

THESIS

Leraar, elke dag een feest?

Welzijn en bevoegenheid bij leraren in het voortgezet onderwijs



Astrid van Damme, 3158985
18 juni 2010

Dhr. prof. dr. T.W. (Toon) Taris

Dhr. prof. dr. W.B. (Wilmar) Schaufeli

Samenvatting

In het huidige onderzoek is gekeken naar welzijn bij leraren en verschillende factoren die in eerder onderzoek hiermee in verband gebracht zijn. Er is onderscheid gemaakt tussen mentaal welzijn, fysiek welzijn en bevlogenheid. De factoren die zijn onderzocht in relatie tot welzijn zijn werk-thuis interferentie (WTI) en authenticiteit. Dit is de eerste Nederlandse studie waarin authenticiteit onderzocht wordt in relatie tot het welzijn van werknemers. Ook de variabelen taakeisen, autonomie en sociale steun zijn in het onderzoek opgenomen. Verwacht werd dat authenticiteit positief zou samenhangen met welzijn, en dat WTI negatief met welzijn zou samenhangen.

Door middel van een vragenlijststudie is getracht de vraag te beantwoorden welke factoren samenhangen met het welzijn van leraren. Deze empirische studie is uitgevoerd onder 86 leraren werkzaam op middelbare scholen op Walcheren. Uit de studie is gebleken dat mentaal welzijn inderdaad negatief samenhangt met WTI. Daarnaast kwam uit de studie naar voren dat mentaal welzijn positief samenhangt met autonomie, en dat fysiek welzijn negatief samenhangt met zowel emotionele als kwantitatieve taakeisen.

Trefwoorden: welzijn, bevlogenheid, leraren, WTI, authenticiteit.

Abstract

The current research examined the well-being of teachers, and the factors to which it has been connected in earlier research. A distinction was made between mental well-being, physical well-being and engagement. The factors that were reviewed in relation to well-being were: work-home interference (WHI) and authenticity. Job demands, autonomy and social support were also included. We expected that authenticity would correlate positively with well-being, and that WHI and well-being would show a negative correlation.

A questionnaire study was used to examine which factors are associated with teachers' well-being. To this aim, an empirical survey was performed among 86 teachers, all of whom worked at secondary schools on Walcheren.

In line with expectations, the study revealed a negative association between WHI and teachers' mental well-being. Furthermore, mental well-being correlated positively with autonomy, while physical well-being correlated negatively with both emotional and quantitative job demands.

Keywords: well-being, engagement, teachers, work home interference, authenticity.

Inleiding

Leraar zijn is een belastend beroep. Dagelijks staan de kranten vol met berichten over grote klassen, het lerarentekort, onbevoegden die voor de klas staan en tekortschietende investeringen in de Nederlandse kenniseconomie. Recentelijk speelt de vraag of ook leraren zullen moeten doorwerken tot hun 67^{ste}, of dat zij van deze regeling worden uitgezonderd omdat zij een psychisch zwaar beroep uitoefenen. De raad van state stelt in navolging van onderzoek van TNO dat psychisch zwaar werk eveneens reden is om eerder te stoppen met werken, net zoals een fysiek zwaar beroep. Het kabinet is echter vooralsnog van mening dat ook leraren binnenkort pas op hun 67^{ste} met pensioen mogen (Trouw, 4-12-09).

Dat leraar zijn een zwaar beroep is komt niet alleen naar voren in de media, maar blijkt ook uit onderzoek. Zo blijkt uit onderzoek van de algemene onderwijsbond (AOB) dat 74% van de leraren die het onderwijs verlaten aangeeft dat de hoge werkdruk een belangrijke reden was om deze keuze te maken (Sikkes, 2002). Ook blijkt dat de verzuimcijfers in het onderwijs hoger liggen dan in het bedrijfsleven, 7.8 % tegenover 6.1% (Bosma, 1999).

Het beroep van leraar is echter wel enorm belangrijk in de huidige maatschappij waarin immers veel waarde wordt gehecht aan kennis en diploma's. De vraag is dus hoe leraren tevreden en gezond gehouden kunnen worden, zodat ze goed kunnen presteren. In het huidige onderzoek wordt gezocht naar een antwoord op deze vraag, en wordt nagegaan welke factoren hiermee samenhangen.

Van oudsher heeft het onderzoek naar verbanden tussen arbeid en welzijn een negatieve focus. Er werd voornamelijk onderzoek gedaan naar negatieve gevolgen van werk, zoals burnout en stress (Schaufeli & Bakker, 2007). Hoewel er na de tweede wereldoorlog meer aandacht komt voor het welzijn van werknemers is de focus nog altijd negatief. Het doel was de negatieve gevolgen van werk zo veel mogelijk te beperken. Hier komt pas verandering in wanneer Seligman in 2000 de positieve psychologie introduceert. Positieve psychologie is een stroming die verder gaat dan het streven naar de afwezigheid van negatieve aspecten zoals ziekte, burnout en stress (Seligman, 2008). Seligman pleit ervoor om ook te streven naar het *bevorderen* van positieve effecten van werk, waaronder welzijn en bevlogenheid. Wanneer er geen problemen zijn wil dit immers nog niet zeggen dat werknemers ook gelukkig zijn in hun werk. Nu is er ook voor de opkomst van de positieve psychologie

al wel onderzoek gedaan naar positieve uitkomsten van werk zoals prestatie, motivatie en satisfactie. Dit was dan echter vaak onderzoek naar het functioneren van mensen onder extreme omstandigheden, zoals bijvoorbeeld een hoge werkdruk of lange arbeidsperioden zonder pauzes. Bovendien lag de focus op het opsporen van een gebrek aan deze positieve concepten. De stroming van de positieve psychologie verlegt de focus naar het functioneren van mensen in meer dagelijkse situaties (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) en er wordt onderzoek gedaan naar de aanwezigheid van nieuwe concepten die te maken hebben met het geluk en welzijn van werknemers. In navolging hiervan wordt in het huidige onderzoek gekeken naar de uitkomstvariabelen welzijn en bevlogenheid bij leraren in het voortgezet onderwijs. Voorheen werd welzijn gedefinieerd als het zich goed, tevreden voelen (Koenen woordenboek, 2006) Uit onderzoek van Van Horn, Taris, Schaufeli en Schreurs (2004) blijkt echter dat welzijn een breed begrip is dat uit meerdere dimensies bestaat. Ook komt uit dit onderzoek naar voren dat de belangrijkste dimensie van welzijn bij Nederlandse leraren de affectieve dimensie is. Daarom wordt in dit onderzoek naar zowel fysiek en mentaal welzijn als naar bevlogenheid gekeken.

In het huidige onderzoek worden de onafhankelijke variabelen *werk-thuis interferentie* (WTI) en *authenticiteit* onderzocht in relatie tot de uitkomstvariabelen welzijn en bevlogenheid. Verondersteld wordt dat authenticiteit en werk-thuis interferentie samenhang zullen vertonen met welzijn en bevlogenheid. Dit wordt hieronder verder uitgewerkt.

Authenticiteit en welzijn

Wat is authenticiteit?

Authenticiteit verwijst naar het in verschillende situaties eerlijk zijn tegenover jezelf, het handelen in overeenstemming met je eigen normen, waarden en overtuigingen, en het beperkt toestaan van invloed van anderen op je eigen handelen en denken (dat wil dus zeggen, de mate waarin je onafhankelijk bent van anderen) (Wood et al., 2008). Authenticiteit is een relatief nieuw begrip binnen de psychologie. Dit terwijl het een fenomeen is dat door de geschiedenis heen door mensen positief gewaardeerd is. Samen met eerlijkheid en integriteit wordt het beschouwd als een van de basale menselijke deugden (Wood et al., 2008). Mede dankzij de positieve psychologie, die de focus verlegde van het voorkómen van negatieve gevlogen naar

het bevorderen van positieve effecten (Seligman, 2008), is er interesse ontstaan in het onderzoeken van verschillende fenomenen die voorheen niet of nauwelijks aandacht kregen. Authenticiteit is een van deze fenomenen (Wood et al., 2008).

Relaties met welzijn

Uit de literatuur over P(ersoon)-E(nvironment) fit blijkt dat naarmate de fit tussen de persoon en de omgeving beter is, mensen zich beter zouden moeten voelen en meer gemotiveerd zouden moeten zijn (Schaufeli & Bakker, 2007). Authenticiteit heeft betrekking op de mate waarin mensen datgene doen in hun werk wat past bij hun interesses, capaciteiten, et cetera. In feite gaat authenticiteit dus over de overeenstemming tussen Persoon (interesses, capaciteiten, etc) en Omgeving (het werk), dan wel de mate waarin het werk mensen de gelegenheid geeft dingen te doen die "dicht bij henzelf staan". Wanneer een goede fit tussen persoon en omgeving er voor zorgt dat mensen zich beter voelen en meer gemotiveerd zijn, en dit voor een groot deel overlap vertoont met authenticiteit, dan is het aannemelijk dat authenticiteit een positieve samenhang zal vertonen met zowel mentaal als fysiek welzijn (zich goed voelen) en met bevlogenheid (meer gemotiveerd zijn).

Eerder onderzoek

In voorgaand onderzoek is authenticiteit op verschillende manieren gedefinieerd en gemeten. Al in 1997 hebben Sheldon, Ryan, Rawsthorne en Hardi onderzoek gedaan naar authenticiteit. In dit onderzoek werd echter gebruik gemaakt van een verouderde vragenlijst voor authenticiteit en van het gegeven dat mensen in verschillende sociale rollen zichzelf andere big-five eigenschappen toedichten. Mensen gaven bijvoorbeeld aan als moeder meer extravert te zijn en als werknemer meer introvert. De mate van consistentie in persoonlijkheidseigenschappen tussen de verschillende rollen werd gezien als maat van authenticiteit (Sheldon et al., 1997). Sheldon et al. stelden dat aan authenticiteit gerelateerde constructen sterke positieve samenhang vertonen met zowel mentaal als fysiek welzijn, en onderzochten vervolgens of authenticiteit zelf ook hiermee samenhang. Hun onderzoek bevestigde deze hypothese voor zowel mentaal als fysiek welzijn.

Naast het gegeven dat dit onderzoek al wat ouder is, tonen Cross, Gore en Morris in 2003 aan dat consistentie in de manier waarop je jezelf beoordeelt ten aanzien van de big-five persoonlijkheidstrekken in verschillende rollen niet per definitie overeenkomt met het begrip authenticiteit gedefinieerd als onafhankelijk en trouw aan jezelf zijn. Toch komt uit dit meer recente onderzoek naar voren dat ook

authenticiteit gedefinieerd als onafhankelijk en trouw aan jezelf zijn positief samenhangt met welzijn (Cross et al., 2003). Dit geldt met name voor mensen uit individualistische culturen.

Wood et al. stelden in 2008 in hun artikel over dispositionele authenticiteit dat het fenomeen vaak gezien wordt als een uiting van welzijn, maar dat dit nog nooit empirisch was getoetst. Naar aanleiding hiervan hebben ze met behulp van de door henzelf ontwikkelde authenticiteitsvragenlijst onderzocht of authenticiteit (zoals hierboven gedefinieerd in termen van drie dimensies: onafhankelijkheid, eerlijkheid en handelen in overeenstemming met normen en waarden) samenhang met welzijn. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat authenticiteit inderdaad positief samenhang met mentaal welzijn.

Er is dus meerdere malen een positieve samenhang gevonden tussen authenticiteit en welzijn, ondanks het feit dat eerder onderzoek verschillende conceptualisaties van het construct authenticiteit hanteerde. Daarom luiden naar aanleiding van deze voorgaande onderzoeken de eerste 3 hypothesen als volgt: authenticiteit en mentaal welzijn hangen positief samen (Hypothese 1a), authenticiteit en fysiek welzijn hangen positief samen (Hypothese 1b) en authenticiteit en bevoegenheid hangen positief samen (Hypothese 1c).

WTI en welzijn

Wat is WTI?

Werk-thuis interferentie (WTI) is de negatieve invloed die het werk van een werknemer kan hebben op zijn of haar privé-leven (Peeters & Heiligers, 2007). Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn wanneer een werknemer moeilijk kan voldoen aan de verplichtingen thuis, doordat deze in gedachten steeds met het werk bezig is.

Eerder onderzoek

In de overzichtsstudie van Eby, Casper, Lockwood, Bordeaux en Brinley (2005) wordt 20 jaar onderzoek naar de balans tussen werk en privé onder de loep genomen. Zij constateren dat er de afgelopen tijd steeds meer aandacht gekomen is voor het onderwerp WTI doordat steeds meer vrouwen zijn gaan deelnemen aan het arbeidsproces, waardoor het voor zowel steeds meer mannen als vrouwen lastig wordt om werk en privé te combineren. Verder concluderen Eby et al. dat er in de periode waar hun overzichtsstudie zich op richt twee studies gedaan zijn die direct het verband onderzocht hebben tussen WTI en welzijn. Uit de ene studie kwam naar

voren dat WTI negatief samenhangt met mentaal welzijn, uit de andere dat WTI en fysiek welzijn negatief met elkaar samenhangen (Eby et al., 2005). Dezelfde onderzoekers wijzen er bovendien op dat er tussen 1980 en 2002 maar liefst acht studies zijn gedaan waaruit naar voren gekomen is dat er een positief verband bestaat tussen WTI en stressreacties bij werknemers.

Zowel Van der Heijden, Van Dam en Hasselhorn als McShane en Quirk deden in 2009 eveneens onderzoek naar WTI. Uit deze twee studies kwam naar voren dat WTI negatief samenhangt met mentaal welzijn, en dat het positief correleert met verloop. Deels zou dit laatste effect gemedieerd worden door ontevredenheid met de baan. Deze samenhang tussen WTI en verloop zegt echter nog weinig over een verband tussen WTI en welzijn.

Clays, Kittel, Godin, De Bacquer en De Bacquer (2009) concluderen na een longitudinaal onderzoek van een jaar onder bijna 3000 werknemers eveneens dat WTI positief samenhangt met zowel de frequentie als met de duur van ziekteverzuim bij zowel mannen als vrouwen. Ook dit suggereert dat WTI negatief samenhangt met welzijn, mogelijk zowel mentaal als fysiek.

In aanvulling daarop laat onderzoek uit 2008 van Blanch en Aluja zien dat WTI een positieve samenhang vertoont met neuroticisme. Dit alles wijst er op dat werk-thuis interferentie negatief samenhangt met mentaal welzijn.

Er is dus voor verschillende beroepsgroepen gesuggereerd dat WTI en welzijn negatief met elkaar samenhangen. Verwacht wordt dat dit ook zal gelden voor leraren. Hypothese 2a in het huidige onderzoek is dat WTI en mentaal welzijn negatief met elkaar samenhangen en Hypothese 2b is dat WTI en fysiek welzijn negatief met elkaar samenhangen.

WTI en bevlogenheid

Verwacht wordt dus dat WTI negatief samenhangt met zowel mentaal (Hypothese 2a) als fysiek welzijn (Hypothese 2b). Welzijn is echter een breed begrip dat ook bestaat uit een affectieve component, bevlogenheid. De vraag is wat de relatie zal zijn tussen bevlogenheid en WTI.

Eerder onderzoek

Eby et al. (2005) tonen aan dat een hoge mate van betrokkenheid bij het werk samenhangt met *meer* WTI. Weliswaar zijn bevlogen werknemers betrokken bij het

werk dat ze doen, maar niet op een dusdanige manier dat het werk voor alles gaat, zoals dit wel het geval is bij werkverslaafden (Peeters, 2007). Deze betrokkenheid hoeft dus geen WTI te veroorzaken.

Uit recent onderzoek naar de samenhang tussen de thuissituatie en de werksituatie komt inderdaad naar voren dat een goede balans tussen werk en privé samenhangt met meer bevlogenheid bij werknemers. Ook blijkt uit deze studie dat een hoge mate van werk-thuis interferentie samengaat met meer burnout. Tevens blijkt een goede balans tussen werk en privé negatief te correleren met burnout (Peeters, Watez, Demerouti & De Regt, 2009). Dit laatste resultaat lag voor de hand, gezien het feit dat burnout en bevlogenheid elkaars tegenpolen zijn (Van Doornen et al., 2009). Bovendien concludeerden Prieto, Soria, Martinez en Schaufeli in 2008 dat rolconflict specifiek bij Spaanse leraren die lesgeven op middelbare scholen leidde tot minder toewijding aan hun werk.

Verwacht wordt dan ook dat uit het huidige onderzoek naar voren zal komen dat WTI en bevlogenheid bij Nederlandse leerkrachten in het voortgezet onderwijs negatief met elkaar zullen samenhangen (Hypothese 2c).

De huidige studie

Er is in de huidige studie voor gekozen om zowel WTI als authenticiteit te onderzoeken in relatie tot welzijn en bevlogenheid. Deze twee constructen staan mogelijk niet geheel los van elkaar. Zo concluderen Cheung en Tang (2009) dat werknemers die verplicht zijn om op hun werk emoties te tonen die zij niet voelen, meer last hebben van WTI dan werknemers bij wie de gevoelde emotie overeenkomt of overeen mag komen met de geuite emotie. Het niet mogen uiten van gevoelde emoties gaat in tegen alle principes van authenticiteit, namelijk het eerlijk zijn tegenover jezelf, het handelen in overeenstemming met je eigen normen, waarden en overtuigingen, en het beperkt toestaan van invloed van anderen op je eigen handelen en denken (Wood et al, 2008). Het ligt dus in de lijn der verwachting dat lage authenticiteit samenhangt met een hoge mate van WTI. Hypothese 6 luidt dan ook: authenticiteit en WTI hangen negatief met elkaar samen.

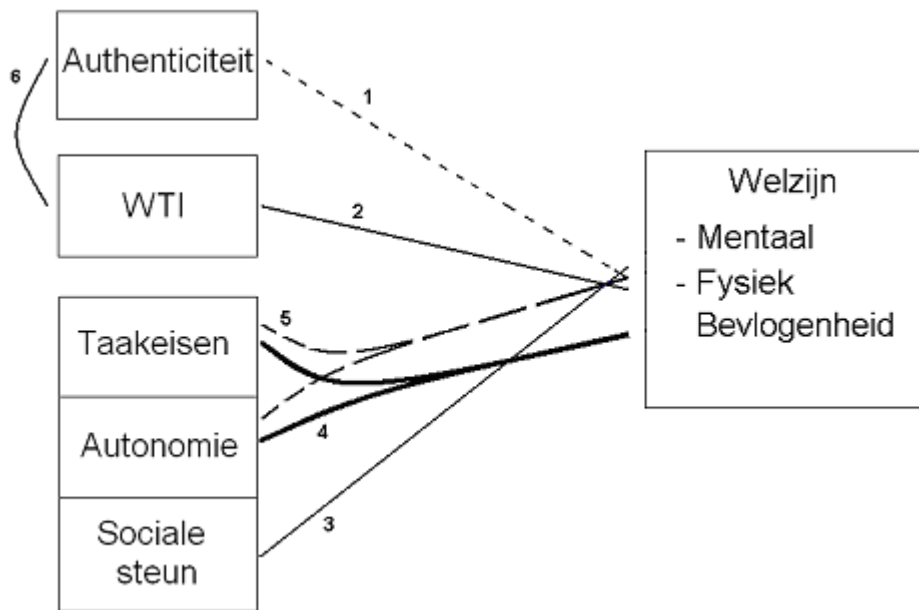
Naast de variabelen WTI en authenticiteit wordt er ook gekeken naar de relatie van werkkenmerken met de uitkomstvariabelen. Het demand-controlmodel van Karasek (1979) stelt oorspronkelijk dat er twee omgevingsvariabelen van invloed zijn het welzijn van op de werknemer, namelijk taakeisen en autonomie. Een combinatie

van hoge taakeisen en veel autonomie zou leiden tot ontplooiing en motivatie, een combinatie van hoge taakeisen en weinig autonomie zou leiden tot spanningen en gezondheidsrisico's (Karasek, 1979). Karasek voorspelt dus twee interactie-effecten. Pietro et al. (2008) tonen aan dat het hebben van een uitdagende baan inderdaad leidt tot verhoogd mentaal welzijn bij leraren in Spanje. Ander onderzoek toont aan dat beide effecten waarneembaar zijn bij Finse leraren (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2005). Daarom wordt in het huidige onderzoek verwacht dat ook voor Nederlandse leraren geldt dat een combinatie van hoge taakeisen en veel autonomie positief samenhangt met bevlogenheid (Hypothese 4) en dat een combinatie van hoge taakeisen en weinig autonomie negatief samenhangt met zowel mentaal welzijn (Hypothese 5a) als met fysiek welzijn (Hypothese 5b).

Later heeft Karasek een derde omgevingsvariabele aan het model toegevoegd, sociale steun. Uit onderzoek van Johnson en Hall (1988) komt naar voren dat een lage mate van sociale steun op het werk samenhangt met een lager fysiek welzijn, onafhankelijk van de hoeveelheid taakeisen. Vandaar dat de verwachting is dat uit het huidige onderzoek naar voren zal komen dat sociale steun positief samenhangt met fysiek welzijn (Hypothese 3a). Turner (1981) toont aan dat sociale steun ook positief samenhangt met mentaal welzijn. In 1999 publiceren Van der Doef en Maes een overzichtsstudie waaruit naar voren komt dat sociale steun de negatieve effecten op mentaal welzijn van hoge taakeisen en weinig controle kan beperken. Sociale steun hangt dan dus indirect positief samen met mentaal welzijn. De verwachting is dan ook dat sociale steun ook in het huidige onderzoek positief zal blijken samen te hangen met mentaal welzijn (Hypothese 3b).

In Figuur 1 zijn alle hypothesen in het huidige onderzoek grafisch weergegeven.

Hypothesen



Figuur 1: hypothesen in het huidige onderzoek.

1a: Authenticiteit en mentaal welzijn hangen positief samen.

1b: Authenticiteit en fysiek welzijn hangen positief samen.

1c: Authenticiteit en bevoegenheid hangen positief samen.

2a: WTI en mentaal welzijn hangen negatief samen.

2b: WTI en fysiek welzijn hangen negatief samen.

2c: WTI en bevoegenheid hangen negatief samen.

3a: Sociale steun en fysiek welzijn hangen positief met elkaar samen.

3b: Sociale steun en mentaal welzijn hangen positief met elkaar samen.

4: Een combinatie van hoge taakeisen en veel autonomie hangt positief samen met bevoegenheid.

5a: Een combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie hangt negatief samen met mentaal welzijn.

5b: Een combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie hangt negatief samen met fysiek welzijn.

6: Authenticiteit hangt negatief samen met WTI.

Methode

Procedure

Voor het onderzoek zijn 250 vragenlijsten uitgedeeld aan leraren op twee verschillende Walcherse middelbare scholen. De ene school is een openbare middelbare school, waarbij onderzoek is gedaan op twee locaties, de vmbo afdeling en de havo-vwo afdeling. De andere school heeft een christelijk karakter, en op deze school is alleen onderzoek gedaan onder leerkrachten die les gaven op de afdeling havo-vwo. Er is specifiek gekozen voor deze scholen omdat de onderzoeker hier connecties had en relatief gemakkelijk toestemming kreeg om het onderzoek uit te voeren. Van de 250 uitgedeelde vragenlijsten zijn er 86 volledig ingevuld geretourneerd. Dit levert dus een responspercentage op van 34.4%, wat inhoudt dat ruim één op de drie uitgezette vragenlijsten volledig ingevuld geretourneerd is.

De vragenlijst was schriftelijk en is bij de leerkrachten in de postvakjes gedaan. Voorafgaand aan de vragen was een introductie toegevoegd met specifieke instructies voor het invullen. Hierbij werd vermeld hoeveel tijd het invullen zou kosten, dat deelname anoniem was, en dat het van belang was dat participanten alle vragen invulden. Ook stond vermeld waar ze de vragenlijst konden inleveren, dit was in het postvakje van het afdelingshoofd. Het invullen van de vragenlijst kostte maximaal 15 minuten. Drie maanden na deelname aan het onderzoek ontvingen de participanten een formulier met enkele resultaten van het onderzoek. Tevens werden zij nogmaals bedankt voor hun deelname.

Participanten

De participanten, waarvan er 50 man waren en 36 vrouw, varieerden in leeftijd van 23 tot 63 jaar, waarbij de gemiddelde leeftijd 45 jaar en tien maanden was, met een standaarddeviatie (*SD*) van 10.7. 86.0 procent van de participanten woonde samen of was getrouwd. 60.5 Procent van de onderzochte leraren gaf les op een openbare middelbare school, de overige 39.5 procent gaf les op een christelijke middelbare school. Slechts 23.3 procent van de participanten gaf les aan vmbo-leerlingen, de rest aan havo- en/of vwo-leerlingen. Verder varieerden de aanstellingen die de leerkrachten hadden van 7 tot 45 uur per week, met een gemiddelde van 29.3 uur per week, en een *SD* van 9.3. In de praktijk kwam dit neer op 6 tot 65 uur per week en een gemiddelde van 37.3 uur per week, met een *SD* van 12.4. Bijna alle participanten

gaven aan in werkelijkheid meer uren te werken dan er op basis van hun contract van hen verwacht zou mogen worden.

Instrumenten

Voor het huidige onderzoek is er gebruik gemaakt van diverse bestaande schalen. Een aantal van deze schalen is enigszins aangepast om beter aan te sluiten bij het huidige onderzoek. Deze schalen zijn samengevoegd tot één uiteindelijke vragenlijst (zie bijlage 1).

Allereerst is er gevraagd naar sociodemografische gegevens. Onder andere werd gevraagd naar het *geslacht*, de *leeftijd* en het *aantal gewerkte uren per week*. Er is ook gevraagd naar het niveau waarop de leraren lesgaven (vmbo of havo/vwo) en naar de school waar zij werkzaam waren. Dit gaf de oriëntatie van de school weer, aangezien de ene school een openbare en de andere een christelijke was.

Bij het meten van de taakeisen is er gevraagd naar twee verschillende vormen van taakeisen: kwantitatieve en emotionele. Er is niet gevraagd naar fysieke taakeisen omdat deze in het huidige onderzoek voor leraren in het voortgezet onderwijs van ondergeschikt belang geacht werden. *Kwantitatieve taakeisen* werden gemeten met behulp van zeven items (Kristensen & Borg, 2003). Een voorbeelditem is ‘Heeft u voldoende tijd om uw werk af te ronden?’. De antwoorden werden aangegeven op een 5-punts likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Nadat een van de items weggelaten werd was de Cronbach’s alpha .79. *Emotionele taakeisen* werden gemeten met vier items (Kristensen & Borg, 2003). Een voorbeelditem is ‘Komt u door uw werk in ingrijpende situaties terecht?’. De antwoorden werden eveneens aangegeven op een 5-punts likertschaal waarbij 1= nooit en 5= altijd. De Cronbach’s alpha was .58.

Autonomie is gemeten met behulp van een vragenlijst bestaande uit 3 items (Kristensen & Borg, 2003). Een voorbeelditem is ‘Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?’. Antwoorden werden gegeven op een 4-punts likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. De schaal had een Cronbach’s alpha van .49. Deze waarde werd niet hoger wanneer er een of meer items weggelaten werden.

Om *sociale steun* te meten is gevraagd naar de steun en de feedback die leraren ontvingen van hun collega’s. Er is niet apart gevraagd naar de steun en de feedback van leidinggevendenden omdat deze vaak ook lesgeven en dus tevens collega’s zijn. De schaal bestond uit 3 items. Een voorbeelditem is: ‘Hoe vaak zijn uw collega’s

bereid naar u te luisteren als u uw werkgerelateerde problemen wilt bespreken?' (Kristensen & Borg, 2003). De antwoordmogelijkheden liepen van 1 = nooit tot 5 = altijd. De bijbehorende Cronbach's alpha was .66.

Voor het meten van *werk-thuis interferentie* zijn de vragen uit de SWING (Geurts et al., 2005) opgenomen die meten of er een negatieve invloed is van werk op privé. De betrouwbaarheid van de nieuwe schaal betrof een Cronbach's alpha van .79. Een voorbeelditem is 'Hoe vaak komt het voor dat u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?'. De antwoordmogelijkheden liepen van 1 = nooit tot 5 = altijd.

Van welzijn zijn twee verschillende vormen gemeten, emotioneel welzijn en fysiek welzijn. *Emotioneel welzijn* is gemeten met behulp van de GHQ-12 (Goldberg, 1972). Deze vragenlijst bestaat uit 12 items. Een voorbeelditem is 'In hoeverre geldt in de afgelopen weken voor u, vergeleken met in het algemeen dat u zich in staat voelt beslissingen te nemen?'. Voor het huidige onderzoek is de vragenlijst dusdanig aangepast dat elke vraag beantwoord kan worden op dezelfde schaal, die loopt van 1= meer tot 4= veel minder. De cronbach's alpha van deze aangepaste lijst was .75. *Fysiek welzijn* is gemeten aan de hand van de korte versie van de Vragenlijst Over Ervaren Gezondheid (VOEG, Dirken, 1969). Deze schaal bestaat uit 13 items die met 1 = ja 2 = nee beantwoord konden worden. De Cronbach's alpha was .70. Een voorbeeld item is 'Heeft u nogal eens last van hoofdpijn?'.

Bevlogenheid wordt gemeten met behulp van een verkorte versie van de UWES (Schaufeli & Bakker, 2003). UWES staat voor Utrecht Work Engagement Scale. Deze bestaat uit negen items. Een voorbeelditem is 'Op mijn werk bruis ik van energie'. De antwoordmogelijkheden zijn opgenomen in een 7-punts likertschaal waarbij 1 = nooit en 7 = altijd. De betrouwbaarheids-coëfficiënt alpha had een waarde van .92.

Voor het meten van het begrip *authenticiteit* is gebruik gemaakt van de Authenticity Scale. Deze is ontwikkeld door Wood et. al. (2008) en bestaat uit 12 items. Voor het huidige onderzoek zijn de vragen en de antwoordmogelijkheden vanuit het Engels vertaald naar het Nederlands. Een voorbeelditem van authenticiteit is 'De meningen van anderen beïnvloeden mij op mijn werk sterk'. Antwoorden worden gegeven met behulp van een 7-punts likertschaal waarbij 1 = beschrijft mij helemaal niet en 7= beschrijft mij heel goed. De Cronbach's alpha was .83.

De waarden van de Cronbach's alpha per schaal zijn terug te vinden in Tabel 2 bij de resultaten. De Cronbach's alpha coëfficiënt is een indicator voor de mate waarin items gemiddeld genomen samenhangen. Over het algemeen worden waarden rondom .60 als indicatief beschouwd voor een acceptabele homogene schaal voor het construct. Waarden rond de .70 zijn goed, en alle waarden boven de .80 excellent (Groeneweg, 2002). De waarde van de schaal sociale steun en feedback is dus acceptabel, de waarden van de schalen taakeisen, WTI, fysiek welzijn en mentaal welzijn zijn goed, en de waarden van de schalen bevlogenheid en authenticiteit zijn excellent. Alleen de waarde van de autonomieschaal is onvoldoende. Vanwege het belang van dit concept en het ontbreken van alternatieven wordt deze schaal echter wel meegenomen in het huidige onderzoek.

Statistische analyse

In dit onderzoek is onder andere gebruik gemaakt van het vragenlijstonderdeel *taakeisen*. Om na te gaan of deze schaal valide is of uit meerdere subschalen bestaat, is er een factoranalyse uitgevoerd voor de items die taakeisen maten. De data zijn geanalyseerd door middel van een principale factor analyse met obliminrotatie. Oorspronkelijk is de factoranalyse gedaan met alle 11 items. Er is één item uitgehaald omdat deze negatief bleek te laden op alle factoren. Wanneer een factoranalyse werd uitgevoerd waarbij het aantal factoren bepaald werd door het aantal factoren met een eigenwaarde groter dan 1, dan bleken er oorspronkelijk vier factoren te zijn en na het verwijderen van het ongeschikte item nog drie. De eigenwaarden van de eerste twee van factoren waren echter in beide gevallen duidelijk hoger dan die van de andere factoren. Omdat daarbij verwacht werd dat er twee factoren zouden zijn, emotionele en kwantitatieve taakeisen, is vervolgens een factoranalyse gedaan waarbij werd aangegeven dat er twee factoren gecreëerd dienden te worden. De uitkomst hiervan is te zien in Tabel 1. De score van de items op de factoren is voldoende aangezien alle items .40 of hoger op de betreffende factoren laadden. De items laadden op de overige factoren echter niet overal lager dan .30 (Brace, Kemp & Snelgar, 2006) De eerste twee items laden ongeveer even hoog op beide factoren. Hoewel ze net iets hoger laden op de tweede factor worden ze toch bij de eerste gerekend, omdat de items niet over emotionele taakeisen gaan. De andere items laden wel duidelijk hoger op een van de factoren. De factoren representeren twee verschillende vormen van taakeisen:

factor 1 staat voor de schaal kwantitatieve taakeisen, factor 2 voor de schaal emotionele taakeisen.

Tabel 1: Factoranalyse items Taakeisen N=86

Factor	1	2
1) Moet u erg snel werken?	.43	.45
2) Is uw werklast ongelijk verdeeld, zodat het werk zich opstapelt?	.45	.54
3) Hoe vaak heeft u te weinig tijd om uw werk af te maken?	.83	
4) Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	.82	.30
5) Hoe vaak kunt u het rustig aandoen zonder achter te raken met uw werk?	.71	
6) Heeft u voldoende tijd om uw werk af te ronden?	.84	
8) Komt u door uw werk in ingrijpende situaties terecht?		.56
9) Is uw werk emotioneel zwaar?		.67
10) Bent u emotioneel betrokken bij uw werk?		.62
11) Wordt u in uw werk geconfronteerd met dingen die u persoonlijk raken?		.66

N.B. Alleen factorladingen van .30 en hoger zijn vermeld.

Vervolgens zijn de Cronbach's alpha's van de twee schalen berekend. Voor kwantitatieve taakeisen was dit .79, voor emotionele taakeisen .58. Tot slot is de correlatie berekend tussen de schalen kwantitatieve taakeisen en emotionele taakeisen, om na te gaan of het inderdaad gaat om twee verschillende schalen. Deze correlatie was .21 en was met een significantiewaarde van .05 net significant. De schalen zijn dus niet helemaal onafhankelijk.

Naast een factoranalyse zijn in het huidige onderzoek ook 3 lineaire regressie-analyses uitgevoerd. Voor elk van de afhankelijke variabelen bevlogenheid, mentaal welzijn en fysiek welzijn is een aparte analyse gedaan. Er is gecontroleerd voor de achtergrondvariabelen. De achtergrondvariabelen werden toegevoegd in blok 1 met methode enter. De achtergrondvariabelen werden dus allemaal in het model opgenomen. Vervolgens zijn in blok 2 de onafhankelijke variabelen toegevoegd met methode forward. Alleen de variabelen die significant samenhangen met de afhankelijke variabele terwijl er werd gecontroleerd voor de achtergrondvariabelen werden dus opgenomen in het model. De resultaten hiervan zijn hieronder terug te vinden.

Resultaten

Correlaties

In Tabel 2 zijn de correlaties van de onderzoeksvariabelen weergegeven. Ook de gemiddelden en de standaarddeviaties zijn vermeld. De waarden op de diagonaal geven de waarden van Cronbach's alfa weer.

Tabel 2: correlatie tussen onderzoeksvariabelen N=86 met de betrouwbaarheid (alpha) op de diagonaal

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 Geslacht	-	-.14	-.13	-.09	.28**	-.53**	-.59**	-.11	.05	-.09	.07	.23*	-.26*	-.01	.10	.28**
2 Leeftijd		-	.09	.20	.12	-.02	.03	-.06	.08	.01	-.23**	.14	.10	.00	-.24*	-.07
3 Partner			-	-.06	-.09	.05	-.03	.03	-.05	-.02	-.16	.03	.10	-.09	.01	.00
4 Niveau				-	.45**	.02	.02	.14	.12	.00	-.24**	.14	-.04	-.07	-.16	-.23*
5 Oriëntatie					-	-.13	-.19	.02	.11	-.05	.13	.18	.03	-.13	-.14	.13
6 Uren contract						-	.78**	.27*	-.08	.06	-.06	-.01	.10	-.05	-.17	-.14
7 Uren feitelijk							-	.29**	.01	.18	-.01	-.03	.24*	.01	.04	-.24*
8 Kwantitatieve taakeisen								-	.79	.21	-.20	-.12	.52**	-.22*	-.27*	-.22*
9 Emotionele taakeisen									-	.58	-.18	-.06	.24*	-.33**	-.24*	-.14
10 Autonomie										-	.49	.19	-.17	.20	.28*	.16
11 Steun											-	.66	.06	.15	-.06	.14
12 WTI												-	.79	-.30**	-.34**	-.06
13 Fysiek welzijn													-	.70	.30**	.13
14 Mentaal welzijn														-	.75	.28**
15 Bevlogenheid															-	.92
16 Authenticiteit																-
Mean	1.42	45.81	1.86	1.23	1.40	29.27	37.26	3.07	2.81	2.70	3.06	2.11	1.70	2.48	4.35	5.21
SD	.50	10.66	.35	.43	.49	9.27	12.41	.62	.54	.41	.74	.38	.20	.26	.98	.87
*	$p < .05$															
**	$p < .01$															
***	$p < .001$															

Regressie

Om na te gaan of de verschillende werkkenmerken invloed hebben op de uitkomstvariabelen mentaal welzijn, fysiek welzijn en bevlogenheid wanneer er gecontroleerd wordt voor de demografische gegevens zijn er drie regressieanalyses uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn weergegeven in Tabel 3.

Tabel 3: Regressieanalyse N=86

	Mentaal welzijn			Fysiek welzijn			Bevlogenheid
	1	2	3	1	2	3	1
Achtergrondvariabelen							
Geslacht	.01	.15	.13	-.27	-.25	-.22	.09
Leeftijd	.02	.07	.07	.05	.07	.05	-.21
Partner	-.02	.01	-.00	.04	.02	.05	-.10
Niveau	-.01	.03	.02	-.16	-.14	-.10	-.08
Oriëntatie	-.13	-.12	-.12	.21	.23	.23	-.09
Uren contract	-.15	-.10	-.06	-.27	-.35*	-.31	-.49**
Uren feitelijk	.10	.14	.06	.33	.41*	.46**	.46*
Werkkenmerken							
Kwant. Taakeisen							-.22*
Emo. Taakeisen					-.36***	-.32**	
Autonomie			.22*				
Sociale steun							
WTI		-.36**	-.32**				
Authenticiteit							
R^2	.03	.14**	.19*	.14	.27***	.31*	.20*
ΔR^2		.11**	.05*		.13***	.04*	
*	$p < .05$						
**	$p < .01$						
***	$p < .001$						

Voor *mentaal welzijn* geldt dat de achtergrondvariabelen geen significante voorspeller zijn ($R^2 = .03$, $N = 86$, $p > .05$). WTI en mentaal welzijn hangen wel met elkaar samen ($R^2 = .14$, $N = 86$, $p < .01$), maar de combinatie van WTI en autonomie hangt nog sterker samen met mentaal welzijn ($R^2 = .19$, $N = 86$, $p < .05$). Een combinatie van weinig WTI en veel autonomie hangt dus samen met een hoge score op mentaal welzijn. Hierbij dient wel te worden opgemerkt dat de verklaarde variantie van dit model slechts 8,9% bedraagt. Er zijn dus nog andere factoren die ook samenhangen met mentaal welzijn. Op basis van Tabel 3 dient Hypothese 1a ‘Authenticiteit en mentaal welzijn hangen positief samen’ dus verworpen te worden. Uit Tabel 2 bleek ook al dat de samenhang tussen authenticiteit en mentaal welzijn niet significant is. Ook Hypothese 5a ‘Een combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie hangt negatief samen met mentaal welzijn’ dient eveneens te worden

verworpen. Hypothese 2a ‘WTI en mentaal welzijn hangen negatief samen’ wordt wel ondersteund door de regressieanalyse en wordt dus aangenomen.

De achtergrondvariabelen hangen ook niet samen met *fysiek welzijn* ($R^2 = .14$, $N = 86$, $p > .05$). De variabelen die wel samenhangen met fysiek welzijn zijn emotionele taakeisen en kwantitatieve taakeisen ($R^2 = .31$, $N = 86$, $p < .05$). De combinatie van zowel weinig emotionele taakeisen als weinig kwantitatieve taakeisen hangt samen met een hoge score op fysiek welzijn. De Hypothese 1b ‘Authenticiteit en fysiek welzijn hangen positief samen’ wordt dus niet aangenomen. Hypothese 2b ‘WTI en fysiek welzijn hangen negatief samen’ wordt op basis van de regressieanalyse eveneens verworpen. Ook Hypothese 5b ‘Een combinatie van hoge taakeisen en lage autonomie hangt negatief samen met fysiek welzijn’ kan niet worden aangenomen. Er hangen echter meer factoren samen met fysiek welzijn dan alleen emotionele en kwantitatieve taakeisen, aangezien de verklaarde variantie van dit model slechts 22.7% bedraagt.

Voor *bevlogenheid* geldt wel dat het samenhang vertoont met de achtergrondvariabelen ($R^2 = .20$, $N = 86$, $p < .05$). Het aantal uren dat een werknemer volgens het contract dient te werken hangt negatief samen met de mate van bevlogenheid die de werknemer ervaart ($R^2 = .20$, $N = 86$, $p < .01$). Voor het aantal uren dat een werknemer daadwerkelijk aan het werk is geldt het omgekeerde, dit hangt positief samen met de ervaren mate van bevlogenheid ($R^2 = .20$, $N = 86$, $p < .01$). Geen enkele onafhankelijke variabele draagt verder bij aan de verklaring van de afhankelijke variabele bevlogenheid. De proportie verklaarde variantie bedraagt 12.7%. De Hypothese 1c ‘Authenticiteit en bevlogenheid hangen positief samen’ moet worden verworpen. Ook Hypothese 2c ‘WTI en bevlogenheid hangen negatief samen’ kan niet worden aangenomen. Ten slotte moet ook Hypothese 4 ‘Een combinatie van hoge taakeisen en veel autonomie hangt positief samen met bevlogenheid’ verworpen worden.

Hypothese 3a luidt ‘Sociale steun en fysiek welzijn hangen positief met elkaar samen’. Deze hypothese dient op basis van Tabel 2 te worden verworpen aangezien de correlatie tussen deze concepten niet significant is. Om dezelfde reden dient ook Hypothese 3b ‘Sociale steun en mentaal welzijn hangen positief met elkaar samen’ te worden verworpen.

Hypothese 6 'Authenticiteit hangt negatief samen met WTI' dient eveneens te worden verworpen op basis van de gegevens in Tabel 2. Ook deze correlatie is niet significant.

Discussie

Uitkomsten

In het huidige onderzoek is onderzocht hoe verschillende factoren samenhangen met mentaal welzijn, fysiek welzijn en bevlogenheid bij leraren in het voortgezet onderwijs. De twee voornaamste factoren waar onderzoek naar is gedaan zijn WTI en authenticiteit. Ook de variabelen taakeisen, autonomie en sociale steun zijn in het onderzoek opgenomen. Verwacht werd dat authenticiteit positief zou samenhangen met de verschillende vormen van welzijn, en dat WTI negatief met welzijn zou samenhangen. De huidige studie is vernieuwend in die zin dat het de eerste Nederlandse studie is waarin authenticiteit onderzocht wordt in relatie tot het welzijn van werknemers.

Uit de studie is gebleken dat mentaal welzijn inderdaad negatieve samenhang vertoont met WTI. Alle andere hypothesen moesten verworpen worden. Wel zijn er nog andere bevindingen gedaan: mentaal welzijn hangt positief samen met autonomie, en fysiek welzijn vertoont negatieve samenhang met zowel emotionele als kwantitatieve taakeisen.

Beperkingen

Het huidige onderzoek heeft een aantal beperkingen. De belangrijkste daarvan zijn de volgende. Ten eerste kan maar 1 van de 11 hypothesen in het huidige onderzoek worden aangenomen. Veel correlaties wijzen wel in de veronderstelde richting, maar zijn (net) niet significant. Zo hangt bijvoorbeeld authenticiteit positief samen met zowel mentaal welzijn als met fysiek welzijn en met bevlogenheid, maar zijn al deze correlaties niet significant bevonden. Het lijkt er dus op dat de relatief kleine omvang van de steekproef voor een deel debet is aan het feit dat veel hypothesen niet bevestigd konden worden. Waarschijnlijk hadden minder hypothesen verworpen hoeven te worden wanneer er meer participanten hadden deelgenomen aan het onderzoek. Daar komt nog bij dat wanneer er meer variabelen worden opgenomen in het model die samenhangen met de afhankelijke variabele, het percentage verklaarde variantie ook groter zal worden. Ook daarom zou een grotere steekproef beter zijn geweest.

Ten tweede is het huidige onderzoek gedaan onder de populatie 'leerkrachten in het voortgezet onderwijs'. Het blijkt echter zo te zijn dat het merendeel van onze docenten (76.7%) lesgeeft aan havo-vwo leerlingen. De vraag is dus in hoeverre de

resultaten generaliseerbaar zijn naar leerkrachten die lesgeven aan vmbo-leerlingen. Daar komt nog bij dat alle leerkrachten die hebben deelgenomen aan het onderzoek werkzaam waren op Walcherse scholen. Er kan dus niet zondermeer van uit gegaan worden dat de resultaten die uit het huidige onderzoek naar voren komen ook gelden voor leerkrachten in andere gebieden van Nederland. Met name in de Randstad zijn de omstandigheden anders dan in de provincies. Zo is er in de Randstad bijvoorbeeld een groter tekort aan leraren (Bouma, 2007).

Ten slotte bedroeg de Cronbach's alphawaarde horend bij de autonomieschaal slechts .49. Deze waarde werd ook niet hoger wanneer er één of meer items weggelaten werden. Dit betekent dat de items van de schaal gemiddeld genomen te weinig met elkaar overeenkwamen. Autonomie is dus niet betrouwbaar gemeten, waardoor er geen harde conclusies getrokken kunnen worden over de mate van autonomie en de samenhang van autonomie met andere constructen. Het is niet ondenkbaar dat de effecten van autonomie op de uitkomstvariabelen sterker waren geweest wanneer autonomie betrouwbaarder zou zijn gemeten.

Implicaties voor verder onderzoek

Hypothese 3b luidde 'Sociale steun en mentaal welzijn hangen positief met elkaar samen'. Deze hypothese moet op basis van Tabel 2 worden verworpen aangezien de correlatie niet significant is. Naast dat deze niet significant is, hangen de twee constructen niet positief maar negatief met elkaar samen. De hypothese is opgesteld naar aanleiding van eerder onderzoek waaruit naar voren kwam dat sociale steun een positieve invloed heeft op mentaal welzijn. In de huidige studie is er echter alleen gekeken naar de samenhang tussen de twee constructen. Een verklaring voor de richting van de correlatie zou kunnen zijn dat werknemers die veel sociale steun ontvangen ook de werknemers zijn die dit het hardst nodig hebben, doordat zij laag scoren op mentaal welzijn. Ofwel: laag mentaal welzijn leidt tot sociale steun in plaats van sociale steun leidt tot beter mentaal welzijn. Wellicht zijn beide effecten waar, wat zou kunnen verklaren waarom de correlatie tussen deze twee concepten niet significant is: beide effecten werken als het ware 'tegen elkaar in'. Om dit te onderzoeken zou een longitudinaal onderzoek gedaan moeten worden, zodat deze effecten over de tijd bestudeerd kunnen worden.

Sowieso zou een longitudinaal onderzoek van toegevoegde waarde zijn. In het huidige onderzoek kan alleen over samenhang worden gesproken, niet over invloed. Wanneer een longitudinaal onderzoek zou worden uitgevoerd dan zouden er

uitspraken gedaan kunnen worden over variabelen die elkaar beïnvloeden. Uit het huidige onderzoek komt naar voren dat WTI en mentaal welzijn negatief samenhangen. Het is echter niet te achterhalen of WTI een laag mentaal welzijn veroorzaakt, of dat een lage score op mentaal welzijn leidt tot meer WTI. Een longitudinaal uitgevoerde studie zou wel antwoord kunnen geven op deze vraag.

Om na te gaan of de resultaten van het huidige onderzoek generaliseerbaar zijn naar alle leraren in het voortgezet onderwijs zou eerst moeten worden nagegaan of participanten op een vmbo-locatie anders scoren dan hun collega's op havo-vwo-locaties. Dit omdat de meeste leerkrachten die deelnamen aan het huidige onderzoek werkzaam waren op een havo/vwo locatie. Uit het huidige onderzoek blijkt dat leraren op die lesgeven aan leerlingen op het vmbo meer sociale steun ervaren dan leraren op een havo/vwo-afdeling. Ook scoren leraren met vmbo-klassen lager op authenticiteit dan leraren die lesgeven aan havo/vwo-leerlingen. Er is dus aanleiding om aan te nemen dat het onderzoek niet zondermeer generaliseerbaar is naar leerkrachten in het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs. Verder onderzoek zou kunnen uitwijzen of deze verschillen consistent voorkomen en of deze invloed hebben op de scores op de afhankelijke variabelen.

Implicaties voor de praktijk

WTI hangt negatief samen met mentaal welzijn. Hoewel er op basis van het huidige onderzoek geen causaal verband kan worden vastgesteld lijkt het logisch om er naar te streven dat de interferentie tussen het werk en het privéleven van leraren zo klein mogelijk is. Nu is het als leraar natuurlijk lastig om van huis uit te werken. Wat wel zou kunnen is het rooster van de leraar maken in overleg met de docent. Deze kan dan bijvoorbeeld aangeven welke dagdelen hij of zij graag vrij wil zijn. Dit kan helpen om de combinatie van werk en zorgtaken te vergemakkelijken. Ook regelingen voor kinderopvang behoren tot de mogelijkheden voor het verlagen van de WTI voor leraren. Uit het huidige onderzoek komt namelijk naar voren dat ruim de helft van de leraren in het voortgezet onderwijs thuiswonende kinderen heeft.

Mentaal welzijn hangt positief samen met autonomie. Ook in dit geval kan er weer geen causaal verband worden aangetoond. Toch lijkt het aannemelijk dat wanneer de autonomie groter wordt, het mentaal welzijn er ook op vooruit gaat. De mate van autonomie van leraren zou verhoogd kunnen worden door hen mee te laten beslissen over organisatievraagstukken. Ook zouden ze meer vrijheid kunnen krijgen

bij het invullen van hun lessen. Voldoende audiovisuele apparatuur kan hierbij helpen. Het biedt leraren meer mogelijkheden om hun lessen vorm te geven.

Fysiek welzijn vertoont negatieve samenhang met zowel emotionele als kwantitatieve taakeisen. Het verlagen van de taakeisen lijkt dus een goede manier om het fysiek welzijn van leraren te verbeteren. Een mogelijkheid die hiervoor wordt geopperd door staatssecretaris Van Bijsterveldt is het inkorten van de zomervakantie van zeven naar zes weken (Reformatorisch Dagblad, 2010). Hierdoor zou de werkdruk van leerkrachten afnemen, doordat de taken meer verspreid zouden worden over het jaar. Leraren zelf zien echter weinig in het voorstel te oordelen naar de grootschalige handtekeningenactie van de actiegroep leraren in actie (Cilon, 2010) tegen het voorstel. Andere opties voor het verlagen van de taakeisen zijn minder uren per week, kleinere klassen en het eerder aanpakken van vervelende leerlingen. Al deze oplossingen kosten echter geld dat niet voorhanden is. Het verminderen van het aantal vergaderingen en studiedagen is wellicht nog de meest haalbare optie in het huidige klimaat.

Referentielijst

- Bakker, A.B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behaviour*, 72, 400-414.
- Blanch, A. & Aluja, A. (2008). Work, family and personality: A study of work-family conflict. *Personality and Individual Differences*, 46, 520-524.
- Boer, W.Th., De. (2006). *Koenen woordenboek*. Utrecht: Van Dale Lexicografie b.v.
- Bosma, O. (1999). Ziekteverzuim stijgt door. *Het onderwijsblad*. Utrecht: aob.
- Bouma, J.D. (2007) Scholen randstad jagen op leraren. Geraadpleegd op 05-05-10 van http://www.nrc.nl/binnenland/article1825097.ece/Scholen_Randstad_jagen_op_leraren
- Cheung, F.Y.L. & Tang, C.S.K. (2009). Quality of work life as a mediator between emotional labour and work family interference. *Journal of Business Psychology*, 24, 245-255.
- Cilon, R. (2010) Actie tegen vakantieorting VO. Geraadpleegd op 02-06-10 van <http://plein66.nl/thoughts/show/8694>
- Clays, E., Kittel, F., Godin, I., De Bacquer, D. & De Bacquer, G. (2009). Measures of work-family conflict predict sickness absence from work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 51, 879-886.
- Cross, S.E., Gore, J.S. & Morris, M.L. (2003). The relational-interdependent self construal, self-concept consistency, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 933-944.
- Dirken, J.M. (1969). *Arbeid en stress. Het vaststellen van aanpassingsproblemen in werksituaties*. Groningen: JB Wolters.
- Doef, M., Van der & Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work and Stress*, 13, 87-114.
- Doornen, L.J.P., Van, Houtveen, J.H., Langelaan, S., Bakker, A.B., van Rhenen, W. & Schaufeli, W.B. (2009). Burnout versus work engagement in their effects on 24-hour ambulatory monitored cardiac autonomic function. *Stress and Health*, 25, 323-331.
- Eby, L.T., Casper, W.J., Lockwood, A., Bordeaux, C., en Brinley, A. (2005) Work

- and family research in IO/OB: content analysis and review of the literature (1980–2002). *Journal of Vocational Behaviour*, 66, 124-197.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dikkers, J.S.E., Van Hooff, M.L.M. & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19, 319-339.
- Goldberg, D.P. (1972) The detection of psychiatric illness by questionnaire. Maudsley Monograph No 21. Oxford University Press, Oxford
- Groeneweg, J. (2002). *Controlling the controllable: preventing business upsets*. Den Haag: Global safety group.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2005). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495 – 513.
- Heijden, B.I.J.M. Van der, Van Dam, K. & Hasselhorn, H.M. (2009). Intention to leave nursing: the importance of Interpersonal work context, work-home interference, and job satisfaction beyond the effect of occupational commitment. *Career Development International*, 14, 616-635.
- Horn, J.E., Van, Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2004). The Structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 365-375.
- Karasek, R.A. Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kristensen, T.F., & Borg, V. (2003). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). Copenhagen: AMI.
- McShane, C.J. & Quirk, F (2009). Mediating and moderating effects of work-home interference upon farm stresses and psychological distress. *The Australian Journal of Rural Health*, 17, 244-250.
- Peeters, M. & Heiligers, P. (2007). De balans tussen werk en privé. In W.B. Schaufeli & A. B. Bakker (red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 299-314). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Peeters, M., Watez, C., Demerouti, E. & De Regt, W. (2009). Work-family culture, work-family interference and well-being at work Is it possible to distinguish between a positive and a negative process? *Career Development International*, 14, 700-713.
- Pietro, L.L., Soria, M.S., Martinez Martinez, I. & Schaufeli, W.B. (2008). Extension

- of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20, 354-360.
- Reformatorisch dagblad (2010). Relletje over duur vakantie in het onderwijs.
Geraadpleegd op 26-05-10 van <http://www.refdag.nl/artikel/1475608/Relletje+over+duur+vakantie+in+onderwijs.html>
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A.B. (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale (preliminary manual)*. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Seligman, M.E.P. (2008). Positive Health. *Applied Psychology*, 57, 3-18.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Sheldon, K.M., Ryan, R.M., Rawsthorne, L.J. & Ilardi, B. (1997). Trait self and true self: cross-role variation in the big-five personality traits and its relations with psychological authenticity and subjective well being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55, 385-399.
- Sikkes, R. (2002). Leraren houden van hun leerlingen. *Het onderwijsblad*. Utrecht: aob.
- Smith, M. J. & Sainfort, P.C. (1989). A balance theory of job design for stress reduction. *International Journal Of Industrial Ergonomics*, 4, 67-79.
- Trouw (2009). AOW mag niet de bekroning zijn van een uitputtingslag.
Geraadpleegd op 04-12-09 van http://www.trouw.nl/opinie/commentaar/article_2931031.ece/AOW_mag_niet_de_bekroning_zijn_van__een_uitputtingslag_.html
- Turner, R.J. (1981). Social support as a contingency in psychological well-being. *Journal of Health and Social Behaviour*, 22, 357- 367.
- Wiegmann, D.A. & Shappell, S.A. (2003). *A human error approach to aviation accident analysis*. Ashgate: Hampshire.
- Wood, A.M., Linley, P.A., Maltby, J., Baliouis, M. & Joseph, S. (2008). The authentic personality: a theoretical and empirical conceptualization and the development of the authenticity scale. *Journal of Counseling Psychology*, 55, 385-399.

Bijlage 1: Vragenlijst onderzoek welzijn en bevlogenheid bij leraren.

1. ACHTERGRONDGEGEVENS

Hieronder volgt een aantal vragen over uw achtergrond.

1.	Wat is uw geslacht?	<input type="checkbox"/> Man <input type="checkbox"/> Vrouw
2.	Wat is uw leeftijd? Jaar
3.	Wat is uw burgerlijke staat?	<input type="checkbox"/> samenwonend of gehuwd, geen thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> samenwonend of gehuwd, wel thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> alleenstaand, geen thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> alleenstaand, wel thuiswonende kinderen <input type="checkbox"/> anders, namelijk
4.	Op welk schooltype geeft u les?	<input type="checkbox"/> Havo/VWO <input type="checkbox"/> VMBO
5.	Wat is de naam van de school waarop u als leerkracht werkzaam bent?
6.	Wat is de omvang van uw aanstelling in uren per week volgens uw contract? (svp aantal klokuren invullen)
7.	Hoeveel uren werkt u feitelijk gemiddeld per week? (svp aantal klokuren invullen)

2. TAAKEISEN

Hieronder volgt een aantal vragen over de taakeisen op uw werk.

		nooit	soms	regelmatig	Vaak	Altijd
1.	Moet u erg snel werken?	1	2	3	4	5
2.	Is uw werklast ongelijk verdeeld, zodat het werk zich opstapelt?	1	2	3	4	5
3.	Hoe vaak heeft u te weinig tijd om uw werk af te maken?	1	2	3	4	5
4.	Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?	1	2	3	4	5
5.	Hoe vaak kunt u het rustig aan doen zonder achter te raken met uw werk?	1	2	3	4	5
6.	Heeft u voldoende tijd om uw werk af te ronden?	1	2	3	4	5
7.	Heeft u te weinig te doen op uw werk?	1	2	3	4	5
8.	Komt u door uw werk in ingrijpende situaties terecht?	1	2	3	4	5
9.	Is uw werk emotioneel zwaar?	1	2	3	4	5
10.	Bent u emotioneel betrokken bij uw werk?	1	2	3	4	5
11.	Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	1	2	3	4	5

3. REGELMOGELIJKHEDEN EN CONTROLE

Hieronder volgt een aantal vragen over de regelmogelijkheden en controle die u heeft op uw werk.

		nooit	soms	Vaak	Altijd
1.	Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	1	2	3	4
2.	Kunt u zelf beslissen hoe u het werk uitvoert?	1	2	3	4
3.	Kunt u deelnemen aan besluiten die uw werk raken?	1	2	3	4

4. SOCIALE STEUN EN FEEDBACK

Hieronder volgt een aantal vragen over sociale steun en feedback op uw werk.

		nooit	soms	regelmatig	Vaak	Altijd
1.	Hoe vaak zijn uw collega's bereid u te helpen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	1	2	3	4	5
2.	Hoe vaak zijn uw collega's bereid naar u te luisteren als u uw werkgerelateerde problemen wilt bespreken?	1	2	3	4	5
3.	Hoe vaak laten uw collega's u weten hoe goed u uw taak uitvoert?	1	2	3	4	5

5. WERK-THUIS INTERFERENTIE

Hieronder volgt een aantal vragen over de interferentie tussen uw werk en uw privéleven.

		nooit	soms	Vaak	Altijd
	Hoe vaak komt het voor dat:				
1.	u thuis prikkelbaar bent, omdat uw werk veeleisend is?	1	2	3	4
2.	u moeilijk aan uw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat u in gedachten steeds met uw werk bezig bent?	1	2	3	4
3.	u vanwege verplichtingen op uw werk afspraken met uw partner/familie/vrienden moet afzeggen?	1	2	3	4
4.	uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?	1	2	3	4
5.	u door uw werk geen energie heeft om met uw partner/familie/vrienden leuke dingen te doen?	1	2	3	4
6.	u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby's?	1	2	3	4
7.	de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?	1	2	3	4
8.	uw werk tijd in beslag neemt die u liever aan uw partner/familie/vrienden zou besteden?	1	2	3	4

6. FYSIEK WELZIJN

Hieronder volgt een aantal vragen over uw fysieke welzijn.

		Ja	Nee
1.	Heeft u nogal eens last van pijn in de borst of in de hartstreek?	1	2
2.	Heeft u nogal eens een opgezet of drukkend gevoel in de maagstreek?	1	2
3.	Bent u gauw kortademig?	1	2
4.	Is uw maag nogal eens van streek?	1	2
5.	Heeft u nogal eens klachten over pijn in botten en/of uw spieren?	1	2
6.	Heeft u nogal eens last van rugpijn?	1	2
7.	Heeft u vaak een gevoel van moeheid?	1	2
8.	Heeft u nogal eens last van hoofdpijn?	1	2
9.	Bent u nogal eens duizelig?	1	2
10.	Heeft u wel eens een verdoofd gevoel of tinteling in uw ledematen?	1	2
11.	Voelt u zich wel eens lusteloos?	1	2
12.	Staat u in de regel 's ochtends moe en niet uitgerust op?	1	2
13.	Voelt u zich sneller moe dan wat u normaal vindt?	1	2

7. EMOTIONEEL WELZIJN

Hieronder volgt een aantal vragen over uw emotionele welzijn.

In hoeverre gelden de volgende vragen in de afgelopen weken voor u, vergeleken met in het algemeen:		Meer	Hetzelfde	Minder	Veel minder
1.	Kunt u zich de laatste tijd concentreren op de dingen waar u mee bezig bent?	1	2	3	4
2.	Bent u de laatste tijd door zorgen veel slaap tekort gekomen?	1	2	3	4
3.	Heeft u het gevoel dat uw bezigheden nuttig en zinvol zijn?	1	2	3	4
4.	Voelt u zich de laatste tijd in staat beslissingen te nemen?	1	2	3	4
5.	Heeft u de laatste tijd het gevoel gehad dat u voortdurend onder druk staat?	1	2	3	4
6.	Heeft u de laatste tijd het gevoel gehad dat u uw moeilijkheden niet de baas kon?	1	2	3	4
7.	Heeft u de laatste tijd plezier in uw dagelijkse bezigheden?	1	2	3	4
8.	Bent u de laatste tijd in staat uw problemen onder ogen te zien?	1	2	3	4
9.	Heeft u zich de laatste tijd ongelukkig en neerslachtig gevoeld?	1	2	3	4
10.	Bent u de laatste tijd het vertrouwen in uzelf kwijtgeraakt?	1	2	3	4
11.	Heeft u zich de laatste tijd als een waardeloos iemand beschouwd?	1	2	3	4
12.	Voelt u zich, alles bij elkaar genomen, de laatste tijd redelijk gelukkig?	1	2	3	4

8. BEVLOGENHEID

Hieronder volgt een aantal vragen over de mate waarin u bevlogenheid ervaart op uw werk.

	Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd	
1.	Op mijn werk bruis ik van energie	1	2	3	4	5	6	7
2.	Als ik werk voel ik me fit en sterk	1	2	3	4	5	6	7
3.	Ik ben enthousiast over mijn baan	1	2	3	4	5	6	7
4.	Mijn werk inspireert mij	1	2	3	4	5	6	7
5.	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	1	2	3	4	5	6	7
6.	Wanneer ik heel intensief aan het werk, ben voel ik mij gelukkig	1	2	3	4	5	6	7
7.	Ik ben trots op het werk dat ik doe	1	2	3	4	5	6	7
8.	Ik ga helemaal op in mijn werk	1	2	3	4	5	6	7
9.	Mijn werk brengt mij in vervoering	1	2	3	4	5	6	7

9. AUTHENTICITEIT

Hieronder volgt een aantal vragen over uzelf en uw werkomgeving.

		Beschrijft mij helemaal niet						Beschrijft mij heel goed
1.	Ik denk dat het beter is om op school jezelf te zijn dan om populair te zijn.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Ik weet niet hoe ik me diep vanbinnen echt voel.	1	2	3	4	5	6	7
3.	De meningen van anderen beïnvloeden mij op mijn werk sterk.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Over het algemeen doe ik op mijn werk wat anderen mij opdragen om te doen.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Ik voel altijd de behoefte om te doen wat anderen van mij verwachten.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Anderen beïnvloeden mij in grote mate.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Ik heb het gevoel dat ik mezelf niet goed ken.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Ik hou altijd vast aan waar ik in geloof.	1	2	3	4	5	6	7
9.	In de meeste situaties ben ik trouw aan mezelf.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Ik heb geen voeling met mijn echte ik.	1	2	3	4	5	6	7
11.	Ik handel in overeenstemming met mijn overtuigingen.	1	2	3	4	5	6	7
12.	Ik voel me van mezelf vervreemd	1	2	3	4	5	6	7

EINDE VAN DE VRAGENLIJST

Hartelijk dank voor uw medewerking!

Bijlage 2: Syntax

RECODE

taakeisen05 taakeisen06 taakeisen07 (1=5) (2=4) (4=2) (5=1) .
EXECUTE .

RECODE

ew01 ew03 ew04 ew07 ew08 ew12 (1=4) (2=3) (3=2) (4=1) .
EXECUTE .

RECODE

auth02 auth03 auth04 auth05 auth07 auth06 auth10 auth12 (1=7) (2=6) (3=5) (5=3) (6=2)
(7=1) .
EXECUTE .

RECODE schooltype (1=2) (2=1).

EXECUTE.

COMPUTE gem_taakeisen = (taakeisen01 + taakeisen02 + taakeisen03 + taakeisen04 +
taakeisen05 + taakeisen06 + taakeisen07 +
taakeisen08 + taakeisen09 + taakeisen10 + taakeisen11) / 11 .
EXECUTE .

COMPUTE gem_rc = (rc1 + rc2 + rc3) / 3 .

EXECUTE .

COMPUTE gem_steun = (steun1 + steun2 + steun3) / 3 .

EXECUTE .

COMPUTE gem_wti = (wti1 + wti2 + wti3 + wti4 + wti5 + wti6 + wti7 + wti8) / 8 .

EXECUTE .

COMPUTE gem_fw = (fw01 + fw02 + fw03 + fw04 + fw05 + fw06 + fw07 + fw08 + fw09 +
fw10 + fw11 + fw12 + fw13) / 13 .

EXECUTE .

COMPUTE gem_ew = (ew01 + ew02 + ew03 + ew04 + ew05 + ew06 + ew07 + ew08 +
ew09 + ew10 + ew11 + ew12) / 12 .

EXECUTE .

COMPUTE gem_bevlogen = (bevlogen1 + bevlogen2 + bevlogen3 + bevlogen4 + bevlogen5
+ bevlogen6 + bevlogen7 + bevlogen8 +
bevlogen9) / 9 .

EXECUTE .

COMPUTE gem_auth = (auth01 + auth02 + auth03 + auth04 + auth05 + auth06 + auth07 +
auth08 + auth09 + auth10 + auth11 +
auth12) / 12 .

EXECUTE .

RECODE burgelijke_staat (1=2) (2=2) (3=1) (4=1) INTO Partner.

VARIABLE LABELS Partner 'Samenwonend of gehuwd = 2, alleenstaand = 1'.

EXECUTE.


```
RECODE burgerlijke_staats (1=1) (2=2) (3=1) (4=2) INTO Kinderen.
VARIABLE LABELS Kinderen 'Thuiswonende kinderen = 2, geen thuiswonende kinderen =
1'.
EXECUTE.
```

DESCRIPTIVES

```
VARIABLES=geslacht leeftijd burgerlijke_staats schooltype uren_feitelijk uren_contract
naam_school
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .
```

FREQUENCIES

```
VARIABLES=geslacht burgerlijke_staats schooltype leeftijd naam_school uren_contract
uren_feitelijk
/ORDER= ANALYSIS .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=taakeisen01 taakeisen02 taakeisen03 taakeisen04 taakeisen05 taakeisen06
taakeisen07 taakeisen08 taakeisen09
taakeisen10 taakeisen11
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=rc1 rc2 rc3
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=steun1 steun2 steun3
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=wti1 wti2 wti3 wti4 wti5 wti6 wti7 wti8
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=fw01 fw02 fw03 fw04 fw05 fw06 fw07 fw08 fw09 fw10 fw11 fw12 fw13
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=ew01 ew02 ew03 ew04 ew05 ew06 ew07 ew08 ew09 ew10 ew11 ew12
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=bevlogen1 bevlogen2 bevlogen3 bevlogen4 bevlogen5 bevlogen6 bevlogen7
bevlogen8 bevlogen9
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=auth01 auth02 auth03 auth04 auth05 auth06 auth07 auth08 auth09 auth10  
auth11 auth12  
/FORMAT=NOLABELS  
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

DESCRIPTIVES

```
VARIABLES=gem_taakeiten gem_rc gem_steun gem_wti gem_fw gem_ew gem_bevlogen  
gem_auth  
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .
```

FACTOR

```
/VARIABLES taakeiten01 taakeiten02 taakeiten03 taakeiten04 taakeiten05 taakeiten06  
taakeiten07 taakeiten08 taakeiten09  
taakeiten10 taakeiten11 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS taakeiten01 taakeiten02  
taakeiten03 taakeiten04 taakeiten05 taakeiten06  
taakeiten07 taakeiten08 taakeiten09 taakeiten10 taakeiten11  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25) DELTA(0)  
/ROTATION OBLIMIN  
/METHOD=CORRELATION .
```

FACTOR

```
/VARIABLES taakeiten01 taakeiten02 taakeiten03 taakeiten04 taakeiten05 taakeiten06  
taakeiten07 taakeiten08 taakeiten09  
taakeiten10 taakeiten11 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS taakeiten01 taakeiten02  
taakeiten03 taakeiten04 taakeiten05 taakeiten06  
taakeiten08 taakeiten09 taakeiten10 taakeiten11  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25) DELTA(0)  
/ROTATION OBLIMIN  
/METHOD=CORRELATION .
```

FACTOR

```
/VARIABLES taakeiten01 taakeiten02 taakeiten03 taakeiten04 taakeiten05 taakeiten06  
taakeiten07 taakeiten08 taakeiten09  
taakeiten10 taakeiten11 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS taakeiten01 taakeiten02  
taakeiten03 taakeiten04 taakeiten05 taakeiten06  
taakeiten08 taakeiten09 taakeiten10 taakeiten11  
/PRINT INITIAL EXTRACTION ROTATION  
/CRITERIA FACTORS(2) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/CRITERIA ITERATE(25) DELTA(0)  
/ROTATION OBLIMIN  
/METHOD=CORRELATION .
```

```
COMPUTE kwantitatieve_taakeiten = (taakeiten01 + taakeiten02 + taakeiten03 +  
taakeiten04 + taakeiten05 + taakeiten06) / 6 .  
EXECUTE .
```

```
COMPUTE emotionele_taakeisen = (taakeisen08 + taakeisen09 + taakeisen10 + taakeisen11)
/ 4 .
EXECUTE .
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=kwantitatieve_taakeisen emotionele_taakeisen
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE .
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=taakeisen08 taakeisen09 taakeisen10 taakeisen11
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=taakeisen06 taakeisen05 taakeisen04 taakeisen03 taakeisen02 taakeisen01
/FORMAT=NOLABELS
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=geslacht leeftijd schooltype naam_school uren_contract uren_feitelijk
gem_rc gem_steun
gem_wti gem_fw gem_ew gem_bevlogen gem_auth kwantitatieve_taakeisen
emotionele_taakeisen Partner
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT gem_ew
/METHOD=ENTER geslacht leeftijd schooltype naam_school uren_contract uren_feitelijk
Partner
/METHOD=FORWARD kwantitatieve_taakeisen emotionele_taakeisen gem_rc gem_steun
gem_wti gem_auth.
```

REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT gem_fw
/METHOD=ENTER geslacht leeftijd schooltype naam_school uren_contract uren_feitelijk
Partner
/METHOD=FORWARD kwantitatieve_taakeisen emotionele_taakeisen gem_rc gem_steun
gem_wti gem_auth.
```

```
REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT gem_bevlogen
/METHOD=ENTER geslacht leeftijd schooltype naam_school uren_contract uren_feitelijk
Partner
/METHOD=FORWARD kwantitatieve_taakeisen emotionele_taakeisen gem_rc gem_steun
gem_wti gem_auth.
```