

10 juli 2012



Universiteit Utrecht

Bevlogenheid en Organisatiebetrokkenheid bij Nederlandse militairen

*Een onderzoek naar het modererende effect van geslacht en de rol van
werkdruk, emotionele belasting en sociale steun.*

Auteur: Tatsjane Khoenkhoen (0267899)
Begeleider UU: Dr. Phil Heiligers
Tweede beoordelaar: Dr. Marieke den Ouden

Voorwoord

Dank ben ik verschuldigd aan Dr. Phil Heiligers van de Universiteit Utrecht voor haar begeleiding tijdens het onderzoek.

Daarnaast wil ik de directeur van Dienstencentrum Gedragwetenschappen van defensie, Dr. Renier van Gelooven, bedanken voor het beschikbaar stellen van het databestand en het verschaffen van relevante literatuur.

Mijn dank gaat ook uit naar mej. Jonah Opsteen Bsc., stagiaire binnen Dienstencentrum Gedragwetenschappen van defensie, voor het verstrekken van informatie met betrekking tot de achtergrond en afname van de PICTURE-vragenlijst.

Voorts wil ik mej. Sabin Jahan Msc bedanken voor haar steun bij het schrijven van dit verslag.

Ten slotte dank ik dhr. Ramon Overveld voor zijn hulp bij de contactlegging met Defensie.

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Hoofdstuk 1 Organisatie achtergrond	5
Hoofdstuk 2 Theoretische achtergrond	7
2.1 <i>Het Job Demand Resources Model</i>	7
2.2 <i>Taakeisen</i>	8
2.3 <i>Energiebronnen</i>	9
2.4 <i>Bevlogenheid</i>	10
2.5 <i>Organisatiebetrokkenheid</i>	11
2.6 <i>Vraagstelling en het nieuwe model</i>	12
Hoofdstuk 3 <i>Methode</i>	13
3.1 <i>Demografische gegevens en respondentenwerving</i>	13
3.2 <i>De oorspronkelijke keuze van meetinstrumenten</i>	14
3.3 <i>Meetinstrument door Dienstencentrum Gedragwetenschappen gebruikt</i>	14
3.4 <i>Procedure</i>	15
3.5 <i>Validiteit en betrouwbaarheid</i>	16
3.6 <i>Statistische analyse</i>	17
Hoofdstuk 4 Resultaten	18
Hoofdstuk 5 Discussie	24
Referenties	27
Bijlage 1: De verschillende defensieonderdelen, met hun bijbehorende taken	29

Samenvatting

In dit onderzoek is gekeken naar de modererende rol van geslacht op de relatie tussen taakeisen (werkdruk en emotionele belasting)/energiebronnen (steun van leidinggevende en steun van collega's) en bevlogenheid enerzijds en de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid anderzijds, bij Nederlandse militairen. Voorts is er gekeken of de mate van bevlogenheid, organisatiebetrokkenheid en ervaren taakeisen en energiebronnen verschillen tussen de vrouwelijke en mannelijke militairen. Dit onderzoek is gedaan onder 3775 militairen binnen een bepaalde afdeling van defensie. Uit de resultaten blijkt dat vrouwelijke militairen gemiddeld minder bevlogenheid en steun van hun collega's ervaren dan de mannelijke militairen. Voorts scoren zij gemiddeld lager op organisatiebetrokkenheid. Daarnaast blijkt dat geslacht geen modererende rol speelt op de relatie tussen werkdruk en bevlogenheid op de relatie tussen steun van leidinggevende/collega's en bevlogenheid. Ten slotte is naar voren gekomen dat geslacht tevens geen modererende rol speelt op de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid.

Inleiding

I. Organisatie achtergrond

Defensie staat voor vrede en veiligheid, in eigen land en daarbuiten. Nederland levert daarmee een bijdrage aan stabiliteit en vrijheid in de wereld. De Nederlandse krijgsmacht heeft drie hoofdtaken: 1) Bescherming van het eigen en het bondgenootschappelijke grondgebied, met inbegrip van het Koninkrijk der Nederlanden in het Caraïbisch gebied, 2) Bevordering van de internationale rechtsorde en stabiliteit 3) Ondersteuning van civiele autoriteiten bij rechtshandhaving, rampenbestrijding en humanitaire hulp, zowel nationaal als internationaal. Dagelijks voeren militairen deze (NAVO-) taken uit in binnen- en buitenland. Jaarlijks worden duizenden Nederlandse militairen en burgers (zowel mannen als vrouwen) ingezet voor vredesmissies in het buitenland. De krijgsmacht stelt al haar capaciteiten beschikbaar aan civiele autoriteiten om in geval van nood steun te verlenen (Brochure Kerngegevens Defensie).

Defensie heeft circa 68.000 medewerkers en is daarmee één van de grotere werkgevers van Nederland (<http://www.defensie.nl/organisatie/defensie/>). Werken bij een organisatie als defensie is afwisselend, avontuurlijk, vaak veeleisend en soms ook geestelijk en lichamelijk zwaar (http://www.defensie.nl/onderwerpen/werken_bij_defensie/). Het personeel kenmerkt zich door kameraadschap, mentale en fysieke gehardheid en discipline (<http://www.defensie.nl/landmacht/personeel/>).

Defensie wordt als mogelijk “de meest non traditionele van alle carrièremogelijkheden voor vrouwen beschreven (Morgan, 2004). Vanaf 1 november 1951 was het voor vrouwen mogelijk om als militair dienst nemen bij de luchtmacht. Nog niet alle functies stonden toen open voor vrouwen, maar zij verrichtten van begin af aan belangrijk werk in diverse disciplines en functiegebieden, zoals bij de gevechtsleiding, verkeersleiding en meteorologische dienst. Vanaf 1951 verbeterde de rechtspositie van de vrouwen en komen zij ook voor meer functies in aanmerking. In 1978 krijgen vrouwelijke militairen de gelegenheid om beroepsmilitair te worden. Zij nemen dienst voor minimaal 2 jaar, mannen voor 4 jaar. De luchtmacht vrouwenafdeling gaat officieus op in de Koninklijke Luchtmacht. De officiële opheffing van de luchtmacht vrouwenafdeling vindt plaats op 1 januari 1982. Vanaf dat moment is er sprake van een gelijke positie voor vrouwen en mannen binnen alle

krijgsmachtdelen. Ondanks deze gelijke positie zijn vrouwen nog steeds in minderheid vertegenwoordigd binnen defensie. In 2010 bestond slechts 9,3 % van het militair personeel en 24, 5 % van het burger personeel uit vrouwen (http://www.defensie.nl/luchtmacht/cultureel/luchtmachtgeschiedenis/periode_1945-1953/eerste_vrouwelijke_militairen_bij_de_luchtmacht).

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke militairen. Zo is uit onderzoek, verricht in het Italiaanse leger, gebleken dat vrouwelijke militairen, vergeleken met hun mannelijke collega's, meer waarde hechten aan de training die zij van hun ervaren collega's krijgen. Daarnaast blijkt dat vrouwelijke collega's de steun die zij van hun supervisors krijgen bij het leren begrijpen van de organisatiewaarden en doelen beter waarderen dan hun mannelijke collega's (Atzori, Lombardi, Fraccaroli, Battistelli & Zaniboni, 2008). Bartone en Priest (2001) laten in hun onderzoek zien dat vrouwelijke militairen meer stress ervaren dan hun mannelijke collega's. Echter, vrouwelijke militairen zijn heldhafter dan hun mannelijke collega's. Mogelijk ligt dit aan het doorzettingsvermogen van de vrouwelijke militairen om een niet traditioneel carrièrepad te volgen. Vrouwelijke militairen moeten opgewassen kunnen zijn tegen de eisen binnen deze mannenwereld en zich extra inspannen om zich in deze mannenwereld als minderheid te kunnen bewegen omdat men in deze wereld de voorkeur heeft voor mannelijke kwaliteiten en krachten (Morgan, 2004). Uit een nieuwe studie onder 595 Amerikaanse veteranen uit de oorlogen in Irak en Afghanistan blijkt dat vrouwen aan vergelijkbare niveaus van gevechtstress en geestelijke problemen na terugkeer leden als de mannelijke militairen. Volgens onderzoekster Dawne Vogt van de Veterans Administration National Center for Post-Traumatic Stress Disorder reageren vrouwen en mannen vrijwel hetzelfde op gevechtstrauma's

(<http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2664/Nieuws/article/detail/2443262/2011/06/08/Vrouwelijke-militairen-net-zo-weerbaar-als-mannelijke-collega-s.dhtml>).

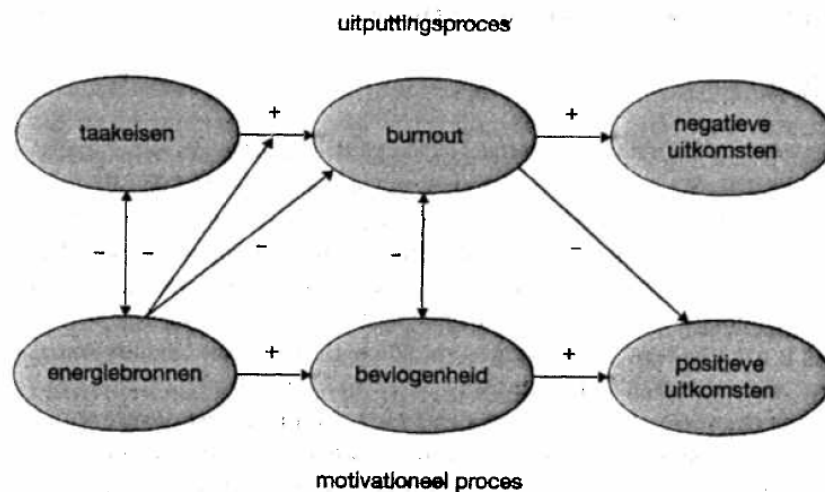
Het doel van dit huidige onderzoek is om na te gaan hoe het gesteld is met de bevlogenheid, welzijnsrisico's als de werkdruk en emotionele belasting enerzijds en de steun van leidinggevende en collega's anderzijds, en organisatiebetrokkenheid van militairen om vervolgens inzicht te krijgen in het eventuele effect van geslacht op de relatie tussen de taakeisen/energiebronnen en bevlogenheid en op de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid.

II. Theoretische Achtergrond

2.1 Het Job Demand Resources Model

Deze studie is gebaseerd op het Job Demand Resources Model, ook wel het Werkstressoren Energiebronnen Burnout Model (WEB Model) genoemd (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Bakker, 2007). Dit model is door de A&O psychologen, Arnold Bakker, Eva Demerouti en Wilmar Schaufeli, eind jaren 1990 ontwikkeld (Jonge de, Le Blanc & Schaufeli, 2003). Volgens dit model kent elke beroepsgroep specifieke risicofactoren voor werkstress. Deze risicofactoren zijn onder te verdelen in taakeisen (te leveren inspanningen) en energiebronnen (beschikbare mogelijkheden). Dit model gaat ervan uit dat een beroepsgroep met blijvende hoge taakeisen en onvoldoende mogelijkheden voor herstel, leidt tot werkstressoren die aanleiding vormen voor negatieve reacties, zoals burnout, die vervolgens kan resulteren in negatieve uitkomsten zoals verzuim en prestatievermindering. Aan de andere kant zal de aanwezigheid van energiebronnen, vanwege hun intrinsieke motivationele kwaliteiten, leiden tot bevlogenheid, die vervolgens weer kan resulteren in positieve uitkomsten, zoals bijvoorbeeld organisatiebetrokkenheid en goede arbeidsprestatie (Schaufeli & Bakker, 2007). Samengevat: Het JDR-Model veronderstelt dat burnout en bevlogenheid een mediërende rol spelen in respectievelijk een werkstress- en motivatieproces (Jonge de, Le Blanc & Schaufeli, 2003).

Het Job Demand Resources Model (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 1990)



2.2 Taakeisen

De taakeisen maken deel uit van het uitputtingsproces. Dit houdt in dat constante hoge taakeisen, in combinatie met onvoldoende herstelmogelijkheden, de gedaante van werkstressoren kunnen aannemen. Deze werkstressoren vormen aanleiding voor negatieve reacties, zoals burn-out (Jonge de, Le Blanc & Schaufeli, 2003).

De taakeisen die bij dit huidig onderzoek centraal staan zijn de werkdruk en emotionele belasting die de militairen ervaren.

Werkdruk is een cognitief-emotionele evaluatie van de situatie, waarbij de werkende zich zorgen maakt over de hoeveelheid werk en de consequenties als hij het werk niet op tijd kan af krijgen. Werkdruk kan leiden tot een opgejaagd gevoel en spanning bij de werkende. Werkdruk wordt bepaald door de taakeisen en door wat iemand nog moet doen op korte en lange termijn (Gaillard, 2006). Uit onderzoek blijkt dat werkdruk tot burnout kan leiden (Ruigt, 2008). Uit statistiekcijfers blijkt dat 30% van de vrouwelijke militairen werkdruk als één van de redenen aangeven om de organisatie te verlaten. Voor slechts 16% van de mannen is werkdruk een reden om de organisatie te verlaten (Dienstverlatersonderzoek, 2008). Aan de hand van deze cijfers wordt verwacht dat vrouwelijke militairen meer werkdruk zullen ervaren dan hun mannelijke collega's.

Bij emotionele belasting is er sprake van emoties voorwenden, dat wil zeggen dat emoties geuit worden die niet gevoeld worden. Daarnaast kunnen emoties opgeroepen worden om oprecht te voldoen aan verwachtingen. Emoties kunnen ook verborgen worden omdat het laten zien van bepaalde emoties niet aanvaardbaar is. Ten slotte kan er sprake zijn van emotionele consonantie waarbij gevoelens in overeenstemming zijn met verwachtingen (Lechner, Steinvoorte & Näring, 2008). Militairen krijgen in hun beroep te maken met ingrijpende emotionele gebeurtenissen. Zij kunnen bijvoorbeeld geconfronteerd worden met de dood van een collega of het horen van slecht nieuws van huis, terwijl zij op zending zijn (NATO Task Group HFM 081/RTG, 2007). Het uiten van de emoties die dit soort situaties oproepen, kan de optimale beroepsuitoefening in de weg staan, waardoor deze emoties vaak onderdrukt worden.

Te hoge werkdruk en emotionele belasting gedurende een langere periode kan het begin zijn van een uitputtingsproces, dat uiteindelijk tot burnout kan leiden (Ronner, Bastiaanssen, Siegert & Wielaard, 2007).

Er wordt verwacht vrouwelijke militairen meer werkdruk en emotionele belasting zullen ervaren dan mannelijke militairen, aangezien aangegeven wordt dat het werk van militairen lichamelijk zwaar en vaak veeleisend is.

2.3 Energiebronnen

Energiebronnen maken deel uit van het motivatieproces. Verondersteld wordt dat de aanwezigheid van energiebronnen, vanwege hun intrinsieke motivationele kwaliteiten, zullen leiden tot bevlogenheid. Dit kan weer leiden tot positieve uitkomsten, zoals organisatiebetrokkenheid en een goede arbeidsprestatie (Jonge de, Le Blanc & Schaufeli, 2003).

Een belangrijke energiebron is sociale steun. Met sociale steun wordt bedoeld: een netwerk van sociale relaties en transacties die de persoonlijke energiebronnen aanvullen die het omgaan met crisissituaties faciliteert. Sociale steun zorgt voor emotionele aandacht van anderen en voorziet in oplossingen voor problemen. (Snyder, 2009). Uit onderzoek blijkt dat het percentage werkenden dat zich depressief voelt tweemaal zo hoog is als zij weinig steun ontvangen, tegenover degenen die veel sociale steun krijgen (Gaillard, 2003).

Er wordt verwacht dat vrouwelijke militairen minder sociale steun van collega's en leidinggevende ervaren dan mannelijke militairen, omdat men in deze mannenorganisatie voorkeur heeft voor mannelijke kwaliteiten en krachten. Door stereotypering wordt daadkrachtig gedrag geassocieerd met mannen en verzorgend gedrag met vrouwen. Het mannelijke karakter van het werk bij defensie kan aanleiding zijn dat vrouwen als minder geschikt worden geacht. Vrouwen kunnen dus tegengewerkt worden in hun werk door hun leidinggevende en collega's. Daarnaast kan een ongelijke verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in een team aanleiding geven tot ongewenste aandacht, beschermingsdrang en exclusie. Uit onderzoek bij de Politie blijkt dat omgangsvormen (grof taalgebruik en seksueel getinte posters, films en grappen) een belangrijke belemmerende factor zijn bij het behoud en doorstroom van vrouwen en ervoor kunnen zorgen dat vrouwen zich onprettig voelen bij hun mannelijke collega's (Blemmel van, Sloten van, Willemsen, Koning, Hoedt & Riep, 2007). Tevens hebben statistieken aangetoond dat bij 53 % van de vrouwen en 39 % van de mannen steun van de organisatie (collega's) één van de redenen is om de organisatie te verlaten (rapport vrouwen bij defensie, 2009). Het is dus duidelijk dat er verschil is in de manier waarop mannen en vrouwen de steun van de organisatie ervaren. Aangezien meer vrouwen dan mannen steun van de organisatie als reden voor vertrek

aangegeven wordt dus verwacht dat vrouwen minder steun van hun leidinggevende en collega's zullen ervaren dan de mannen.

2.4 Bevlogenheid

In dit onderzoek wordt gekeken naar het verschil in bevlogenheid tussen mannelijke en vrouwelijke militairen. Bevlogenheid wordt omschreven als een positieve affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die kan worden opgedeeld in drie dimensies: vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt gekenmerkt door het bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding houdt een sterke betrokkenheid bij het werk in, het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, inspirerend en uitdagend en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie heeft betrekking op het als het ware versmelten met het werk, waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om zich er los van te maken (Schaufeli & Bakker, 2007). Bevlogen werknemers voelen zich vitaal en energiek, ze zijn toegewijd en betrokken en gaan volledig op in hun werk; ze worden erdoor geabsorbeerd (Schaufeli & Bakker, 2004). In bedreigende situaties op het werk, stellen bevlogen werknemers zich proactief op en komen zelf met initiatieven. Doordat bevlogen werknemers hun eigen positieve feedback kunnen genereren, voorkomt dit dat zij in een negatieve spiraal terecht komen. Bovendien weten bevlogen werknemers hun eigen belangen en de organisatiebelangen goed in evenwicht te houden (Schaufeli & Bakker, 2007). Uit onderzoek, verricht onder de Nederlandse beroepsbevolking, blijkt dat van de taakeisen, werkdruk, taakcomplexiteit, werk-thuis-interferentie en emotionele- en fysieke belasting, slechts taakcomplexiteit een significant hoofdeffect heeft op bevlogenheid. Omdat het hierbij om een positief effect gaat, wordt verondersteld dat taakcomplexiteit in geval van positieve werkkomsten zich eerder gedraagt als een energiebron in plaats van een taakeis. Wanneer de werkdruk laag is zal een geringe taakcomplexiteit echter leiden tot daling van de bevlogenheid. Onder de hulpbronnen blijkt dat predictieve waarde van de ontwikkelingsmogelijkheden op het werk op bevlogenheid krachtiger is dan de predictieve waarde van autonomie (Ruyseveldt, Smulders & Taverniers, 2008).

Verwacht wordt dat vrouwelijke militairen meer bevlogen zijn dan mannelijke militairen, omdat vrouwelijke militairen meer doorzettingsvermogen tonen dan mannelijke militairen aangezien zij voor een niet traditioneel carriërepad hebben gekozen (Atzori, Lombardi, Fraccaroli, Battistelli & Zaniboni, 2008). Bartone en Priest (2001) . Bovendien blijkt uit

onderzoek dat taakcomplexiteit een positieve invloed heeft op de mate van bevlogenheid (Ruyseveldt, Smulders & Taverniers, 2008). Omdat het werk bij defensie vaak veeleisend en soms ook geestelijk en lichamelijk zwaar is, wordt het werk als complex beschouwd.

2.5 Organisatiebetrokkenheid

Volgens het JD-R Model leidt bevlogenheid tot een aantal positieve uitkomsten. Een van deze uitkomsten is organisatiebetrokkenheid (Jonge de, Le Blanc & Schaufeli, 2003).

Organisatiebetrokkenheid wordt als een drijvende kracht voor organisatieprestatie gezien (Klomp, 2010). Organisatiebetrokkenheid kan onderverdeeld worden in affectieve, continue en normatieve betrokkenheid. Affectieve betrokkenheid houdt in: de affectieve band en de identificatie die iemand met een organisatie heeft. Zo zullen werknemers met een sterke affectieve betrokkenheid uit eigen wil blijven bij de organisatie. Werknemers met een continuïteitsbetrokkenheid blijven bij de organisatie, omdat zij geen ander keus hebben, vanwege de kosten die verbonden zijn aan het verlaten van de organisatie. Wanneer werknemers het gevoel hebben dat zij verplicht zijn om deel uit te blijven van de organisatie, is er sprake van normatieve betrokkenheid (Meyer & Allen, 1991). Uit onderzoek blijkt dat betrokken werknemers zowel voor de organisatie als de werknemers voordelen hebben. Zo zullen werknemers die betrokken zijn bij de organisatie, minder neiging hebben om de organisatie te verlaten en zijn zij voor werknemers waardevolle krachten (Klomp, 2010).

Er wordt verwacht dat vrouwelijke militairen meer betrokken zijn bij de organisatie dan hun mannelijke collega's. Volgens het JD-R Model heeft bevlogenheid een positief effect op de organisatiebetrokkenheid (Jonge de, Le Blanc & Schaufeli, z.d.). Aangezien verwacht wordt dat vrouwelijke militairen meer bevlogen zullen zijn dan hun mannelijke collega's, zullen zij ook meer betrokken zijn bij de organisatie.

2.6 Vraagstelling en het nieuwe model

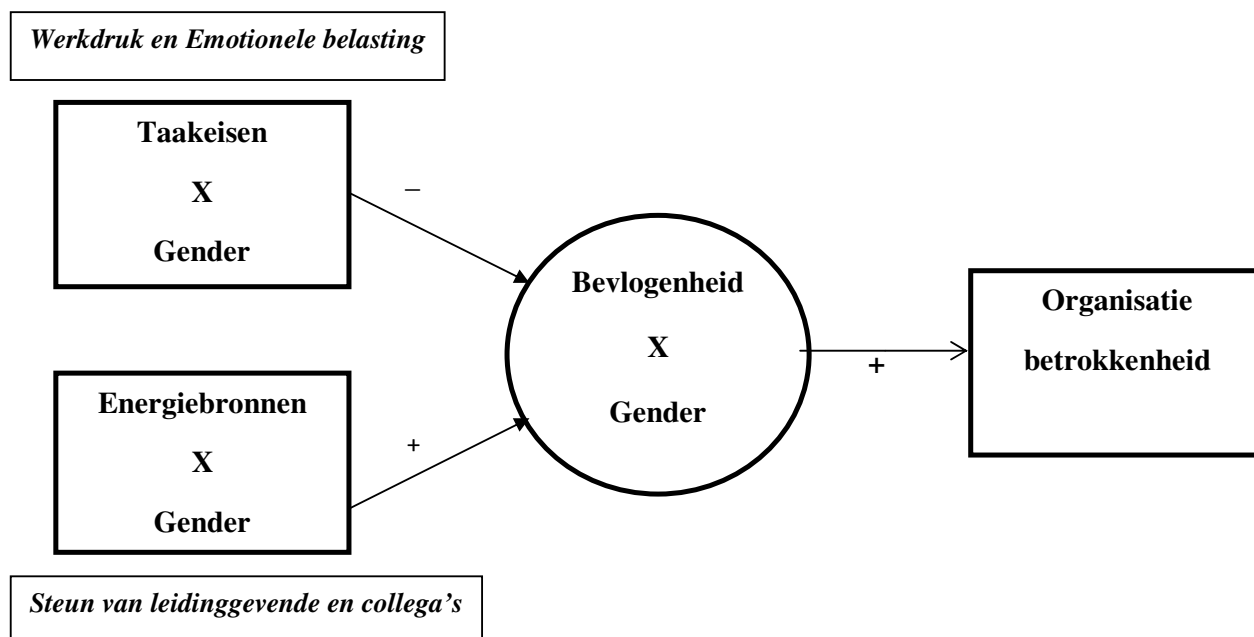
In dit explorerende onderzoek wordt gekeken naar het modererende effect van geslacht op de relatie tussen taakeisen/energiebronnen en bevlogenheid enerzijds en het modererende effect van geslacht op de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid.

De vraagstellingen bij dit onderzoek luiden als volgt:

1. Is er verschil in de mate van bevlogenheid, aanwezige taakeisen (emotionele belasting en werkdruk) en energiebronnen (sociale steun van leidinggevenden en collega's), en de organisatiebetrokkenheid tussen mannelijke en vrouwelijke militairen?
2. In hoeverre heeft geslacht een modererende rol in de relatie tussen enerzijds taakeisen en bevlogenheid en anderzijds in de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid bij Nederlandse militairen?
3. In hoeverre heeft geslacht een modererende rol in de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid bij Nederlandse militairen?

Het Model

Het nieuwe model ziet er als volgt uit:



III. Methode

3.1 Demografische gegevens

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van de data van 3775 respondenten, die allen werkzaam zijn op een afdeling binnen defensie. Onder de respondenten bevinden zich 569 vrouwen (15,1%) en 3120 mannen (82,6%). Van 86 respondenten (2,3%) is het geslacht niet ingevuld. De meeste respondenten zijn in de leeftijd tussen de 24 en 64 jaar (84,8%). 12,5 % is 23 jaar en jonger. Van 102 respondenten (2,7%) is de leeftijd niet bekend. Een groot deel van de respondenten heeft een opleiding gevolgd op VMBO/MAVO en KMBO/MBO-niveau (65%). 18,6 % heeft een HAVO/VWO opleiding gevolgd. De hoogst afgeronde opleiding is op HBO/WO-niveau (14,1%) en de laagst afgeronde opleiding is het basisonderwijs (0,2%). 2,1% van de respondenten hebben geen of een andere opleiding gevolgd. Respondenten bekleedden de functies van FPS fase 1, 2 en 3, burger met tijdelijke en vaste aanstelling en BBT. FPS staat voor Flexibel Personeels Systeem. Als jonge militair begin je in Fase 1. Fase 1 duurt van je indiensttreding tot het einde van de dienstverplichting. Fase 2 begint na afloop van je dienstverplichting. In deze fase moet duidelijk worden of je je loopbaan bij Defensie kan of wilt voortzetten of dat je een baan zoekt in de burgermaatschappij. Blijf je na Fase 2 bij Defensie, dan krijg je een fase 3-aanstelling. Een BBT'er is een beroepsmilitair die geen vast contract heeft, maar voor een dienstverband van een paar jaar tekent.

Respondentenwerving

De aanvankelijke opzet was om respondenten te werven via Dienstencentrum Gedragswetenschappen van defensie. Hiervoor werd contact opgenomen met de directeur van desbetreffende afdeling. Tijdens de ontmoeting kwam de directeur met het idee om voor het onderzoek gebruik te maken van hun eigen databestand, omdat er jaarlijks al veel data verzameld wordt door Dienstencentrum Gedragswetenschappen, waarbij de beoogde meetinstrumenten ook gebruikt worden. Men vond het bezwaarlijk om respondenten in een apart onderzoek met dezelfde vragen weer te benaderen.

3.2 De oorspronkelijke keuze van meetinstrumenten

Aanvankelijk was het de bedoeling om voor dit onderzoek zelf de data van ruim 100 respondenten te verzamelen. Gebaseerd op het Job Demand-Resources model (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 1990), zouden hiervoor de Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2000) en de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Van Veldhoven & Meijman, 1994) als centrale meetinstrumenten gebruikt worden.

De UBES is een vragenlijst die aspecten van bevlogenheid meet. Alle items worden gescoord op een 7-punts Likertschaal waarbij 0 staat voor “zeer mee oneens” en 6 staat voor “zeer mee eens”. De VBBA geeft data over de mogelijke energiebronnen en werkstressoren aanwezig op het werk. Alle items worden gescoord op een 5-punts Likertschaal waarbij 1 staat voor “nooit van toepassing zijn” van een item op iemands leven en 5 staat voor het “altijd van toepassing zijn” van een item op iemands leven.

Om de variabele organisatiebetrokkenheid te meten zou de Nederlandse versie van de vragenlijst van Meyer, Allen en Smith (1993) gebruikt worden. Deze vragenlijst bestaat uit 24 items. Er wordt gebruik gemaakt van een 5-punts Likert schaal, met als antwoordcategorieën 1 = helemaal mee oneens; 2 = mee oneens; 3 = neutraal; 4 = mee eens; 5 = helemaal mee eens.

3.3 Meetinstrument door Dienstencentrum Gedragswetenschappen gebruikt

Het bedoelde databestand is verzameld met behulp van de eigen gebruikte vragenlijst van defensie, die zij de PICTURE-vragenlijst noemen. Met behulp van deze vragenlijst wordt de werkbeleving van het defensiepersoneel gemeten. De PICTURE-vragenlijst is gebaseerd op de theoretische inzichten van het Job Demands-Resource model (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 1990) en is een samenstelling van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) (Schaufeli & Dierendonck van, 2000) en de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2000) en delen van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Van Veldhoven & Meijman, 1994). De UBOS is de Nederlandse versie van de Maslach Burnout Inventory en meet de mate van burnout. Er zijn drie versies van de UBOS verkrijgbaar: de UBOS-C voor Contactuele beroepen, waarin intensief met mensen wordt gewerkt (welzijns- en gezondheidszorg), de UBOS-L voor Leerkrachten en de UBOS-A voor Algemeen gebruik. Bij de samenstelling van de PICTURE-vragenlijst is gebruik gemaakt van de UBOS-A voor Algemeen gebruik.

De UBOS-A, die in de PICTURE-vragenlijst is gebruikt, bestaat uit 15 items en levert scores op drie subschalen, namelijk: 1) Emotionele Uitputting (het gevoel helemaal ‘op’ of ‘leeg’ te

zijn als gevolg van het werk), 2) Mentale Distantie (Een cynische, afstandelijke en weinig betrokken houding tegenover de eigen werkzaamheden) en 3) Competentie (in hoeverre men zich in staat voelt om zijn werk goed te doen). Alle items worden gescoord op een 6-punts Likertschaal, lopend van ‘1 = nooit’ tot ‘5 = altijd’ en ‘6 = weet ik niet/geen mening’. Deze schaal die in de PICTURE-vragenlijst is gebruikt, wijkt af van de originele 7-puntschaal die loopt van “0 = nooit” tot “6 = dagelijks”.

De PICTURE-vragenlijst is ontwikkeld in de loop van de tijd en blijft zich feitelijk door ontwikkelen. Hierbij speelt de feedback van commandanten en de praktische waarde die de vragen hebben een grote rol. Wanneer wij naar de PICTURE-vragenlijst kijken die bij dit onderzoek is gebruikt, zien we dat de vragen uit de originele UBES en UBOS terugkomen. Echter, enkele vragen wijken af (de tekst, volgorde en antwoordschaal) van de originele vragenlijsten.

De variabele geslacht is als volgt gemeten: 1 = man, 2 = vrouw.

3.4 Procedure

Dienstencentrum Gedragwetenschappen heeft de PICTURE-vragenlijst in 2011 binnen verschillende afdelingen van defensie, verspreid over verschillende districten in heel Nederland, afgenomen. Deze vragenlijst kon, afhankelijk van de afdeling, zowel schriftelijk als digitaal worden afgenomen. Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig. Door de verschillende achtergrondvragen die aan bod komen, met betrekking tot geslacht, leeftijdscategorie en aanstelling, is deelname aan de vragenlijst niet geheel anoniem.

Voor aanvang van afname werd de afdelingscommandant ingelicht over de vragenlijst. Daarnaast werd er een contactpersoon aangesteld binnen de eenheid die het contact met de onderzoeker in stand hield. Ongeveer 2 weken vóór begin van afname werd door de leidinggevende van de afdeling met de medewerkers gecommuniceerd over het doel en de opzet van de vragenlijst. Nadat de definitieve versie van de vragenlijst was opgesteld, werd deze schriftelijk of digitaal afgenomen. Bij de digitale versie werd er eerst een aanbiedingsmail opgesteld. Nadat deze gecontroleerd was, werd de link naar de vragenlijst en de mail naar de respondenten verstuurd. De schriftelijke versie van de vragenlijst werd uitgedeeld.

3.5 Validiteit en betrouwbaarheid

Voor de schaal bevologenheid is een factor analyse uitgevoerd. De reden voor het uitvoeren van de factoranalyses is, dat de gebruikte items enigszins afwijken van de bekende gevalideerde bevologenheid schaal. Bij de bevologenheidschaal wijkt de zinsformulering van enkele vragen af van de tekst van de originele vragen, bijvoorbeeld: ‘Op mijn werk zit ik vol energie’, in plaats van ‘Op mijn werk bruis ik van energie’. Daarnaast worden de vragen in een andere volgorde als in de originele lijsten gesteld en wijkt de antwoordschaal af van de originele antwoordschaal. Bij de bevologenheids schaal worden 2 factoren vastgesteld. De bevologenheidschaal blijkt wel valide te zijn.

Tabel 1:

Resultaten factor analyse van de items van de bevologenheidsvariabele (Varimax rotation waarbij Kaiser Standardization is gebruikt)

Factor	Items	Factor ladingen	
		1	2
1	Ik ben trots op het werk dat ik doe	0.83	
	Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol	0.82	
	Ik ben enthousiast over mijn baan	0.82	
	Mijn werk is voor mij een uitdaging	0.82	
	Ik heb plezier in mijn werk	0.75	
	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om naar het werk te gaan	0.59	
2	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale veerkracht		0.81
	Als ik aan het werk ben dan kan ik heel lang doorgaan		0.81
	Als ik werk voel ik me fit en sterk		0.75
	Op het werk zit ik vol energie		0.71

De interne betrouwbaarheid van de verschillende schalen werd berekend door middel van de cronbachs α . Hieruit blijkt dat de interne consistentie van de werkdrukschaal matig is met een cronbachs α -score van .67 en de interne consistentie van de emotionele belasting schaal laag is, met een cronbachs α -score van .53. Vanwege de lage interne consistentie van de emotionele belasting schaal, is besloten om deze schaal niet mee te nemen in het onderzoek. De interne consistentie van de “steun van leidinggevende” schaal blijkt hoog te zijn met een

cronbachs α -score van .98 en de interne consistentie van de “steun van collega’s” schaal blijkt voldoende te zijn met een cronbachs α -score van .90. Met een cronbachs α -score van .93 is de interne consistentie van de bevoegheidschaal hoog te noemen en met een cronbachs α -score van .88 is de interne consistentie van de organisatiebetrokkenheid schaal voldoende te noemen.

3.6 Statistische analyse

Voordat de data-analyse plaatsvond, werd het databestand eerst aan de hand van frequentietabellen gecontroleerd op potentiële fouten, gemaakt tijdens de data-invoer.

Om te constateren of er tussen de mannelijke en vrouwelijke militairen verschil is in de mate van de verschillende gemeten variabelen, werden analyses door middel van de enkelvoudige variantieanalyse uitgevoerd.

Aan de hand van regressie-analyses werd nagegaan of geslacht een modererende rol heeft in de relaties tussen de verschillende variabelen.

Alle analyses bij dit onderzoek zijn uitgevoerd met behulp van het programma SPSS 20.0.

IV. Resultaten

Correlatie en genderverschillen in bevlogenheid, taakeisen, energiebronnen en organisatiebetrokkenheid

Tabel 2

Pearson correlaties van alle variabelen

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1 Geslacht ¹								
2 Bevlogenheid	4,02	0,67	-0,09**					
3 Werkdruk	3,30	0,41	0,02	-0,29**				
4 Steun leiding	3,84	0,78	-0,01	0,38**	-0,06**			
5 Steun collega	4,14	0,49	-0,08**	0,49**	-0,09**	0,44**		
6 Betrokkenheid	3,78	0,70	-0,05**	0,66**	-0,21**	0,40**	0,53**	

** $p = 0.01$

¹ 1= man; 2= vrouw

Uit de correlatiematrix blijkt dat er een significante samenhang is tussen geslacht en alle gebruikte variabelen in deze studie (tabel 2). Verder valt op dat de samenhang tussen steun van leidinggevende en bevlogenheid minder sterk is. Dit geldt ook voor de samenhang tussen steun van collega en bevlogenheid en de samenhang tussen steun van collega en steun van leidinggevende. Voorts blijkt dat er een significante samenhang is tussen organisatiebetrokkenheid en alle gebruikte variabelen. Echter is deze samenhang ook minder sterk. Daarnaast valt op dat er een negatieve samenhang is tussen organisatiebetrokkenheid en werkdruk. Dit betekent dat organisatiebetrokkenheid afneemt wanneer de werkdruk toeneemt.

Op basis van enkelvoudige variantieanalyses (zie tabel 3) is geconstateerd dat er een significant verschil is in de mate van bevlogenheid tussen de mannelijke militairen en vrouwelijke militairen ($F(1,3684) = 32,9; p = .000$). De mannelijke militairen hebben gemiddeld hoger gescoord dan de vrouwelijke militairen. Er is geen significant verschil in de ervaren werkdruk tussen de mannelijke militairen en de vrouwelijke militairen ($F(1,3682) = 1,99; p = .158$). Ook is er geen significant verschil in de ervaren sociale steun van leidinggevend tussen de mannelijke militairen en de vrouwelijke militairen ($F(1,3663) = 0,43; p = .514$). Wel is er een significant verschil in de ervaren sociale steun van collega's tussen de mannelijke militairen en de vrouwelijke militairen ($F(1,3681) = 22,32; p = .000$). De mannelijke militairen hebben gemiddeld hoger gescoord dan de vrouwelijke militairen. Tenslotte is er een significant verschil in de mate van organisatiebetrokkenheid tussen de mannelijke militairen en de vrouwelijke militairen ($F(1,3678) = 7,60; p = .006$).

Tabel 3

Verskil in scores tussen mannelijke (n=3120) en vrouwelijke militairen (n=569) op de verschillende variabelen a.d.h.v. een enkelvoudige variantie-analyse

Variabele	M		SD		F	p
Bevlogenheid	Man 4,1	Vrouw 3,9	Man 0,7	Vrouw 0,7	32,9	.000
Werkdruk	Man 3,29	Vrouw 3,32	Man 0,41	Vrouw 0,43	1,99	.158
Steun leidinggevende	Man 3,85	Vrouw 3,83	Man 0,76	Vrouw 0,82	0,43	.514
Steun collega's	Man 4,16	Vrouw 4,06	Man 0,48	Vrouw 0,51	22,32	.000
Organisatie betrokkenheid	Man 3,80	Vrouw 3,72	Man 0,70	Vrouw 0,67	7,60	.006

* $P < .001$

Geslacht als moderator tussen taakeisen (ervaren werkdruk) en bevlogenheid

Dit modererend effect wordt getoetst middels een Stepwise multiple regressieanalyse. Bij de eerste stap wordt de controle variabele leeftijd aan het model ingevoegd. Na de eerste stap is $R = 0,28$ en $R\text{ Square} = 0,78$. Dit betekent dat 7,8% van de variantie van bevlogenheid verklaard wordt door leeftijd.

Bij de tweede stap wordt de variabele werkdruk aan het model toegevoegd. De twee onafhankelijke variabelen, leeftijd en werkdruk, verklaren samen 13,4% ($R\text{ Square} = 0,134$) van de variantie van bevlogenheid.

Bij de derde stap wordt de variabele geslacht aan het model toegevoegd. De drie onafhankelijke variabelen, leeftijd, werkdruk en geslacht, verklaren samen 13,6% ($R\text{ Square} = 0,136$) van de variantie van bevlogenheid. De negatieve relatie van geslacht met bevlogenheid betekent dat vooral mannen bevlogenheid ervaren.

Bij de vierde stap wordt de moderatorvariabele werkdruk x geslacht aan het model toegevoegd. Deze moderatorvariabele blijkt geen significante invloed te hebben ($p = 0,068$). Geslacht heeft dus geen moderatoreffect op de relatie tussen werkdruk en bevlogenheid, hetgeen betekent dat de relatie tussen werkdruk en bevlogenheid bij Nederlandse militairen niet beïnvloed wordt door hun geslacht.

Tabel 4a

Uitkomsten Stepwise multiple regressieanalyse voor de relatie tussen taakeis (werkdruk) en bevlogenheid met als moderatorvariabele geslacht

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	β	t	β	t
Leeftijd	0,28	17,59*	0,22	13,93*	0,21	13,23*
Werkdruk			-0,24	-15,33*	-0,23	-13,35*
Geslacht ¹					-0,05	-2,99*
Werkdrukxgeslacht					0,24	1,83
Adjusted R²		0,78		0,134		0,137

* $P < 0,001$

¹ Geslacht: 1 = man, 2= vrouw

Geslacht als moderator tussen energiebronnen (steun van leidinggevende en steun van collega's) en bevlogenheid

Dit modererende effect werd eveneens getoetst door middel van een Stepwise multiple regressieanalyse. Bij de eerste stap wordt de controlevariabele leeftijd aan het model toegevoegd. Na de eerste stap is $R = 0,281$ en $R\text{ Square} = 0,079$. Dit betekent dat 7,9% van de variantie van bevlogenheid verklaard wordt door leeftijd.

Bij de tweede stap wordt de variabele steun van leidinggevende aan het model toegevoegd. De twee onafhankelijke variabelen, leeftijd en steun van leidinggevende, verklaren samen 21% ($R\text{ Square} = 0,210$) van de variantie van bevlogenheid.

Bij de derde stap wordt de variabele steun van collega's aan het model toegevoegd. De drie onafhankelijke variabelen, leeftijd, steun van leidinggevende en steun van collega's, verklaren samen 31,6% ($R\text{ Square} = 0,316$) van de variantie van bevlogenheid.

Bij de vierde stap wordt de variabele geslacht aan het model toegevoegd. Deze blijkt echter niet significant te zijn ($p = 0.085$).

Bij de vijfde stap wordt de moderatorvariabele sociale steun van leidinggevende x geslacht aan het model toegevoegd. Deze moderatorvariabele blijkt geen significante invloed te hebben ($p = 0.872$). Geslacht heeft dus geen moderatoreffect op de relatie tussen steun van leidinggevende en bevlogenheid, hetgeen betekent dat de relatie tussen steun van leidinggevende en bevlogenheid bij Nederlandse militairen niet beïnvloed wordt hun geslacht.

Bij de zesde stap wordt de moderatorvariabele steun van collega's x geslacht aan het model toegevoegd. Deze moderatorvariabele blijkt tevens geen significante invloed te hebben ($p = 0.478$). Geslacht heeft dus geen moderatoreffect op de relatie tussen steun van collega's en bevlogenheid, hetgeen betekent dat de relatie tussen steun van collega's en bevlogenheid bij Nederlandse militairen niet beïnvloed wordt door hun geslacht.

Tabel 4b

Uitkomsten Stepwise multiple regressieanalyse voor de relatie tussen energiebronnen (steun van leidinggevende en steun van collega's) en bevlogenheid met als moderatorvariabele geslacht

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>	β	<i>t</i>
Leeftijd	0,28	17,65*	0,25	17,16*	0,20	14,62*	0,20	14,13*	0,20	14,12*	0,20	14,08*
Steun leiding			0,36	24,57*	0,21	13,63*	0,21	13,68*	0,21	4,46*	0,19	3,78*
Steun collega					0,37	23,71*	0,37	23,57*	0,37	23,57*	0,40	7,98*
Geslacht ¹							-0,04	-1,73	-0,04	-0,52	0,03	0,27
Steunleiding x geslacht									0,13	0,16	0,04	0,45
Steuncollega x geslacht											-0,09	-0,71
Adjusted R²	0,08		0,21		0,32		0,32		0,32		0,32	

* $P < 0.001$

¹ Geslacht: 1 = man, 2= vrouw

Geslacht als moderator tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid

Ook dit modererende effect wordt getoetst door middel van een Stepwise multiple regressieanalyse. Bij de eerste stap wordt de controlevariabele leeftijd aan het model toegevoegd. Na de eerste stap is $R = 0,154$ en $R \text{ Square} = 0,024$. Dit betekent dat 2,4% van de variantie van organisatiebetrokkenheid verklaard wordt door leeftijd.

Bij de tweede stap wordt de variabele bevlogenheid aan het model toegevoegd. De twee onafhankelijke variabelen, leeftijd en bevlogenheid, verklaren samen 42,9% ($R \text{ Square} = 0,429$) van de variantie van organisatiebetrokkenheid.

Bij de derde stap wordt de variabele geslacht aan het model toegevoegd. Deze blijkt echter niet significant te zijn ($p = 0.373$).

Bij de vierde stap wordt de moderatorvariabele bevlogenheid x geslacht aan het model toegevoegd. Deze moderatorvariabele blijkt tevens geen significante invloed te hebben ($p = 0.755$). Geslacht heeft dus geen moderatoreffect op de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid, hetgeen betekent dat de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid niet beïnvloed wordt door hun geslacht.

Tabel 5

Uitkomsten Stepwise multiple regressieanalyse voor de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid met als moderatorvariabele geslacht

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	t	β	t	β	t
Leeftijd	0,15	9,41*	-0,03	2,53	-0,03	-2,35
Bevlogenheid			0,66	50,83*	0,66	50,81*
Geslacht ¹					0,01	0,89
Bevlogenheid x geslacht					-0,25	-3,12
Adjusted R ²	0,02		0,43		0,43	

* $P < 0.001$

¹ Geslacht: 1 = man, 2 = vrouw

V. Discussie

Het hoofddoel van dit onderzoek is na te gaan in hoeverre geslacht een modererende rol heeft op de relatie tussen taakeisen en bevlogenheid bij Nederlandse militairen en op de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. De taakeisen die bij dit onderzoek zijn meegenomen zijn de mate van werkdruk en emotionele belasting en de energiebronnen zijn steun van leidinggevende en steun van collega's. Daarnaast is er gekeken in hoeverre geslacht tevens een modererende rol heeft op de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid. Voorts is er gekeken of er verschil is in de mate van bevlogenheid, organisatiebetrokken en ervaren taakeisen en energiebronnen tussen vrouwelijke en mannelijke militairen.

Wanneer wij eerst naar het verschil in de verschillende gemeten variabelen bij de Nederlandse militairen kijken, blijkt uit de resultaten dat er sprake is van slechts drie significante verschillen tussen de mannen en vrouwen. Zo komt naar voren dat, tegen de verwachting in, mannelijke militairen gemiddeld genomen, significant meer bevlogen zijn dan de vrouwelijke militairen en significant meer steun van hun collega's krijgen. Voorts blijkt dat de mannen meer betrokken zijn bij de organisatie dan de vrouwen.

Dat de vrouwelijke militairen minder bevlogen zijn dan de mannen, zou mogelijk kunnen liggen aan de taakcomplexiteit. Taakcomplexiteit wordt verdeeld in twee categorieën, namelijk: taakmoeilijkheid en taakstructuur. Taakmoeilijkheid wordt gedefinieerd als de hoeveelheid aandacht of het aantal processen dat een taak vereist en taakstructuur wordt gedefinieerd als duidelijkheid of de structuur die een taak vereist. Naarmate de taak moeilijker en onduidelijker wordt, zal de taakcomplexiteit ook toenemen (Janssens, 2004). Volgens het onderzoek, uitgevoerd door Ruysseveldt, Smulders en Taverniers (2008) leidt een hoge taakcomplexiteit tot een verhoging van emotionele uitputting bij werknemers. Aangezien defensie een mannenorganisatie is en het werk als een mannenberoep wordt beschouwd, zal het werk door de vrouwelijke militairen mogelijk als complexer worden ervaren dan door de mannelijke militairen. Het gevolg hiervan is dat bij de vrouwelijke militairen gemiddeld meer sprake zou kunnen zijn van emotionele uitputting en dus daarom minder bevlogen zijn dan hun mannelijke collega's. Een andere verklaring ligt bij de ontwikkelingsmogelijkheden op het werk. Volgens Ruysseveldt, Smulders en Taverniers (2008) zal de mate van bevlogenheid laag zijn bij weinig ontwikkelingsmogelijkheden. Uit statistiekcijfers blijkt dat vrouwen de ontwikkelingsmogelijkheden op het werk niet voldoende vinden en deze als één van de

redenen opgeven om de organisatie te verlaten. De geringe ontwikkelingsmogelijkheden zorgen er mogelijk voor dat vrouwen minder bevlogen zijn dan de mannen.

Tot slot zou het verschil in de mate van bevlogenheid verklaard kunnen worden door het verschil in ervaren steun van de collega's. Uit dit onderzoek blijkt dat vrouwen, vergeleken met hun mannelijke collega's, in een mannenorganisatie als defensie, minder steun van hun collega's ervaren. Het gebrek aan deze energiebron, steun van collega's, leidt volgens het Job Demand Resources Model (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 1990) uiteindelijk tot een lage mate van bevlogenheid.

Het verschil in de ervaren steun van collega's zou toegeschreven kunnen worden aan de stereotypering van vrouwen, die binnen een mannenorganisatie kan heersen. Door stereotypering wordt daadkrachtig gedrag geassocieerd met mannen en verzorgend gedrag met vrouwen. Het mannelijke karakter van het werk bij defensie kan ertoe leiden dat vrouwen minder geschikt worden geacht. Vrouwen kunnen dus tegengewerkt worden in hun werk door hun leidinggevende en collega's.

Met betrekking tot de variabele organisatiebetrokkenheid, scoren mannen hoger dan de vrouwen. Organizebetrokkenheid wordt volgens het JD-R model gerekend tot een uitkomst die positief gerelateerd is met de variabele bevlogenheid. Aangezien de mannen bij dit onderzoek meer bevlogenheid ervaren dan de vrouwen, ligt het voor de hand dat zij ook meer organisatiebetrokkenheid ervaren. Ook de werk-privé balans van de militairen zou een mogelijke verklaring kunnen zijn voor het verschil in de mate van organisatiebetrokkenheid tussen de mannen en vrouwen. Werk-privé balans houdt in: het proces waarbij aspecten van de werk- en thuissituatie elkaar wederzijds op een dusdanige manier beïnvloeden dat emoties, cognities en/of gedragingen opgedaan in het ene domein van invloed zijn op emoties, cognities en/of gedragingen in het andere domein (Schaufeli & Bakker, 2007). Zo zouden nieuwe ontwikkelingen in het leven van de vrouwelijke militairen, zoals trouwen en het zorgen voor het huishouden en het gezin, de werk-privé balans van vrouwen kunnen verlagen, waardoor zij minder betrokken raken bij hun werk.

Wanneer wij de modererende rol van geslacht in ogenschouw nemen, blijkt deze, ondanks de verschillen in ervaren werkdruk en sociale steun, geen significante invloed te hebben op de relatie tussen werkdruk en bevlogenheid enerzijds en op de relatie tussen de energiebronnen, steun van leidinggeven en collega's, en bevlogenheid anderzijds. Dit betekent dat geslacht geen invloed heeft op bovengenoemde relaties. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het verschil in desbetreffende ervaren taakeisen en energiebronnen tussen de mannen

en vrouwen gering is. Betreffende de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid, blijkt geslacht, tegen de verwachting in, geen modererende rol te hebben. Dit betekent dat geslacht geen invloed heeft op de relatie tussen bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het verschil in de gemiddelde bevlogenheid tussen mannen en vrouwen ook gering is (mannen $M = 3,80$ en vrouwen $M = 3,72$).

Uit de resultaten van deze studie en de scheve verdeling van geslacht binnen de respondentengroep, kan geconcludeerd worden dat de minderheid van vrouwen binnen defensie waarschijnlijk mede de gemiddeld lagere score verklaart. Voorzichtig kan verondersteld worden dat vrouwen nog niet volledig geïntegreerd lijken en daardoor net iets lager scoren op positief georiënteerde variabelen, zoals bevlogenheid en organisatiebetrokkenheid.

Een eerste beperking is het eenmalige crossectionele karakter van deze studie. Een longitudinaal onderzoek zou ook causale relaties en veranderingen in de tijd kunnen aantonen. Een andere beperking bij dit onderzoek is dat sommige vragen van het gebruikte meetinstrument afwijken van de originele vragenlijsten, waardoor niet bij alle gemeten schalen sprake is van een voldoende interne betrouwbaarheid. Een suggestie voor vervolgonderzoek is om originele vragenlijsten als de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES), de Utrechtse Burnout Schaal en de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) te gebruiken, om na te gaan of dezelfde uitkomsten naar voren zullen komen. Voor vervolgonderzoek zou er ook gekeken kunnen worden in hoeverre geslacht een modererende rol speelt in de relatie tussen taakeisen/energiebronnen, de werk-privé balans en bevlogenheid en de relatie tussen werk-privé balans, bevlogenheid en betrokkenheid. Het zou kunnen zijn dat vrouwelijke militairen aan het begin van hun carrière meer bevlogen en betrokken zijn dan hun mannelijke collega's, maar dat ontwikkelingen in hun privé leven (huwelijk, geboorte van kinderen) ervoor zorgen dat hun bevlogenheid en betrokkenheid afnemen.

Referenties

- Atzori, M., Lombardi, L., Fraccaroli, F., Battistelli, A. & Zaniboni, S. (2008). Organizational socialization of women in the Italian Army: Learning processes and proactive tactics. *Journal of Workplace Learning*, 20 (5), 327-347.
- Bartone, P. & Priest, R. (2001). Sex differences in hardiness and health among West Point cadets. United States Military Academy West Point, New York 10996, USA.
- Blemmel, I. van, Sloten, G. van, Willemsen, M., Koning, L. & Hoedt, M. (2007) . Vrouwen bij de Koninklijke Landmacht: Een onderzoek naar de maatregelen die het behoud en de doorstroom van vrouwelijke militairen verbeteren: Soesterberg. TNO Kwaliteit van Leven (Onderzoek verricht in opdracht van het ministerie van Defensie).
- Gaillard, A. (2006). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Den Haag: SDU Uitgeverij.
- Janssens, K. (2004). De functie van beloningssystemen om doelcongruentie na te streven in een multidimensionale omgeving. Faculteit economie en bedrijfskunde, Universiteit Gent.
- Jonge, J. de, Le Blanc, P. & Schaufeli, W. (2003). Psychosociale theorieën over werkstress. In: W. Schaufeli, A. Bakker & J. de Jonge (Red.). *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*. Houten/Mechelen: Bohn Stafleu van Loghum.
- Klomp, W.B. (2010). HRD praktijken bij Koninklijke Talens: Onderzoek naar de samenhang tussen leeractiviteiten, ontwikkelbeleid en organisatiebetrokkenheid.
- Lechner, L., Steinvooete, T., & Näring, G. (2008). Emotieregulatie en burnout bij ziekenverzorgenden. *Gedrag en Organisatie*, 21 (2), 137-149.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Morgan, M. (2004). Women in a Man's World: Gender Differences in Leadership at the Military Academy. *Journal of Applied Social Psychology*, 34 (12), 2482-2502.
- NATO Task Group HFM 081/RTG (2007, in press). *A Leader's Guide to Psychological Support Across the Deployment Cycle*, Belgium: Brussels.
- Ronner, S., Bastiaanssen, M., Siegert, H. & Wielaard, P. (2007). Werkdruk: Arbodossier. Department of Work en Organizational Psychology, Radboud University Nijmegen.
- Ruigt, R. (2008). Burn-out & Bevlogenheid: het uitgebreide Job Demands-Resources Model. en de invloed van stressbestendigheid en workaholisme.
- Ruyssveldt, J. van, Smulders, P. & Taverniers, J. (2008). De invloed van werkeisen en hulpbronnen op uitputting en bevlogenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24 (3),

226-243.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17 (2), 89-112.

Schaufeli, W., & A. Bakker (2007). Burnout en bevlogenheid. In: W. Schaufeli & A. Bakker (red.) *De psychologie van arbeid en gezondheid (Tweede editie)*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum, 341-358.

Snyder, J. (2009). The role of coworker and supervisor social support in alleviating the experience of burnout for caregivers in the human-services industry. *Southern Communication Journal*, 74 (4), 373–389.

Internetbron

Organisatie Defensie. Geraadpleegd op 28 januari 2012 via <http://www.defensie.nl/organisatie/defensie/>.

Werken bij Defensie. Geraadpleegd op 28 januari 2012 via http://www.defensie.nl/onderwerpen/werken_bij_defensie.

Personeel. Geraadpleegd op 28 januari 2012 via <http://www.defensie.nl/landmacht/personeel/>.

Eerste vrouwelijke militairen bij de luchtmacht. Geraadpleegd op 28 januari 2012 via http://www.defensie.nl/luchtmacht/cultureel/luchtmachtgeschiedenis/periode_1945-1953/eerste_vrouwelijke_militairen_bij_de_luchtmacht.

Vrouwelijke militairen net zo weerbaar als mannelijke collega's. Geraadpleegd op 8 juni 2012 via <http://www.volkskrant.nl/vk/nl/2664/Nieuws/article/detail/2443262/2011/06/08/Vrouwelijke-militairen-net-zo-weerbaar-als-mannelijke-collega-s.dhtml>.

Brochure

Commando Dienstencentra Ministerie van Defensie in het kader van het themaonderzoek Emancipatie, Arbeid en Zorg (2009). *Vrouwen bij Defensie*. Brochure. Inspecteur Generaal der Krijgsmacht.

Bijlage 1: De verschillende defensieonderdelen, met hun bijbehorende taken

Tabel 1. Defensieonderdelen en de bijbehorende taken

Defensieonderdeel	Bijbehorende taak
Bestuursstaf	Het maken van beleid voor de overige defensieonderdelen
Koninklijke Marine	Handhaving koninkrijksbelangen in territoriale wateren; bijdrage aan het expeditionaire vermogen van de krijgsmacht
Koninklijke landmacht	Inzet bij rampen, humanitaire hulp en gevechtsoperaties
Koninklijke luchtmacht	Ondersteuning bij militaire operaties, vredesmissies, humanitaire acties, rampenbestrijding en rechtshandhaving
Koninklijke Marechaussee	Beveiliging object, persoon, waardetransport, burgerluchtvaart; grenstoezicht; bijwonen ceremoniële diensten; recherche taken
Commando Diensten Centra	Voorziening huisvesting, catering, gezondheidszorg, transport, ICT en personele- en facilitaire diensten
Defensie Materieel Organisatie	Aankoop, onderhoud en afstoting van defensiemateriaal; verantwoordelijk voor intern materieelbeleid.