

Masterscriptie

Werkstress door motivatie?

Een onderzoek naar het verband tussen Public Service Motivation en werkstress en de mediërende werking van Person Environment-fit theorie.

Auteur:

Rens Valstar

Opleiding:

Master Publiek Management

Eerste lezer:

Prof. dr. Sandra van Thiel

Tweede lezer:

Dr. Robin Bouwman

Stagebegeleider Lucas Onderwijs:

Drs. Robert Kleen

*Een thesis ingediend ter vervulling van de vereisten voor de graad van
Master of Science*

Aantal woorden: 13475

's-Gravenzande, 01/08//2022

Voorwoord

Na heel veel gesprekken gevoerd te hebben met goede vrienden en collega's, maakte ik halverwege 2020 de beslissing om ontslag te nemen op de middelbare school waar ik als geschiedenis docent werkte. Na vijf jaar hier werkzaam te zijn geweest, was ik toe aan een intellectuele uitdaging en ik besloot me in te schrijven bij de pre-master bestuurskunde. Aan het eind van het studiejaar, besloot ik met alle punten op zak, een tussenjaar te gaan nemen. Studeren in coronatijd was niet bevorderlijk voor mijn (mentale) gezondheid en ik wilde een reis gaan maken. Helaas gooide corona ook hier roet in het eten, dus schreef ik mij (ver na de deadline) nog in voor de master Publiek Management. Het bleek een goede keuze te zijn en al snel had ik door dat dit een boeiende studie was. Ook hier haalde ik alle studiepunten en halverwege het jaar werd het tijd om een stage te gaan zoeken waar ik mijn onderzoek zou gaan doen en mijn scriptie zou schrijven. Mijn ervaring met het schrijven van scripties, en de begeleiding die hierbij hoort, was dramatisch, dus de motivatie lag niet heel hoog. Kleine spoiler: het is allemaal goed gekomen en het vertrouwen in de mensheid (lees: begeleiding) is hersteld. Na niet al te lang kwam ik tot de conclusie dat ik onderzoek wilde gaan doen naar stress in het onderwijs en nam contact op met verschillende onderwijsstichtingen. Stichting Lucas Onderwijs bood mij de kans om het onderzoek uit te voeren en boden mij alle vrijheid hierin. Terugkijkend op deze periode vanaf januari, ben ik ontzettend blij met hoe het gegaan is en daarbij zijn een aantal mensen die ik wil bedanken.

Als eerste wil ik Sandra van Thiel bedanken voor de geweldige begeleiding. Zoals ik al eerder schreef, mijn vertrouwen in begeleiders was volledig weg, maar dankzij jouw opbouwende feedback en het wegnemen van mijn angst voor kwantitatief onderzoek, is dit volledig hersteld. Ook mijn begeleider Robert Kleen van Stichting Lucas Onderwijs wil ik bedanken. Niet alleen bedankt voor de feedback, maar vooral voor de fijne (filosofische) gesprekken en inzichten. Ook wil ik alle geweldige docenten bedanken die de vragenlijst ingevuld hebben of meegewerkt hebben met een interview. Verder wil ik Omar bedanken voor de brainstormsessies, de ongenueanceerde feedback en de spreekwoordelijke schop onder mijn kont, waar ik ontzettend veel aan heb gehad. Een speciale dank voor Tobias, voor de spoedcursussen SPSS, je verhelderende inzichten en alle tijd die je over hebt gehad hiervoor. Daarnaast een aantal bedankjes voor de mentale support. Es, bedankt voor de rondjes lopen. Alle maten, bedankt voor het bier, de katers, de festivals en de nachtelijke gesprekken. Tot

slot wil ik mijn ouders bedanken voor de onvoorwaardelijke steun en wijsheid. Zonder deze mensen had ik nooit kunnen komen waar ik nu ben.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Rens Valstar

's-Gravenzande, 1 augustus 2022

Samenvatting

De vraag die in dit onderzoek centraal staat is in hoeverre er sprake is van een verband tussen Public Service Motivation (PSM) en werkstress en in hoeverre er sprake is van een mediërend effect van de Person Environment-fit (PE-fit) op deze relatie. Vanuit recente theorie over de 'dark side' van PSM wordt geconcludeerd dat PSM niet alleen positieve effecten heeft, maar ook kan leiden tot o.a. meer werkstress. De verwachting is daarom ook dat er een positief verband is tussen deze twee variabelen. Deze onderzoeksvraag wordt onderzocht bij Stichting Lucas Onderwijs. Stichting Lucas Onderwijs is een stichting voor primair en voortgezet onderwijs, bestaande uit verschillende regio's. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in regio Westland, op verschillende scholen voortgezet onderwijs. Het doel van dit onderzoek is tweeledig, namelijk om dit verband tussen PSM en werkstress te toetsen en om het mediërende effect van de Person Environment-fit (PE-fit) theorie te toetsen op deze twee variabelen. De PE-fit bestaat uit de zogenaamde Person Job-fit (PJ-fit) en de Person Organization-fit (PO-fit).

Er is gebruik gemaakt van een mixed method onderzoek. Enerzijds is een vragenlijst verspreid onder 435 docenten op voortgezet onderwijs scholen in regio Westland die vallen onder Stichting Lucas Onderwijs. Deze vragenlijst is ingevuld door 101 docenten (N=101). Anderzijds zijn 7 interviews gehouden om meer diepgang te creëren in de gevonden relaties uit de vragenlijst (N=7). Bij de analyse van de kwantitatieve data is een SEM analyse gemaakt in de software SPSS AMOS en bij de kwalitatieve data is gebruik gemaakt van ATLAS.ti.

Uit de SEM analyse is geen significant verband gevonden tussen PSM en werkstress (wel een positief verband). PSM is gerelateerd aan een hogere PJ- en PO-fit, die op hun beurt beide gerelateerd zijn aan een lagere mate van werkstress. Deze resultaten werden ondersteund door de bevindingen uit de 7 interviews met docenten.

Op basis van bovenstaande is geconcludeerd dat geen significante relatie is gevonden tussen PSM en werkstress. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de mate van zinvolheid van het werk en het passen bij de organisatie belangrijkere voorspellers zijn in de hoeveelheid werkstress die docenten ervaren binnen stichting Lucas Onderwijs in regio Westland.

Voorts wordt aangeraden om verder onderzoek te doen om de relatie tussen PSM en werkstress beter te kunnen begrijpen. Dit zou kunnen door bijvoorbeeld een breder kwantitatief onderzoek op te zetten (denk aan meerdere organisaties, of zelfs landelijk). Ook is een aanbeveling aan Stichting Lucas Onderwijs om de PJ- en PO-fit, lees: de beleving van zinvolheid in het werk en de match met de organisatie, al mee te nemen vanaf het werving en selectieproces en hier regelmatig met docenten over in contact te blijven.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	8
1.1 Aanleiding	8
1.2 Probleemstelling	10
1.2.1 Doelstelling	10
1.2.2 Vraagstelling	10
1.3 Methoden	11
1.4 Wetenschappelijke relevantie	12
1.5 Maatschappelijke relevantie	13
1.6 Leeswijzer	14
2. Theoretisch kader	15
2.1 Public Service Motivation (PSM)	15
2.2 Werkstress	17
2.3 PSM en werkstress	18
2.4 PE-fit	19
2.5 PE-fit en werkstress	21
2.6 PSM, PE-fit en werkstress	21
3. Methoden	23
3.1 Strategie, methode en techniek	23
3.1.1 Strategie	23
3.1.2 Methoden en dataverzameling: kwantitatief onderzoek	24
3.1.3 Dataverzameling: kwantitatief onderzoek	24
3.1.4 Methode: kwalitatief onderzoek	25
3.1.5 Dataverzameling: kwalitatief onderzoek	25
3.2 Operationalisering	26
3.2.1 Public Service Motivation (PSM)	26
3.2.2 Werkstress	27
3.2.3 PE-fit (PJ-fit en PO-fit)	28
3.2.4 Controlevariabelen	29
3.3 Ethische- en privacyaspecten	29
3.4 Betrouwbaarheid	30
3.4.1 Kwantitatief onderzoek	30
3.4.2 Kwalitatief onderzoek	30
3.5 Validiteit	31
3.5.1 Kwantitatief onderzoek	31
3.5.2 Kwalitatief onderzoek	31
4. Analyse van onderzoeksresultaten	33
4.1 Beschrijvende statistiek	33
4.1.1 Onderzoekspopulatie en controlevariabelen vragenlijst	33
4.1.2 Onderzoeksvariabelen vragenlijst	34
4.2 Toetsende statistiek	35
4.2.1 Correlaties en Voorwaarden SEM analyse	35
4.2.2 SEM model	36
4.2.3 Uitkomsten SEM analyse	37
4.3 Conclusie analyse van de onderzoeksresultaten	43
5. Conclusies en aanbevelingen	44
5.1 Antwoord op onderzoeksvragen	44
5.2 Reflectie/discussie	45
5.3 Aanbevelingen	46
5.3.1 Aanbevelingen vervolgonderzoek	46
5.3.2 Aanbevelingen voor de organisatie	47

Bibliografie	49
Bijlage 1: Codeboom.....	54
Bijlage 2: Interviewhandleiding	55
Bijlage 3: Toestemmingsformulier privacy	57
Bijlage 4: Vragenlijst	59

1. Inleiding

1.1 Aanleiding

De docent die een glimlach tovert op het gezicht van een leerling, na uren uitleg over een onderwerp dat de leerling niet begreep. Een oude dame die zonder zorgen kan slapen, nadat politieagenten haar gerustgesteld hebben na een inbraak. De flat die weer volloopt met gezinnen, omdat de brandweer een gaslek verholpen heeft, en de militair die de hele dag coronatesten heeft afgenomen, zodat burgers duidelijkheid hebben over hun medische situatie. De vraag waarom publieke dienstverleners het werk doen dat zij doen en de motivatie die daarbij komt kijken, is een vraag waar wetenschappers zich al langere tijd over gebogen hebben. Al deze dienstverleners hebben iets gemeen, namelijk dat zij het publieke belang dienen vanuit een bepaalde intrinsieke motivatie.

Een theorie die verklaart waarom publieke dienstverleners kiezen voor het werk dat zij doen en gemotiveerd zijn om het publieke belang te dienen is de Public Service Motivation theorie (PSM). De pioniers van deze theorie zijn Perry en Wise (1990). Zij definiëren PSM als: “an individual’s predisposition to respond to motives ground primarily or uniquely in public institutions and organizations” (Perry & Wise, 1990, p.368). PSM gaat ervan uit dat de motivatie om de publieke zaak te dienen van werknemers in de publieke sector verschilt van de motivatie die werknemers in de private sector ervaren (Steijn & Leisink, 2009). Deze motieven bestaan uit een combinatie van een rationele, normatieve en affectieve motieven, die gedurende het leven van een individu fluctueren (Perry & Wise, 1990). De rationele motieven duiden op de maximalisatie van het eigen belang van het individu, de normatieve motieven houden verband met de overtuigingen van een individu en de affectieve motieven concentreren zich op de emoties van het individu. Op basis van deze motieven ontwikkelde Perry (1996) vier dimensies om PSM te meten: (1) aangetrokken zijn tot politiek en beleid, (2) betrokkenheid bij het publieke belang, (3) compassie en (4) zelfopoffering. Deze vier dimensies zullen in het theoretisch kader verder uitgewerkt worden.

In de bestuurskunde is PSM een breed onderzocht thema, met name de positieve effecten die een hoge PSM met zich meebrengt. PSM wordt in verband gebracht met talloze belangrijke gedragsmatige en organisatorische uitkomsten. Zo vonden Naff en Crum (1999) een positieve relatie tussen een hoge PSM, werktevredenheid en de motivatie om werkzaam te blijven in de

publieke sector. Daarnaast blijkt uit de onderzoeken van Petrovsky en Ritz (2014), en Wright en Grant (2010) dat individuen met een hoge PSM beter presteren in hun werk.

Zoals beschreven wordt een hoge PSM in de literatuur vaak in verband gebracht met een hoge motivatie en met betere werkresultaten. In de praktijk blijkt echter dat dienstverleners in het publieke domein steeds vaker kampen met klachten zoals stress en burn-out (Algemene Onderwijsbond, 2020b).

Dit leidt tot de vraag of een hoge PSM ook in verband kan worden gebracht met negatieve effecten. Uit diverse onderzoeken blijkt dat PSM ook negatieve kanten kent, ook wel de ‘dark side’ genoemd. Zo vonden Giaque, Ritz, Varone en Anderfuhren-Biget (2012) dat twee van de vier dimensies van Perry (1996), namelijk compassie en zelfopoffering, leiden tot meer ontslagneming door publieke dienstverleners. Ook werd een positieve relatie ontdekt tussen een hoge PSM en stress (Gould-Williams, Mostafa & Bottomley, 2013), burn-out en baanontevredenheid (Van Loon, Vandenabeele & Leisink, 2015), onvrijwillig absentisme (Koumenta, 2015), presentisme, waarbij individuen doorwerken als zij zich ziek voelen (Jensen, Andersen & Holten, 2017) en zelfs een afname van fysiek welzijn (Liu, Yang & Yu, 2014).

In de meeste onderzoeken waarbij een hoge PSM in verband wordt gebracht met negatieve effecten, wordt een verklaring gezocht in de Person Environment-fit theorie (PE-fit) van Kristof (1996). Deze theorie houdt in dat een verenigbaarheid of een onverenigbaarheid tussen de kenmerken van een individu en die van de werkomgeving voor positieve of negatieve effecten kan zorgen. Met andere woorden: er is een juiste match, met andere woorden een ‘fit’, of geen juiste match en is er sprake van een en ‘misfit’. In een aantal van deze onderzoeken wordt een relatie gelegd tussen een hoge PSM en werkstress die ervaren wordt (Giaque, Anderfuhren-Biget & Varone, 2012; Gould-Williams et al., 2013; Liu et al., 2013; Bright, 2021). In de onderzoeken van Gould-Williams et al. (2013) en Bright (2021) wordt ook de rol van de PE-fit meegenomen. Uit deze onderzoeken blijkt dat er sprake is van een mediërende werking van deze theorie tussen de variabelen PSM en werkstress. Verdere uitwerking van deze theorie en de werking hiervan zal worden gedaan in het theoretisch kader.

Een aantal beroepen blijkt vatbaarder voor stress te zijn dan andere. Zo stelt Kahn (1993) dat werknemers in het onderwijs kwetsbaarder zijn dan in andere beroepen. Dit komt volgens Kahn vanwege de hogere niveaus van emotionele uitputting die zij ervaren. Deze conclusie wordt bevestigd door een internationale rapportage van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO), waaruit blijkt dat 34% procent van de Nederlandse docenten in het VO ‘veel stress’ ervaart. Internationaal ligt dit zelfs op 49% (Algemene Onderwijsbond, 2020a). In de wetenschap is stress onder docenten dan ook een veel onderzocht thema, dat vanaf de jaren ‘70 steeds meer aandacht kreeg (Kyriacou, 2001).

Dit onderzoek richt zich op het verband tussen een hoge PSM en werkstress en de mediërende werking van de PE-fit binnen Stichting Lucas Onderwijs. Stichting Lucas Onderwijs is gevestigd in Den Haag en is een stichting met scholen voor openbaar en bijzonder primair en voortgezet onderwijs. De stichting bestaat uit 46 basisscholen, 7 scholen speciaal onderwijs en 32 scholen in het voortgezet onderwijs (VO). Uit een recent medewerkerstevredenheids-onderzoek blijkt dat docenten die werkzaam zijn voor Stichting Lucas Onderwijs in het VO een hoge werkdruk ervaren en dat dit tot stressklachten leidt. Daarom heeft Stichting Lucas Onderwijs een hulpvraag geformuleerd met als doel om inzicht te krijgen in de werkdruk onder de docenten. Met name hoe deze precies ontstaat en welke aanbevelingen gedaan kunnen worden om stressklachten te verminderen.

1.2 Probleemstelling

1.2.1 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is tweeledig. Enerzijds om te toetsen in hoeverre een verband bestaat tussen een hoge PSM en werkstress bij docenten in het voortgezet onderwijs in de regio Westland van stichting Lucas Onderwijs en om aanbevelingen te doen om stressklachten te verminderen. Anderzijds zal onderzocht worden in hoeverre de PE-fit theorie van invloed is op de relatie tussen PSM en werkstress.

1.2.2 Vraagstelling

Om de doelstelling van dit onderzoek te bereiken, zullen de volgende onderzoeksvragen beantwoord worden.

Hoofdvraag:

“In hoeverre is er sprake van een verband tussen een hoge Public Service Motivation en werkstress bij VO docenten in Regio Westland van Stichting Lucas Onderwijs en in hoeverre is er sprake van een mediërend effect van PE-fit tussen deze relatie?”

Deelvragen:

1. Wat is Public Service Motivation?
2. Waardoor ontstaat werkstress in het voortgezet onderwijs?
3. Wat is al bekend over de relatie tussen een hoge Public Service Motivation en werkstress?
4. Hoe hoog is de Public Service Motivation bij VO-docenten in regio Westland?
5. Hoe hoog is de stress bij VO-docenten in regio Westland?
6. In hoeverre is er sprake van invloed van PSM op werkstress bij docenten?
7. In hoeverre is er sprake van een mediërend effect van de PE-fit (via PO-fit en PJ-fit) op de relatie tussen PSM en werkstress?

1.3 Methodes

In dit onderzoek zal getoetst worden in hoeverre een verband aanwezig is tussen een hoge PSM en werkstress onder docenten in het voortgezet onderwijs. Gebruik gemaakt zal worden van mixed method design, waarbij kwantitatief en kwalitatief onderzoek gecombineerd worden (Van Thiel, 2021). Het kwantitatieve onderzoek zal aantonen in hoeverre een relatie aanwezig is tussen de variabelen ‘PSM’ en ‘werkstress’ en wat het mediërende effect is van ‘PE-fit’.

Het kwantitatieve onderzoek maakt gebruik van een vragenlijst. Een vragenlijst biedt de mogelijkheid om data te verzamelen van een grote populatie en kan een grote hoeveelheid vragen binnen een korte tijd stellen (Babbie, 2016). De vragenlijst zal uitgezet worden onder de scholen in de regio Westland van Stichting Lucas Onderwijs, waar zo’n 435 docenten werkzaam zijn.

Het nadeel van een vragenlijst is dat de uitkomsten hiervan weinig inzoomen op de dieperliggende perspectieven en motivaties van de docenten (Neuman, 2011). Om een beter beeld te creëren betreffende de stress die docenten ervaren, zullen de kwantitatieve data aangevuld worden met kwalitatieve gegevens op basis van semigestructureerde interviews (Babbie, 2016). De rest van de verantwoording betreffende de methodes zal uitgewerkt worden in het derde hoofdstuk van deze scriptie.

1.4 Wetenschappelijke relevantie

In de wetenschappelijke literatuur is veel onderzoek gedaan naar PSM. De meeste onderzoeken zijn, sinds de formulering van deze theorie in 1990, echter gefocust op de positieve effecten die een hoge PSM met zich meebrengt. In verschillende onderzoeken werd de link gelegd tussen PSM en tal van positieve uitkomsten, zoals een hogere motivatie (Bright, 2008), hogere betrokkenheid (Vandenabeele, 2009) en hogere efficiëntie (Alonso & Lewis, 2001).

Vanaf 2012 wordt meer onderzoek gedaan naar de negatieve kanten van een hoge PSM, maar tot op heden is slechts een beperkt aantal onderzoeken gepubliceerd (Schott & Ritz, 2017). De mate waarin PSM invloed heeft op werkstress is tot op heden slechts weinig onderzocht, namelijk door Bright (2021), Giaouque et al. (2012), Gould-Williams et al. (2013) en Liu et al. (2013).

Zo tonen Giaouque et al. (2012) aan dat een hoge PSM positief geassocieerd wordt met een hogere mate van stress. Liu et al. (2013) tonen dit ook aan, al is de relatie die zij zien zwakker. Gould-Williams et al. (2013) beschrijven dat de mate van stress beïnvloed kan worden door de PO-fit, een onderdeel van de PE-fit die in de aanleiding beschreven is. Zij concluderen dat ambtenaren met een hoge PSM meer congruent zijn met de kenmerken van de organisatie, wat resulteert in een lagere mate van stress. Dit suggereert echter dat een hoge PSM, buiten de PO-fit, nadelige gevolgen heeft voor de werkstress onder ambtenaren. Als de PO-fit namelijk wordt weggelaten, is een hoge mate van werkstress aanwezig. Deze bevinding wordt bevestigd door het onderzoek van Bright (2021). Kenmerkend voor de bovenstaande onderzoeken is dat zij de variabele ‘werkstress’ beperken en niet allemaal de invloed van PE-fit toetsen op de relatie tussen de variabelen ‘hoge PSM’ en ‘werkstress’. In dit onderzoek zal daarom ook de PE-fit meegenomen worden, om te onderzoeken hoe deze de relatie tussen de twee variabelen ‘hoge PSM’ en ‘werkstress’ beïnvloedt.

Giauque et al. (2012) beschrijven dat het voor toekomstig onderzoek waardevol zou zijn om meerdere stressfactoren te onderzoeken. In het theoretisch kader zal daarom goed gedefinieerd worden wat werkstress precies inhoudt, zodat deze variabele goed geoperationaliseerd kan worden. Om een beter beeld te krijgen hoe deze werkstress ervaren wordt, zal er in het kwalitatieve gedeelte dieper op ingegaan worden. Dit is mogelijk doordat er gebruik gemaakt wordt van semigestructureerde interviews. De conclusies uit dit

onderzoek zullen nieuwe inzichten geven, die nog niet aan bod zijn gekomen in het beperkte aantal onderzoeken dat tot op heden over dit onderwerp is gepubliceerd.

1.5 Maatschappelijke relevantie

Voor ieder kind is onderwijs een essentiële sleutel om tot ontwikkeling te komen en uiteindelijk een goed functionerend burger te worden in de maatschappij. De uitdagende, uiterste complexe taak om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen is bovendien niet alleen een taak waar veel maatschappelijke verantwoordelijkheid mee gemoeid is, maar ook raakt aan het grondrecht van goed onderwijs zoals beschreven in art. 23 van de Grondwet. Daarnaast is het recht op goed onderwijs gecodificeerd in het Kinderrechtenverdrag (Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, 1989). De rol van docenten is hierbij van eminent belang. Zij spelen immers een sleutelrol in het realiseren van goed onderwijs. Belangrijk hierbij is dat de docent het werk ook goed en zonder al te veel negatieve stress kan uitoefenen, zodat de leerling goed onderwijs kan genieten.

Echter, in geen enkele sector is de mate van stress en burn-outklachten zo hoog als in het onderwijs. In Nederland kampt ruim 27% van de docenten met burn-outklachten en dit cijfer neemt sinds 2014 ieder jaar toe (Algemene Onderwijsbond, 2020b). Deze stress kan leiden tot uitval van docenten, waardoor klassen continu te maken krijgen met wisseling van docenten. In sommige gevallen is het zelfs zo dat onbevoegde docenten lessen overnemen, waardoor de kwaliteit van het onderwijs in het gedrang komt, waarschuwt de Inspectie van het Onderwijs (2019). Derhalve is het belangrijk om inzicht te krijgen in het mogelijke verband tussen een hoge PSM en de werkstress van docenten. De resultaten die uit dit onderzoek voortvloeien zullen de basis vormen voor aanbevelingen aan stichting Lucas Onderwijs om de huidige situatie met betrekking tot de werkstress te verbeteren.

1.6 Leeswijzer

Deze scriptie bestaat uit een aantal onderdelen. In het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 2, zal het theoretisch kader worden aangeboden. In dit theoretisch kader zal met een theoretische bril gekeken worden naar de belangrijkste variabelen uit dit onderzoek en de relaties die er tussen deze variabelen bestaan. Naar aanleiding hiervan zullen hypothesen opgesteld worden die getest zullen gaan worden in het onderzoek. Tot slot zal in dit theoretisch kader een conceptueel model worden gepresenteerd waarin de verschillende relaties tussen de variabelen visueel gemaakt zijn. In hoofdstuk 3 zal vervolgens het methode hoofdstuk uitgewerkt worden. In dit methode hoofdstuk zal ingegaan worden op de strategie, methode en techniek van het kwantitatieve- en kwalitatieve onderzoek. Hier zullen ook de variabelen geoperationaliseerd worden in een operationalisatieschema. Daarnaast zal in dit hoofdstuk ook ingegaan worden op de ethische- en privacyaspecten, betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek. Nadat de methode in kaart gebracht is, volgt het resultaten hoofdstuk. In dit resultaten hoofdstuk zullen de kwantitatieve resultaten geïntegreerd worden met de kwalitatieve resultaten om vervolgens de opgestelde hypothesen aan te nemen of te verwerpen. In het slothoofdstuk zal antwoord gegeven worden op de onderzoeksvragen. Na deze conclusie volgt een reflectie/discussie waarbij de beperkingen van het onderzoek genoemd zullen worden en tot slot zal er ingegaan worden op de aanbevelingen voor toekomstig onderzoek en aanbevelingen voor de organisatie.

2. Theoretisch kader

In verschillende onderzoeken die in het eerste hoofdstuk staan beschreven wordt een verband gelegd tussen PSM en werkstress. In twee van deze onderzoeken wordt ook de mediërende rol van de PE-fit meegenomen. Om een beter beeld te krijgen van hoe deze theorieën en begrippen (PSM, PE-fit en werkstress) zich tot elkaar verhouden en wat zij betekenen, is een theoretisch kader nodig.

In dit theoretische raamwerk zal onderzocht worden in hoeverre een verband bestaat tussen PSM en werkstress en wat de mediërende rol van PE-fit is. Eerst zal besproken worden wat PSM inhoudt. Vervolgens zal ingegaan worden op de definitie van werkstress, om daarna het verband tussen deze twee begrippen te bespreken. Naar aanleiding van het verband tussen deze twee begrippen zal een hypothese geformuleerd worden die uiteindelijk getoetst zal worden aan de hand van de vragenlijst. Daaropvolgend wordt de theorie van Kristof (1996) van PE-fit uiteengezet, om daarna aan de hand van de theorie te beschrijven wat de relatie is tussen PE-fit en werkstress. Ook hier wordt op basis van de verwachtingen uit de literatuur een hypothese geformuleerd. Tot slot wordt het verband tussen de drie begrippen onder de loep genomen en ook hier worden verwachtingen geschetst aan de hand van hypothesen. Op basis van bovenstaande theorie en hypothesen zal uiteindelijk een conceptueel model gepresenteerd worden, waarin de relaties tussen de begrippen visueel gemaakt zal worden.

2.1 Public Service Motivation (PSM)

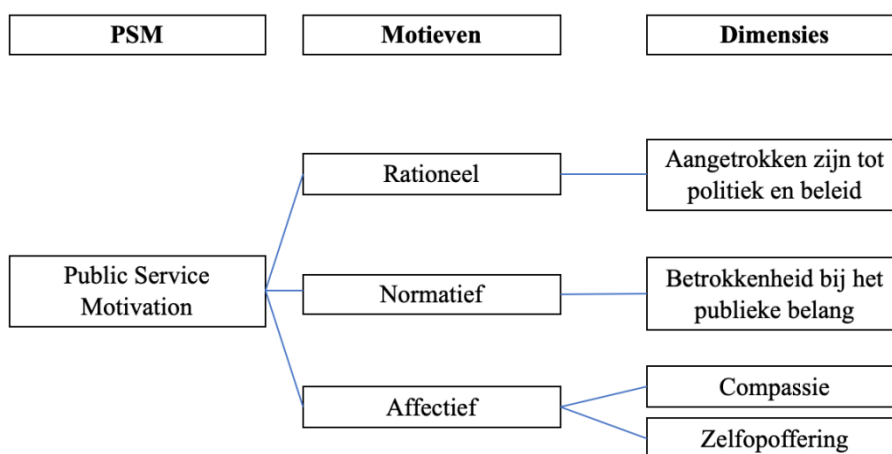
De pioniers van de theorie over Public Service Motivation (PSM) zijn Perry en Wise (1990). Zij definiëren PSM als: “an individual’s predisposition to respond to motives ground primarily or uniquely in public institutions and organizations” (Perry & Wise, 1990, p.368). De premisse van dit concept is dat de motieven vooral te vinden zijn in de publieke sector. PSM bestaat uit vier dimensies, gebaseerd op drie soorten motieven (Perry & Wise, 1990).

De eerste dimensie van PSM is “het aangetrokken zijn tot politiek en beleid”. Het motief dat hierbij hoort is een rationeel motief dat gaat over het maximaliseren van nut. Deze eerste dimensie komt voor in de publieke sector omdat men zich invloedrijk wil voelen in het opstellen van publiek beleid, zich identificeert met het onderwerp of zich wil inzetten voor het belang van een bepaalde interesse (Perry & Wise, 1990; Perry, 1996).

De tweede dimensie die Perry en Wise (1996) noemen, is “betrokkenheid bij het publieke belang”. Achter deze dimensie zitten normatieve motieven, ofwel de acties die iemand onderneemt om aan een bepaalde maatstaaf of norm te voldoen. Met deze maatstaaf of norm wordt bijvoorbeeld bedoeld dat iemand het verlangen heeft om het maatschappelijke belang te dienen. Dit kan bijvoorbeeld voortkomen uit een nationalistische overweging. Daarnaast kan het zijn dat een individu loyaal is naar de overheid of de sociale gelijkheid en het welzijn van minderheden wilt verbeteren (Perry & Wise, 1990; Perry, 1996).

De derde dimensie van PSM is “compassie”. Compassie van een individu in de publieke sector ontstaat vanuit de emotie die dit individu voelt richting anderen. Dit komt voort vanuit een affectief motief, waarmee bedoeld wordt dat dit voortkomt vanuit een bepaalde emotie. Hetzelfde geldt voor de vierde dimensie van PSM, namelijk “zelfopoffering”. Ook deze komt voort vanuit een affectief motief. Een individu in de publieke sector kan overtuigd zijn dat een bepaald programma een toegevoegde waarde heeft voor de maatschappij. Daarnaast beschrijft Perry (1996, p.7) de zogenaamde patriotism of benevolence. Hiermee verwijst Perry naar Frederickson en Hart (1985, p.549). De patriotism of benevolence betekent dat bureaucraten een plicht van liefde richting alle burgers verschuldigd zijn en dat deze burgers beschermd zijn door de wetten en regels van de overheid. Bovenstaande affectieve motieven, passend bij de dimensies compassie en zelfopoffering, kunnen gezien worden als liefde voor een ander en liefde voor de overheid (Perry & Wise, 1990; Perry, 1996). Hieronder, in figuur 1, volgt een visuele weergave van bovenstaande informatie betreffende de dimensies en motieven van PSM.

Figuur 1
Dimensies en motieven van PSM



Perry (1996) heeft naar aanleiding van de eerdere studies een meetschaal ontwikkeld waarmee PSM gemeten kan worden. Dit heeft geleid tot een schaal van 24 items, waarmee de vier dimensies van PSM gemeten kunnen worden. Uit veel onderzoeken blijkt echter dat deze schaal, waarmee PSM gemeten wordt, beperkingen heeft. Een beperking die genoemd kan worden is dat deze schaal gebaseerd is op de publieke sector van de Verenigde Staten. Kim et al. (2012) beschrijven dat de meetschaal van Perry (1996) niet internationaal toepasbaar is, omdat PSM culturele verschillen kent. Voorgaande onderzoeken hebben hier geen rekening mee gehouden. Op basis van deze constellatie, hebben Kim et al. (2012) een eerste poging gedaan om een PSM-meetinstrument voor internationaal gebruik te ontwikkelen. Aan de hand van onderzoek in 12 verschillende landen, hebben Kim et al. (2012) een nieuwe schaal ontworpen om PSM te meten, met 16 items. Hoewel deze items een betere theoretische en empirische basis bieden voor de meting van PSM, zullen er nog steeds verschillen zijn tussen verschillende culturen. Aangezien deze schaal van Kim et al. (2012) de meest recente meetschaal van PSM is, heb ik gekozen om deze meetschaal te gebruiken in dit onderzoek. Hier wordt verder op ingegaan in het volgende hoofdstuk.

De schaal om PSM te meten bestaat uit een 24- of 16-tal items, afhankelijk van de gekozen schaal. Een hoog PSM-niveau in deze schaal wordt in de wetenschappelijke literatuur vooral gekoppeld aan positieve uitkomsten. Sinds een aantal jaren wordt dit ook gekoppeld aan negatieve uitkomsten. Hierbij komt ook werkstress kijken. Zo wijst een viertal onderzoeken uit dat ook een verband aanwezig is tussen PSM en werkstress (Giauque et al., 2012; Gould-Williams et al., 2013; Liu et al., 2013; Bright, 2021). Voordat op dit verband ingegaan zal worden, wordt eerst gekeken naar wat werkstress inhoudt volgens de wetenschappelijke literatuur.

2.2 Werkstress

Werkstress is een veel onderzocht thema in de wetenschappelijke literatuur. In deze literatuur is weinig overeenstemming over wat werkstress precies inhoudt en dat maakt dat er geen algemeen aanvaardbare definitie is (Bright, 2021). Verschillende onderzoekers hanteren verschillende definities. Voor gekozen wordt welke definitie gehanteerd wordt in dit onderzoek, zullen een aantal van deze definities gepresenteerd worden. Clarke en Cooper (2000, p.175) definiëren werkstress als “een negatief ervaren kwaliteit die, als gevolg van het onvoldoende omgaan met bronnen van stress op het werk, negatieve mentale en fysieke

gevolgen voor de gezondheid heeft.” Lazarus en Folkman (1984) stellen in hun boek dat stress zich bevindt in een relatie tussen de persoon en de omgeving. De omgeving wordt door de persoon beoordeeld als belastend voor zijn welzijn en de middelen. Ook Karasek (1979) beschrijft werkstress als een relatie tussen de eisen van de werkomgeving en de controle, middelen en steun die werknemers hebben om aan deze eisen tegemoet te komen. Met de eisen worden de bronnen van stress bedoeld. De middelen en de steun staan voor de hulpmiddelen die de werknemers hebben om aan de eisen van het werk te voldoen. Anderen hebben deze stress omschreven als het resultaat dat ontstaat vanuit een misfit tussen de eigenschappen van een individu en de verwachtingen van hun werkomgeving (Beehr & Newman, 1978). Hoe hoger die misfit is, hoe meer stress het individu zal ervaren (Bright, 2021). Uit onderzoek blijkt dat werknemers in onderwijsberoepen kwetsbaarder zijn voor stress dan individuen uit andere beroepen (Kahn, 1993). De definitie van werkstress die in deze scriptie aangehouden wordt, bestaat uit een combinatie van meerdere elementen die hierboven genoemd zijn. Een combinatie van meerdere elementen maakt dat de definitie van werkstress niet beperkt is tot één bepaald aspect. Werkstress bestaat dus uit een negatief ervaren kwaliteit die, als gevolg van het onvoldoende omgaan met bronnen van stress op het werk, negatieve mentale en fysieke gevolgen voor de gezondheid heeft. Deze komt voort vanuit de relatie tussen de persoon en de omgeving waarin deze persoon zich bevindt. De (werk)omgeving kan bepaalde eisen hebben aan de persoon. Als het individu niet genoeg middelen heeft om aan die eisen te voldoen, zal dat leiden tot werkstress.

Betreffende de relatie tussen werkstress en PSM is nog maar een beperkt aantal onderzoeken uitgevoerd. Verschillende conclusies zijn hieruit voortgekomen, terwijl de theoretische onderbouwing van deze relatie uitwijst dat er daadwerkelijk een relatie aanwezig is tussen deze twee concepten. Dit roept de vraag op welke relatie dit dan is. In de volgende paragraaf zal hier nader op ingegaan worden.

2.3 PSM en werkstress

De theorie van PSM laat zien dat het vooral voortkomt vanuit altruïstische behoeften. PSM is in het verleden vaak gelinkt aan positieve uitkomsten, zoals al eerder beschreven in de aanleiding. Gebleken is dat minder onderzoek gedaan is naar de relatie tussen PSM en werkstress. In de onderzoeken die gedaan zijn is de hypothese opgesteld dat PSM een hulpmiddel zou kunnen zijn dat ervoor zorgt dat ambtenaren juist met stress kunnen omgaan (Giauque et al., 2012; Gould-Williams et al., 2013; Liu et al., 2013). Een verklaring die wordt

gegeven waarom PSM geassocieerd zou moeten worden met lagere stressniveaus bij werknemers in de publieke sector is terug te vinden in het werk van Knoop (1994). Volgens deze studie wordt het ‘bijdragen aan de samenleving’ en ‘zinnig werk’ beschouwd als belangrijke motivatoren voor een individu en dienen deze als stressverlichters. Deze drie studies, van Giaugue et al. (2012), Gould-Williams et al. (2013) en Liu et al. (2013), hebben geconcludeerd dat deze hypothese niet bevestigd kan worden en dat PSM juist geassocieerd wordt met een hogere werkstress, tegen hun verwachtingen in. Op basis van deze bevindingen stelt de laatste studie van Bright (2021) dat PSM juist positief gerelateerd zal zijn aan werkstress. Dit onderbouwt hij door te stellen dat PSM de prestatieverwachtingen van de werknemers verhoogt, dat vervolgens het stressniveau van de werknemer verhoogt. Hieruit kan men afleiden dat werknemers de lat hoger leggen. Door deze lat hoger te leggen plaatsen de werknemers zichzelf onder hogere druk om te presteren (Gould-Williams et al., 2013). Bright (2021) concludeert uiteindelijk in zijn onderzoek dat respondenten met een hoog PSM-niveau meer stress rapporteerden dan de tegenhangers met een lager PSM-niveau. Op basis van de bovenstaande bevindingen en onderbouwingen vanuit eerdere onderzoeken wordt de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 1: PSM is positief gerelateerd aan werkstress.

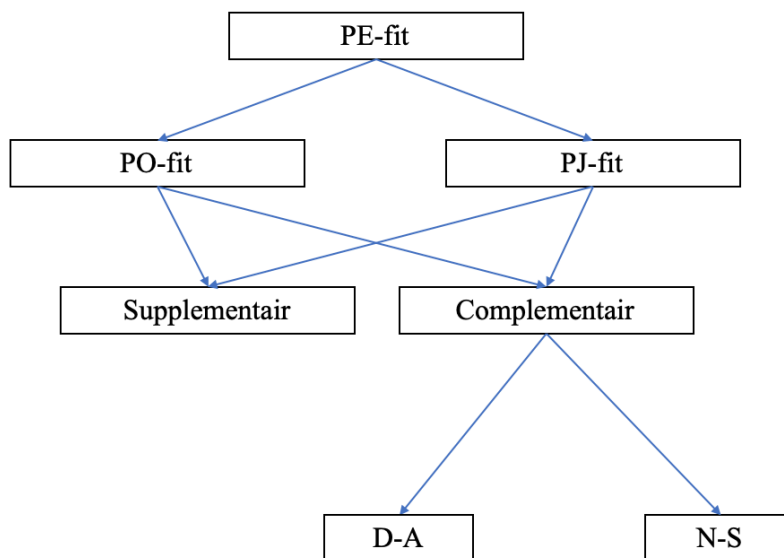
In de onderzoeken van Gould-Williams et al. (2013) en Bright (2021) wordt ook de rol van de PE-fit meegenomen om te onderzoeken wat het mediërende effect hiervan is tussen PSM en werkstress. Voor deze relatie verder uitgewerkt wordt, moet eerst een grondige analyse gemaakt worden van de PE-fit theorie.

2.4 PE-fit

De person environment-fit theorie, ook wel de PE-fit theorie, is een theorie geformuleerd door Kristof (1996). Het wordt gedefinieerd als: “the compatibility between an individual and a work environment that occurs when their characteristics are well matched” (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005, p.281). Het stelt dat gedrag van werknemers het resultaat is van de overeenstemming tussen de kenmerken van de werkomgeving (doelen, eisen) en de kenmerken van het individu (waarden, behoeften, interesses) (Bright, 2021). De PE-fit is onder te verdelen in meerdere subtypes, waarbij persoon organisatie- (PO-fit) en persoon job-fit (PJ-fit) de populairste zijn (Kristof-Brown et al., 2005). Een onderscheid is vervolgens te

maken tussen de zogenaamde supplementaire en complementaire fit. Sprake is van een supplementaire fit op het moment dat de kenmerken van de omgeving en die van het individu matchen met elkaar. Gesproken kan worden over een complementaire fit op het moment dat de kenmerken van het individu een leemte opvullen in de omgeving, of juist andersom. Binnen de complementaire fit is ook weer een onderscheid te maken, hier tussen de demands-abilities (D-A) en een needs-supplies (N-S). Bij de D-A fit wordt er door de omgeving een vaardigheid gevraagd die het individu kan bieden. Bij de N-S fit heeft het individu een behoefte waar de omgeving aan kan voldoen. In dit onderzoek, wordt omwille van de grootte van het onderzoek, geen nadrukkelijk onderscheid gemaakt tussen supplementair, complementair, D-A en N-S. Hieronder, in figuur 2, volgt een visuele weergave van bovenstaande informatie betreffende de PE-fit theorie.

Figuur 2
Visuele weergave PE-fit theorie



Vanuit verschillende onderzoeken blijkt dat de PE-fit en met name de PO- en PJ-fit kunnen helpen bij het verminderen van werkstress (Hecht & Allen, 2005; Chilton, Hardgrave & Armstrong, 2014; Deniz, Noyan & Ertosun, 2015). Dit roept op om de relatie tussen deze twee nader te bekijken.

2.5 PE-fit en werkstress

Vanuit verschillende onderzoeken blijkt dat een PO- en PJ-fit beide kunnen helpen bij het verminderen van werkstress (Hecht & Allen, 2005; Chilton, Hardgrave & Armstrong, 2014; Deniz, Noyan & Ertosun, 2015). Hierbij moet men wel de kanttekening plaatsen dat deze onderzoeken niet zijn verricht in de publieke sector, maar in andere sectoren. Tot op heden zijn slechts enkele onderzoeken verricht die de associatie met PO-fit, PJ-fit en werkstress in de publieke sector onderzocht hebben. Gould-Williams et al. (2013) vonden in hun onderzoek dat de PO-fit negatief gerelateerd was aan werkstress. Giaque, Resenterra en Siggen (2013) kwamen echter in hun onderzoek tot een tegenovergestelde conclusie. In dit onderzoek werd niet alleen de PO-fit onderzocht, maar ook de PJ-fit. Zij kwamen tot de conclusie dat PO-fit niet gerelateerd is met werkstress, en PJ-fit negatief gerelateerd is met werkstress. Bright (2021) kwam tot de conclusie dat zowel PO-fit als PJ-fit positief gerelateerd werden aan werkstress. Verwacht wordt dat PO-fit en PJ-fit geassocieerd zullen zijn met een lagere mate van werkstress. Op basis van deze eerdere onderzoeken worden de volgende hypothesen geformuleerd:

Hypothese 2: PJ-fit zal negatief gerelateerd zijn aan werkstress.

Hypothese 3: PO-fit zal negatief gerelateerd zijn aan werkstress.

2.6 PSM, PE-fit en werkstress

PO-fit en PJ-fit hebben mogelijk een associatie met werkstress. De vraag is dan hoe deze concepten zich verhouden tot PSM: Mediëren deze concepten de relatie tussen PSM en werkstress? Een aantal onderzoeken suggereert dat PSM positief gerelateerd is aan PO-fit (Bright, 2007; Gould-Williams et al., 2013; Giaque, Biget & Varone, 2015) en aan PJ-fit (Quratulain & Kahn, 2015) in de publieke sector. In deze onderzoeken wordt geconcludeerd dat medewerkers in de publieke sector vaker een hoge mate van geschiktheid hebben voor de doelen van hun organisatie en de eisen van hun job. In het onderzoek van Gould-Williams et al. (2013) wordt geconcludeerd dat de relatie die PSM heeft met werkstress gemedieerd wordt door PO-fit. De onderzoekers concluderen, zoals al eerder beschreven, dat PSM een directe positieve relatie heeft met werkstress. Tegelijkertijd wordt hier ook geconcludeerd dat een indirecte relatie (mediërend) is via de PO-fit. Dit kan duiden op dat werknemers in de publieke sector met een hoog PSM-niveau meer kans hebben om goed bij hun organisatie te passen, wat ervoor zorgt dat zij minder werkstress ervaren. Bright (2021) heeft onderzocht of dit ook geldt voor de PJ-fit. In dit onderzoek kwam de onderzoeker tot de conclusie dat dit

ook het geval is. Hoge niveaus van PO- en PJ-fit zullen dus de invloed bemiddelen die PSM heeft op werkstress. Op basis van het boven gestelde, leidt dat tot de volgende hypothesen:

Hypothese 4: PSM zal positief gerelateerd zijn aan PJ-fit.

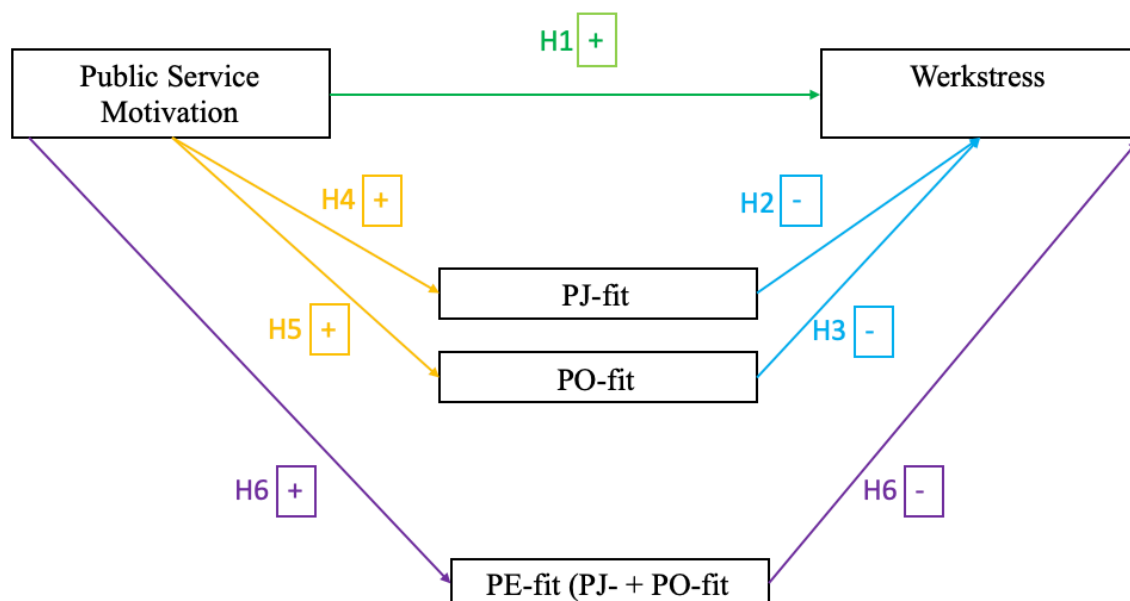
Hypothese 5: PSM zal positief gerelateerd zijn aan PO-fit.

Hypothese 6: Het positieve effect van PSM op werkstress zal negatief gemedieerd worden door PE-fit (PJ- + PO-fit).

2.7 Conceptueel model

Nu duidelijk is geworden welke verbanden er bestaan tussen de verschillende theorieën en concepten, zal hier het conceptueel model worden gepresenteerd. Dit conceptueel model geeft de verwachtingen vanuit het theoretisch kader visueel weer. Bij ieder verband staat genoteerd op welke hypothese deze duidt. In dit conceptueel model is er dus sprake van een direct positief effect van PSM op werkstress. Daarnaast is er een direct positief effect van PSM op de PO- en de PJ-fit. Ook wordt verwacht dat er een negatief effect is van PJ- en PO-fit op werkstress. Tot slot wordt verwacht dat het positieve effect van PSM op werkstress, negatief gemedieerd zal worden door PE-fit. Omwille van de duidelijkheid zijn de hypothesen aangeduid met kleur.

Figuur 3
Conceptueel model



3. Methoden

In het vorige hoofdstuk zijn de belangrijkste concepten en de relaties tussen deze concepten beschreven aan de hand van de wetenschappelijke literatuur. Aan de hand hiervan zijn hypothesen opgesteld en is hieruit een conceptueel model voortgevloeid. Het derde hoofdstuk richt zich op de methoden die gebruikt zullen worden. Als eerste zal besproken worden welke strategie, methoden en technieken gebruikt zijn. Vervolgens volgt de operationalisatie van de variabelen uit het onderzoek. Daarna zullen de ethische- en privacyaspecten van het onderzoek aangekaart worden en tot slot zal ingegaan worden op de validiteit en de betrouwbaarheid van het onderzoek.

3.1 Strategie, methode en techniek

3.1.1 Strategie

In dit onderzoek staat de volgende hoofdvraag centraal: *“In hoeverre is er sprake van een verband tussen een hoge Public Service Motivation en werkstress bij VO docenten in Regio Westland van Stichting Lucas Onderwijs en in hoeverre is er sprake van een mediërend effect van PE-fit tussen deze relatie?”* Een passende onderzoeksstrategie is nodig voor het beantwoorden van deze hoofdvraag. Dit onderzoek poogt te toetsen in hoeverre een verband aanwezig is tussen een hoge PSM en werkstress onder docenten in het VO in regio Westland. In dit onderzoek zijn in het theoretisch kader hypothesen opgesteld en een conceptueel model met verwachtingen. Omdat getoetst zal worden of deze verwachtingen kloppen, is dit onderzoek toetsend van aard (Van Thiel, 2021, p.27).

In dit onderzoek gaat het specifiek om docenten in het VO in regio Westland. Dit is een populatie van zo'n 435 docenten. Vanwege de toetsende probleemstelling, de grote populatie en de drie variabelen die onderzocht worden, is gekozen voor een mixed method strategie. Voor de methoden van dataverzameling is gekozen voor een vragenlijst en interviews. Dit onderzoek heeft een deductief karakter, omdat de hypothesen die opgesteld zijn gebaseerd zijn op de theorie vanuit eerder onderzoek. De hypothesen die opgesteld zijn, zijn getoetst aan de hand van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden, die hebben geleid tot een antwoord op de onderzoeksvraag.

Het uitvoeren van een mixed methods onderzoeksmethode heeft een meerwaarde. Enkel kwantitatief onderzoek zou onvoldoende diepgang bieden. Enkel kwalitatief onderzoek zou

onvoldoende zijn voor de generaliseerbaarheid van data. Derhalve is gekozen voor een mixed method methode, die in het vervolg van deze thesis verder uitgewerkt zal worden (Neuman, 2011).

3.1.2 Methoden en dataverzameling: kwantitatief onderzoek

In dit onderzoek wordt zowel gebruik gemaakt van kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden. In het kwantitatieve deel van het onderzoek wordt gebruik gemaakt van het uitzetten van een vragenlijst onder de onderzoekspopulatie. Voor het uitzetten van de vragenlijst wordt gebruik gemaakt van Qualtrics. Qualtrics is een programma, welke aangeboden wordt door de Erasmus universiteit. Met behulp van een account worden de verzamelde data veilig opgeslagen in het programma. In deze vragenlijst wordt getoetst in hoeverre sprake is van een verband tussen een hoge PSM en werkstress bij docenten in het VO in regio Westland. Daarnaast wordt het mediërende effect getoetst tussen de twee variabelen met de PE-fit, bestaande uit PJ- en PO-fit. De vragenlijst is samengesteld op basis van de operationalisering van de variabelen vanuit het theoretisch kader. In de vragenlijst is gebruik gemaakt van wetenschappelijk gevalideerde schalen. Babbie (2016) schrijft in zijn boek dat vragenlijsten de onderzoeker de mogelijkheid biedt de data van een grote onderzoekspopulatie te verzamelen. In dit specifieke onderzoek omvat de populatie zo'n 435 docenten, wat maakt dat een vragenlijst een passende methode is om te gebruiken. Naast de omvang van de populatie, stelt Babbie (2016) dat een vragenlijst geschikt is om veel vragen te stellen binnen een korte periode. Het nadeel van een vragenlijst is dat de resultaten hiervan niet de dieperliggende perspectieven van de populatie laten zien (Neuman, 2011). Om toch deze dieperliggende perspectieven van docenten in het VO te beschrijven betreffende hun motivatie en werkstress is gekozen voor een kwalitatief element. Dit kwalitatieve element, in de vorm van semigestructureerde interviews, kan er meer diepgang aangebracht worden aan dit onderzoek.

3.1.3 Dataverzameling: kwantitatief onderzoek

In dit onderzoek wordt getracht te onderzoeken in hoeverre een verband is tussen PSM en werkstress en wat het mediërende effect van de PE-fit hierop is. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in opdracht van Stichting Lucas Onderwijs op de VO-scholen van regio Westland. Het totaal aantal docenten op deze scholen in regio Westland bestaat uit zo'n 435. De vragenlijst is verspreid via de mail onder het totale docentenbestand van deze regio. De vragenlijst is uitgezet op 04-04-2022 en kon ingevuld worden tot 19-04-2022. Aan dit

onderzoek hebben uiteindelijk 101 docenten deelgenomen (N=101). Aan het eind van de vragenlijst kregen de docenten de mogelijkheid hun mailadres achter te laten, zodat de onderzoeker hen mocht benaderen voor een semigestructureerd interview.

3.1.4 Methode: kwalitatief onderzoek

In het kwalitatieve gedeelte van dit onderzoek is gekozen om gebruik te maken van interviews. Deze interviews, zijn zoals al eerder beschreven, een aanvulling op de resultaten vanuit de vragenlijst die is uitgezet. De interviews bieden de mogelijkheid om verdiepende inzichten te verkrijgen in de relaties die onderzocht worden (Babbie, 2016). Hiermee kunnen de resultaten uit de vragenlijst dus nader worden onderzocht.

De interviews die afgenomen zijn, zijn semigestructureerd. Een semigestructureerd interview is een gesprek dat aan de hand van een bepaalde topiclijst wordt afgenomen (Van Thiel, 2021). In deze topiclijst staan de onderwerpen en voorbeeldvragen waarover de onderzoeker vragen wil stellen. Deze vragen zijn afgeleid vanuit de operationalisatie van de variabelen uit het theoretisch kader. Een nadeel van een interview is dat er een kans kan zijn op een zogenaamde interviewer-bias. Een interviewer-bias wordt door Baarda, Van der Hulst en De Goede (2012) beschreven als de houding van de interviewer die de respondent kan beïnvloeden bij het beantwoorden van de vragen die gesteld worden. Data verkregen vanuit de interviews zou hierdoor vertekend kunnen zijn. Om te voorkomen dat er een interviewer bias ontstaat is er gekozen om zo veel mogelijk open vragen te stellen en de respondent niet een bepaalde richting op te sturen door suggestieve vragen te stellen.

3.1.5 Dataverzameling: kwalitatief onderzoek

Aan het eind van de vragenlijst hebben 15 docenten hun mailadres achter gelaten. Via de mail is met hen een afspraak gemaakt voor een interview. Dit heeft een respons opgeleverd van 7 docenten in regio Westland, verdeeld over 3 scholen (N=7). De docenten zijn in de periode tussen 09-05-22 en 16-05-22 geïnterviewd. De data uit de interviews zorgen voor meer diepgang in de eerder verkregen kwantitatieve data. De verkregen data vanuit de interviews zijn geanalyseerd met behulp van het programma ATLAS.ti. ATLAS.ti biedt de mogelijkheid om grote hoeveelheden gegevens op te slaan op een systematiserende manier (Van Thiel, 2021). Na elk interview is het transcript in ATLAS.ti ingevoerd en is er begonnen met coderen. De codes die gehangen zijn aan de citaten in de interviews zijn gebaseerd op de operationalisering van de variabelen. In bijlage 1 zijn alle gebruikte codes te vinden in de

vorm van een codeboom. Bovenaan staat de onderzoeksvariabele, daaronder de verschillende categorieën en daaronder de verschillende codes die daaraan gehangen zijn. Tijdens de interviews is gefocust op het ontdekken van de relaties die de verschillende concepten blijken te hebben vanuit het theoretisch kader.

3.2 Operationalisering

In het theoretisch kader zijn de variabelen uitgewerkt aan de hand van de wetenschappelijke literatuur. In dit onderdeel van de scriptie is de overgang van theorie naar empirisch onderzoek gemaakt, waarbij de variabelen geoperationaliseerd zijn. Als eerste is de onafhankelijke variabele, PSM, geoperationaliseerd. Vervolgens is de afhankelijke variabele, werkstress, geoperationaliseerd. Daarna zijn de mediërende variabelen, namelijk PE-fit (PJ- en PO-fit) geoperationaliseerd. Tot slot worden de controlevariabelen uitgewerkt. Alle variabelen zijn geoperationaliseerd in een schema om het overzichtelijk te maken. In de onderstaande paragrafen wordt eerst de definitie gegeven die in dit onderzoek aangehouden wordt, vervolgens volgt het schema hoe het begrip gemeten wordt.

3.2.1 Public Service Motivation (PSM)

De onafhankelijke variabele is Public Service Motivation (PSM). De definitie van PSM waarmee gewerkt wordt in dit onderzoek, is de definitie zoals Perry en Wise deze in 1990 formuleerde, namelijk: *“an individual’s predisposition to respond to motives ground primarily or uniquely in public institutions and organizations”* (Perry & Wise, 1990, p.368). In dit onderzoek wordt de aangepaste meetschaal voor PSM gebruikt om PSM te meten. Deze is in 2012 door Kim et al. (2012) opgesteld. Zoals al besproken in het theoretisch kader, is gekozen voor deze schaal, omdat dit de meest recente schaal is. De items, passend bij de dimensies van PSM, zijn vrij vertaald van het Engels naar het Nederlands (zie tabel 1). Deze worden gemeten op een likertschaal van 5. Deze items zijn allemaal positief geformuleerd. Om te voorkomen dat dit leidt tot antwoordenpatronen (halo effect), zijn een aantal van deze items negatief geformuleerd. Dit betreft de items: *APS-2*, *APS-4*, *CPV-2*, *COM-1*, *COM-4*, *SS-1*, *SS-2*. Bij het analyseren van de resultaten zijn deze items opnieuw gecodeerd, om de berekeningen te laten kloppen.

Tabel 1

PSM-schaal met vier dimensies en items.

Dimensie	Item code	Item
Aangetrokken zijn tot politiek en beleid	APS-1 APS-2 APS-3 APS-4	<ul style="list-style-type: none"> • Ik vind het belangrijk deel te nemen aan activiteiten gericht op het aanpakken van maatschappelijke problemen. • Ik heb geen bewondering voor mensen die zich inzetten voor activiteiten die onze samenleving ten goede komen. • Zinvolle publieke dienstverlening vind ik erg belangrijk. • Het is voor mij niet belangrijk om bij te dragen aan het algemeen belang.
Betrokkenheid bij het publieke belang	CPV-1 CPV-2 CPV-3 CPV-4	<ul style="list-style-type: none"> • Ik vind gelijke kansen voor elke burger heel belangrijk. • Ik vind het niet van belang dat burgers altijd kunnen blijven rekenen op publieke dienstverlening. • Wanneer men beleid ontwerpt, vind ik het belangrijk dat men rekening houdt met de belangen van de toekomstige generaties. • Publieke dienstverleners moeten zich ethisch gedragen.
Compassie	COM-1 COM-2 COM-3 COM-4	<ul style="list-style-type: none"> • Ik heb niet veel begrip voor de moeilijke situaties van kansarmen. • Ik leef mee met anderen die zich in een benarde situatie bevinden. • Ik heb het er heel erg moeilijk mee als ik merk dat anderen oneerlijk behandeld worden. • Rekening houden met het welzijn van anderen vind ik niet echt belangrijk.
Zelfopoffering	SS-1 SS-2 SS-3 SS-4	<ul style="list-style-type: none"> • Ik ben persoonlijk niet bereid om veel op te offeren in het belang van de samenleving. • Ik geloof niet dat burgerplicht belangrijker is dan mijn eigen belang. • Ik ben bereid om een persoonlijk verlies te riskeren als ik er de maatschappij mee kan helpen. • Ik zou instemmen met een goed plan om kansarmen een beter leven te geven, zelfs al kost het mij geld.

Noot. Schaal opgesteld door Kim et al. (2012).

3.2.2 Werkstress

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is werkstress. De definitie waarmee gewerkt wordt in dit onderzoek is een combinatie van verschillende aspecten, zoals al eerder beschreven in het theoretisch kader. *“Werkstress bestaat uit een negatief ervaren kwaliteit die, als gevolg van het onvoldoende omgaan met bronnen van stress op het werk, negatieve mentale en fysieke gevolgen voor de gezondheid heeft. Deze komt voort vanuit de relatie tussen de persoon en de omgeving waarin deze persoon zich bevindt. De (werk)omgeving kan bepaalde eisen hebben aan de persoon. Als het individu niet genoeg middelen heeft om aan die eisen te voldoen, zal dat leiden tot werkstress”*. In het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek, zal

werkstress, omwille van de beknoptheid, gemeten worden aan de hand van één vraag in de vragenlijst (zie tabel 2). Wanous, Reichers en Hudy (1997) tonen aan dat enquêtevragen met één item betrouwbare en robuuste gegevens kunnen opleveren. In het onderzoek van Bright (2021) is dit op dezelfde manier gemeten. Werkstress wordt gemeten op een Likertschaal van 5.

Tabel 2

Meting van werkstress

Werkstress	WS-1	<ul style="list-style-type: none"> Hoe stressvol is uw werk?
------------	------	---

Noot. Overgenomen uit onderzoek van Bright (2021).

In het kwalitatieve gedeelte van dit onderzoek is gekozen om verder in te gaan op de variabele werkstress. Meerdere vragen worden hierover gesteld, om een beter beeld te krijgen hiervan. Deze zijn te vinden in bijlage 2.

3.2.3 PE-fit (PJ-fit en PO-fit)

In het theoretisch kader is gesteld dat de PE-fit, bestaande uit PJ en PO-fit, de relatie tussen PSM en werkstress medieert. In dit onderzoek wordt de PE-fit gedefinieerd als: “*the compatibility between an individual and a work environment that occurs when their characteristics are well matched*” (Kristof-Brown et al., 2005, p.281). Om de twee verschillende fit te meten in de vragenlijst, is gekozen om dezelfde manier aan te houden als in het laatste onderzoek van Bright (2021) waarbij het mediërend effect getoetst werd van PE-fit tussen de variabelen PSM en werkstress. Deze items zijn gebaseerd op de schaal die ontworpen is door Cable en DeRue (2002). De items zijn vrij vertaald van het Engels naar het Nederlands (zie tabel 3). Deze worden gemeten op een Likerstschaal van 5. Ook hier is gekozen om een aantal items negatief te formuleren om zo een Halo effect te voorkomen. Dit betreft de items: *PO-3, PO-4 en PJ-2*.

Tabel 3*Meting van PO- en PJ-fit*

PO-fit	PO-1 PO-2 PO-3 PO-4	<ul style="list-style-type: none"> • Mijn waarden en doelstellingen komen sterk overeen met de waarden en doelstellingen van mijn organisatie. • Ik heb een sterk gevoel dat ik bij mijn organisatie hoor. • Waar deze organisatie voor staat is niet belangrijk voor mij. • Mijn baan maakt onvolledig gebruik van mijn vaardigheden en bekwaamheden.
PJ-fit	PJ-1 PJ-2	<ul style="list-style-type: none"> • Ik geniet meer van mijn werk dan van al het andere wat ik doe. • Ik ben niet tevreden met de zinvolheid van mijn werk.

Noot. Overgenomen uit onderzoek van Bright (2021). Gebaseerd op Cable en DeRue (2002).

3.2.4 Controlevariabelen

Naast de afhankelijke en onafhankelijke variabelen zijn in het kwantitatieve gedeelte van dit onderzoek een aantal controlevariabelen meegenomen. Deze controlevariabelen hebben betrekking op de achtergrondkenmerken van de respondent. De controlevariabelen kunnen een verstoring effect hebben op de relatie tussen de afhankelijke- en onafhankelijke variabelen in het onderzoek (Van Thiel, 2021). Gekozen is om de controlevariabelen leeftijd, opleiding en gender mee te nemen in het onderzoek.

3.3 Ethische- en privacyaspecten

Ethiek is een essentieel onderdeel, waar gepaste aandacht aan besteed moet worden bij het uitvoeren van een onderzoek. Volgens Van Thiel (2021, p.185) zijn er vijf regels waar (bestuurskundige) onderzoekers zich aan moeten houden. Deze vijf ethische regels zijn: goede bedoelingen, waarachtigheid, privacy, vertrouwelijkheid en instemming. Het onderzoeksdoel is om te toetsen in hoeverre er een verband is tussen PSM en werkstress en wat de mediërende invloed van PE-fit is. Hiermee draagt het bij aan meer kennis verkrijgen die nodig is gezien de huidige stand van de wetenschap. Het draagt bij aan het eerste criteria van ‘goede bedoelingen’. De respondenten van dit onderzoek zijn goed geïnformeerd waar het onderzoek voor diende en zijn dus niet misleid. Hiermee wordt ook voldaan aan de criteria van ‘waarachtigheid’. Ten alle tijden is de privacy van de respondent gerespecteerd. Bij aanvang van zowel de vragenlijst, als het interview, is benadrukt dat de respondent niet verplicht is tot het geven van antwoorden. De respondenten is ook de garantie geboden dat de onderzoeker vertrouwelijk met de gegevens van de respondenten om zal gaan. Doordat de gegevens en de resultaten enkel in handen zijn van de onderzoeker, hebben de respondenten volledige anonimiteit. Daarnaast zijn de gegevens op geen enkele manier te herleiden naar de

respondent. Door bovenstaande redenen is er ook voldaan aan de criteria van ‘privacy’, ‘vertrouwelijkheid’ en ‘instemming’. Deze informatie is voor de respondent verwerkt in een informed consentformulier, deze is te vinden in bijlage 3.

3.4 Betrouwbaarheid

3.4.1 Kwantitatief onderzoek

De betrouwbaarheid van het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek wordt gerealiseerd door de samenhang van de items. Dit zorgt ervoor dat er een interne consistentie is (Neuman, 2011). Dit is gemeten aan de hand van de Cronbach’s Alpha, die berekend is met behulp van het programma SPSS. Een Cronbach’s Alpha tussen de 0.70 en de 1.00 wordt gezien als betrouwbaar (Neuman, 2011). PSM is gemeten met 16 items die een goede samenhang blijken te hebben. De Cronbach’s Alpha hier is .807. PO-fit is oorspronkelijk gemeten met 4 items, maar de samenhang tussen deze items bleek te gering (.426). Daarom is item PO-4 verwijderd. Met het verwijderen hiervan komt de Cronbach’s Alpha uit op .650, wat wel als laag aangemerkt kan worden. PJ-fit is oorspronkelijk gemeten met 2 items, maar ook hier bleek de samenhang tussen de items te gering (.421). Item PJ-1 is verwijderd, omdat er sprake is van een te extreme vraagstelling. De vraag luidt: “ik geniet meer van mijn werk dan van al het andere wat ik doe”. Wanneer een respondent het hier niet mee eens is, betekent dat niet dat diegene een lage fit heeft bij de baan. Om die reden is gekozen om het item te schrappen.

Naast het berekenen van de Cronbach’s Alpha, is er een logboek bijgehouden waarin alle stappen gedocumenteerd zijn, om zo de betrouwbaarheid van het onderzoek verder te vergroten. Dit logboek zorgt ervoor dat het afnemen van de vragenlijst herhaalbaar is. De vragenlijst is opgenomen in bijlage 4.

3.4.2 Kwalitatief onderzoek

Om de betrouwbaarheid van het kwalitatieve gedeelte van het onderzoek te waarborgen, zijn de interviews opgenomen en opgeslagen in een drive. Dit is gedaan in overeenstemming met de respondent. Deze drive is beveiligd met een wachtwoord en is alleen toegankelijk voor de onderzoeker. Er is gebruik gemaakt van een topiclijst. Deze is te vinden in bijlage 2. Ook dit zorgt voor meer betrouwbaarheid van het onderzoek. Deze topiclijst zorgt ervoor dat niet te veel afgeweken van het doel van het onderzoek. Daarnaast is in ieder interview het topic aangehouden en zijn ongeveer dezelfde vragen gesteld.

3.5 Validiteit

3.5.1 Kwantitatief onderzoek

De interne validiteit van het kwantitatieve gedeelte van het onderzoek wordt gerealiseerd door gevalideerde schalen en vragenlijsten uit de wetenschappelijke literatuur toe te passen. Hierdoor kan gesteld worden dat gemeten is wat van tevoren gepoogd werd om te meten (Van Thiel, 2021, p. 96). Om de externe validiteit te waarborgen is er gekozen om iedere VO docent te benaderen die valt onder Lucas Onderwijs in regio Westland. Hierdoor is een zo divers mogelijke groep benaderd. De omvang van de populatie bestaat uit 435 docenten. De scholen uit regio Westland zijn niet per se representatief voor de rest van Nederland. Het slagingspercentage op deze scholen ligt hoger dan in de rest van Nederland. De diversiteit onder de leerlingen is lager dan in bijvoorbeeld de grote steden. Dit verschil tussen regio Westland en de grote steden in diversiteit is te verklaren door de demografische verschillen. Regio Westland kenmerkt zich door een hoger percentage autochtonen in vergelijking met de grotere steden in Nederland.

3.5.2 Kwalitatief onderzoek

Om de interne validiteit van het kwalitatieve gedeelte van dit onderzoek te waarborgen, zijn de interviewvragen gebaseerd op de operationalisatie van de variabelen. Betreffende de externe validiteit, kan geconcludeerd worden dat dit bij interviews beperkt is (Boeije, 2009). Het aantal docenten dat geïnterviewd is, is niet representatief voor de gehele docentenpopulatie van de scholen VO in regio Westland die vallen onder Lucas Onderwijs. Omdat dit interview vooral gericht is op individuele ervaringen, zal dit voor iedere docent anders zijn. Het doel van de interviews is dan ook niet om te generaliseren, maar is bedoeld als verdieping van de eerder verkregen resultaten van de kwantitatieve data. Een overzicht van de respondenten volgt in tabel 4, die hieronder gepresenteerd is.

Tabel 4*Overzicht respondenten interviews*

Respondenten	Geslacht	Leeftijd	Opleiding	Werkzaam
A	M	43	HBO	Gasthuislaan
B	M	60	HBO	WVC*
C	M	23	WO	Hoogeland
D	M	46	WO	WVC
E	V	53	HBO	WVC
F	M	34	HBO	WVC
G	V	56	WO	Gasthuislaan

*Noot. WVC = ISW Westland Vakcollege

4. Analyse van onderzoeksresultaten

In dit hoofdstuk worden de empirische bevindingen vanuit de vragenlijst en de interviews uiteengezet. Als eerste volgt een analyse van de beschrijvende statistieken resulterend vanuit de vragenlijst, gevolgd door een overzicht van de respondenten van de interviews. Vervolgens volgt een analyse van de SEM die gedaan is in AMOS. In de analyse van de SEM wordt per hypothese geconcludeerd of deze aangenomen of verworpen wordt en is onderbouwd wat dit betekent. In deze analyse worden de resultaten vanuit de SEM analyse aangevuld met de resultaten vanuit de interviews. Tot slot wordt in de conclusie van dit hoofdstuk een samenvatting gegeven van de aangenomen of verworpen hypothesen.

4.1 Beschrijvende statistiek

4.1.1 Onderzoekspopulatie en controlevariabelen vragenlijst

Tabel 5

Beschrijvende statistiek controlevariabelen

Variabelen	N	Waarden	Frequentie	Min	Max	Gem.	Std. Deviatie
Geslacht	101	1 = Man 2 = Vrouw	Man = 47 Vrouw = 54	1	2	1,53	0,50
Leeftijd	101	jaren	-	21	66	44,20	11,75
Opleiding	101	1 = VO 2 = MBO 3 = HBO 4 = WO	VO = 4 HBO = 66 WO = 31	1	4	3,23	0,65

In tabel 4 wordt de verdeling weergegeven onder de respondenten. Met een verdeling van 47 mannen en 54 vrouwen is er ongeveer een gelijke verdeling onder de respondenten. Deze verdeling is een representatieve weerspiegeling van de gehele docentenpopulatie waar de verdeling ongeveer 50/50 is. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44,20 jaar. Binnen de gehele docentenpopulatie is dit gemiddelde 43 jaar. Tot slot is er gevraagd naar opleidingsniveau. Het overgrote deel van de respondenten is bevoegd docent en heeft een diploma op het HBO of WO gehaald. De verdeling hierin is te verklaren doordat er een verschil zit in eerste- en tweedegraads docenten. Eerstegraads docenten hebben een WO-opleiding behaald en tweedegraads docenten hebben een HBO-opleiding behaald. De 4 respondenten die alleen een VO-diploma hebben, zijn waarschijnlijk op dit moment bezig een diploma te halen op ofwel het HBO, ofwel het WO.

4.1.2 Onderzoeksvariabelen vragenlijst

Tabel 6

Beschrijvende statistiek onderzoeksvariabelen

	N	Min ^d	Max	Gem.	Std. Deviatie
PSMgem ^a	101	1	5	3,89	,783
WS ^b	101	1	5	3,26	,820
PJ	101	2	5	3,69	,956
PO ^c	101	2	5	3,70	,591

Noot. ^a PSMgem bestaat uit het gemiddelde van APS_1 t/m SS_4

^b (WS) Min 1 = totaal niet stressvol – Max 5 = extreem stressvol

^c PO bestaat uit het gemiddelde van PO1, 2 en 3.

^d Min 1 = zeer mee oneens - Max 5 = zeer mee eens

In tabel 5 is het aantal, minimum, maximum, gemiddelde en standaarddeviatie per onderzoeksvariabele weergegeven. Vanuit de gemiddelden van deze items is te concluderen dat PSM vrij hoog is, met een gemiddelde van 3,89. De standaarddeviatie is hier redelijk laag, wat betekent dat er overeenstemming was tussen de respondenten. Kijkend naar de variabele WS is het gemiddelde 3,26. Dit betekent dat de respondenten in deze dataset hun werk als iets meer dan gemiddeld stressvol ervaren. De standaarddeviatie is ook hier redelijk laag, wat laat zien dat ook hier een overeenstemming was tussen de respondenten. De variabele Person Job-fit (PJ) is 3,69. Dit laat zien dat de gemiddelde respondent het redelijk eens is met de vraag of diegene het werk zinvol vindt. De standaarddeviatie is hier iets hoger dan bij de vorige variabelen, wat betekent dat onder de respondenten onderling hier iets minder overeenstemming is, maar nog steeds een redelijk hoog aantal. Tot slot de Person Organization-fit (PO). Het gemiddelde hier is 3,70. Ook dit laat zien dat de gemiddelde respondent het redelijk eens is met de vragen of deze persoon goed bij de organisatie past waar hij of zij werkt. De standaarddeviatie is hier ,591. Deze lage standaarddeviatie houdt in dat er onderling een redelijk grote overeenstemming is over deze vragen.

Vanuit al deze data kan geconcludeerd worden dat de gemiddelden redelijk hoog liggen, wat betekent dat er een hoog PSM aanwezig is onder de respondenten, de respondent het werk als iets meer dan gemiddeld stressvol ervaart, de respondent het werk zinvol vindt en de respondent redelijk goed bij de organisatie past. Daarnaast laat dit zien dat de er onder de respondenten een grote overeenstemming is over de vragen, aangezien de standaarddeviatie laag ligt.

4.2 Toetsende statistiek

4.2.1 Correlaties en Voorwaarden SEM analyse

Tabel 7

Pearsons correlatie variabelen

	Geslacht	Leeftijd	Opleiding	PSMgem	PJ	PO	WS
Geslacht	1	-,011	,114	,093	,116	-,004	-,022
Leeftijd	-,011	1	-,007	,106	,024	-,027	-,070
Opleiding	,114	-,007	1	,204*	,033	-,133	,171
PSMgem	,093	,106	,204*	1	,381**	,267**	-,026
PJ	,116	,024	,033	,381**	1	,536**	-,293**
PO	-,004	-,027	-,133	,267**	,536**	1	-,299**
WS	-,022	-,070	,171	-,026	-,293**	-,299**	1

Noot. * *Correlatie is 0.05 significant*

** *Correlatie is 0.01 significant*

Tabel 8

VIF-waardes verklarende variabelen

	VIF
PSMgem	1,178
PJ	1,536
PO	1,413

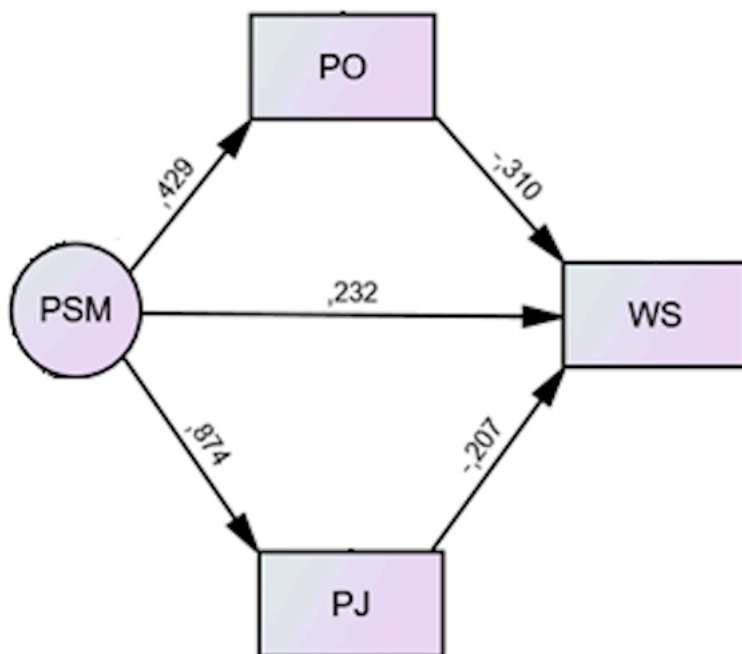
Alvorens de analyse werd uitgevoerd, zijn de correlaties tussen alle variabelen onderzocht aan de hand van een Pearsons correlatie test (te vinden in tabel 7). Uit deze test blijkt geen significante correlatie te bestaan tussen de controlevariabelen. Uit deze test blijkt ook dat een significante correlatie bestaat tussen de onderzoeksvariabelen. Dit is een logisch resultaat aangezien we ook verwachten dat er samenhang bestaat tussen deze onderzoeksvariabelen. Er is geen sprake van een te grote samenhang, ook wel multicollineariteit, aangezien de VIF-waardes van de verklarende variabelen allemaal onder de 5 zijn. Dit is te zien in tabel 8 hierboven.

De hoogste correlatie in tabel 7 is te vinden tussen PJ en PO (0,536**). Dit resultaat wordt ondersteund door de theorie die eerder besproken is in het theoretisch kader. PJ en PO zijn namelijk beide dimensies van de overkoepelende PE-fit theorie, beschreven door Kristof (1996). Na het uitvoeren van beide correlatie testen is er gekeken naar de voorwaarden van de SEM analyse.

Een voorwaarde die gesteld wordt bij het uitvoeren van een SEM analyse is dat de Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) tussen de 0 en 0,1 ligt. Een RMSEA hoger dan 0,1 wordt gezien als een onacceptabele fit. Hoe dichter de RMSEA bij de 0 ligt, hoe beter de fit van het model (Kim et al., 2016). In dit geval ligt de RMSEA op 0,094, wat betekent dat er sprake is van een marginale fit. Om de best haalbare RMSEA te krijgen, zijn een aantal maatregelen genomen. Zo zijn PO_4 en PJ_2 op basis van de Cronbach's Alpha verwijderd, waardoor de RMSEA uitgevallen is op de eerder beschreven 0,094.

4.2.2 SEM model

Figuur 4
SEM model



In figuur 4 die hierboven is gepresenteerd, is een visuele weergave te zien van het model gemaakt met SPSS AMOS. De waarde van PSM bestaat uit de 16 items die samen PSM meten (Kim et al., 2012). In het model wordt het effect van PSM getest op WS, PO en PJ. Ook wordt het effect van PJ en PO getest op WS. Tot slot kan hierdoor getest worden of er sprake is van een mediërend effect van PSM op WS via PO en PJ. In de volgende paragraaf worden de resultaten van dit model met de uitkomsten hiervan besproken per hypothese. Ook wordt er gekeken of er sprake is van een mediërend effect aan de hand van een mediatie analyse in AMOS.

4.2.3 Uitkomsten SEM analyse

Nu de beschrijvende statistiek, de correlaties, de voorwaarden van de SEM analyse en het model zelf besproken zijn, wordt er ingegaan op de uitkomsten van de SEM analyse. Als eerst is er een tabel (tabel 9) gepresenteerd waar de verschillende uitkomsten in cijfers af te lezen zijn. Per hypothese is vervolgens ingegaan op wat de uitkomsten zijn vanuit de SEM analyse en wat dit betekent. Deze uitkomsten zijn aangevuld met bevindingen vanuit de interviews die onder 7 respondenten gedaan zijn. Tot slot is een overzicht gegeven van alle hypothesen en of deze aangenomen of verworpen zijn.

Tabel 9

Relatie tussen de hypothesen vanuit de SEM analyse

	Pad		β	p
WS	←	PSM	,232	,265
WS	←	PJ	-,207	,027
WS	←	PO	-,310	,029
PJ	←	PSM	,874	***
PO	←	PSM	,429	,002

Noot. *** = $p \leq 0,001$.

Hypothese 1: PSM is positief gerelateerd aan werkstress.

Een positieve relatie is aangetroffen tussen PSM en werkstress, de β is namelijk ,232. Kort gezegd betekent dit dat PSM leidt tot meer werkstress. De relatie is echter niet statistisch significant ($p = ,265$). Dat betekent dat de verwachting niet overeenkomt met de theoretische verwachting uit het theoretisch kader. Op basis van de kwantitatieve data kan de hypothese dus verworpen worden. Echter is er ook data beschikbaar vanuit de interviews.

In de interviews met de verschillende respondenten is ook gevraagd of de motivatie van de docent om te werken in het onderwijs invloed heeft op de mate van werkstress. Van de 7 respondenten, geven er 2 direct aan dat dit wel degelijk het geval is. Respondent B zegt hierover het volgende:

Ik lig hier om half 8 voor de deur, ik wil alles voor hen geregeld hebben! Maar ja, die (andere docenten die dit niet doen) gaan fluitend naar huis aan het eind van de dag en dan denk ik: waar maak ik me druk over? Maar ik kan daar niet tegen...

Respondent B leidt in dit geval dus persoonlijk ‘verlies’ om zijn leerlingen, in zijn ogen, een beter geregelde dag te geven. Respondent C gaf aan dat hij zichzelf regelmatig op de tweede plaats zet en zijn leerlingen op de eerste plaats, wat volgens hem leidt tot ‘piekmomenten’:

Ik heb dan wel dat ik tot 23.00 toetsen na zat te kijken, maar dit was ook wel de eerste keer. Dan voel je je heel erg van: dit zijn mijn leerlingen... dat wil ik zien!

Ook bij respondent D is er dus sprake van het leiden van persoonlijk verlies om dingen voor de leerlingen voor elkaar te krijgen. Overige respondenten zien niet per se een verband tussen hun motivatie om in het onderwijs te werken en een toename in de mate van werkstress. Respondent D geeft wel aan dat ervaren te hebben in het verleden. Om zijn lessen zo zinvol mogelijk te maken, kostte het hem veel tijd om zich te verdiepen in de wereld van de kinderen die hij les gaf, wat uiteindelijk resulteerde in meer stress:

En ja, ik heb ook echt wel tijd nodig gehad om de vertaalslag te maken van hoe ik in de wereld stond en mijn leerlingen. Dus heeft dat stress opgeleverd? Ja.

Op basis van de bevindingen vanuit de interviews kan deze hypothese niet direct worden aangenomen. Wel bieden deze respondenten inzicht in wat nu precies deze stress veroorzaakt als het gaat om het verband tussen motivatie en werkstress. Vooral de dimensie zelfopoffering (SS) resulteert bij deze respondenten in het ervaren van meer stress.

Hypothese 2: PJ fit is negatief gerelateerd aan werkstress.

Vanuit de SEM analyse is er een negatief, significant verband gevonden tussen PJ-fit en werkstress. Dit betekent dat als de PJ-fit met 1 omhoog gaat, de werkstress van de respondent naar beneden gaat met ,207. De bevinding is significant omdat de p ,027 is. Dit betekent dus dat iemand die zijn baan als zinvol beschouwt, minder werkstress ervaart. Deze verwachting komt overeen met de theoretische verwachting uit het theoretisch kader. De hypothese wordt daarom, op basis van deze kwantitatieve data, aangenomen. Naast de uitkomsten vanuit de vragenlijst is in de interviews ook aandacht besteed aan deze relatie.

Tijdens de interviews is de vraag gesteld of de docent zijn/haar werk zinvol vindt en wat voor gevoel dat de docent geeft. Alle zeven respondenten geven aan hun werk uiterst zinvol te vinden en dat hen dit een goed gevoel geeft. Respondent C, een jonge en bevlogen docent, geeft aan het uiterst zinvol te vinden om goede gesprekken te voeren met zijn leerlingen. Als hij beschrijft wat voor gevoel hem dit oplevert, zegt hij:

Dat is fantastisch, dan voel ik me echt levend.

Op de vraag of hij deze ‘zinnvolle momenten’ nodig heeft op de momenten dat hoog in zijn stress zit, zegt hij het volgende:

Ja, absoluut. (...) Hij (een leerling) kwam naar me toe om hier helemaal enthousiast over te vertellen. Ja, dan is in één keer al die stress weg... Al dat mierenneuken van die puntjes is in één keer weg, en dan denk je van oké, ja: Lekker man!

Respondent E gaf aan totaal geen stress te ervaren in het werk dat ze doet. Waar dit vandaan komt, is natuurlijk een combinatie van verschillende factoren, maar een van de dingen die hieraan bijdraagt is dat zij het werk erg zinvol vindt.

En als ik nou zie dat kinderen blij worden van achter de naaimachine zitten, of ze blij worden van een krultang die bij er bij zorg en welzijn is, dan denk ik: dan kan je toch kijken waar daar dat talent in zit. Daar word ik ook blij van. Vind het ook zinvol om ook de kinderen zelf te laten ontdekken waar hun interesse ligt en ja, wat je daar in het vervolg mee kan.

Naast deze citaten, zijn nog tal van andere voorbeelden aan te halen die aantonen dat een docent die het werk zinvol vindt ook minder stress ervaart. De uitkomsten van de interviews versterken dus de conclusie dat de hypothese aangenomen kan worden.

Hypothese 3: PO fit is negatief gerelateerd aan werkstress.

PO-fit is volgens de resultaten vanuit de SEM analyse inderdaad negatief significant gerelateerd aan werkstress. Dit betekent dat als de PO-fit met 1 omhoog gaat, de werkstress met ,310 naar beneden gaat. De bevinding is significant, omdat de p ,029 is. Dit houdt in dat iemand die beter bij de organisatie past ook minder werkstress ervaart. Deze verwachting staat in dezelfde lijn met de verwachting vanuit het theoretisch kader. De hypothese wordt daarom, op basis van deze kwantitatieve data, aangenomen. Naast de uitkomsten vanuit de vragenlijst is in de interviews ook aandacht besteed aan deze relatie.

Tijdens het interview zijn meerdere vragen gesteld om te achterhalen of men ervaart bij de organisatie te passen en wat voor gevoel dit oplevert. Verschillende respondenten geven aan op sommige vlakken niet te matchen met hun organisatie en dat dit stress oplevert. In de interviews zijn hier zo'n 15 voorbeelden van naar voren gekomen. Respondent A vindt de digitalisering te snel gaan en dat hij daarmee niet goed op dezelfde lijn zit met de organisatie. Daarover zegt hij het volgende:

En het digitaliseren van spaties en het vastleggen van alles en de complexiteit van de systemen, die ook steeds weer veranderen, die maken voor mij als gymdocent het onaantrekkelijk en ik ervaar daar ook, misschien vanwege een bepaalde onkunde van mezelf wel stress of druk door.

Respondent C benoemt dat hij het erg belangrijk vindt dat er een duidelijke visie aanwezig is en wanneer dit niet het geval is, zoals in een bepaald project waar hij naar vroeg, dat hij daar dan last van heeft:

En als ik dan vraag aan directeur was: wat is de visie? Dan zegt ie: ja die hebben we eigenlijk al een tijd niet meer. Dan stoort mij dat enorm!

Naast de voorbeelden die aantonen dat docenten meer stress ervaren als zij zich minder goed bij de organisatie vinden passen op bepaalde gebieden, zijn ook zo'n 5 voorbeelden voorbijgekomen die aantonen dat een docent minder stress ervaart op het moment dat hij of zij goed bij de organisatie past. Respondent E geeft aan goed bij de organisatie te passen:

Ja, absoluut, ik bedoel: alles wat er in mijn hoofd aan het ruizen is, dat mag ik hier uitvoeren, dat mag ik al jaren uitvoeren, alles waarvan ik denk oh, dat is innovatief dat is leuk. Wat zou dat doen met een leerling? En je hebt dus een directeur of collega's die daarin meegaan, en het blijkt dus dat ook werkt. Dat is toch fantastisch?

Zowel uit de kwantitatieve data, als uit de interviews is dus ondersteuning gevonden voor de hypothese. Uit de data blijkt dat docenten die beter bij de organisatie passen, minder werkstress ervaren. Uit de interviews zijn zowel voorbeelden gevonden van docenten die minder goed bij de organisatie passen en daardoor meer werkstress ervaren, als docenten die minder werkstress ervaren, omdat zij goed bij de organisatie passen. Op basis hiervan wordt de hypothese aangenomen.

Hypothese 4: PSM is positief gerelateerd aan PJ-fit.

Vanuit de SEM analyse kan gesteld worden dat PSM positief significant gerelateerd is aan PJ-fit. Dit houdt in dat als PSM met 1 omhoog gaat, de PJ-fit met ,847 omhoog gaat. Deze bevinding is ook significant, omdat de p kleiner is dan ,001. Dit betekent dat iemand die een hogere PSM heeft ook het werk dat diegene doet zinvoller vindt. Deze verwachting komt overeen met de verwachting vanuit het theoretisch kader. De hypothese wordt daarom, op basis van deze kwantitatieve data, aangenomen. Naast de uitkomsten van de vragenlijst, is in de interviews gepoogd aandacht te besteden aan deze relatie.

Tijdens de interviews is er weinig onderscheid te vinden in hoe hoog iemand zijn of haar PSM is en of dat leidt tot een betere fit bij de baan. Uit de interviews kan geconcludeerd worden dat alle zeven respondenten het eens waren met de vraag of diegene het werk zinvol vindt. Hierbij is gekeken of dit voortkomt vanuit PSM-redenen. Respondent D, een docent die het belangrijk vindt om leerlingen echt te ontwikkelen als persoon, zegt hierover het volgende:

Op een gegeven moment is je hele klas bezig. Ik zit gewoon aan mijn bureau, komt er een leerling bij me en die zegt: meneer, wat kan ik nog doen om het nog beter te maken? Dat vind ik heel tof. Dus vind ik m'n werk zinvol? Ja zeker.

Naast deze respondent geven ook andere respondenten indirect aan dat de zinvolheid van het werk voortkomt vanuit PSM-redenen. Respondent G, oud werknemer van de private sector, en inmiddels 15 jaar docent zegt hier het volgende over:

Kijk, ik kwam uit het bankwezen en daar waren we producten aan het verkopen aan klanten, waarvan wij wisten dat die klanten dat helemaal niet nodig had. Maar een diploma, daarvan ben ik overtuigd dat veel mensen dat wel echt nodig hebben.

Hiermee laat respondent G zien dat de zinvolheid van het werk hem zit in het bijdragen aan de maatschappij en dat daar het verschil zit tussen haar oude baan en het docentschap.

In een interview is het lastig te meten wat de hoogte van de PSM is van een docent, aangezien PSM bestaat uit verschillende dimensies. Echter is vanuit de vragenlijst al gebleken dat de sample een hoog PSM heeft. Dit wordt bekrachtigd door de citaten uit de interviews, waarin de docenten verschillende aspecten van hun motivatie koppelen aan de zinvolheid van het werk.

Hypothese 5: PSM is positief gerelateerd aan PO-fit.

Tot slot kan er gesteld worden dat PSM positief significant gerelateerd is aan PO-fit. Dit houdt in dat als PSM met 1 omhoog gaat, de waarde van PO-fit met ,429 omhoog gaat. Deze bevinding is ook significant, omdat de p ,002 is. Dit betekent dat iemand die een hoge PSM heeft, over het algemeen ook beter bij de organisatie past en de waarden en doelstellingen van deze persoon overeenkomen met die van de organisatie. Deze verwachting komt overeen met de theoretische verwachting vanuit het theoretisch kader. De hypothese wordt daarom, op basis van deze kwantitatieve data, aangenomen. Naast de uitkomsten van de vragenlijst, is in de interviews aandacht besteed aan deze relatie

Vanuit de theorie en de uitkomsten van de vragenlijst kan bevestigd worden dat docenten op de scholen die onderzocht zijn een hoog PSM hebben. In de interviews is onderzocht of de docenten ook goed passen bij hun organisatie en waar deze voor staat. Verschillende resultaten zijn hieruit voortgekomen, zoals al beschreven bij hypothese 3. De vraag die hier gesteld is, is: “wat zijn de waarden/doelstellingen van de organisatie waar u werkt, en komt dit overeen met uw eigen waarden/doelstellingen”. Respondenten B, D, E & F, die allen werkzaam zijn op dezelfde school, geven aan dat de doelstelling van hun organisatie vooral is: “leren door te doen” en de kinderen op de eerste plek. Alle vier de respondenten geven aan dat dit (deels) aansluit bij hun persoonlijke visie op onderwijs. Echter, zij benoemen allen dat deze doelen nog iets is wat ontwikkeld moet worden. Hierbij moet gezegd worden dat de onderzochte school een relatief nieuwe school is. Respondent E zegt hierover het volgende:

Leren door te doen, daar sta ik heel erg achter (...) het doel zou altijd moeten zijn dat kinderen voorop staan en het belang van het kind voorop staat, belang van school op de tweede plek en het belang van de leerkracht op de derde plek (...) en hier zit een positieve ontwikkeling in.

Een belangrijke bevinding hierin is dat de docenten vinden dat de leerling op de eerste plek moet staan en dat dit iets is wat zij ook zien in hun organisatie. Ook respondent B ondersteunt dit en zegt daarover het volgende:

Dus da's een beetje de onderwijsvisie, de ene kant: leren door doen, maar ook: hoe ga je met mekaar om, want je bent niet alleen maar op aarde om straks een diploma te hebben en om vakbekwaam te zijn. Je moet ook nog weten hoe je met elkaar omgaat.

De data vanuit de interviews tonen dus ook aan dat er een positieve relatie is tussen de PSM van een docent en de fit van deze persoon bij de organisatie.

Hypothese 6: Het positieve effect van PSM op werkstress zal negatief gemedieerd worden door PE-fit (PJ- + PO-fit).

Tabel 10
Mediatie tussen variabelen vanuit SEM analyse

Mediatiepad	Indirect effect	Totaal effect
PSM --> PJ- & PO-fit --> WS	-,314	-,082

In tabel 10 is de uitkomst te zien van de mediatie analyse die gedaan is in SPSS AMOS. Het effect dat gemeten wordt is vooral te verklaren aan de hand van de directe effecten van PO en PJ op WS, aangezien het directe effect van PSM op WS niet significant is. Hierdoor kunnen er ook verder geen conclusies verbonden worden aan het mediërend effect van PSM op WS, gesteld in hypothese 6. Dit betekent dat deze hypothese wordt verworpen.

4.3 Conclusie analyse van de onderzoeksresultaten

Tabel 11

Samenvatting hypothesen

Hypothese	Aangenomen/verworpen
H1 <i>PSM is positief gerelateerd aan werkstress.</i>	Verworpen
H2 <i>PJ fit is negatief gerelateerd aan werkstress.</i>	Aangenomen
H3 <i>PO fit is negatief gerelateerd aan werkstress.</i>	Aangenomen
H4 <i>PSM is positief gerelateerd aan PJ-fit.</i>	Aangenomen
H5 <i>PSM is positief gerelateerd aan PO-fit.</i>	Aangenomen
H6 <i>Het positieve effect van PSM op werkstress zal negatief gemedieerd worden door PE-fit (PJ- + PO-fit).</i>	Verworpen

De vijf verwachte hypothesen vanuit het theoretisch kader, kunnen deels verworpen en deels aangenomen worden (zie tabel 11). Uit de analyse van de resultaten vanuit de dataset blijkt dat er geen positieve significante relatie gevonden kon worden tussen PSM en werkstress, dit wordt ondersteund door de interviewgegevens. Daarnaast is er bij de overige hypothesen wel een negatieve of positieve significante relatie te vinden, welke ook ondersteund worden door de data vanuit de interviews. Dit betekent dat er vanuit deze dataset geconcludeerd kan worden dat 4 van de 6 hypothesen aangenomen kunnen worden.

5. Conclusies en aanbevelingen

5.1 Antwoord op onderzoeksvragen

In dit onderzoek is gezocht naar een antwoord op de vraag: *“In hoeverre is er sprake van een verband tussen een hoge Public Service Motivation en werkstress bij VO docenten in Regio Westland van Stichting Lucas Onderwijs en in hoeverre is er sprake van een mediërend effect van PE-fit tussen deze relatie?”*. Hiervoor is een mixed method onderzoek uitgevoerd, waarbij een vragenlijst is afgenomen onder 101 docenten en interviews afgenomen zijn onder 7 docenten op verschillende scholen in regio Westland.

Uit de resultaten is gebleken dat een positieve relatie bestaat tussen PSM en werkstress, maar dat dit effect niet significant is. In de interviews met verschillende docenten is gepoogd om meer inzicht te bieden in deze relatie. Hieruit is gebleken dat docenten zichzelf opofferen en op de tweede plek zetten en daardoor stress ervaren. Echter, dit is iets wat maar een deel van de respondenten in de interviews zo ervaart en hier zit geen eenduidig patroon in.

Vanuit dit onderzoek kan geconcludeerd worden dat belangrijke factoren bij de voorspelling van werkstress de zogenaamde PJ- en PO-fit van een docent zijn. Deze geven aan hoe goed een docent past bij de baan en de organisatie. Vanuit de vragenlijst is gebleken dat op beide ‘fits’ een groot significant effect is in relatie tot werkstress. Mensen die beter bij de organisatie passen en hun werk zinvol vinden, ervaren minder werkstress. Dit kwam ook naar voren in de interviews. Docenten die hun werk zinvol vinden en docenten die beter bij hun organisatie passen ervaren minder werkstress.

De resultaten hebben tot slot uitgewezen dat docenten met een hoge PSM hun werk ook zinvol vinden en bij hun organisatie passen. Hierbij moet wel benoemd worden dat de groottes in effect verschillen van elkaar. Het effect van het hebben van een hogere PSM is groter bij de PJ-fit dan bij de PO-fit (beide effecten waren wel significant).

Uit dit mixed method onderzoek is dus gebleken dat er sprake is van een verband tussen een hoge PSM en werkstress bij VO docenten in regio Westland van Stichting Lucas onderwijs, alleen dat dit verband geen direct verband is, maar dat de belangrijkste voorspellers van de werkstress de PJ- en PO-fit van een docent zijn.

5.2 Reflectie/discussie

Voor dit onderzoek zijn twee verschillende onderzoeksmethoden gebruikt om te onderzoeken in hoeverre er sprake is van een verband tussen een hoge Public Service Motivation en werkstress bij docenten in het VO. Aan de hand van een vragenlijst zijn vijf verschillende hypothesen getoetst en is gekeken of er sprake is van een mediërend effect. De vragenlijst is verspreid onder 435 docenten, waarvan er 101 deze hebben ingevuld. Deze steekproef is representatief voor de populatie, gekeken naar leeftijd en man-vrouw verdeling. Op basis hiervan kan gesteld worden dat bij herhaling van dit onderzoek, de resultaten ongeveer hetzelfde zouden zijn. De resultaten van dit hoofdstuk zijn dus betrouwbaar. Vervolgens is met behulp van interviews gepoogd meer diepgang te creëren in de relaties die gepresenteerd zijn in deze hypothesen. Aangezien slechts zeven interviews uitgevoerd zijn, bij zeven verschillende docenten, kan geconcludeerd worden dat een herhaling van dit onderzoek niet per se zou leiden tot dezelfde resultaten. Dit omdat iedere docent anders is en daarmee ook andere ervaringen heeft.

Daarnaast is dit onderzoek uitgevoerd in regio Westland. Deze regio is niet representatief voor de rest van Nederland (lees: demografie, socio-economisch, financieel). Daarom zijn er in andere regio's mogelijk andere exogene factoren die invloed hebben op de onderzoeksvariabelen en zijn er wellicht andere kwesties die naar voren zouden komen in de interviews. Op basis van bovenstaande argumenten, zullen andere regio's waar dit onderzoek uitgevoerd zou worden, mogelijk verschillen van deze regio in resultaten.

Uit dit onderzoek zijn ook andere beperkingen naar voren gekomen. In de vragenlijst is gekozen om sommige items negatief te formuleren (om een halo-effect te voorkomen). Echter is sommige respondenten dit waarschijnlijk niet opgevallen, waardoor in de dataset tegenstrijdige antwoorden werden gegeven bij opeenvolgende items (zie bijvoorbeeld PO-2 en PO-3). Aangeraden wordt dan ook om in toekomstig onderzoek van tevoren aan te kondigen dat sommige items negatief geformuleerd zijn.

Voorts is de uitkomst van het onderzoek dat er geen significant positief effect is tussen PSM en werkstress. Ondanks dat er geen significant positief effect is gevonden, betekent dit niet dat dit effect er niet is. De uitkomst van dit onderzoek toont aan dat het belangrijk is om verder onderzoek te doen met een grotere sample.

Naast deze methodologische beperkingen heeft dit onderzoek bijgedragen aan de eerder besproken beperkte kennis van de dark side van PSM. Dit onderzoek maakt het plaatje misschien niet compleet, maar is wel een aanvulling op de kennis die reeds bekend is over deze keerzijde van PSM. Waarbij eerdere onderzoeken aantonen dat een hoog PSM leidt tot meer werkstress, toont dit onderzoek ook een positieve relatie aan, maar deze is niet significant. De belangrijkste voorspeller van werkstress in dit onderzoek is de PE-fit (lees: PO- en PJ-fit). Dit resultaat laat zien, net als de resultaten vanuit het onderzoek van Bright (2021), dat organisaties belang hebben bij het effectief communiceren van de betekenis van hun organisatiedoelen en ondersteuning te bieden aan werknemers hierbij. Echter, het verschil in resultaten tussen het beperkt aantal onderzoeken wat tot op heden gedaan is over deze relaties, laat zien dat het belangrijk is om hier meer onderzoek naar te doen.

Op basis van bovenstaande beperkingen en de toegevoegde waarde voor de bestuurskunde is het duidelijk dat de relatie tussen PSM en werkstress nader onderzocht moet worden in de toekomst om een beter beeld te geven van de dark side van PSM. Deze onderzoeken zullen een nuance aanbrengen in het beeld wat bekend is over PSM, namelijk dat het alleen maar leidt tot positieve uitkomsten. In de volgende paragraaf zal nader ingezoomd worden op de aanbevelingen voor zowel vervolgonderzoek als aanbevelingen voor de organisatie.

5.3 Aanbevelingen

5.3.1 Aanbevelingen vervolgonderzoek

Zoals al kort beschreven is in de reflectie/discussie zijn er verschillende beperkingen betreffende het onderzoek. Op basis van deze beperkingen zijn er ook aanbevelingen. Een eerste aanbeveling voor vervolgonderzoek is om het onderzoek uit te voeren onder een grotere docentenpopulatie. Als dit onderzoek landelijk uitgevoerd zou worden, kunnen er algemenere conclusies getrokken worden. Ook zou het uitvoeren van het onderzoek in verschillende organisaties de mogelijkheid bieden de organisaties met elkaar te vergelijken, door aparte analyses. Hiermee kunnen weer nieuwe inzichten verkregen worden. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat in de ene organisatie de PO-fit een belangrijkere rol speelt bij het voorspellen van werkstress dan bij de andere organisaties. Hierbij kan gedacht worden aan organisaties die in een transitieperiode zitten en waarbij nieuwe waarden en doelstellingen worden opgesteld door een nieuw management. Op basis hiervan kunnen de organisaties maatregelen nemen om de situatie te verbeteren.

Een andere aanbeveling voor toekomstig onderzoek komt voort vanuit de derde en vierde hypothese. Deze stelt dat de ervaring van zinvolheid van het werk en de fit bij de organisatie belangrijke voorspellers zijn van de mate van werkstress. Het zou interessant kunnen zijn om de vergelijking te maken tussen de private en de publieke sector en te kijken hoe de ervaring van zinvolheid van het werk en de fit bij de organisatie invloed hebben op de mate van werkstress.

Naast deze aanbevelingen voor toekomstig wetenschappelijk onderzoek, zijn ook aanbevelingen voor Stichting Lucas Onderwijs die in de volgende paragraaf besproken zullen worden.

5.3.2 Aanbevelingen voor de organisatie

Een opvallende bevinding in het onderzoek is dat PO- en PJ-fit belangrijke voorspellers waren voor werkstress. De zinvolheid van het werk en de fit van een docent bij de organisatie zijn dus erg belangrijk. Op basis van deze bevindingen kan de aanbeveling gedaan worden richting Stichting Lucas Onderwijs op een aantal vlakken. Ten eerste is het belangrijk om regelmatig als management met docenten in gesprek te blijven over ervaring van zinvolheid in het werk en wat daaraan gedaan kan worden als een docent het als niet zinvol ervaart.

Ten tweede is het belangrijk als organisatie om duidelijk te zijn in het communiceren van de waarden en doelstellingen en om hierover ook in gesprek te gaan met docenten. Als docenten een mismatch ervaren in deze waarden en doelstellingen met die van henzelf, leidt dat volgens de resultaten tot meer stress. Een mogelijke oplossing hiervoor is om te kijken of de docent elders binnen de organisatie beter op zijn plek zit. Een docent die het belangrijk vindt dat leerlingen veel vrijheid krijgen, past mogelijk beter bij een montessorischool dan op een reguliere middelbare school.

Tot slot kan bij het werven en selecteren van toekomstige docenten meer gefocust worden op de fit die deze docenten mogelijk wel of niet zullen hebben met de organisatie. Bij de gesprekken zal de aandacht meer moeten liggen op wat de docent zinvol vindt in het werk. Daarnaast moet goed gesproken worden over wat de waarden en doelen van de organisatie zijn en of deze overeen komen met die van de docent. Natuurlijk spelen meerdere aspecten een rol bij het verminderen van werkstress, maar als tijdens de beginfase al op deze twee

gefocusd wordt, kan een potentiële toekomstige mismatch en een hoop werkstress voorkomen worden.

Bibliografie

- Algemene Onderwijsbond. (2020a, juli 13). *Stress voor leraren is wereldwijd probleem*. De Algemene Onderwijsbond. Geraadpleegd op 6 februari 2022, van <https://www.aob.nl/nieuws/stress-voor-leraren-is-wereldwijd-probleem/>
- Algemene Onderwijsbond. (2020b, september 3). *Weer meer burn-outklachten in het onderwijs*. De Algemene Onderwijsbond. Geraadpleegd op 17 februari 2022, van <https://www.aob.nl/nieuws/weer-meer-burn-outklachten-in-het-onderwijs/>
- Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. (1989). *Verdrag inzake de Rechten van het Kind*. https://www.kinderrechtencommissariaat.be/sites/default/files/bestanden/kinderrechtenverdrag_officiële_nederlandse_vertaling.pdf
- Alonso, P., & Lewis, G. B. (2001). Public Service Motivation and Job Performance. *The American Review of Public Administration*, 31(4), 363–380. <https://doi.org/10.1177/02750740122064992>
- Baarda, B., Van der Hulst, M., & De Goede, M. (2012). *Basisboek interviewen* (3de editie). Noordhoff.
- Babbie, R. (2016). *The Basics of Social Research*. Cengage Learning.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organization Effectiveness: A Facet Analysis, Model, And Literature Review. *Personnel Psychology*, 31(4), 665–699. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1978.tb02118.x>
- Boeije, H. (2009). *Analysis in Qualitative Research* (1ste editie) [E-book]. SAGE Publications.
- Bright, L. (2007). Does Person-Organization Fit Mediate the Relationship Between Public Service Motivation and the Job Performance of Public Employees? *Review of Public Personnel Administration*, 27(4), 361–379. <https://doi.org/10.1177/0734371x07307149>
- Bright, L. (2008). Does Public Service Motivation Really Make a Difference on the Job Satisfaction and Turnover Intentions of Public Employees? *The American Review of Public Administration*, 38(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0275074008317248>
- Bright, L. (2021). Does Person Organization Fit and Person-Job Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and Work Stress among U.S. Federal Employees? *Administrative Sciences*, 11(2), 37. <https://doi.org/10.3390/admsci11020037>

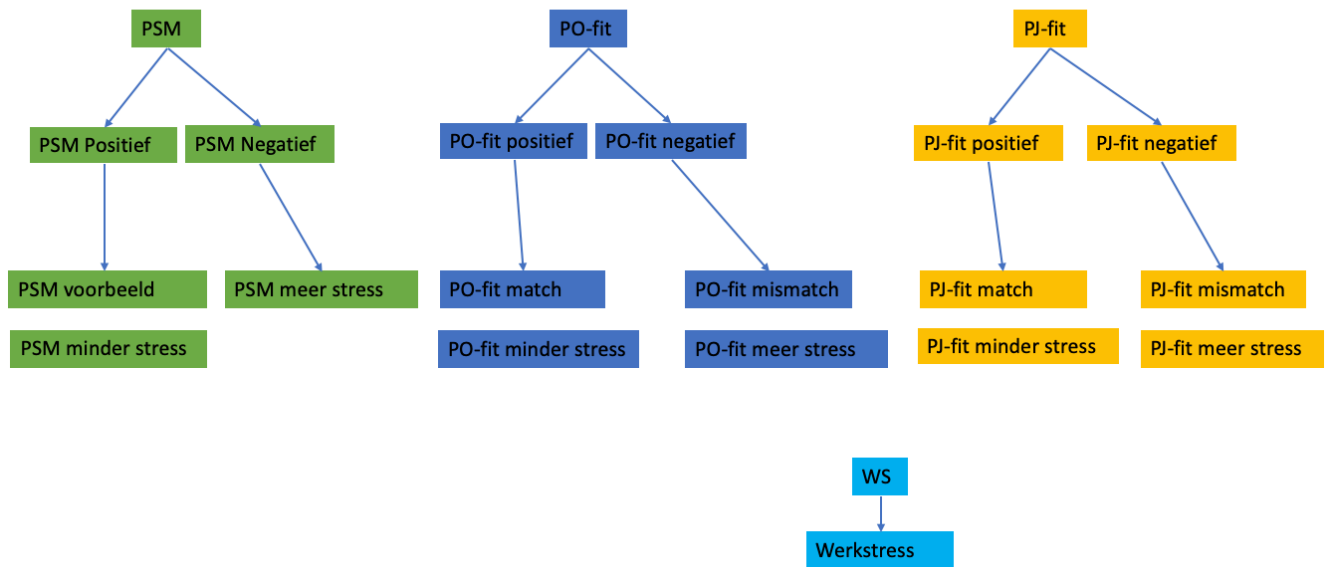
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002). The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions. *Journal of Applied Psychology, 87*(5), 875–884.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.5.875>
- Chilton, M. A., Hardgrave, B. C., & Armstrong, D. J. (2014). Person-Job Cognitive Style Fit for Software Developers: The Effect on Strain and Performance. *Journal of Management Information Systems, 22*(2), 193–226.
<https://doi.org/10.1080/07421222.2005.11045849>
- Clarke, S. G., & Cooper, C. L. (2000). The risk management of occupational stress. *Health, Risk & Society, 2*(2), 173–187. <https://doi.org/10.1080/713670158>
- Deniz, N., Noyan, A., & Ertosun, Z. G. (2015). Linking Person-job Fit to Job Stress: The Mediating Effect of Perceived Person-organization Fit. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 207*, 369–376. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.107>
- Frederickson, H. G., & Hart, D. K. (1985). The Public Service and the Patriotism of Benevolence. *Public Administration Review, 45*(5), 547.
<https://doi.org/10.2307/3109929>
- Giauque, D., Anderfuhren-Biget, S., & Varone, F. (2012). Stress Perception in Public Organisations. *Review of Public Personnel Administration, 33*(1), 58–83.
<https://doi.org/10.1177/0734371x12443264>
- Giauque, D., Biget, S. A., & Varone, F. (2015). HRM practices sustaining PSM: when values congruency matters. *International Journal of Public Sector Performance Management, 2*(3), 202. <https://doi.org/10.1504/ijpspm.2015.067812>
- Giauque, D., Resenterra, F., & Siggen, M. (2013). Antecedents of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Stress in a Public Hospital: a P-E Fit Perspective. *Public Organization Review, 14*(2), 201–228. <https://doi.org/10.1007/s11115-012-0215-6>
- Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., & Anderfuhren-Biget, S. (2012). Resigned But Satisfied: The Negative Impact of Public Service Motivation and Red Tape on Work Satisfaction. *Public Administration, 90*(1), 175–193. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2011.01953.x>
- Gould-Williams, J. S., Mostafa, A. M. S., & Bottomley, P. (2013). Public Service Motivation and Employee Outcomes in the Egyptian Public Sector: Testing the Mediating Effect of Person-Organization Fit. *Journal of Public Administration Research and Theory, 25*(2), 597–622. <https://doi.org/10.1093/jopart/mut053>

- Hecht, T. D., & Allen, N. J. (2005). Exploring links between polychronicity and well-being from the perspective of person–job fit: Does it matter if you prefer to do only one thing at a time? *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 98(2), 155–178. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.07.004>
- Inspectie van het Onderwijs. (2019). *De Staat van het Onderwijs 2019*. <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2019/04/10/rapport-de-staat-van-het-onderwijs-2019>
- Jensen, U. T., Andersen, L. B., & Holten, A. L. (2017). Explaining a Dark Side: Public Service Motivation, Presenteeism, and Absenteeism. *Review of Public Personnel Administration*, 39(4), 487–510. <https://doi.org/10.1177/0734371x17744865>
- Kahn, W. A. (1993). Caring for the Caregivers: Patterns of Organizational Caregiving. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 539. <https://doi.org/10.2307/2393336>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kim, H., Ku, B., Kim, J. Y., Park, Y. J., & Park, Y. B. (2016). Confirmatory and Exploratory Factor Analysis for Validating the Phlegm Pattern Questionnaire for Healthy Subjects. *Evidence-Based Complementary and Alternative Medicine*, 2016, 1–8. <https://doi.org/10.1155/2016/2696019>
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., Desmarais, C., Koumenta, M., Leisink, P., Liu, B., Palidauskaite, J., Pedersen, L. H., Perry, J. L., Ritz, A., Taylor, J., & De Vivo, P. (2012). Investigating the Structure and Meaning of Public Service Motivation across Populations: Developing an International Instrument and Addressing Issues of Measurement Invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79–102. <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>
- Knoop, R. (1994). Relieving Stress Through Value-Rich Work. *The Journal of Social Psychology*, 134(6), 829–836. <https://doi.org/10.1080/00224545.1994.9923017>
- Koumenta, M. (2015). Public service motivation and organizational citizenship. *Public Money & Management*, 35(5), 341–348. <https://doi.org/10.1080/09540962.2015.1061169>
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of it's Conceptualizations, Measurement and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>

- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: a Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x>
- Kyriacou, C. (2001). Teacher Stress: Directions for future research. *Educational Review*, 53(1), 27–35. <https://doi.org/10.1080/00131910120033628>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing.
- Liu, B., Tang, T. L. P., & Yang, K. (2013). When Does Public Service Motivation Fuel the Job Satisfaction Fire? The Joint Moderation of Person–Organization Fit and Needs–Supplies Fit. *Public Management Review*, 17(6), 876–900. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.867068>
- Liu, B., Yang, K., & Yu, W. (2014). Work-Related Stressors and Health-Related Outcomes in Public Service. *The American Review of Public Administration*, 45(6), 653–673. <https://doi.org/10.1177/0275074014524298>
- Naff, K. C., & Crum, J. (1999). Working for America. *Review of Public Personnel Administration*, 19(4), 5–16. <https://doi.org/10.1177/0734371x9901900402>
- Neuman, L. W. (2011). *Basics of Social Research: Qualitative and Quantitative Approaches* (3de editie). Pearson.
- Perry, J. L. (1996). Measuring Public Service Motivation: An Assessment of Construct Reliability and Validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5–22. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>
- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367. <https://doi.org/10.2307/976618>
- Petrovsky, N., & Ritz, A. (2014). Public service motivation and performance: a critical perspective. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 2(1), 57–79. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-07-2013-0020>
- Quratulain, S., & Khan, A. K. (2015). How Does Employees' Public Service Motivation Get Affected? A Conditional Process Analysis of the Effects of Person–Job Fit and Work Pressure. *Public Personnel Management*, 44(2), 266–289. <https://doi.org/10.1177/0091026014568461>
- Schott, C., & Ritz, A. (2017). The Dark Sides of Public Service Motivation: A Multi-level Theoretical Framework. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(1), 29–42. <https://doi.org/10.1093/ppmgov/gvx011>

- Steijn, B., & Leisink, P. (2009). Gemotiveerd voor de publieke zaak? Public Service Motivation in Nederland. *Bestuurswetenschappen*, 10–28.
<https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/23567/public-service-motivation-gemotiveerd-voor-de-publieke-zaak-psm.pdf>
- Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2015). On the bright and dark side of public service motivation: the relationship between PSM and employee wellbeing. *Public Money & Management*, 35(5), 349–356.
<https://doi.org/10.1080/09540962.2015.1061171>
- Van Thiel, S. (2021). *Bestuurskundig onderzoek* (4de editie). Coutinho.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11–34. <https://doi.org/10.1177/0020852308099504>
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Hudy, M. J. (1997). Overall job satisfaction: How good are single-item measures? *Journal of Applied Psychology*, 82(2), 247–252.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>
- Wright, B. E., & Grant, A. M. (2010). Unanswered Questions about Public Service Motivation: Designing Research to Address Key Issues of Emergence and Effects. *Public Administration Review*, 70(5), 691–700. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02197.x>

Bijlage 1: Codeboom



Bijlage 2: Interviewhandleiding

Topiclijst interview PSM, werkstress & PE-fit.

Belangrijk vooraf

De vragen in de topiclijst hebben als doel om een gesprek te starten (niet elke vraag hoeft per se gesteld te worden). Nadat de respondent een antwoord gegeven heeft op de vraag, zullen verdiepende vragen gesteld worden om argumentaties, voorbeelden of andere zaken te bespreken.

De topiclijst bestaat uit: een introductie, een inhoudelijk deel waar vragen gesteld worden betreffende de relaties tussen de variabelen in dit onderzoek en een afsluitend deel.

Introductie

1. Auditieve opname & informed consent (*akkoord vragen voor de audio, starten en bevestigen van het akkoord na de opname*).
2. Afspraken maken over anonimiteit.
3. Onderzoeker stelt zich voor.
4. Respondent stelt zich voor.
5. Uitleggen van het doel van het onderzoek en eventuele vragen van de respondent beantwoorden.

Inhoudelijk deel: PSM

1. Is het voor u een bewuste keuze geweest om te gaan werken als docent?
2. Wat is de motivatie geweest voor uw keuze om docent te worden? (Wat spreekt u hierin aan etc.)

Inhoudelijk deel: Relatie tussen PSM en werkstress

3. (*Resultaten vanuit vragenlijst tonen aan dat docenten stress ervaren*). Ervaart u dit ook zo? Hoe manifesteert deze stress zich bij u? (Fysiek, mentaal?)
4. Waar denkt u dat deze stress door veroorzaakt wordt? Hoe gaat u om met deze stress? (*Kijken of de docent misschien een relatie ervaart tussen zijn/haar motivatie om in de PS te werken*)
5. Zijn er leidinggevendenden van de school waar u werkt op de hoogte van de stress die u of uw collega's ervaren? Wat wordt hiertegen gedaan? Wat zou beter kunnen? Heeft u tips voor collega's die hier last van hebben?

Inhoudelijk deel: PE-fit en werkstress

Categorie 1: PO-fit

6. Wat zijn volgens u doelen van de school waar u werkt?
7. Wat denkt u hier zelf aan bij te dragen? Waarom doet u dat? Hoe belangrijk vindt u dat? Komen deze doelen overeen met uw eigen doelen?
8. Leiden deze doelen die u heeft tot stress? En is deze stress dan belemmerend voor de realisatie van deze doelen? Wat zou de school of u zelf hieraan kunnen doen?
9. *In geval van een mismatch? --> Veroorzaakt deze (mis)match problemen? (Meer stress?)*
In geval van een match? --> Hoe ervaart u het dat uw waarden overeenkomen met die van de organisatie? (Minder stress?)

Categorie 2: PJ-fit

10. Waarom vindt u het werk wat u doet wel/niet leuk of zinvol? Vindt u uw werk leuk, en waarom wel/niet?
11. *In geval van wel leuk? --> Zorgt dit bij u voor minder stress?*
In geval van niet leuk? --> Zorgt dit bij u voor meer stress?

Afsluiting

Nog verdere vragen? Afspraak maken toesturen van transcript (2 weken). Bedankt.

Bijlage 3: Toestemmingsformulier privacy

Informatieblad voor scriptieonderzoek ‘Public Service Motivation en Werkstress bij docenten in het VO van Stichting Lucas Onderwijs’ – Rens Valstar

Onder begeleiding van Sandra van Thiel onderzoekt Rens Valstar in hoeverre er een verband is tussen Public Service Motivation (motivatie voor de publieke dienstverlening) en de werkstress van een docent in het VO. Met behulp van uw deelname kan dit onderzoek worden gerealiseerd. Rens is benieuwd naar uw mening en visie. Er zijn geen goede of foute antwoorden.

Waarom dit onderzoek?	In hoeverre is er sprake van een verband tussen een hoge Public Service Motivation en werkstress bij VO docenten in Regio Westland van Stichting Lucas Onderwijs? Dit onderzoek wordt uitgevoerd vanuit de Erasmus Universiteit Rotterdam.
Verloop	U neemt deel aan een onderzoek waarbij we informatie zullen vergaren door: <ul style="list-style-type: none">- U te interviewen en uw antwoorden te noteren / op te nemen via audio- of video-opname. Er wordt een transcript uitgewerkt van het interview
Vertrouwelijkheid	<p>Wij doen er alles aan uw privacy zo goed mogelijk te beschermen. Naast de student zal alleen de scriptiebegeleider, tweede lezer en stagebedrijf van de student toegang krijgen tot alle door u verstrekte gegevens.</p> <p>Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen.</p> <p>In het onderzoek wordt u aangeduid met een verzonden naam (pseudoniem), tenzij u toestemming heeft verleend om uw naam voor citaten te gebruiken.</p>
Vrijwilligheid	<p>U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt stoppen wanneer u wilt.</p> <p>Als u tijdens het onderzoek besluit om uw medewerking te staken, zullen de gegevens die u reeds hebt verstrekt tot het moment van intrekking van de toestemming in het onderzoek gebruikt worden.</p> <p>Wilt u stoppen met dit onderzoek? Neem dan contact op met Rens Valstar via 581419rv@eur.nl of +31 6 55820226.</p>
Dataopslag	<p>In de scriptie zullen anonieme gegevens of pseudoniemen worden gebruikt. De audio-opnamen en transcripten die in het kader van deze scriptie worden gemaakt of verzameld, worden beveiligd opgeslagen.</p> <p>De onderzoeksgegevens worden bewaard voor een periode van maximaal tien jaar. Uiterlijk na het verstrijken van deze termijn zullen de gegevens worden verwijderd of worden geanonimiseerd zodat ze niet meer te herleiden zijn tot een persoon.</p>
Indienen van een vraag of klacht	Indien u specifieke vragen heeft over hoe er met uw persoonsgegevens wordt omgegaan, kunt u deze stellen aan Rens Valstar via 581419rv@eur.nl of +31 6 55820226. U kunt daarnaast een klacht indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens indien u vermoedt dat uw gegevens verkeerd zijn verwerkt.

Door dit toestemmingsformulier te ondertekenen erken ik het volgende:

- | | JA | NEE |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1 Ik ben voldoende geïnformeerd over het onderzoek. Ik heb het informatieblad gelezen en heb daarna de mogelijkheid gehad vragen te kunnen stellen. Deze vragen zijn voldoende beantwoord en ik heb voldoende tijd gehad om over mijn deelname te beslissen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2 Ik neem vrijwillig deel aan dit onderzoek. Het is mij duidelijk dat ik deelname aan het onderzoek op elk moment, zonder opgave van redenen, kan beëindigen. Ik hoef een vraag niet te beantwoorden als ik dat niet wil. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Voor deelname aan het onderzoek is het bovendien nodig dat u voor verschillende onderdelen specifiek toestemming geeft. | | |
| 3 Ik geef toestemming om de gegevens die tijdens dit onderzoek over mij worden verzameld te verwerken zoals is uitgelegd in het bijgevoegde informatieblad. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4 Ik geef toestemming om tijdens het gesprek geluid-opnames te maken en mijn antwoorden uit te werken in een transcript. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5 Ik geef toestemming om mijn antwoorden te gebruiken voor quotes in de scriptie van de student. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6 Ik geef toestemming om de bij mij verzamelde gegevens te bewaren en in gepseudonimiseerde vorm te gebruiken voor al het verdere onderzoek dat er later mee gedaan kan worden. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Naam deelnemer:

Naam student:

Handtekening:

Handtekening:

Datum:

Datum:

Bijlage 4: Vragenlijst

Beste docent,

Bedankt dat u wilt meewerken met deze vragenlijst.

Mijn naam is Rens Valstar en ik ben student Publiek Management aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. Voor mijn masterscriptie doe ik onderzoek naar de motivatie van een docent en of dit invloed heeft op de mate van werkstress. Het onderzoek wordt uitgevoerd onder begeleiding van de afdeling HRM van Stichting Lucas Onderwijs.

In deze vragenlijst zal een aantal stellingen (23) aan u voorgelegd worden, waarbij u antwoord kunt geven op een schaal van "zeer oneens" tot "zeer eens". Deze vragen zullen gaan over uw persoonlijke visie, over hoe stressvol uw werk is en over uw werk zelf. De antwoorden op deze stellingen kunnen niet goed of fout zijn. Ten alle tijde kunt u beslissen om de vragenlijst te beëindigen. Het invullen zal maximaal 10 minuten in beslag nemen.

De antwoorden die u geeft op de vragen zijn niet te herleiden naar u als individu. De gegevens vanuit deze vragenlijst zullen gebruikt worden voor mijn eindschrijftie en zijn alleen door mij en mijn begeleider in te zien.

Aan het eind van deze vragenlijst, krijgt u de mogelijkheid om uw e-mailadres achter te laten. Dit kan u doen als u interesse heeft om mee te werken aan een interview over dit onderwerp. Daar zal ik dan met u contact over opnemen om een afspraak in te plannen.

- Ik heb de bovenstaande informatie gelezen en begrepen.
- Ik doe vrijwillig mee.
- Ik weet dat ik elk moment kan stoppen met deze vragenlijst.

Door op de pijl naar rechts te klikken, gaat u akkoord met bovenstaande punten en begint de vragenlijst.

Bij vragen kunt u contact opnemen met het volgende e-mailadres:
581419rv@student.eur.nl

- Rens Valstar

Wat is uw geslacht?

Man

Vrouw

Zeg ik liever niet

Wat is uw leeftijd?

Wat is uw hoogst genoten opleiding?

Middelbare school (VMBO, HAVO, VWO, etc.)

Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO)

Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)

Wetenschappelijk onderwijs (WO)

Lees onderstaande stellingen en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Ze er mee eens
1. Ik vind het belangrijk deel te nemen aan activiteiten gericht op het aanpakken van maatschappelijke problemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Ik heb geen bewondering voor mensen die zich inzetten voor activiteiten die onze samenleving ten goede komen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Zinnvolle publieke dienstverlening vind ik erg belangrijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Het is voor mij niet belangrijk om bij te dragen aan het algemeen belang	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lees onderstaande stellingen en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Ze er mee eens
5. Ik vind gelijke kansen voor elke burger heel belangrijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Ik vind het niet van belang dat burgers altijd kunnen blijven rekenen op publieke dienstverlening.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Wanneer men beleid ontwerpt, vind ik het belangrijk dat men rekening houdt met de belangen van de toekomstige generaties.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Publieke dienstverleners moeten zich ethisch gedragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lees onderstaande stellingen en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Ze er mee eens
9. Ik heb niet veel begrip voor de moeilijke situaties van kansarmen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ik leef mee met anderen die zich in een benarde situatie bevinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Ik heb het er heel erg moeilijk mee als ik merk dat anderen oneerlijk behandeld worden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Rekening houden met het welzijn van anderen vind ik niet echt belangrijk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lees onderstaande stellingen en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Ze er mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Ze er mee eens
13. Ik ben persoonlijk niet bereid om veel op te offeren in het belang van de samenleving.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Ik geloof niet dat burgerplicht belangrijker is dan mijn eigen belang.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15. Ik ben bereid om een persoonlijk verlies te riskeren als ik er de maatschappij mee kan helpen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
16. Ik zou instemmen met een goed plan om kansarmen een beter leven te geven, zelfs al kost het mij geld.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lees onderstaande stelling en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Totaal niet stressvol	Matig stressvol	Gemiddeld stressvol	Erg stressvol	Extreem stressvol
17. Hoe stressvol is uw werk?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lees onderstaande stelling en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Zeer mee eens
18. Mijn waarden en doelstellingen komen sterk overeen met de waarden en doelstellingen van mijn organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19. Ik heb een sterk gevoel dat ik bij mijn organisatie hoor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20. Waar deze organisatie voor staat is niet belangrijk voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
21. Mijn baan maakt onvolledig gebruik van mijn vaardigheden en bekwaamheden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lees onderstaande stelling en klik op het bolletje dat bij uw mening past.

	Zeer mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Zeer mee eens
22. Ik geniet meer van mijn werk dan van al het andere wat ik doe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23. Ik ben niet tevreden met de zinvolheid van mijn werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wilt u meewerken aan een interview over deze vragenlijst, laat dan uw e-mailadres achter in het vak onder de tekst. De onderzoeker zal in de komende weken contact met u opnemen om een afspraak te maken en u te informeren over verdere details betreffende dit interview.

Als u er voor kiest om dit niet te doen, kunt u dit deel leeglaten en is de vragenlijst voltooid.

Om af te sluiten kunt u op de pijl rechtsonder klikken.

Bedankt voor uw medewerking!