn de antwoordmogelijkheden bij de vragen over persoonlijke kenmerken aangepast aan de vraag. De items in de vragenlijst zijn nominaal of ordinaal gemeten.

In het onderzoek worden diverse begrippen gehanteerd. Om onduidelijkheid over deze begrippen en de resultaten van het onderzoek te voorkomen, worden de begrippen hieronder kort toegelicht. De begrippen zijn geoperationaliseerd op basis van eerdere onderzoeken zoals de NOVA-WEBA (Welzijn en Arbeid), de Vragenlijst Beleving en Beoordeling Arbeid (VBBA), de vragen van Geelhoed (2009) rondom werkdruklachten, de vragen van Jetten, Braster en Pat (1999) en Bonefaas (2013). Bevlogenheid is gemeten aan de hand van de korte vragenlijst (UBES-9) van de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES) samen gesteld door Schaufeli en Bakker (2003). De vragenlijst is bijgevoegd in bijlage 1.

Werkdruk

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. In dit onderzoek is werkdruk een afhankelijke variabele. Om werkdruk te kunnen meten zijn er in totaal 24 vragen opgesteld. De afzonderlijke componenten zijn elk afzonderlijk gemeten door zes vragen.

Taakeisen: dit gaat om de fysieke werkdruk. Er wordt aan de respondenten gevraagd of ze te hard moeten werken en of zij wel of niet voldoende tijd hebben om hun werk af te ronden. Vraag 84 t/m 89 gaan over taakeisen.

Regelproblemen: hier betreft het de vraag in welke mate en wanneer men in het werk tegen problemen aanloopt. Deze problemen kunnen zowel verwacht als onverwacht zijn. Het gaat om de verstoringen in het werkproces en de manier waarop deze verstoringen opgelost kunnen worden. Vraag 60 t/m 65 gaan over regelproblemen.

Verantwoordelijkheden: 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. Vraag 78 t/m 83 gaan over verantwoordelijkheden.

Geestelijke inspanning: ook wel de moeilijkheidsgraad van het werk genoemd, de mate waarin men geconcentreerd moet werken of intensief moet nadenken. Vraag 107 t/m 112 gaan over geestelijke inspanning.

Achtereenvolgens is voor alle componenten een factoranalyse uitgevoerd. Voor het onderdeel taakeisen betekende dit dat de vraag *TE02: 'Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen (zeer eens - zeer oneens)'* gehercodeerd moest worden in variabele *rTE02*. Deze vraag stond niet in de juiste richting. Vervolgens is voor alle componenten een aparte variabele samengesteld: *Taakeisen, Regelproblemen, Verantwoordelijkheden* en *Geestelijke inspanning*. Deze variabelen zijn daarbij omgezet naar een tienpuntschaal dat de interpretatie ten goede komt.

Tevens is ervaren werkdruk als afhankelijke variabele gebruikt in de analyse. Hiervoor is een overkoepelende variabele gemaakt van alle 24 vragen die werkdruk meten. De nieuwe variabele is 'rWDRUK'. Ook voor deze variabele zijn de scores omgezet naar een tienpuntsschaal. De gemiddelde score van 'rWDRUK' is 6,15. De Cronbachs alpha is 0.85. In dit onderzoek is de variabele 'rWDRUK' gebruikt als afhankelijke variabele in model 1. In model 2 is deze variabele gebruikt als onafhankelijke variabele.

Werkdrukklachten

Werkdrukklachten kunnen getypeerd worden als negatieve uitingen over de ervaren werkdruk. Vragen over werkdruk zijn bijvoorbeeld *'In het onderwijs is het werk nooit af'*. Om de werkdrukklachten te meten, worden in dit onderzoek stellingen gebruikt om te toetsen of respondenten al dan niet werkdruk als negatief ervaren. Werkdrukklachten zijn in dit onderzoek de afhankelijke variabele. Vraag 1 tot en met 7 gaan over werkdrukklachten. Voor deze vragen is een factoranalyse uitgevoerd. Uit de analyse blijkt dat alle vragen in de juiste richting gemeten zijn. De vragen zijn samengevoegd in de variabele 'WDKLACHT'. De scores van de onderliggende vragen zijn omgezet naar een tienpuntsschaal. De scores van de factoranalyse zijn opgenomen in bijlage 2. De gemiddelde score is 7,43. De waarde van de Cronbachs alpha is 0.83. In dit onderzoek is de variabele 'WDKLACHT' is gebruikt als onafhankelijke variabele.

Perceptie van intensificatie

De vragenlijst bevat 21 vragen over intensificatie en beslaan de thema's New Public Management (NPM), bureaucratisering, verwachtingen en externe ontwikkelingen. Een voorbeeld van een vraag bij NPM is: *'We moeten steeds efficiënter werken.'* Een voorbeeldvraag rondom bureaucratisering is: *'we moeten ons aan meer regels en procedures houden.'* Hoge verwachting rondom intensificatie wordt gemeten door vragen als *'hoe ouders over mijn werk denken wordt steeds belangrijker.'* Een voorbeeldvraag voor externe ontwikkelingen is: *'de overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget'*. Intensificatie betreft een toename van eisen en verwachtingen vanuit de overheid en de samenleving waaraan docenten worden geacht te voldoen. Deze ontwikkeling brengt extra taakeisen met zich mee waardoor de prestatiedruk binnen het onderwijs en het beroep als leraar verhoogd wordt, waardoor de primaire taak in het gedrang komt. Op basis van de literatuur (Apple 1986; Apple 1990; Ballet & Kelchtermans 2009; Free, 2013) kan gesteld worden dat er binnen het onderwijs sprake is van een verzwaring van de taakeisen. Het gaat om de ervaren toename van intensificatie door docenten. Intensificatie vormt de onafhankelijke variabele in dit onderzoek. Intensificatie wordt gemeten aan de hand van vier aspecten; de kenmerken van het New Public Management (vraag 8 t/m 12), bureaucratisering (vraag 13 t/m 17), de (te) hoge verwachtingen (vraag 18 t/m 22) en de externe factoren (vraag 23 t/m 27).

Om ‘intensificatie’ te meten zijn in de vragenlijst per component vijf vragen opgenomen. Achtereenvolgens is voor alle componenten een factoranalyse uitgevoerd. Voor alle componenten is een factoranalyse uitgevoerd, zie bijlage 2. Op basis van de factoranalyse zijn voor elke van de componenten een aparte variabele berekend waarbij de scores omgezet zijn naar een tienpuntschaal. De volgende variabelen zijn berekend:

- ‘*INTNPM*’, voor de vragen rondom New Public Management;
- ‘*INTBUR*’, voor vragen over Bureaucratisering;
- ‘*INTVERW*’, voor vragen over Verwachtingen; en,
- ‘*INTEXF*’, voor vragen over Externe factoren.

In dit onderzoek is ‘*Intensificatie*’ de onafhankelijke variabele. Op basis van de factoranalyse is besloten om de overkoepelende variabele ‘*rIntensificatie*’ te berekenen. Hiervoor zijn alle vragen van de onderliggende componenten samengevoegd tot één en zijn tevens de scores omgezet naar een tienpuntsschaal. De gemiddelde score is 7,11. De Cronbachs alpha heeft een waarde van 0.87.

Bevlogenheid

In dit onderzoek wordt bevlogenheid gedefinieerd zoals door Schaufeli (2012 p. 436) is beschreven: “*Bevlogenheid wordt omschreven als een positieve, werkgerelateerde psychische toestand die gekarakteriseerd wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie.*” Het concept wordt gemeten volgens de korte versie van de Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES) (Schaufeli & Bakker 2003). In dit onderzoek wordt gebruikgemaakt van de verkorte versie van de UBES bestaande uit negen vragen. Bevlogenheid wordt gemeten door negen vragen verdeeld over drie categorieën. Ten eerste vitaliteit, een voorbeeld hiervan is: ‘*als ik werk voel ik me fit*’. De volgende categorie betreft toewijding. Hier gaat het om stellingen als: ‘*ik ben trots op het werk dat ik doe*’. De derde en laatste categorie gaat over absorptie, een voorbeeldvraag is: ‘*mijn werk brengt me in vervoering*’. In dit onderzoek is bevlogenheid de onafhankelijke variabele.

Vitaliteit wordt gekenmerkt door het feit dat medewerkers bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen (Schaufeli & Bakker, 2003). Vraag 124,125 en 126 gaan over vitaliteit.

Absorptie, betreft het opgaan van de medewerker in het werk. Schaufeli en Bakker (2003, p. 5) typeren dit in het feit dat de medewerker versmelt met het werk, waardoor de tijd stil lijkt te staan en moeilijk los kan komen van het werk. Vraag 130,131 en 132 gaan over absorptie.

Toewijding meet de mate van betrokkenheid bij het werk. De medewerkers ervaren het werk als nuttig en zinvol. Het werk is uitdagend en een bron van inspiratie. Daarnaast gaat het ook over dat het werk gevoelens van troost en enthousiasme oproept. Vraag 127,128 en 129 gaan over toewijding.

Om bevoegenheid te kunnen meten zijn er negen vragen opgenomen in de vragenlijst. De vragen konden door middel van vijf antwoord categorieën beantwoord worden, van ‘zeer oneens’ tot ‘zeer eens’. Achtereenvolgens is een factoranalyse uitgevoerd, op basis van deze resultaten is de overkoepelende variabele ‘*bevlogenheid*’ berekend. De scores zijn daarbij omgezet naar een tienpuntsschaal. De gemiddelde score is 7,03. De Cronbachs alpha heeft een waarde van 0.90.

Overige onderwerpen

Kenmerken over het werk en de organisatie van werk worden gemeten middels stellingen die onderverdeeld zijn in de categorieën: emotionele belasting; autonomie; ontplooiingsmogelijkheden; informatievoorziening; relatie met de leiding; relatie met collega’s en taakduidelijkheid. Tevredenheid wordt gemeten middels elf stellingen, een voorbeeld hiervan betreft: ‘*in welke mate bent u tevreden met de vrijheid van handelen in uw functie?*’ De vragenlijst wordt afgesloten met vragen over de persoonlijke kenmerken.

Controlevariabelen

Om gefundeerde causale uitspraken te kunnen doen op basis van de resultaten van dit onderzoek, is het nodig dat er getoetst wordt of er geen schijnverbanden tussen de variabelen bestaan. Dit wordt getoetst door gebruik te maken van controlevariabelen (Neumann, 2012). In dit onderzoek zullen de gevonden relaties worden gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, het aantal dienstjaren en type dienstverband, het hebben van een leidinggevende functie en het type school. In het onderzoek worden multivariate regressies analyses uitgevoerd waarin de controle variabelen zijn opgenomen.

Ten behoeve van de analyses zijn de volgende controlevariabelen berekend:

- ‘*rGeslacht*’ → De waarden van de variabele ‘*Geslacht*’ zijn gehercodeerd naar een nieuwe dummy-variabele waarbij de mannen de score ‘1’ hebben en de vrouwen de waarde ‘0’. Dit om de interpretatie te verbeteren;
- ‘*Leeftijd*’ → Dit geeft de leeftijd van de respondenten in jaren aan. Respondenten zijn gevraagd om hun leeftijd in te vullen;
- ‘*Rdienstjaren*’ → Deze dummy-variabele geeft het aantal dienstjaren aan. Het aantal is dienstjaren is bepaald door het jaar dat respondenten in dienst zijn getreden af te trekken van het jaartal waarin het onderzoek is uitgevoerd (2014);
- ‘*Rfunctie jaren*’ → Deze dummy-variabele geeft het aantal jaren aan dat een respondent in een functie werkt. Het aantal is functie jaren is bepaald door het jaar dat respondenten in de huidige functie werken af te trekken van het jaartal waarin het onderzoek is uitgevoerd (2014);
- ‘*rLeiding*’ → Om te bepalen welke respondenten een leidinggevende functie bekleden, is een dummy-variabele berekend waarin alle respondenten met een leidinggevende functie zijn

opgenomen. Respondenten met een leidinggevende functie hebben de score '1', respondenten zonder een leidinggevende functie hebben score '0';

- 'Fulltime' → In deze dummy-variabele zijn alle respondenten opgenomen die een arbeidsbetrekking hebben van minimaal 32 uur en hoger. De score is '1' wanneer een respondent een dienstbetrekking hebben van minimaal 32 uur of meer werkt en '0' indien de dienstbetrekking minder is dan 32 uur;
- Voor de variabele 'Opleidingsniveau' zijn drie dummy-variabelen berekend:
 - o 'tot HBO' waarin alle respondenten zijn opgenomen die een opleiding hebben genoten tot hbo-niveau;
 - o 'HBO' waarin alle respondenten zijn opgenomen die een hbo-opleiding hebben genoten;
 - o 'WO' waarin alle respondenten zijn opgenomen die een wo-opleiding hebben genoten.
- 'Schooltype' → Het onderzoek is op een zevental scholen uitgevoerd. Voor elk type opleiding is een dummy-variabele berekend. De verdeling is als volgt:
 - o 'Speciaal Onderwijs' hierin is de school opgenomen die speciaal basis onderwijs verzorgt;
 - o 'Vmbo' omvat alle scholen die vmbo-opleidingen verzorgen;
 - o 'Mbo' omvat alle scholen die mbo-opleidingen verzorgen;
 - o 'Avo' omvat alle scholen die mavo, havo en vwo opleidingen verzorgen.

Centreren

Om de regressieanalyses juist uit te voeren, zijn de variabelen gecentreerd. Centreren is in dit geval noodzakelijk om te voldoen aan de eisen met betrekking tot de multicollineariteit. Dit kan gecontroleerd worden aan de hand van de *Variance Influence Factor* (VIF). Door te centreren, wordt voldaan aan de eisen van multicollineariteit (Field, 2009). De volgende variabelen zijn gecentreerd:

- De overkoepelende variabele Intensificatie (*CrIntensificatie*);
- De variabele NPM als component van Intensificatie (*CINTNPM*);
- De variabele Bureaucratisering als component van Intensificatie (*CINTBUR*);
- De variabele Verwachtingen als component van Intensificatie (*CINTVER*);
- De variabele Externe factoren als component van Intensificatie (*CINTEXF*);
- De variabele Bevlogenheid (*Cbevlogenheid*);
- De overkoepelende variabele werkdruk (*CrWDRUK*);
- De variabele Taakeisen als component van Ervaren werkdruk (*Ctaakeisen*);
- De variabele Regelproblemen als component van Ervaren werkdruk (*CRegelproblemen*);
- De variabele Verantwoordelijkheden als component van Ervaren werkdruk (*CVerantw*);
- De variabele Geestelijke inspanning als component van Ervaren werkdruk (*CGeestelijk*);

3.5 Kwaliteitscriteria

Survey-onderzoek moet voldoen aan een aantal kwaliteitscriteria om te waarborgen dat het onderzoek op de juiste wijze wordt voorbereid en uitgevoerd zodat de uitkomsten van waarde zijn voor de lezers van dit onderzoek. De kwaliteitscriteria hebben te maken met de validiteit, betrouwbaarheid, controleerbaarheid en de bruikbaarheid van de resultaten van het surveyonderzoek (Korzilius, 2000). Voor wat betreft de data-analyse worden in deze paragraaf de validiteit en betrouwbaarheid van het onderzoek beschreven.

3.5.1 Validiteit

Het kwaliteitscriterium 'validiteit' toetst voornamelijk of er daadwerkelijk gemeten wordt wat men wil weten. Er zijn drie vormen van validiteit namelijk: interne, externe en constructvaliditeit. In deze paragraaf worden de drie vormen van validiteit voor dit onderzoek beschreven. De constructvaliditeit, of ook wel begripsvaliditeit, heeft betrekking op de begrippen die in dit onderzoek gemeten worden om zo de probleemstelling te kunnen beantwoorden. Korzilius (2000) geeft aan dat het gaat om het gehanteerde begrippenkader binnen het onderzoek. De probleemstelling valt uiteen in diverse begrippen. De theoretische begrippen zijn vervolgens vertaald in empirische variabelen zoals ook in de voorgaande paragraaf is beschreven. De vragenlijst die gebruikt is voor dit onderzoek is gebaseerd op vragenlijsten welke reeds veelvuldig voor wetenschappelijk onderzoek zijn gebruikt. Op de vragen is een factoranalyse uitgevoerd om te toetsen of de vragen eenzelfde dimensie meten. Factoranalyses worden gebruikt om informatie van variabelen te reduceren tot een beperkt aantal factoren (Korzilius, 2000). In bijlage 2 is een overzicht van de scores van de factoranalyse en de eigenwaarde van de verschillende variabelen opgenomen.

Om causale uitspraken te kunnen doen op basis van dit onderzoek is het van belang dat de inhoudsvaliditeit gewaarborgd is. De conclusies en uitspraken van dit onderzoek dienen zo helder mogelijk te zijn en er moet voorkomen worden dat andere factoren van invloed zijn op de resultaten. Omdat dit onderzoek op één tijdstip is uitgevoerd kunnen er geen duidelijke conclusies getrokken worden over de inhoudsvaliditeit. Daarvoor zou het onderzoek eigenlijk minimaal een keer herhaald moeten worden, zodat een vergelijking gemaakt kan worden wat de resultaten zijn op verschillende momenten in de tijd. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van een deductieve manier van onderzoek. Op basis van theorie zijn concepten gedefinieerd en zijn de te verwachten relaties opgesteld in een conceptuele model. De theoretische concepten zoals beschreven in hoofdstuk 2 geven aan hoe verwacht wordt dat intensificatie leidt tot een toename van de ervaren werkdruk en werkdruklachten en welke verwachte rol bevlogenheid hierin speelt. De resultaten van het onderzoek zijn vergeleken met de te verwachten relaties uit het conceptuele model.

Of de conclusies van dit onderzoek te generaliseren zijn voor andere populaties is mede afhankelijk van de externe validiteit. Het gaat hierbij om de reikwijdte van de conclusies (Korzilius, 2000). Om de generaliseerbaarheid van de resultaten te vergroten is de vragenlijst op verschillende scholen uitgezet. Op deze scholen worden diverse opleidingen op verschillende niveaus verzorgd. Docenten die de vragenlijst hebben ingevuld zijn werkzaam in het speciaal onderwijs, het algemeen vormend onderwijs, het vmbo en het mbo. Tevens is het aantal jaren dat de docent lesgeeft gevarieerd en hebben zowel startende docenten als docenten met veel werkervaring de vragenlijst ingevuld.

3.5.2 Betrouwbaarheid

Om de betrouwbaarheid te versterken, is gebruik gemaakt van vragenlijsten die reeds zijn gehanteerd in eerder wetenschappelijk onderzoek. Ten eerste zijn de vragen gebaseerd op gestandaardiseerde vragenlijsten zoals de NOVA-WEBA (Welzijn en Arbeid) en de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA). Voor wat betreft bevoegenheid is gebruik gemaakt van de verkorte versie van de Utrechtse Bevoegenheidschaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2003, 2004). De betrouwbaarheid van de genoemde vragenlijsten is hoog, wetenschappers blijven deze vragenlijsten hanteren in wetenschappelijk onderzoek voor wat betreft arbeidsvraagstukken en bevoegenheid.

Om de betrouwbaarheid van het onderhavige onderzoek te toetsen kan worden gebruik gemaakt van de Cronbachs alpha. De Cronbachs alpha is een statistische maat welke toetst of er homogeniteit is binnen een schaal. Ofwel er is sprake van interne consistentie tussen de items wanneer meerdere items samen gevoegd kunnen worden tot één schaal. De resultaten van de Cronbachs alpha liggen tussen nul en een. De waarde van de Cronbachs alpha moet minimaal boven de 0.60 zijn. Hoe hoger de waarde Cronbachs alpha des te groter is de homogeniteit binnen een schaal. Voor alle deelschalen van dit onderzoek is een Cronbachs alpha bepaald en de waarden liggen allemaal boven de 0.70 (tabel 2). De betrouwbaarheid is daarom als hoog aan te merken. De homogeniteit binnen de schalen is sterk. Een overzicht van de factoranalyse en de Cronbachs alphas is terug te vinden in bijlage 2.

Tabel 2: Cronbachs Alpha - Variabelen

	Cronbachs alpha
Werkdrukklachten	0.83
Intensificatie	0.87
Ervaren werkdruk	0.85
Taakeisen	0.87
Regelproblemen	0.77
Verantwoordelijkheden	0.79
Geestelijke inspanning	0.82
Bevoegenheid	0.90

3.6 Conclusie

In dit onderzoek staat bevlogenheid en de effecten hiervan op ervaren werkdruk en werkdrukklachten centraal. Om de vraag te beantwoorden is er onderzoek verricht middels een survey-onderzoek op zeven scholen. De scholen verzorgen onderwijs de volgende niveaus:

- Speciaal Onderwijs;
- MAVO, HAVO en VWO niveau;
- VMBO niveau;
- MBO niveau.

Op de scholen is een vragenlijst uitgezet die samengesteld is aan de hand van de VBBA, de Nova WEBA en de UBES. Deze vragenlijsten zijn veelvuldig gebruikt in wetenschappelijk onderzoek. Om de validiteit van het onderzoek te waarborgen zijn dezelfde schalen en items gehanteerd uit de genoemde vragenlijsten. Door het uitvoeren van een factoranalyse is gecontroleerd of alle items in de juiste volgorde zijn gemeten. Items zijn waar nodig gecorrigeerd. Betrouwbaarheid is gewaarborgd door het bepalen van de Cronbachs alphas voor de schalen. Op basis van de respons moet het onderzoek aangemerkt worden als niet generaliseerbaar naar de totale populatie van Nederlandse docenten.

4 Data-analyse

In dit hoofdstuk worden de statistische analyses besproken die gemaakt zijn met behulp van de verzamelde data. Allereerst worden de gemiddelde scores van de respondenten op de voor dit onderzoek belangrijke variabelen weergegeven. De tweede paragraaf geeft de correlaties welke gehanteerd worden om de verbanden tussen intensificatie, ervaren werkdruk, werkdrukklachten en bevlogenheid te toetsen. Dit wordt gedaan door gebruik te maken van de in hoofdstuk 3 besproken onderzoeksmodellen. Vervolgens worden de regressieanalyses van beide onderzoeksmodellen besproken. De regressieanalyse wordt gebruikt om de verbanden uit de onderzoeksmodellen statistisch te toetsen en of deze verbanden verklaard kunnen worden.

4.1 Gemiddelde scores variabelen

Het doel van dit onderzoek is om na te gaan of intensificatie binnen het onderwijs leidt tot een toename in de ervaren werkdruk en werkdrukklachten. Om dit onderzoek uit te voeren, is er een enquête samengesteld waarin de concepten uit hoofdstuk 3 zijn omgezet naar variabelen. Met de resultaten van dit onderzoek kunnen we toetsen of er een verband is tussen intensificatie en de ervaren werkdruk en of er een verband is tussen ervaren werkdruk en het aantal werkdrukklachten onder docenten. Daarbij is er specifiek aandacht voor het concept bevlogenheid en of dit de verbanden beïnvloedt.

De gehanteerde variabelen in de vragenlijst zijn voorzien van een antwoordschaal met vier antwoordcategorieën (zeer eens-eens-oneens-zeer oneens), dit is te typeren als een Likertschaal. Een enkele vraag heeft vijf antwoordcategorieën. Om alle vragen op een eenduidige wijze te analyseren zijn de vragen omgerekend naar een tienpuntschaal. Dit biedt voordelen ten aanzien van de interpretatie voor zowel de lezer als voor het onderzoek. In tabel 3 zijn de gemiddelde scores van de centrale variabele uit dit onderzoek opgenomen. Tevens zijn in de tabel, onder ‘Standaarddeviatie’, de scores van spreiding van de verdelingen opgenomen.

Ten behoeve van het onderzoek is een aantal algemene variabelen omgerekend en gebruikt als controlevariabelen, dit heeft tot doel de interpretatie van de analyses te verbeteren. De controlevariabelen zijn specifiek bedoeld om de verbanden tussen de hoofdconcepten te toetsen.

Voorbeelden van controlevariabelen zijn:

- geslacht;
- leeftijd;
- opleidingsniveau;
- het aantal functiejaren;

- het aantal dienstjaren;
- het hebben van een leidinggevende functie;
- schooltype.

Tabel 3: Gemiddelde scores centrale variabelen

Variabele	Gem. score	Standaarddeviatie
Intensificatie	7,11	1,39
Intensificatie – New Public Management	7,46	1,80
Intensificatie - Bureaucratisering	7,15	1,79
Intensificatie - Verwachtingen	7,02	1,87
Intensificatie - Externe factoren	6,86	1,57
Werkdruk	6,15	1,25
Werkdruk – Taakeisen	6,23	1,97
Werkdruk – Regelproblemen	4,54	2,01
Werkdruk – Verantwoordelijkheden	5,80	1,93
Werkdruk – Geestelijke inspanning	8,03	1,55
Werkdrukklachten	7,43	1,72
Bevlogenheid	7,03	1,50

Uit de bovenstaande tabel blijkt dat intensificatie hoog scoort (7,11); dit toont aan dat intensificatie relatief vaak voorkomt onder docenten. Om intensificatie verder te analyseren, zijn de vier onderdelen van intensificatie ook opgenomen in de tabel. Van de vier onderdelen scoort New Public Management (NPM) het hoogst. Docenten ervaren met name dat het onderwijs verandert naar een zakelijke aanpak gericht op het formuleren en behalen van doelstellingen. Er is sprake van een zakelijke manier van werken. Voor wat betreft de werkdruk valt uit deze tabel op te maken dat docenten de werkdruk voornamelijk typeren als geestelijke inspanning (8,03). Ofwel, in toenemende mate ervaren docenten de werkdruk aan de hand van de moeilijkheidsgraad van het werk. Er wordt werk uitgevoerd waarbij docenten geconcentreerd moeten werken en intensief moeten nadenken. Bevlogenheid scoort redelijk hoog, gemiddeld 7,03. Ondanks het feit dat er sprake is van intensificatie en werkdruk zijn docenten over het algemeen bevlogen om hun werkzaamheden uit te voeren. In de volgende paragrafen wordt verder ingegaan op de effecten van bevlogenheid op de verbanden uit de onderzoeksmodellen. Allereerst worden de correlaties tussen de hoofdvariabelen weergegeven.

4.2 Correlaties

Door middel van correlatie kan onderzocht worden of er voor de verschillende variabelen sprake kan zijn van een lineaire samenhang. De correlatiecoëfficiënt geeft de sterkte van het verband aan. Daarnaast wordt ook aangegeven of de verbanden significant zijn. De onderstaande tabel geeft de relaties

weer tussen intensificatie en de onderdelen van intensificatie, de ervaren werkdruk en de onderdelen van ervaren werkdruk en bevlogenheid. In het conceptueel model is aangegeven dat er een positieve relatie wordt verwacht tussen intensificatie en ervaren werkdruk en tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten.

Tabel 4: Correlatiematrix

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Intensificatie	1							
2 Ervaren werkdruk	.165**	1						
3 Taakeisen	.279**	.732**	1					
4 Regelproblemen	.067	.596**	.220**	1				
5 Verantwoordelijkheden	-.020	.672**	.279**	.159**	1			
6 Geestelijke inspanning	.108	.682**	.438**	.148**	.368**	1		
7 Werkdrukklachten	.642**	.362**	.510**	.141*	.061	.241*	1	
8 Bevlogenheid	-.263**	.016	-.097	-.102	.170**	.121*	-.221**	1

* $p < .050$, ** $p < .010$ *** $p < .001$ (eenzijdig getoetst)

Uit de tabel blijkt dat de relatie tussen *intensificatie* en *ervaren werkdruk* aanwezig is. De relatie is significant ($r = .165$, $p < 0.01$). Wanneer we de onderdelen van *ervaren werkdruk* in ogenschouw nemen, blijkt dat alleen het onderdeel *Taakeisen* een significante relatie heeft met intensificatie ($r = .279$, $p < 0.01$). De relatie tussen *ervaren werkdruk* en *werkdrukklachten* wordt bevestigd door de tabel; de relatie is significant en positief ($r = .362$, $p < 0.01$). Wat opvalt is dat de correlatie tussen *ervaren werkdruk* en *bevlogenheid* positief is ($r = .016$, *niet significant*) waar een negatieve correlatie werd verwacht. Bevlogenheid blijkt zelfs positief samen te hangen met *verantwoordelijkheden* ($r = .170$, $p < 0.01$) en *geestelijke inspanning* ($r = .121$, $p < 0.05$). Dit veronderstelt dat bevlogenheid kan leiden tot een hogere ervaren werkdruk onder docenten. De relatie tussen bevlogenheid en werkdrukklachten is zoals verwacht negatief en significant ($r = -.221$, $p < 0.01$). Dit zou betekenen dat bevlogen docenten minder klachten uiten en daarom een minder werkdruk ervaren. Wanneer we de onderdelen van werkdruk nader bekijken, blijkt dat de relatie tussen taakeisen en werkdrukklachten sterk en significant is ($r = .510$, $p < 0,01$). Een toename van taakeisen zal naar verwachting leiden tot meer werkdrukklachten.

4.3 Regressieanalyses

Om de verbanden tussen de variabelen uit beide conceptuele modellen te toetsen, zijn er in SPSS regressieanalyses uitgevoerd. De regressieanalyses geven aan hoe sterk het verband is tussen twee variabelen. De voor het onderzoek gehanteerde conceptuele modellen worden apart toegelicht. In het onderhavige onderzoek worden meerdere variabelen gebruikt en daarom wordt een meervoudige regressieanalyse gehanteerd.

4.3.1 Model 1: intensificatie leidt tot ervaren werkdruk

In dit model is de variabele *ervaren werkdruk* de afhankelijke variabele. Zowel *intensificatie* als *bevlogenheid* zijn onafhankelijke variabelen. Middels de regressieanalyse wordt het verband tussen intensificatie en ervaren werkdruk getoetst en onderzocht. Daarnaast wordt het effect van bevlogenheid onderzocht.

Model 1 heeft betrekking op de veronderstelde relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk onder docenten. In hoeverre is intensificatie een verklaring voor de ervaren werkdruk? In deze regressieanalyse is gecontroleerd voor leeftijd, geslacht, aantal functie- en dienstjaren, leidinggevende positie, opleidingsniveau en schooltype.

Tabel 5: Regressieanalyse Intensificatie - Ervaren werkdruk (bèta-coëfficiënten)

	Afhankelijke variabele				
	Werkdruk	Werkdruk	Werkdruk	Werkdruk	Geestelijke Inspanning
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Onafhankelijke variabelen					
Intensificatie	.151*	.175**	.173**	.226***	.144*
Bevlogenheid		.094	.086	.067	.207***
Interactie Intensificatie & Bevlogenheid			.058	.013	-.059
Algemeen					
Leeftijd				-.079	-.060
Geslacht (=man)				-.055	-.018
Funciekaracteristieken					
Dienstjaren				.013	-.095
Funciejaren				-.033	.153
Leidinggevende Functie				.173**	.142*
Fulltime				.045	.017
Opleidingsniveau					
Referentie is hbo					
Tot hbo				-.134*	-.135*
Wo				-.031	0.27
Schooltype					
Referentie is mbo					
speciaal onderwijs				.046	.075
Vmbo				-.027	-.002
Avo				-.280***	-.105
N = 279					N =283
Adjusted R²	.019	.024	.024	.114	.048

* $p < .050$, ** $p < .010$, *** $p < .001$

Op basis van de resultaten uit tabel 5 blijkt dat intensificatie een significante waarde heeft ten aanzien van de ervaren werkdruk. Gesteld kan worden dat intensificatie positief samenhangt met de ervaren werkdruk van docenten ($\beta=0.151^*$). Een toename van intensificatie zorgt voor een toename van de ervaren werkdruk. Wanneer bevlogenheid wordt toegevoegd, zoals in model 2, wordt de relatie intensificatie en ervaren werkdruk sterker ($\beta=0.175^{**}$). In model 3 is er gecontroleerd of er sprake is van interactie tussen intensificatie en bevlogenheid. Interactie is niet aangetoond. In model 4 is de relatie getoetst door te controleren voor diverse variabelen. Ook in dit model blijkt dat de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk sterker wordt ($\beta=0.226^*$).

De resultaten van model 4 laten zien dat wanneer iemand een leidinggevende functie heeft de ervaren werkdruk toeneemt ($\beta=0.173^{**}$). Wanneer gecontroleerd wordt voor het opleidingsniveau is te zien dat docenten met een opleiding lager dan hbo een lagere werkdruk ervaren ($\beta=-0.134^*$). Docenten die lager opgeleid zijn, ervaren een lagere werkdruk.

De controlevariabele Schooltype laat zien dat docenten die lesgeven binnen het Algemeen Vormend Onderwijs (AVO) (dit zijn de opleidingen op mavo, havo en vwo niveau), een lagere werkdruk ervaren ten opzichte van docenten die lesgeven op mbo-opleidingen.

Om de onderbouwing van bovenstaande waarneming kracht bij te zetten is onderzocht of er sprake is van interactie voor de onderdelen van intensificatie en de onderdelen van ervaren werkdruk. In totaal zijn er zestien interacties berekend. De scores van de interacties zijn opgenomen in bijlage 3. Geen van de interacties is significant. Ook hier blijkt dat bevlogenheid geen significant interactie-effect heeft op de ervaren werkdruk. De conclusie ten aanzien van het eerste conceptuele model is dat bevlogenheid geen significant effect heeft op de ervaren werkdruk. De bovenstaande resultaten tonen aan dat bevlogenheid noch een direct effect noch een interactie-effect heeft.

Er zijn ook regressieanalyses uitgevoerd op de onderdelen van ervaren werkdruk te weten: *Taakeisen*, *Regelproblemen*, *Verantwoordelijkheden* en *Geestelijke inspanning*. Uit deze analyses blijkt dat bevlogenheid het sterkste effect heeft waar het *Geestelijke inspanning* betreft. Om deze reden is in tabel 5 een extra kolom opgenomen. In model 5 staan de resultaten voor de analyse tussen *Intensificatie* en *Geestelijke inspanning*. Bevlogenheid is in dit model wel significant. Zowel intensificatie als bevlogenheid hebben een significante relatie met de ervaren werkdruk ($\beta=0.144^*$ en $\beta=0.207^{***}$). In dit model is er sprake van een direct effect van bevlogenheid op *geestelijke inspanning*. Ook dit model toont geen interactie-effect aan.

4.3.2 Model 2: Ervaren werkdruk – Werkdrukklachten

In conceptueel model 2 is de variabele *ervaren werkdruk* de onafhankelijke variabele en *werkdrukklachten* de afhankelijke variabele. In dit model wordt getoetst of werkdrukklachten voortkomen uit de ervaren werkdruk. Daarnaast wordt onderzocht wat de rol is van de onafhankelijke variabele *bevlogenheid*. Op basis van de onderzochte literatuur wordt verwacht dat bevlogen docenten minder klagen over de ervaren werkdruk. Middels de regressieanalyse wordt tevens getoetst of bevlogenheid de relatie modereert.

Tabel 6: Regressieanalyse ervaren werkdruk – werkdrukklachten (bèta-coëfficiënten)

	Afhankelijke variabele			
	Werkdrukklachten Model 1	Werkdrukklachten Model 2	Werkdrukklachten Model 3	Werkdrukklachten Model 4
Onafhankelijke variabelen				
Werkdruk	.352***	.357***	.355***	.435***
Bevlogenheid		-.226***	-.230***	-.157**
Interactie Werkdruk & Bevlogenheid			.084	.078
Algemeen				
Leeftijd				-.021
Geslacht (=man)				.019
Functiekarakteristieken				
Dienstjaren				.046
Functiejaren				.262***
Leidinggevende Functie				-.213***
Fulltime				-.069
Opleidingsniveau				
Referentie is hbo				
Tot hbo				.100
Wo				-.010
Schooltype				
Referentie is mbo				
Speciaal onderwijs				-.160**
Vmbo				-.025
Avo				-.032
N = 282				
Adjusted R²	.120	.169	.173	.295

* $p < .050$, ** $p < .010$, *** $p < .001$

Uit de regressieanalyse (model 1) blijkt dat ervaren werkdruk een direct effect heeft op werkdrukklachten. Naarmate de werkdruk toeneemt, neemt ook het klagen over de werkdruk toe ($\beta = 0.352***$). Model 2 toont aan dat bevlogenheid een negatief effect heeft op de hoeveelheid werkdrukklachten ($\beta = -0.226***$). Ook voor conceptueel model 2 is getoetst of er sprake is van interactie tussen ervaren werkdruk en bevlogenheid in relatie tot werkdrukklachten (zie model 3 in

tabel 6). Er is geen sprake van interactie. Het bovenstaande bevestigt dat bevlogen docenten minder werkdrukklachten uiten. Er is een direct effect van bevlogenheid op de variabele werkdrukklachten. Het verwachte interactie-effect van bevlogenheid op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten doet zich niet voor.

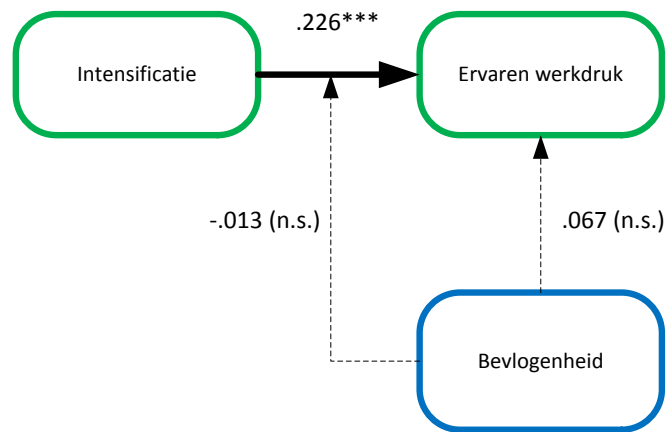
Om de effecten verder te toetsen en uit te sluiten of er andere factoren zijn die bijdragen op de relatie is in model 4 gecontroleerd voor diverse factoren zoals: leeftijd, geslacht, functiekarakteristieken, opleidingsniveau en schooltype. Als gevolg daarvan blijkt dat de relatie tussen werkdruk en werkdrukklachten sterker wordt ($\beta = 0.435^{***}$). Het effect van bevlogenheid neemt iets af maar is nog steeds significant ($\beta = 0.157^{**}$). Opvallend is dat leidinggevendenden minder klachten over werkdruk uitten ($\beta = -0.213^{***}$). Het aantal functie jaren draagt juist bij aan een toename van werkdrukklachten ($\beta = 0.262^{***}$). Naarmate men langer werkzaam is in dezelfde functie is te verwachten dat dit resulteert in meer klachten over werkdruk. Wanneer er gecontroleerd wordt voor de variabele schooltype, is te concluderen dat bevlogen docenten binnen het speciaal onderwijs aanzienlijk minder klagen dan docenten binnen het MBO ($\beta = -0.160^{**}$). Ofwel docenten binnen het mbo laten zich eerder negatief uit wanneer zij een hogere werkdruk ervaren.

De toetsing op interactie is tevens uitgevoerd voor alle onderdelen van ervaren werkdruk, taakeisen, regelproblemen, verantwoordelijkheden en geestelijke inspanning. De resultaten hiervan zijn opgenomen in bijlage 3. Ook deze resultaten tonen interactie niet aan.

4.4 Conclusie

4.4.1 Conceptueel model 1: intensificatie en ervaren werkdruk

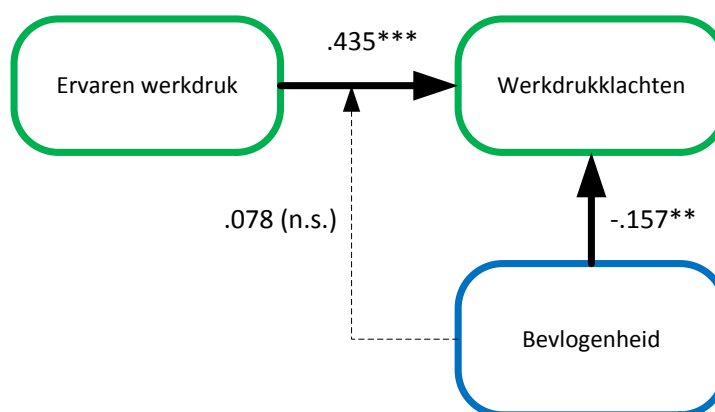
Op basis van de resultaten uit de data-analyse blijkt dat de hypothese dat intensificatie leidt tot een hogere werkdruk moet worden aangenomen. Een toename in intensificatie leidt onherroepelijk tot een hogere ervaren werkdruk onder docenten. Wat betreft het verwachte negatieve effect van bevlogenheid op de ervaren werkdruk moet worden geconcludeerd dat dit zich niet voordoet. Hypothese twee (*bevlogenheid heeft een negatief effect op de ervaren werkdruk*) moet daarom verworpen worden. Uit de regressieanalyse van de onderdelen van werkdruk blijkt wel dat bevlogenheid een versterkend en statistisch significant effect heeft op de geestelijke inspanning die docenten moeten leveren. Maatschappelijke druk als gevolg van intensificatie en bevlogenheid leiden tot een toegenomen geestelijke inspanning. Als laatste moet ook hypothese drie (*de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk wordt gemodereerd door bevlogenheid*) verworpen worden. Er is geen sprake van moderatie van bevlogenheid op de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk.



Figuur 7: Conceptueel model 1 met resultaten
(n.s. = niet significant)

4.4.2 Conceptueel model 2: ervaren werkdruk en werkdrukklachten

In de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten is sprake van een direct verband. Een toename van ervaren werkdruk resulteert in een toename van de werkdrukklachten. De eerste hypothese voor dit model wordt daarom aangenomen. De tweede hypothese voor dit model betreft de verwachte negatieve effecten van bevolegenheid op werkdrukklachten. Ook deze hypothese wordt aangenomen. Naarmate docenten meer bevolegen zijn, zullen zij zich minder negatief uiten over het werk. Wat betreft de moderatie moet worden geconcludeerd dat bevolegenheid de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten niet modereert. Dit betekent dat de derde hypothese wordt verworpen.



Figuur 8: Conceptueel model 2 met resultaten
(n.s. = niet significant)

5 Conclusie

Op basis van de resultaten van het onderzoek wordt in dit hoofdstuk antwoord gegeven op de onderzoeksvraag en de deelvragen. De eerste paragraaf beschrijft de resultaten voor intensificatie, ervaren werkdruk en werkdrukklachten binnen het onderwijs. Beantwoord wordt of intensificatie leidt tot een toename van ervaren werkdruk en werkdrukklachten. De tweede paragraaf geeft de conclusies weer ten aanzien van bevlogenheid en een terugkoppeling met de theorie. Daarnaast worden de effecten van bevlogenheid op de ervaren werkdruk onder docenten en het klagen over werkdruk binnen het onderwijs bediscussieerd. Paragraaf drie beschrijft de beantwoording van de onderzoeksvraag. De vierde paragraaf gaat in op zowel de wetenschappelijke als maatschappelijke relevantie van dit onderzoek. In de voorlaatste paragraaf worden enkele aanbevelingen gedaan. De afsluitende paragraaf gaat in op de beperkingen van dit onderzoek.

5.1 Intensificatie, ervaren werkdruk en werkdrukklachten

Het eerste hoofdstuk van dit onderzoek beschreef dat er binnen het onderwijs in toenemende mate sprake is van werkdruk en werkdrukklachten. De gevolgen van toegenomen werkdruk komen tot uitdrukking in verzuim- en ziekmeldingen van docenten. De werkdruk in het onderwijs is hoog; de toegenomen werkdruk wordt voornamelijk veroorzaakt door niet lesgevende taken (DUO, 2014).

Intensificatie

In paragraaf 1.2 is een aantal onderzoeksvragen gedefinieerd om de centrale probleemstelling te kunnen beantwoorden. De eerste vraag luidde: *'leidt intensificatie binnen het onderwijs tot een verhoging van de werkdruk?'*. De vierde onderzoeksvraag luidde: *'leidt ervaren werkdruk binnen het onderwijs tot een verhoging van de werkdrukklachten?'*. Op basis van de resultaten moeten beide vragen positief beantwoord worden.

Op basis van de theorieën die beschreven zijn in hoofdstuk twee is te concluderen dat intensificatie een abstract begrip is. Ook blijken deze theorieën (Apple & Jungck, 1990; Diefenbach, 2009; Free, 2013) niet alomvattend zijn. Om intensificatie beter te definiëren is intensificatie in dit onderzoek onderverdeeld in vier componenten. De componenten zijn: New Public Management, bureaucratisering, verwachtingen en externe factoren. In het onderzoek zijn deze componenten gemeten. De resultaten van dit onderzoek geven aan dat er sprake is van intensificatie binnen het onderwijs. Op alle componenten wordt hoog gescoord. De effecten van NPM scoren het hoogst. Docenten bevestigen hiermee dat er in toenemende mate sprake is van marktgeoriënteerde manier van werken. Het onderwijs moet efficiënt en effectief zijn ingericht volgens economische logica (Ballet & Kelchtermans, 2009).

Ervaren werkdruk

Ervaren werkdruk is onder te verdelen in deelcategorieën namelijk taakeisen, verantwoordelijkheid, regelproblemen en geestelijke inspanning (Jetten, Braster & Pat, 1999). Uit de resultaten blijkt dat intensificatie daadwerkelijk leidt tot een toename van de ervaren werkdruk van docenten en dat deze werkdruk vervolgens weer resulteert in het klagen over werkdruk. Intensificatie leidt voornamelijk tot een toename van geestelijke inspanning en het aantal taakeisen van docenten. Dit betekent dat de werkdruk van docenten voornamelijk wordt veroorzaakt doordat de moeilijkheidsgraad van de taken toeneemt. De werkzaamheden zijn meer intensief. Tevens bevestigen docenten dat de taakeisen zijn toegenomen. De toegenomen taakeisen leiden waarschijnlijk tot problemen doordat de tijd die voor taken beschikbaar is beperkt is.

In de analyse is ook nader onderzocht wat de effecten zijn voor de verschillende type scholen. Het blijkt dat docenten die werkzaam zijn binnen het Algemeen Vormende Onderwijs (mavo-, havo-, en vwo-opleidingen) ten opzichte van de collega's werkzaam binnen de mbo-sector, significant minder werkdruk ervaren. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat mbo-leerlingen over het algemeen een aantal jaar ouder zijn dan leerlingen in het Algemeen Vormend Onderwijs. Ook het karakter van de opleiding is anders. Mbo-opleidingen zijn vaak specifiek beroepsgerichte opleidingen. Wat betreft het opleidingsniveau van docenten blijkt dat docenten die niet beschikken over een hbo-diploma minder werkdruk ervaren. Een verklaring hiervoor kan zijn dat docenten die hoger opgeleid zijn een breder takenpakket hebben met meer gecompliceerde werkzaamheden dan docenten die geen hbo-opleiding hebben genoten. Wanneer men in het onderwijs een leidinggevende functie heeft, neemt de ervaren werkdruk toe. Leidinggevendenden hebben vaak een breder en gecompliceerder takenpakket.

Werkdrukklachten

Wat betreft het klagen over de werkdruk geven docenten aan dat zij ervaren dat het werk nooit af is in het onderwijs en dat zij veel neventaken hebben. Ook gaan de klachten over de piekbelasting die zij ervaren en dat de werkdruk eigenlijk niet op te brengen is. Wanneer docenten langer in dezelfde functie werken neemt het klagen over werkdruk toe. Dit is opvallend: men zou verwachten dat hoe langer een docent werkzaam is in een functie, hij over meer ervaring beschikt en taken heeft geautomatiseerd. Een andere verklaring kan zijn dat deze docenten zich niet kunnen vereenzelvigen met het feit dat zij meer administratieve en neventaken moeten uitvoeren in plaats van pure onderwijstaken. Ook blijkt dat leidinggevendenden minder klachten uiten. Een verklaring hiervoor kan zijn dat een leidinggevende voornamelijk de verantwoordelijkheid heeft om werkzaamheden te organiseren en te verdelen onder de docenten/medewerkers binnen zijn team. Een andere verklaring kan zijn dat een leidinggevende het idee heeft een voorbeeldfunctie te hebben waardoor het niet gepast is te klagen over de werkdruk.

Wat betreft het schooltype is het opvallend dat docenten die werkzaam zijn binnen het speciaal onderwijs significant minder klagen dan docenten die werken in het middelbaar beroepsonderwijs.

Men zou eerder verwachten dat docenten binnen het speciaal onderwijs geneigd zijn te klagen over de werkdruk. Binnen het speciaal onderwijs worden vaak fysiek zware taken uitgevoerd en daarbij vragen de leerlingen continu aandacht van docenten. Een andere verklaring kan zijn dat binnen het speciaal onderwijs het onderwijs in een klas vaak door meerdere collega's tegelijk wordt verzorgd, namelijk door een docent en een onderwijsassistent. Docenten werkzaam binnen de mbo-sector hebben vaak meerdere klassen per dag voor wie zij onderwijs verzorgen. Daarnaast zitten er over het algemeen minder leerlingen in een klas in het speciaal onderwijs.

De onderzoeksvraag of intensificatie leidt tot een verhoging van de werkdruk en de vraag of een toename van werkdruk leidt tot een toename van de werkdrukklachten moeten beide positief beantwoord worden. De resultaten tonen aan dat intensificatie daadwerkelijk leidt tot een hogere ervaren werkdruk. Dit resulteert vervolgens in een toename van de werkdrukklachten

5.2 Bevlogenheid

Centraal in dit onderzoek staat de rol naar bevlogenheid. Uit de literatuur blijkt dat bevlogenheid wellicht een verzachtende factor kan zijn voor de ervaren werkdruk en de werkdrukklachten. Op basis van de literatuur heeft bevlogenheid een buffereffect; dit stelt de medewerker in staat om te kunnen gaan met toegenomen werkdruk (Schaufeli & Bakker, 2004). In dit onderzoek is nader onderzocht of intensificatie een verklaring is voor de ervaren werkdruk en het klagen hierover binnen het onderwijs en wat de effecten zijn van bevlogenheid op deze relatie. De verwachting was dat bevlogen docenten minder werkdruk ervaren en minder klagen over de werkdruk.

De tweede onderzoeksvraag was: *'welk effect heeft bevlogenheid op de ervaren werkdruk in het onderwijs?'* De resultaten tonen aan dat bevlogenheid geen significant effect heeft op de ervaren werkdruk. Dit is ook het antwoord op de derde onderzoeksvraag, namelijk of bevlogenheid een interactie-effect heeft op de relatie tussen intensificatie en ervaren werkdruk. Op basis van de resultaten van het onderzoek moet geconcludeerd worden dat het verwachte interactie-effect van bevlogenheid zich niet voordoet.

Bevlogenheid draagt niet bij aan een verlaging van de werkdruk. Integendeel, het lijkt eerder de ervaren werkdruk te versterken. Dit wordt voornamelijk bevestigd voor wat betreft de *'Geestelijke inspanning'* die docenten moeten leveren. In het onderzoek zijn de effecten van bevlogenheid ook afzonderlijk gemeten voor de dimensies van ervaren werkdruk. Voor de dimensie 'geestelijke inspanning' blijkt dat bevlogenheid zorgt voor een toename van de ervaren werkdruk. De overige dimensies, *Taakeisen*, *Regelproblemen* en *Verantwoordelijkheden* gaven geen significante resultaten.

Geconcludeerd moet worden dat docenten die extern onder druk staan door de effecten van intensificatie en die bevlogen zijn, extra werkdruk ervaren voor wat betreft de geestelijke inspanning

die zij moeten leveren. In plaats van de verwachte verlaging van de ervaren werkdruk, lijkt de werkdruk waar het geestelijke inspanning betreft zelfs toe te nemen als gevolg van bevlogenheid.

Ook zijn de effecten van bevlogenheid op werkdrukklachten onderzocht. De vijfde onderzoeksvraag luidde: *'welk effect heeft bevlogenheid op de werkdrukklachten in het onderwijs?'* Om deze vraag te beantwoorden is conceptueel model 2 gehanteerd. De verwachting was dat bevlogen docenten minder klagen. De resultaten tonen hier wel het verwachte positieve effect van bevlogenheid aan. De laatste onderzoeksvraag ten aanzien van bevlogenheid was: *'Is er sprake van een interactie-effect van bevlogenheid op de relatie tussen ervaren werkdruk en werkdrukklachten?'* Om deze vraag te beantwoorden is getoetst of er sprake is van interactie van bevlogenheid op de relatie *ervaren werkdruk – werkdrukklachten*. Er is geen sprake van interactie. Bevlogenheid heeft een direct effect op werkdrukklachten. Geconcludeerd moet worden dat bevlogen docenten inderdaad minder klagen.

5.3 Conclusies

In dit onderzoek heeft de vraag centraal gestaan of intensificatie binnen de onderwijssector leidt tot een toename van ervaren werkdruk en werkdrukklachten en of deze relatie beïnvloed wordt door bevlogenheid en zo ja, op welke wijze dit plaatsvindt. Dit om te onderzoeken of bevlogenheid functioneert als medicijn of dat het wellicht een oorzaak kan zijn van ervaren werkdruk.

Oorzaak of medicijn?

De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat intensificatie daadwerkelijk leidt tot een verhoging van de ervaren werkdruk en dat dit resulteert in een toename van werkdrukklachten. Op basis van de literatuur werd een negatief effect van bevlogenheid verwacht. Met andere woorden: bevlogen docenten ervaren minder werkdruk en klagen minder. De rol van bevlogenheid in dit onderzoek is anders dan werd verwacht. Bevlogenheid heeft een sterker effect op de geestelijke inspanning dan intensificatie. Bevlogen docenten die maatschappelijke druk ervaren door de onderdelen van intensificatie zoals NPM, bureaucratisering, verwachtingen en externe factoren ervaren een toegenomen werkdruk waar het de geestelijke inspanning betreft.

Op basis van dit onderzoek blijkt dat werkdrukklachten worden veroorzaakt door een toename in de ervaren werkdruk in het onderwijs. Een toename in ervaren werkdruk leidt er toe dat docenten zich negatief zullen uiten. Uit de resultaten blijkt dat bevlogenheid wel het verwachte negatieve effect heeft waar het de werkdrukklachten betreft. Bevlogenheid hangt negatief samen met werkdrukklachten en kan getypeerd worden als een medicijn. Bevlogenheid zorgt ervoor dat docenten minder snel klagen over de ervaren werkdruk.

Geconcludeerd moet worden dat bevlogenheid twee gezichten lijkt te hebben, namelijk dat het zowel als *medicijn* en als *oorzaak* functioneert.

5.4 Relevantie van het onderzoek

Wat betreft de beschreven literatuur in hoofdstuk twee heeft dit onderzoek een bijdrage geleverd aan de kennis en inzichten in het concept bevlogenheid. Bevlogenheid is niet per definitie positief en kan ook bijdragen aan een verhoging van de werkdruk en bijdragen aan de hieraan verbonden negatieve effecten. Bevlogenheid in relatie tot ervaren werkdruk en werkdruklachten is naar de mening van de onderzoeker tot op heden niet wetenschappelijk onderzocht. Het onderzoek toont aan dat bevlogenheid ten opzichte van ervaren werkdruk in het onderwijs geen buffereffect heeft. Er werd een negatief interactie-effect verwacht dat zou leiden tot een verlaging van de werkdruk. Dit is echter niet aangetoond. De theorieën rondom bevlogenheid kunnen op basis van dit onderzoek niet ontkracht worden; wel dient er een kanttekening geplaatst te worden bij de positieve connotatie van het begrip wat noopt tot meer onderzoek.

Maatschappelijk levert dit onderzoek een bijdrage aan de inzichten van bevlogenheid. Uit het onderzoek blijkt dat werkgevers bevlogenheid zeker moeten omarmen. Zij dienen hierbij echter wel voorzichtigheid te betrachten; bevlogenheid kan ook overslaan in werkverslaving (Ouweneel et al., 2012). Door gedoseerd de bevlogenheid van docenten in te zetten, zijn op lange termijn positieve effecten te verwachten. De uitkomsten van het onderzoek tonen niet aan dat bevlogenheid bijdraagt aan een lagere ervaren werkdruk. Meer onderzoek is nodig om de relatie verder te specificeren en inzicht te verkrijgen in de factoren die van invloed zijn op bevlogenheid in relatie tot ervaren werkdruk. Bevlogenheid heeft wel een effect op het klagen over werkdruk. Bevlogen docenten zitten goed in hun vel en uiten minder klachten. Dit kan betekenen dat wanneer docenten bevlogen zijn er minder sprake is van uitval als gevolg van een hogere ervaren werkdruk. Dit is voornamelijk van belang om de kwaliteit en continuïteit van onderwijs te borgen. Daarnaast kan bevlogenheid bijdragen aan de verlaging van verzuim- en ziektekosten van zowel de werkgever als de overheid.

5.5 Aanbevelingen

Wat betreft intensificatie toont dit onderzoek aan dat de ervaren werkdruk slechts gedeeltelijk wordt verklaard door intensificatie. Verder onderzoek naar factoren die leiden tot ervaren werkdruk is noodzakelijk. Intensificatie en de componenten hiervan zoals die zijn gehanteerd in dit onderzoek blijken slechts gedeeltelijk van toepassing te zijn op de ervaren werkdruk. Een interessant onderzoeksgebied vormt het onderzoek naar factoren die een verklaring kunnen zijn voor een toename in ervaren werkdruk onder docenten. Hoe komt het dat docenten een hogere ervaren werkdruk ervaren? Heeft dit te maken met het feit dat het onderwijs anders is dan in het verleden? Is het onderwijs meer gedigitaliseerd? Sluit de manier van lesgeven aan bij de belevingswereld van de leerlingen? Hoe is de relatie tussen docent en leerling? Hebben docenten nog steeds een belangrijke

pedagogische opvoedende taak of zijn de leerlingen individualistischer geworden en meer zelfredzaam?

Uit het onderzoek blijkt dat voorzichtigheid betracht moet worden waar het bevologenheid betreft. Bevologenheid verlaagt de werkdrukklachten slechts gedeeltelijk. Kortom, er zijn nog andere factoren die leiden tot het klagen over werkdruk. Verder onderzoek naar werkdrukklachten kan leiden tot inzichten en maatregelen om de werkdrukklachten te verlagen. Waarom klagen docenten nu over ervaren werkdruk en wat is de reden tot klagen? Kwalitatief onderzoek zou vooraf kunnen gaan aan een breder kwantitatief onderzoek naar de oorzaken van werkdrukklachten.

Verder onderzoek naar de specifieke rol van bevologenheid en hoe bevologenheid ontstaat, is een nieuw thema binnen het onderzoeksveld van werkdruk in het onderwijs. Extra inzicht in de factoren die bijdragen aan bevologenheid is nodig. Het verdient de aanbeveling om onderzoek naar bevologenheid binnen het onderwijs te herhalen en hierbij verschillende scholen, die elk verschillende typen onderwijs verzorgen, te benaderen. De mate van bevologenheid lijkt ook afhankelijk te zijn van school en type opleiding. Factoren als de relatie met collega's, de relatie met het management en de stijl van leidinggeven is van belang om meer inzicht in het concept bevologenheid binnen het onderwijs te verkrijgen en vormen een interessant onderzoeksgebied.

5.6 Beperkingen van het onderzoek

Voor dit onderzoek is een aantal beperkingen waarmee rekening gehouden moet worden. Ten eerste betreft dit de externe validiteit. Met een respons van 41,5% is niet voldaan aan de door Babbie (2007) gestelde eis van minimaal 50%. Daardoor moet voorzichtigheid betracht worden om de resultaten van dit onderzoek te generaliseren voor het onderwijs. Ten tweede zijn de resultaten specifiek voor de onderwijsbranche en daarom is het lastig om vergelijkingen te maken met andere sectoren zoals commerciële organisaties. Het is wel mogelijk om binnen andere publieke sectoren het onderzoek te herhalen. Een derde beperking betreft het feit dat het onderzoek slechts eenmalig is uitgevoerd. Om de verklaringskracht van de resultaten te versterken, zou het onderzoek op meerdere momenten uitgevoerd moeten worden zodat de resultaten met elkaar vergeleken kunnen worden. Het sterke punt van dit onderzoek is dat het op een zevental scholen is uitgevoerd die elk op verschillende niveaus onderwijs verzorgen. Daarnaast zou een kwalitatieve analyse naar intensificatie, werkdruk en werkdrukklachten tot meer inzicht kunnen leiden in de exacte opbouw van deze concepten en hoe zij zich verhouden tot het concept bevologenheid.

Literatuur

- 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.
- Bakker, A. B. (2003). Bevlogen aan het werk: hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren. Verhaar, K.(red.), *Sociale verkenningen*, 4, 119-141.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4-28.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170.
- Ballet, K. (2007). *Worstelen met werkdruk: De ervaring van intensificatie bij leerkrachten in het basisonderwijs*. Leuven: Universitaire Pers Leuven.
- Ballet, K., & Kelchtermans, G. (2009). Struggling with workload: Primary teachers' experience of intensification. *Teaching and Teacher Education*, 25(8), 1150-1157.
- Christelijk Nationaal Vakverbond Onderwijs. (2013). *Onderzoek naar werkdruk en taken*. Utrecht: CNV Onderwijs.
- Christis, J. (1998). *Arbeid, organisatie en stress: een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*. Amsterdam: Het Spinhuis.
- Diefenbach, T. (2009). New public management in public sector organizations: the dark sides of managerialistic 'enlightenment'. *Public administration*, 87(4), 892-909.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS: and sex, drugs and rock 'n' roll*. London: SAGE.
- Free, C. (2013). *Het onderwijsschandaal*. Schotschrift over de invloed van bollenvelden en sprookjes op ons nationaal onderwijs. Koning Willem I College, 's-Hertogenbosch, verkregen op 1 december 2014 van <http://www.kw1c.nl/schotschrift>.
- Grinsven, V., Elphick, E., Van der Woud, L. (2012). Rapportage Werkdruk in het primair en voortgezet onderwijs – DUO Onderwijsonderzoek, verkregen op 15 maart 2014, via www.duo-onderwijsonderzoek.nl.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology*, 43(6), 495-513.

- Jetten, B., Braster, J., & Pat, M. (1999). *Werkdruk en welzijn van onderwijsbeleidsadviseurs*. Assen: Van Gorcum.
- Kaaij, H., & Kruif, F de. (1999). *Werkdruk en werkstress*. Alphen aan den Rijn: Samsom.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Korzilius, H. (2008). *De kern van survey-onderzoek*. Assen: Van Gorcum.
- Oerlemans, W. G. M., et al., (2013). Onder druk: Multidisciplinaire richtlijn Werkdruk. *Arbo: Vakblad over Arbeidsomstandigheden*, 10, 42.
- Ouweneel, E., van Wijhe, C., Schaufeli, W., Le Blanc, P., & Peeters, M. (2012) Op zoek naar verschillen tussen werkverslaving en bevlogenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28 (4), 434-451.
- Pligt, J. van der, & Blankers, M. (2013). *Survey-onderzoek: De meting van attitudes en gedrag*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Van Ruyseveldt, J. (2006). Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. Een toepassing van het JD-R model. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22 (4), 328-343.
- Van Ruyseveldt, J., Smulders, P., & Taverniers, J. (2008). De invloed van werkeisen en hulpbronnen op uitputting en bevlogenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24 (3), 226-243.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. Great Britain, London: Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten *Gedrag & Organisatie*, 2004-17, (2)
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Voorlopige handleiding Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES). Universiteit Utrecht: sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W.B., et al. (2013). Dossier Bevlogenheid, verkregen op 6 mei 2014, van http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/Dossiers/Bevlogenheid/D_Bevlogenheid.pdf
- Stichting van de Arbeid, (2000). *Drukwerk. Omgaan met werkdruk en stress*. Verkregen op 6 mei 2014, via www.stvda.nl
- Tweehuysen, H., et al. (2007). Dossier Werkdruk, verkregen 6, mei 2014 van http://www.arbokennisnet.nl/images/dynamic/dossiers/psa/d_werkdruk.pdf.
- Warning, J. (2000). *Werkdruk nieuw vakbondsthema: Voorbeelden van vakbondsinitiatieven in de dienstensector*. Kerckebosch: Zeist.
- Woods, P. (1999). Intensification and stress in teaching. In A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 115– 138). New York Cambridge University Press.

Wiezer, N., et al., (2013). Werkdruk. Apeldoorn: TNO, verkregen op 6 mei 2014, van https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk_tno_rapport_r12_10877.pdf

Overige referenties:

Bakker, A.B. (2001) Definitie bevlogenheid, video verkregen via <http://www.werkenaanbevlogenheid.nl/view-content/27/bevlogenheid.html> op 4 december 2014.

Lijst van figuren

Figuur 1: Componenten van werkdruk volgens Jetten, Braster & Pat (1999).....	13
Figuur 2: Het vaststellen van klagen over werkdruk (Pligt & Blankers, 2013, p. 160-163).	16
Figuur 3: Conceptueel model	22
Figuur 4: Conceptueel model 1	23
Figuur 5: Conceptueel model 2	23
Figuur 6: Operationalisering onderzoeksmodel	29
Figuur 7: Conceptueel model 1 met resultaten.....	45
Figuur 8: Conceptueel model 2 met resultaten.....	45

Lijst van tabellen

Tabel 1: Respons vragenlijst	27
Tabel 2: Cronbachs Alpha - Variabelen	36
Tabel 3: Gemiddelde scores centrale variabelen	39
Tabel 4: Correlatiematrix	40
Tabel 5: Regressieanalyse Intensificatie - Ervaren werkdruk (bèta-coëfficiënten).....	41
Tabel 6: Regressieanalyse ervaren werkdruk – werkdrukklachten (bèta-coëfficiënten).....	43

Bijlage 1: Vragenlijst

Werkdruk in het onderwijs

Geachte heer, mevrouw,

Hartelijk dank dat uw mee wilt werken aan dit onderzoek. Deze enquête heeft betrekking op de werkdruk in het onderwijs.

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

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking.

Vriendelijke groet,
Maarten de Pagter
376992mp@student.eur.nl

Werkdruk in het onderwijs

Werkdruk

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

Mogelijke achtergronden van werkdruk

	zeer eens			zeer oneens
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De resultaten van onze school worden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

steeds vaker gepubliceerd

Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger

We moeten steeds efficiënter werken

Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht

Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk

We moeten ons aan meer regels en procedures houden

Er komen steeds meer managementlagen bij

Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs

Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten

Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken

Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen

De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget

Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd'

Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen

De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs

We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd

Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs

Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruwing van omgangsvormen

Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen

doorgevoerd in het onderwijs

Als ik eenmaal een taak van een collega overneem, moet ik dat in het vervolg vaker doen

Om extra werk te voorkomen, vermijd ik contact met leerlingen buiten de lesuren om

Ik weet goed wat leerlingen van mij verwachten

Ik weet goed wat de ouders van mijn leerlingen van mij verwachten

Mijn opleidingsniveau sluit goed aan op het werk dat ik doe

De kwaliteit van mijn werk is nauwelijks te meten

De cijfers van mijn leerlingen zijn een goede graadmeter voor mijn prestaties

Hoe ouders over mijn werk denken wordt steeds belangrijker

Hoe leerlingen over mijn werk denken wordt steeds belangrijker

Ik moet in mijn werk rekening houden met hoe mijn leerlingen mij beoordelen

Ik moet in mijn werk rekening houden met hoe de ouders van mijn leerlingen mij beoordelen

Emotionele belasting

Op het werk wordt gediscrimineerd naar sekse **zeer eens** **zeer oneens**

Op het werk wordt gediscrimineerd naar huidskleur

Op het werk wordt gediscrimineerd naar leeftijd

Ik moet veel werken met agressieve leerlingen

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

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

Autonomie

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

Regelproblemen

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

Ontplooiingsmogelijkheden

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

Informatievoorziening

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

De gegevens die ik krijg zijn meestal juist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De opdrachten die ik krijg zijn meestal duidelijk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verantwoordelijkheid

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

Taakeisen

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

Relatie met de leiding

	zeer eens			zeer oneens
Ik werk onder goede dagelijkse leiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn direct leidinggevende heeft een juist	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

beeld van mij in mijn werk

Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg

De verstandhouding met mijn direct leidinggevende is goed

Ik voel me in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende

Tussen mij en mijn direct leidinggevende heerst een prettige sfeer

Relatie met collega's

Ik kan op mijn collega's rekenen wanneer ik het in mijn werk wat moeilijk krijg **zeer eens** **zeer oneens**

De verstandhouding met mijn collega's is goed

Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn collega's

Ik heb te maken met agressie van mijn collega's

Tussen mij en mijn collega's heerst een prettige sfeer

Tussen mij en mijn collega's doen zich vervelende gebeurtenissen voor

Taakonduidelijkheid

Ik weet precies wat anderen op mijn werk van mij verwachten **zeer eens** **zeer oneens**

Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben

Ik weet precies hoe mijn leidinggevende over mijn prestaties denkt

Voor mij ligt duidelijk vast, wat precies mijn taak is

Ik weet precies wat ik van andere mensen van mijn afdeling mag verwachten

Geestelijke inspanning

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

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

Uw tevredenheid

In welke mate bent u tevreden met:

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

- de mate van afwisseling in uw functie?
- de omstandigheden (lawaai, temperatuur e.d.) waaronder u uw werk moet verrichten?
- de mogelijkheid zelf beslissingen te nemen in uw functie?

Uw betrokkenheid

- | | zeer eens | eens | niet/niet | oneens | zeer oneens |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Op mijn werk bruis ik van energie | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Als ik werk voel ik me fit en sterk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik ben enthousiast over mijn baan | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik ben trots op het werk dat ik doe | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mijn werk inspireert mij | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ik ga helemaal op in mijn werk | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Mijn werk brengt mij in vervoering | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

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

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw geslacht?

- man
- vrouw

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

Sinds welk jaar oefent u uw huidige functie uit?

Voor welk organisatie-onderdeel werkt u?

- VMBO
- MBO AOT
- MBO Zeevaart
- MBO Havens
- anders, namelijk:

Wat is de hoogste opleiding die u hebt voltooid?

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

Wat is de omvang van uw dienstverband?

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

Welke aanstelling heeft u?

- vast
- tijdelijk
- anders, namelijk:

Tot welke personeelscategorie behoort u?

- Onderwijzend Personeel
- Onderwijs Ondersteunend Personeel
- Management

Geeft u leiding?

- ja
- nee

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?)

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?

Hartelijk dank voor het invullen van de vragenlijst.

Met vriendelijke groet,
Maarten de Pagter
e-mail: 376992mp@student.eur.nl

Bijlage 2: Factor- en betrouwbaarheidsanalyse

Werkdrukklachten	Factorlading
De werkdruk in het onderwijs is veel te hoog	,81
De werkdruk in het onderwijs is eigenlijk niet op te brengen	,82
We werken in het onderwijs harder dan ooit	,79
Naast de lestaakjes hebben we te veel neventaakjes	,76
Een docent heeft gedurende de werkdag nooit echt pauze	,59
Piekbelasting in het onderwijs zorgt voor overbelasting	,59
In het onderwijs is het werk nooit af	,53
<i>Eigenwaarde</i>	3,51
<i>Verklaarde variantie</i>	50,18%
<i>Cronbachs Alpha</i>	,83

Intensificatie	Factorlading
Onze school wordt steeds vaker beoordeeld op resultaten	.515
De resultaten van onze school worden steeds vaker gepubliceerd	.667
Het onderwijs wordt steeds bedrijfsmatiger	.609
We moeten steeds efficiënter werken	.608
Het onderwijs wordt te veel als 'markt' ingericht	.598
Ik moet steeds meer verantwoording afleggen over mijn werk	.476
We moeten ons aan meer regels en procedures houden	.607
Er komen steeds meer managementlagen bij	.713
Het management krijgt teveel invloed op de inrichting van het onderwijs	.695
Ik moet steeds meer administratieve taken verrichten	.566
Ouders verwachten dingen die we in het onderwijs niet waar kunnen maken	.702
Van de docent wordt te vaak een bijdrage verwacht aan het oplossen van maatschappelijke problemen	.568
De overheid verwacht te veel resultaat voor het beschikbare budget	.531
Door de hoge eisen die aan het onderwijs worden gesteld voel ik me 'overvraagd' (zeer eens - zeer oneens)	.594
Omdat er steeds meer van ons wordt verwacht is het bijna onmogelijk mijn werk goed te doen	.568
De overheid stelt te weinig geld beschikbaar voor het onderwijs	.637
We worden in het onderwijs met te veel diversiteit van leerlingen geconfronteerd	.348
Ouders bemoeien zich te veel met de praktijk van het onderwijs	.720
Onderwijsgeven is lastiger geworden door de verruiming van omgangsvormen	.453
Er zijn de laatste jaren te veel veranderingen doorgevoerd in het onderwijs	.443
<i>Eigenwaarde</i>	6,03
<i>Verklaarde variantie</i>	30,17%
<i>Cronbachs Alpha</i>	.87

Ervaren werkdruk – Taakeisen	Factorlading
Ik moet me in het werk haasten	,85
Ik moet extra hard werken	,77
Ik werk onder tijdsdruk	,81
Ik moet erg snel werken	,70
Ik heb over het algemeen genoeg tijd om mijn werk af te krijgen	,62
Ik zou het kalmer aan willen doen in mijn werk	,60
<i>Eigenwaarde</i>	3,19
<i>Verklaarde variantie</i>	53,16%
<i>Cronbachs Alpha</i>	,87

Ervaren werkdruk – Regelproblemen	Factorlading
Ik heb regelmatig met storingen in mijn werk te maken	,75
Ik moet vaak improviseren om mijn werk uit te kunnen voeren	,73
Het materiaal waarmee ik werk is doorgaans van onvoldoende kwaliteit	,69
De hulpmiddelen waarmee ik werk zijn vaak van onvoldoende kwaliteit	,68
Het werk verloopt vaak anders dan gepland	,63
Het wachten op werk van andere mensen of afdelingen vertraagt vaak mijn eigen werk	,62
<i>Eigenwaarde</i>	2,80
<i>Verklaarde variantie</i>	46,74%
<i>Cronbachs Alpha</i>	,771

Ervaren werkdruk – Verantwoordelijkheden	Factorlading
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het werk van anderen	,79
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor een werkproces	,74
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de toekomst van anderen	,68
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor de veiligheid van anderen	,68
Ik draag veel verantwoordelijkheid voor het functioneren van mijn afdeling	,67
Ik moet vaak beslissingen nemen, waarbij een vergissing kostbare of ernstige gevolgen kan hebben	,64
<i>Eigenwaarde</i>	2,970
<i>Verklaarde variantie</i>	49,49%
<i>Cronbachs Alpha</i>	,79

Ervaren werkdruk – Geestelijke inspanning	Factorlading
Mijn werk vereist dat ik er voortdurend mijn gedachten bijhoud	,82
Het werk vergt voortdurend veel aandacht	,83
Ik moet in mijn werk veel dingen tegelijk in de gaten houden	,81
Mijn werk vereist voortdurend intensief nadenken	,76
Ik moet veel informatie gedurende langere tijd onthouden	,70
Ik word op het werk vaak voor onverwachte gebeurtenissen geplaatst	,54
<i>Eigenwaarde</i>	3,364
<i>Verklaarde variantie</i>	56,06%
<i>Cronbachs Alpha</i>	,82

Bevlogenheid	Factorlading
Op mijn werk bruis ik van energie	,79
Als ik werk voel ik me fit en sterk	,76
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	,73
Ik ben enthousiast over mijn baan	,83
Ik ben trots op het werk dat ik doe	,71
Mijn werk inspireert mij	,79
Ik ga helemaal op in mijn werk	,71
Mijn werk brengt mij in vervoering	,74
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	,70
<i>Eigenwaarde</i>	5,101
<i>Verklaarde variantie</i>	56,68%
<i>Cronbachs Alpha</i>	,90

Bijlage 3: Interactie effecten model 1

Interactieanalyse componenten van ‘Intensificatie’ en ‘Bevlogenheid’ in relatie tot de componenten van ‘Ervaren werkdruk’.

Componenten Intensificatie zijn:

- NPM – New Public Management.
- BUR – Bureaucratisering.
- VERW – Verwachtingen.
- EXF – Externe Factoren.

Componenten Ervaren Werkdruk zijn:

- Taakeisen.
- Regelproblemen.
- Verantwoordelijkheid.
- Geestelijke inspanning.

	Taakeisen	Regelproblemen	Verantwoordelijkheid	Geestelijke Inspanning
NPM	.103	-.050	-.005	.123
Bevlogenheid	-.063	-.098	.177**	.157*
IA_NPM_BEV	-.021	.066	-.076	.015
Bureaucratisering	.227***	.074	.056	.164**
Bevlogenheid	-.041	-.090	.183**	.166**
IA_BUR_BEV	.037	.121	.005	-.022
Verwachtingen	.182**	.053	.060	.072
Bevlogenheid	-.061	-.089	.178**	.135
IA_VERW_BEV	.095	.164**	-.091	-.054
Externe factoren	.182**	.053	.060	.072
Bevlogenheid	-.070	-.105	.187**	.140
IA_EXF_BEV	.096	.166**	-.092	-.054

* $p < .050$, ** $p < .010$, *** $p < .001$

Bijlage 4: Interactie effecten model 2

Interactieanalyse componenten van ‘Ervaren werkdruk’ en ‘Bevlogenheid’ in relatie tot de componenten van ‘Werkdrukklachten’. De afhankelijke variabele is ‘Werkdrukklachten’.

Componenten van Ervaren Werkdruk zijn:

- Taakeisen.
- Regelproblemen.
- Verantwoordelijkheid.
- Geestelijke inspanning.

Onafhankelijke variabele	Werkdrukklachten		
	Model 1	Model 2	Model 3
Werkdruk	.365***	.366***	.365***
Bevlogenheid		-.231***	-.237***
IA_WDRUK_BEV			.084
Taakeisen	.508***	.491***	.484***
Bevlogenheid		-.180***	-.181***
IA_TAAKEISEN_BEV			.043
Regelproblemen	.154*	.130	.131
Bevlogenheid		-.216***	-.222***
IA_REGELPROBLEMEN_BEV			.132
Verantwoordelikheden	.059	.096	.098
Bevlogenheid		-.219***	-.217***
IA_VERANTW_BEV			-.041
Geestelijke inspanning	.244***	.274***	.276***
Bevlogenheid		-.254***	-.251***
IA_GI_BEV			-.047

* $p < .050$, ** $p < .010$, *** $p < .001$