

Elke dag anders

Een onderzoek naar de relatie tussen werkdruk en motivatie in het basisonderwijs

Chiel (M.) de Oude - 3276724

April 2010

Leerkring Management van Human Resources

Bestuurs- en Organisationswetenschap, Universiteit Utrecht

Begeleider: dr. Wouter Vandenabeele

Abstract

Dit artikel is gebaseerd op een onderzoek waarin worden beschreven hoe de ervaren werkdruk in het onderwijs in verband staat met de motivatie van docenten. De werkdruk voor docenten in het basisonderwijs is al jaren hoog, maar de relatie hiervan met de motivatie is relatief onderbelicht. De literatuur geeft geen eenduidig beeld over de relatie tussen werkdruk en motivatie. In dit artikel wordt beschreven hoe deze relatie terug te vinden is bij de WOWON, een basisscholengemeenschap in Noord-Holland. Alle docenten zijn door middel van een schriftelijke enquête benaderd en de respons is 45% (79 ingevulde enquêtes). Uit de data komt naar voren dat er een sterk significant negatief verband is tussen de werkdruk en motivatie. Daarnaast blijken vrouwen, hoger opgeleiden en oudere respondenten beter gemotiveerd. Het aantal werkuren en de gezinssituatie beïnvloedt zowel de motivatie als de werkdruk niet. Ook het geslacht, het opleidingsniveau en de leeftijd laten geen verband met de werkdruk zien.

Sleutelwoorden: motivatie, onderwijs, werkdruk.

Inleiding

In onderzoeken rondom arbeidsomstandigheden in Nederland is de afgelopen jaren behoorlijk veel aandacht geweest voor het onderwerp 'werkdruk'. Dit blijkt uit de jaarlijks verschijnende Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) van het TNO. Uit dezelfde onderzoeken blijkt dat de werkdruk sinds 2006 het hoogste is in de sector onderwijs (Rapport NEA 2003, 2005-2008). Volgens het CNV Onderwijs wordt deze

werkdruk vooral veroorzaakt door taken buiten het lesgeven om. Dit blijkt uit reacties van honderden docenten.¹

Leraren besteden naar eigen zeggen te veel tijd aan taken buiten het lesgeven om.¹ Het is erg interessant om te kijken wat deze taken voor gevolgen hebben op de uitoefening van het werk van een leraar. Er zou bijvoorbeeld gekeken kunnen worden naar de gevolgen hiervan op de motivatie van leraren. Dit is vooral interessant omdat deze hoge werkdruk niet door de primaire taken wordt veroorzaakt. Dit onderzoek zal zich hierop richten. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Wat is het verband tussen de werkdruk en de motivatie van onderwijzend personeel in het basisonderwijs?

Voor de beantwoording van deze vraag zal zowel de werkdruk als de motivatie van onderwijzend personeel worden gemeten. Daarnaast worden deelvragen geformuleerd op basis van de hypothesen. Deze hypothesen richten zich op verschillen onder het personeel en de correlatie tussen de werkdruk en de motivatie. Hierin wordt onderscheid aangebracht binnen de persoonskenmerken geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, aantal werkuren en gezinssituatie.

In dit artikel wordt uiteengezet hoe het onderzoek is uitgevoerd en wat de resultaten zijn. Eerst zal in het theoretisch kader het onderzoek in perspectief worden gezet aan de hand van bestaande literatuur en onderzoek. Binnen dit onderdeel is ook aandacht voor de verschillende hypothesen die in dit onderzoek centraal staan. Hierna wordt de onderzoeksmethode beschreven. Er wordt gekeken naar de dataverzameling, de socio-demografische gegevens van de respondenten en de onderzoeksvariabelen. Hierop volgend worden de resultaten gepresenteerd, waarna deze aan de hand van theorie worden bediscussieerd. Als laatste wordt er een conclusie getrokken op basis van de resultaten van het onderzoek, waarbij ook mogelijke vervolgstudies en de consequenties voor de praktijk worden besproken.

Theoretisch Kader

In het theoretisch kader worden de centrale begrippen motivatie en werkdruk in wetenschappelijk perspectief gezet. In dit hoofdstuk worden per thema als eerste de

¹ <http://www.arboportaal.nl/nieuws/cnv-onderwijs-gaat-werkdruk-onderwijspersoneel-aanpakken>

verschillende definities behandeld. Vervolgens wordt uiteengezet hoe dit onderzoek aansluit op bestaande onderzoeken en bestaande literatuur, waarbij de thema's ook worden gekoppeld aan de onderwijssector. Op deze manier wordt zowel naar het gehele onderzoek gekeken als naar de verschillende hypothesen.

De term 'motivatie' is een van de centrale begrippen en is in de wetenschap op veel verschillende manieren uitgelegd. De definitie die in dit onderzoek wordt gehanteerd, luidt: "*The inner force that drives individuals to accomplish personal and organizational goals*" (Lindner, 1998). Deze definitie kan worden vertaald als *de innerlijke kracht die individuen ertoe zet om hun persoonlijke en organisatorische doelen te verwezenlijken*.

Er is in de loop van de jaren veel geschreven over (arbeids-) motivatie. Herzberg (2003) benoemt twee typen motivatie, namelijk intrinsieke en extrinsieke motivatoren. Intrinsieke motivatie kan worden getypeerd als een vrije keuze; mensen doen iets, omdat ze dit leuk vinden om te doen. Intrinsieke motivatoren haalt men uit het werk (bijvoorbeeld erkenning en verantwoordelijkheid) en zorgen voor "*satisfaction*". Extrinsieke motivatie richt zich op de instrumentele waarde van een actie. Extrinsieke motivatoren (bijvoorbeeld salaris en status) zorgen voor "*dissatisfaction*". Wanneer organisaties moeite hebben met het motiveren van werknemers, kunnen ze zich het beste richten op de intrinsieke motivatoren (Erdogan, 2004). Herzberg ziet werkdruk niet als een intrinsieke of extrinsieke motivator.

De meest actuele theorie met betrekking tot motivatie is de *Self-Determination Theory* (SDT) van Ryan en Deci (2000). Zij werken het idee van extrinsieke en intrinsieke motivatoren verder uit. Hierbij introduceren ze de termen gecontroleerde en autonome motivatie als belangrijkste typen van motivatie, waarbij gecontroleerde motivatie het meest overeenkomt met de extrinsieke en autonome motivatie het meest met de intrinsieke motivatoren (Gagné & Deci, 2005). De autonome motivatie bestaat uit zowel extrinsieke als intrinsieke motivatoren en gecontroleerde motivatie uit extrinsieke motivatie door regulering. Voor het meten van deze motivatie, is de Relatieve Autonomie Index (RAI) ontwikkeld. Deze meetschaal bestaat uit vier dimensies die zowel binnen de beschrijvingen van extrinsiek/intrinsiek als gecontroleerd/autonoom past (Ryan, Deci & Connell, 1989).

Tabel 1 Dimensies van motivatie

<i>Motivatietype</i>	<i>Omschrijving</i>
External regulation	Extrinsiek, gecontroleerd
Introjected regulation (introjection)	Extrinsiek, gecontroleerd
Identification	Extrinsiek, autonoom
Intrinsic motivation	Intrinsiek, autonoom

Uit onderzoek van Van Veldhoven, Broersen & Fortuin (1999) blijkt dat er verschillende oorzaken zijn voor stress op het werk. Van deze oorzaken blijken er twee zeer van toepassing te zijn op de sector onderwijs, namelijk de emotionele belasting (1) en het werktempo en de werkhoeveelheid (2).

Werkdruk wordt gezien als "*de toestand die ontstaat wanneer een of meer medewerkers gedurende een langere periode de taak niet binnen de gestelde tijd of gestelde normen kunnen uitvoeren*".² Dit is de definitie van werkdruk zoals deze binnen dit onderzoek zal worden gehanteerd. De bevindingen uit het onderzoek van Van Veldhoven et al. kunnen daarmee aan deze definitie worden gekoppeld. Werktempo en werkhoeveelheid zijn twee aspecten die een rol spelen in de mate van de ervaren werkdruk.

Twee belangrijke dimensies van werkdruk zijn *time stress* en *anxiety* (Parker & Decotiis, 1983). Met *time stress* wordt bedoeld op het gevoel dat je constant de druk van het werk voelt. *Time stress* is een autonome vorm van werkdruk die vooral wordt veroorzaakt door de baan zelf en de structuur binnen een organisatie. Over het algemeen verklaart deze dimensie een groter aspect van de ervaren werkdruk dan *anxiety*. Deze tweede dimensie kan het beste worden omschreven als werkgerelateerde ongerustheid. Ook *anxiety* wordt voor een groot deel verklaard door de structuur van een organisatie, maar ook door de rol van de persoon in de organisatie. De scores van *anxiety* verschillen minder per individu dan de scores van *time stress*.

In de inleiding is te lezen dat uit jaarlijkse onderzoeken met betrekking tot arbeidsomstandigheden blijkt dat de werkdruk in de sector onderwijs als hoogste ervaren wordt. Deze hoge werkdruk heeft invloed op de docenten. Volgens Frederick Herzberg

² Deze definitie is in 1992 opgesteld door Paul Ulenbelt van de FNV. De definitie wordt onder andere aangehouden door arbobondgenoten: <http://www.arbobondgenoten.nl/arbothem/werkdruk/definitie.htm>

(2003) betekent dit niet dat een hoge werkdruk een relatie heeft met op de motivatie van werknemers. In het artikel *'one more time: How do you motivate employees?'* vertelt deze psycholoog dat je mensen niet kan motiveren voor het werk door ze juist van het werk af te halen.

In het onderwijs ligt de situatie anders. Leerkrachten staan een bepaald aantal uren voor de klas, maar zijn daarnaast ook bezig met diverse andere taken. Zo moeten ze de les voorbereiden, maar moeten ze ook leerlingen beoordelen, gesprekken voeren met ouders en collega's, cursussen volgen en veel andere administratieve handelingen uitvoeren. Uit onderzoek van Van den Berg et al. uit 2006 blijkt dat deze taken (samen met digibetisme³) de grootste veroorzakers van subjectieve werkdruk in het onderwijs zijn. Deze taken vallen niet onder de primaire lestaken of lesgebonden taken.⁴ Uit een onderzoek van Gällstedt (2003) blijkt dat daardoor het niveau van werkdruk onder individuele werknemers kan stijgen, hoewel elke werknemer hier anders op reageert. Sommigen raken juist extra gemotiveerd. Scott & Pandey (2005) tonen aan dat er wel degelijk een negatief verband is tussen hoge werkdruk door dergelijke administratieve taken en de motivatie van de werknemers. Vooral bij personen die verder van het gemaakte beleid af staan, is deze relatie sterk zichtbaar.

Hypothesen

In dit gedeelte worden de hypothesen geïntroduceerd die in dit onderzoek naar voren komen. Ze worden ondersteund door een argumentatie, gebaseerd op andere onderzoeken en literatuur. De eerste hypothese luidt:

1. Een hoge werkdruk heeft een negatief verband met de motivatie van onderwijzend personeel in het basisonderwijs.

In de hierboven besproken literatuur kwam naar voren dat een hoge werkdruk niet altijd een relatie heeft met de motivatie van het personeel. Ook is reeds besproken dat de ervaren werkdruk binnen het onderwijs in Nederland grotendeels wordt veroorzaakt door

³ Digibetisme kan worden gedefinieerd als *"Het ontbreken van de nodige vaardigheden om met digitale informatie om te gaan"*

<http://www.cjism.vlaanderen.be/e-cultuur/beleidskader/bouwstenen/lexicon/index.html>

⁴ Afkomstig uit het WOWON Taakbeleid en werktijdenregistratie (2005). <http://www.wowon.nl>

taken buiten het onderwijs om. Mensen reageren hier verschillend op. De ervaren werkdruk is in het onderwijs sterker dan in andere sectoren en heeft andere oorzaken. De verwachting is dat onderwijzend personeel over het algemeen minder gemotiveerd is door een hoge werkdruk. Een hoge werkdruk heeft dus een negatief verband met de motivatie.

De tweede hypothese luidt:

2. Het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie is bij vrouwen sterker dan bij mannen.

Uit onderzoek blijkt dat mannen en vrouwen anders omgaan met werkdruk (Gianakos 2002). Wanneer vrouwen werkdruk ervaren, heeft dit een groter effect op hun werktempo dan bij mannen. Net zoals bij de eerste hypothese betekent dit niet voor iedereen dat ze minder gemotiveerd zijn. Wel wordt er bij deze hypothese vanuit gegaan dat dit over het algemeen wel zo is.

De derde hypothese luidt:

3. Het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie is bij ouderen sterker dan bij jongeren.

Oudere mensen hebben meer last van extra (mentale) taken. Wanneer ze in een korte tijd meer informatie moeten verwerken, moeten oudere mensen hier meer moeite voor doen. Onder tijdsdruk kunnen jongere werknemers effectiever werken dan oudere werknemers, blijkt uit verschillende onderzoeken waarop Shultz, Wang, Crimmins & Fisher (2010) zich hebben gebaseerd. Net als in voorgaande hypothesen kan iedereen hier anders door gemotiveerd raken, maar wordt er vanuit gegaan dat bij oudere mensen over het algemeen een sterker verband is tussen de ervaren werkdruk en de motivatie.

De vierde hypothese luidt:

4. Het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie is sterker naarmate men hoger opgeleid is.

Hoogopgeleiden geven vaker aan dat ze een grote werkdruk ervaren. Uit een Taiwanees onderzoek (Cheng, Guo & Yeh., 2001) blijkt dat het percentage, welke

aangeeft dat iemand een stressvolle baan heeft, oploopt naarmate het opleidingsniveau toeneemt. Hoger opgeleide mensen zitten namelijk op posities waar de werkdruk hoger ligt. Binnen dit onderzoek is er geen sprake van verschillende posities. Iedereen is leerkracht op een basisschool. In deze hypothese wordt verondersteld dat hoogopgeleiden beter met werkdruk om kunnen gaan, waardoor er een kleiner verband is tussen de ervaren werkdruk en hun motivatie.

De vijfde hypothese luidt:

5. Het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie zal niet verschillen tussen parttimers en fulltimers.

Deze hypothese vloeit voort uit bevindingen uit een onderzoek van Bliese & Halverson (1996). Uit dit onderzoek komt naar voren dat de correlatie tussen werkuren en werkstress niet hoger is dan .16. Volgens de onderzoekers kan moeilijk gesteld worden dat er een sterke relatie tussen beiden is. In de hypothese wordt derhalve gesteld dat het aantal werkuren weinig tot geen verschil veroorzaakt aangaande het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie.

De zesde hypothese luidt:

6. De motivatie van docenten met kinderen heeft een sterker verband met de ervaren werkdruk dan de motivatie van docenten zonder kinderen.

Docenten zonder kinderen hoeven zich thuis niet te richten op de opvoeding van kinderen en alle taken die hiermee samenhangen. Hierdoor is er een kleiner conflict tussen de thuissituatie en het werk (DeNicolis Bragger et al, 2005). Leraren met kinderen zullen minder tijd tot hun beschikking hebben om zich te richten op hun werk dan hun collega's zonder kinderen. Hierdoor zal de werkdruk de motivatie sterker beïnvloeden bij docenten met kinderen.

Methoden en Data

De data, die voor dit artikel gebruikt wordt, is verzameld door middel van een kwantitatief onderzoek bij de WOWON⁵, een scholengemeenschap van openbare basisscholen in de provincie Noord-Holland. De scholengemeenschap bestaat uit vijftien scholen, verspreid over de dorpskernen van de gemeenten Medemblik, Opmeer en Koggenland.⁶ Alle scholen zijn eerst twee maal via internet benaderd, waarbij gevraagd werd om hun medewerking, aangezien de WOWON de scholen hierin hebben vrijgelaten. Vervolgens heeft er in sommige gevallen nog telefonisch contact plaatsgevonden. Van de vijftien directeurs wilde er één niet meewerken vanwege een te hoge werkdruk voor de werknemers.

Het onderzoek is een postsurvey. Hiervoor is gekozen om het voor iedereen gemakkelijk en mogelijk te maken om mee te werken aan dit onderzoek. Hierdoor is de respons hoger. Dit is ook belangrijk vanwege de kleine populatie (177 enquêtes). Op deze manier is het eveneens minder waarschijnlijk dat een respondent meerdere malen een enquête inlevert.

De enquêtes zijn uitgedeeld op de verschillende scholen, waarbij op de meeste scholen deze persoonlijk zijn overhandigd aan de directie en in sommige gevallen ook aan de docenten. Hierbij kon er mondeling een toelichting worden gegeven. De enquêtes zijn in de meeste gevallen door de school via de post teruggestuurd. In sommige gevallen zijn de enquêtes weer opgehaald bij de scholen. Enkele respondenten hebben ervoor gekozen de enquête individueel (per post of per email) terug te sturen.

Respondenten hadden twee weken de tijd om de enquête in te vullen en terug te sturen. Voor het terugzenden van de vragenlijsten is er na een week via de mail een herinnering gestuurd naar de verschillende scholen. Van de veertien aangeschreven scholen gaf één school aan de gestelde deadline niet te halen vanwege de drukte. Uiteindelijk bleek de vertraging hier dermate groot te zijn, dat de uitslagen van deze school niet in het onderzoek konden worden opgenomen. Een dag na de deadline zijn

⁵ WOWON staat voor Wester-Koggenland, Obdam, Wognum, Opmeer en Noorder-koggenland; de naam van één huidige en vier voormalige gemeenten.

⁶ Te weten: Aartswoud, Avenhorn, Benningbroek, Berkhout, Grosthuisen, Hauwert, Hoogwoud, Medemblik, Midwoud, Obdam, Opmeer, Twisk, Wognum, Abbekerk en Ursem. (<http://www.wowon.nl>)

twee scholen gebeld waar geen reactie van was gekomen. Hierna zijn ook deze enquêtes teruggestuurd.

Er zijn 177 enquêtes verspreid. Om te voorkomen dat een school te weinig enquêtes zou ontvangen, zijn er bij iedere school meer overhandigd dan waarschijnlijk nodig zou zijn. Van de 177 verzonden enquêtes zijn er 79 op tijd teruggestuurd en correct ingevuld. Dit is een percentage van 45 procent. Op de verschillende scholen liep dit percentage uiteen van 20 procent tot 89 procent, met uitzondering van de scholen die geen enquêtes hebben ontvangen of teruggezonden. Deze zijn wel meegenomen in het totale percentage.

In tabel 2a is dit te zien. In deze tabel is ook te lezen dat het aantal respondenten per school verschilt tussen de twee en de tien. Dit wordt, naast de responsratio, bepaald door de grote van de school, die ook zeer sterk verschilt.

Tabel 2a Responsratio binnen de verschillende scholen

	Enquêtes verzonden	Respons	Responsratio
De Adelaar	10	3	.30
De Akker	9	4	.44
De Dubbele Punt	6	3	.50
De Geert Holle	17	10	.59
De Grosthuiserschool	9	8	.89
De leveling	19	10	.53
De Kelderswerf	17	9	.53
De Klaverwoid	9	5	.55
De Kraaienboom	10	2	.20
De Koet	22	7	.32
De Langereis	0	N.V.T.	N.V.T.
De Meridiaan	11	4	.36
De Plaats	18	0	.00
De Speelwagen	12	5	.42
De Vijzel	8	5	.63
Wil niet zeggen / Niet ingevuld	N.V.T.	4	N.V.T.

N.V.T.: Niet van toepassing

Binnen de WOWON zijn relatief veel vrouwen werkzaam. Dit blijkt ook uit de gegevens die terug te vinden zijn in tabel 2b. Dit komt overeen met de landelijke trend, namelijk dat er veel meer vrouwen werkzaam zijn in het basisonderwijs dan mannen (Wouters 2009). In de tabel zijn nog meer socio-demografische gegevens te vinden.

Ook de verdeling per leeftijd is hier terug te vinden. De gemiddelde respondent is 43 jaar en werkt (contractueel) bijna 31 uur in de week. Het merendeel heeft een HBO-

opleiding als hoogst voltooide opleiding en is samenwonend of getrouwd. De meeste respondenten hebben geen (34%) of twee (38%) kinderen en niemand meer dan vier. Ruim de helft van de respondenten heeft geen thuiswonende kinderen (meer).

Tabel 2b Socio-demografische statistieken

Variabele		N	%
Sekse	Man	10	12,66
	Vrouw	68	86,08
	Niet ingevuld	1	1,27
Leeftijd	22-31	25	31,65
	32-41	8	10,13
	42-51	10	12,66
	52-62	30	37,97
	Niet ingevuld	6	7,59
Educatie	MBO	10	12,66
	HBO	59	74,68
	Universitair	9	11,39
	Niet ingevuld	1	1,27
Werkuren	8-23	15	18,99
	24-31	14	17,72
	32-35	15	18,99
	36-40	30	37,97
	Niet ingevuld	5	6,33
Woonsituatie	Thuiswonend	3	3,80
	Alleenwonend	7	8,86
	Samenwonend	68	86,08
	Niet ingevuld	1	1,27
Aantal kinderen	0	27	34,18
	1	6	7,59
	2	30	37,97
	3-4	14	17,72
	Niet ingevuld	2	2,53
Thuiswonende kinderen	0	45	56,96
	1	9	11,39
	2	18	22,78
	3-4	5	6,33
	Niet ingevuld	2	2,53

Afhankelijke en onafhankelijke variabelen

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is (autonome) motivatie. Deze wordt gemeten door middel van de Relatieve Autonomie Index (Ryan, Deci & Connell, 1989). Met deze methode, die vaak wordt gebruikt binnen de Self Determination Theory,

worden zowel dimensies van motivatie als motivatie in het geheel gemeten. Door middel van acht vragen (zie tabel 3a) worden de verschillende dimensies getest, waarbij er steeds twee vragen per dimensie zijn over de redenen waarom de respondent zijn of haar best doet op het werk. De dimensies worden gewogen waarbij de items van gecontroleerde motivatie (*external regulation* en *introjection*) een negatieve waarde krijgen en de items van autonome motivatie (*identification* en *intrinsic motivation*) een positieve waarde krijgen. De weging van de items leidt tot een schaal van -12 tot 12. De vragen zijn beantwoord op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens). De Cronbach's Alpha van dit instrument in dit onderzoek is .64. Er is derhalve sprake van een acceptabele betrouwbaarheid.

Tabel 3a Betrouwbaarheid van motivatie

	Dimensie	Cronbach's Alpha
<i>Motivatie</i>		.64
Op het werk probeer ik steeds mijn best te doen,	Intrinsic motivation	
omdat ik er plezier in schep.	Introjection	
omdat ik me anders schuldig voel.	External regulation	
omdat ik anders in de problemen kom.	Identification	
omdat ik een goede docent wil zijn.	Identification	
omdat ik het mijn plicht vind.	Introjection	
omdat ik mij anders slecht voel.	External regulation	
omdat ik anders een slechte evaluatie krijg.	Intrinsic motivation	
omdat ik mijn werk leuk vind.		

Werkdruk is de belangrijkste onafhankelijke variabele. De werkdruk is gemeten door middel van een vragenlijst met dertien items, welke verdeeld zijn over twee dimensies, *time stress* en *anxiety*. Deze items zijn afkomstig uit een onderzoek van Parker & Decotiis uit 1983. De vertaalde items zijn terug te vinden in tabel 3b. Er zijn acht vragen over *time stress* en vijf over *anxiety*. De vragen zijn beantwoord op dezelfde vijfpuntsschaal als motivatie, waarbij er geen weging plaats vindt. De betrouwbaarheid van dit instrument is zeer groot. De Cronbach's Alpha van de dertien onderdelen gezamenlijk is 0.87 tijdens dit onderzoek.

Tabel 3b Betrouwbaarheid van werkdruk

	Cronbach's Alpha
<i>Werkdruk</i>	.87
T Ik heb te veel werk en te weinig tijd om het in te doen.	
A Ik heb me zenuwachtig of nerveus gevoeld door mijn werk.	
T Door mijn werk houd ik weinig tijd over voor andere activiteiten.	
T Ik krijg vaak het gevoel dat ik getrouwd ben met mijn werk.	
A Mijn baan zorgt er regelmatig voor dat ik er gek van word.	
T Als de telefoon thuis over gaat, ben ik soms bang dat het werkgerelateerd is.	
T Ik heb het gevoel dat ik nooit een vrije dag heb.	
A Als ik aan mijn werk denk, geeft me dat soms een beklemmend gevoel.	
A Ik ben meer betrokken bij mijn werk dan ik zou willen zijn.	
T Ik besteed zoveel tijd aan mijn werk dat ik de bomen door het bos niet meer zie.	
T Mijn werk maakt het lastig om genoeg tijd met mijn familie door te brengen.	
T Te veel collega's raken overspannen door het werk.	
A Ik voel me schuldig als ik minder tijd aan mijn werk besteed.	

T = Time Stress, A = Anxiety

Naast deze variabelen is gevraagd naar het geslacht van de respondenten (waarbij vrouwen de referentiegroep zijn), hun leeftijd in jaren, werkuren per week en het aantal (thuiswonende) kinderen. Daarnaast is naar het opleidingsniveau gevraagd, waarbij alleen de antwoorden MBO (5), HBO (6) en universitair (7) relevant zijn. De laatste variabelen zijn de thuissituatie en gezinssituatie. Bij de gezinssituatie wordt er onderscheid gemaakt tussen mensen met partner en thuiswonende kinderen (referentiegroep) en de overigen. Deze laatste twee categorieën dienen als controlevariabelen.

Resultaten

Tabel 4a geeft een correlatiematrix weer. In de eerste twee kolommen van de correlatiematrix zijn de gemiddelden en standaardafwijking van de variabelen terug te vinden zoals deze zijn beschreven bij de methoden en data. Uit deze gegevens blijkt dat de gemiddelde leeftijd van de respondent rond de 43 ligt, maar dat de standaardafwijking erg groot is. Het gemiddeld aantal werkuren per week bedraagt ongeveer 31, maar ook hier is de standaardafwijking erg groot.

Op motivatie scoort de gemiddelde respondent ruim een 5 op een schaal van -12 tot 12. De werkdruk wordt gemeten op een schaal van 1 tot 5, waarbij de gemiddelde score 2.67 is. Daarnaast is de correlatie tussen de verschillende variabelen en de significantie hiervan terug te lezen. Zo blijkt uit tabel 4a dat leeftijd significant correleert met het geslacht, het opleidingsniveau, het aantal werkuren en het aantal kinderen, maar niet met de onafhankelijke variabele motivatie. Daarnaast hebben het aantal werkuren, het aantal kinderen, het aantal thuiswonende kinderen en de gezinssituatie allen een significant verband met elkaar.

De afhankelijke variabele motivatie heeft alleen een significante relatie met het opleidingsniveau en met de ervaren werkdruk. Wanneer een docent hoger is opgeleid, blijkt zijn of haar motivatie ook hoger te zijn. Hoger opgeleiden ervaren ook een kleinere werkdruk, maar deze gegevens zijn niet significant. De ervaren werkdruk heeft wel een sterke correlatie met de motivatie van de respondenten. De motivatie neemt sterk af naarmate er meer werkdruk wordt ervaren.

Tabel 4a Correlatiematrix van de variabelen betrokken in de analyse

	Mean	STD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Sekse	1.87	.34	1								
2 Leeftijd	42.67	13.80	-.28*	1							
3 Educatie	5.99	.50	-.01	-.24*	1						
4 Werkuren	30.77	8.79	-.09	-.29*	.20	1					
5 Kind	1.45	1.24	-.20	.52**	.07	-.48**	1				
6 Kind Thuis	.81	1.09	.11	-.06	.09	-.41**	.60**	1			
7 Gezinssituatie	1.41	.49	.09	-.01	.13	-.37**	.54**	.88**	1		
8 Motivatie	5.08	2.82	.10	.12	.25*	-.01	.11	-.03	.03	1	
9 Werkdruk	2.67	.62	.05	-.09	-.13	.02	.00	.12	.04	-.56**	1

* $p < .05$; ** $p < .01$.

In tabel 4b wordt de regressieanalyse van motivatie en werkdruk weergegeven. Hier is af te lezen wat de relatie tussen verschillende variabelen op deze twee variabelen is. Van de zes variabelen blijken vier een significante relatie met motivatie te hebben. Het aantal werkuren en het aantal kinderen blijken nauwelijks effect te hebben en dit effect is niet significant. Op basis van deze gegevens kan er direct worden gesteld dat hypothese 6 kan worden verworpen. Hierin wordt gesteld dat de motivatie van docenten met kinderen een sterker verband heeft met de ervaren werkdruk dan de motivatie van docenten zonder kinderen.

Sekse heeft wel een duidelijk verband met motivatie. Op een schaal van -12 tot en met 12 blijken vrouwen gemiddeld ruim twee punten hoger te scoren. De motivatie neemt ook toe naarmate men ouder wordt, namelijk met .05 per jaar. Het opleidingsniveau is ordinaal gemeten met MBO, HBO en universitair als groepen. Ook hier blijkt dat de motivatie per groep oploopt met ruim anderhalf punt.

De ervaren werkdruk blijkt ook een sterke en zeer significant verband te hebben met de motivatie. Voor elk punt dat men hoger scoort op de vijfpuntsschaal van werkdruk, neemt de motivatie af met 2.35 punten.

Aangezien het aantal respondenten niet groot is, zal voor de totale verklaring van het model worden gekeken naar de aangepaste R^2 in plaats van de R^2 . Deze bedraagt .41, waarmee dus 41% van de variantie van motivatie verklaard wordt door dit model.

De variabelen hebben allen een zeer kleine relatie met de ervaren werkdruk. De effecten zijn klein en er is geen sprake van significante resultaten. De variabelen hebben nauwelijks een verband met de werkdruk en verklaren geenszins de mate van ervaren werkdruk. Hierdoor kunnen ook enkele andere hypothesen worden verworpen. Hypothese 2 (betreft de rol van het geslacht), hypothese 3 (betreft de rol van de leeftijd) en hypothese 4 (betreft de rol van de opleiding) kunnen vanwege het ontbreken van significante verbanden met werkdruk worden verworpen. Daarnaast verklaren deze variabelen geen enkel aspect van werkdruk in het totaal. De R^2 en de aangepaste R^2 zijn te laag om hier conclusies uit te trekken en zijn verre van significant.

Tabel 4b Regressiegegevens voor motivatie en werkdruk

	motivatie		werkdruk	
	B	SE	B	SE
Sekse	2.11*	.82	-.02	.24
Leeftijd	.05*	.02	-.01	.01
Educatie	1.51**	.53	-.22	.15
Werkuren	.03	.04	.01	.01
Thuiswonende kinderen	.23	.28	.06	.08
Werkdruk	-2.35***	.43		
F-model	8.89***		.58	
R^2	.46		.05	
Adj. R^2	.41		-.03	

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

Discussie

Aan de hand van de resultaten kan worden gekeken of de gestelde hypothesen door dit onderzoek worden ondersteund. Er moeten wel enkele kanttekeningen worden gemaakt bij de beantwoording van deze hypothesen. Deze zullen besproken worden na enkele kanttekeningen bij het onderzoek en de hoofdvraag.

Dit artikel is gebaseerd op een cross-sectioneel onderzoek. Er is dus sprake van een momentopname. Dit kan een vertekend beeld geven, want -zoals uit de campagne van de overheid blijkt- is het beroep van leraar elke dag anders. Verschillende respondenten hebben dan ook als opmerking toegevoegd dat de werkdruk sterk verschilt en erg afhangt van het moment. Elke dag kan anders zijn qua werkdruk, en deze verschilt ook zeer sterk per periode. Ook elk jaar is niet hetzelfde; de ene klas brengt veel meer werkdruk met zich mee dan de andere.

Daarnaast zijn binnen dit onderzoek de gegevens van 79 respondenten gebruikt. Dit is een behoorlijk klein aantal voor een kwantitatief onderzoek. Bij een groter aantal respondenten bestaat de kans dat verschillende items andere uitslagen vertonen. Daarnaast zou een groter aantal respondenten de significantie van de items sterk vergroten.

Ook zijn de respondenten allen afkomstig uit dezelfde scholengemeenschap. Het responspercentage (45%) geeft aan dat er een redelijk beeld kan worden geschetst van de relatie tussen de ervaren werkdruk en de motivatie op de dertien deelnemende scholen. De scholen en de scholengemeenschap hebben wellicht met omstandigheden te maken die niet voor andere scholen opgaan. Er zullen zowel intern als extern verschillen bestaan. De resultaten zijn daarom niet te generaliseren naar het onderwijs in Nederland. Dit geldt in mindere mate eveneens voor het basisonderwijs en het openbare basisonderwijs in Nederland of een deel daarvan.

Deze verschillende aspecten hebben invloed gehad op de resultaten en moeten derhalve ook worden meegenomen in de interpretatie van de resultaten.

Uit de regressieanalyse blijkt dat de werkdruk een sterk significant negatief verband heeft met de motivatie van de respondenten. De ervaren werkdruk verklaart hiermee voor een deel de mate waarin de respondenten gemotiveerd zijn. De correlatie tussen beide aspecten is .56 en de regressieanalyse toont aan dat de motivatie sterk afneemt als de

ervaren werkdruk stijgt. Dit ondersteunt hypothese 1, waarin wordt gesteld dat een hoge werkdruk een negatief verband met de motivatie van onderwijzend personeel in het basisonderwijs heeft.

Dat de ervaren werkdruk een verband heeft met de motivatie wordt door een groot deel van de literatuur ondersteund (Gällstedt, 2003; Scott & Pandey, 2005; Van den Berg et al., 2006) en lijkt in het onderwijs ook logisch verklaard te kunnen worden. Binnen het onderwijs nemen de niet-lesgebonden taken een groot deel van de tijd in beslag van de docenten. Deze taken worden vaak van bovenaf opgelegd. Hierdoor besteed een docent een kleiner percentage van zijn tijd aan datgene waarvoor hij de baan heeft gekozen, namelijk les geven. Aan de hand van de items van het meetinstrument van werkdruk (Parker & Decotiis, 1983) lijkt het dat een docent een deel van de controle en vrijheid verliest aan deze verplichte taken. Dit kunnen logische verklaringen zijn voor de negatieve relatie van de werkdruk met de motivatie.

In hypothese 2 wordt gesteld dat het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie bij vrouwen sterker is dan bij mannen. De vrouwelijke respondenten blijken gemiddeld meer gemotiveerd te zijn dan de mannelijke respondenten, maar er is geen significant verschil aangetoond met betrekking tot de ervaren werkdruk. Dit is anders dan voorafgaand in de hypothese werd gesteld. Naast het feit dat het een cross-sectioneel onderzoek is en er een kleine groep respondent was, is hier ook nog andere mogelijke oorzaak voor. In het basisonderwijs zijn voornamelijk vrouwen werkzaam. De groep respondenten in dit onderzoek bestond zelfs voor 86% uit vrouwen. Dat wil zeggen dat er een zeer kleine groep mannen is, waardoor de antwoorden van één individu sterk wegen. Als hier uitschieters tussen zitten, hebben ze dus een sterk effect. Wanneer het aantal mannen (of de hele populatie) groter zou zijn, zouden deze uitschieters minder effect hebben op het totaal van de groep.

De ervaren werkdruk toont geen significante relatie te hebben met de leeftijd van de respondent. Wel blijkt dat oudere respondenten meer gemotiveerd zijn dan jongere respondenten. Dit ondersteunt hypothese 3 niet (het verband tussen de ervaren werkdruk en motivatie is bij ouderen sterker dan bij jongeren). Een verklaring voor het feit dat deze relatie niet is aangetoond, kan teruggevonden worden in de socio-demografische gegevens. Uit tabel 2b blijkt dat de leeftijd van de respondenten sterk verschilt en dat de

leeftijdscategorie van 32 tot en met 51 behoorlijk minder respondenten bevat dan de andere leeftijdscategorieën. Ook hier hebben individuele scores een grote invloed op de resultaten en kunnen extreme gevallen het totaal te sterk beïnvloeden. Wanneer een groter aantal respondenten zou hebben meegewerkt, zou dit wellicht tot andere resultaten hebben geleid.

Hoger opgeleide mensen ervaren niet significant minder werkdruk, maar zijn wel meer gemotiveerd. Wanneer de werkdruk wel significant lager zou zijn bij hoger opgeleiden, zou dit overeenkomen met hypothese 4. Wellicht zou een grotere groep respondenten er voor kunnen zorgen dat de resultaten wel significant zijn.

Universitair opgeleide respondenten hebben een studie gedaan die meer mogelijkheden biedt dan HBO en MBO. Hoger opgeleiden zullen meer moeten opofferen om les te gaan geven in het basisonderwijs, ze hadden wellicht elders een beter salaris kunnen ontvangen. Een hogere beloning zorgt niet direct voor een grotere motivatie op het werk (Herzberg, 2003). De keuze van hoger opgeleiden voor het lesgeven op een basisschool betekent waarschijnlijk dat ze plezier in hun werk belangrijker vinden dan een hoog salaris. Om deze reden kiezen ze wellicht voor het onderwijs in plaats van een beter betaalde baan. Dit zou een verklaring kunnen zijn voor het positieve verband tussen opleiding en motivatie. Bij dit resultaat moet wel de kanttekening worden gemaakt dat de groepen met een MBO-diploma en universitair diploma zeer klein zijn in vergelijking tot de groep HBO opgeleiden.

Het aantal werkuren lijkt totaal geen relatie te hebben met de ervaren werkdruk en motivatie. Tussen deze variabelen is er in dit onderzoek nauwelijks een verband aangetoond en dit verband is ook nauwelijks significant. Het kleine verband dat is gevonden, is waarschijnlijk gebaseerd op toeval. Dit komt overeen met verschillende literatuur en met hypothese 5, de hypothese over het verband tussen het aantal werkuren met ervaren werkdruk en de motivatie.

Het aantal werkuren is een persoonlijke keuze die los staat van de ervaren werkdruk en de motivatie voor je werk. Ook Herzberg (2003) veronderstelde dat je mensen niet meer kan motiveren voor hun werk door ze juist van het werk af te halen.

Anders dan in hypothese 6 werd gesteld, toont het aantal kinderen geen significante effecten ten opzichte van de ervaren werkdruk of motivatie. Vanuit de hypothese werd er

verwacht dat de motivatie van docenten met kinderen een sterker verband heeft met de ervaren werkdruk dan de motivatie van docenten zonder kinderen. Uit de analyses blijkt wel dat het aantal kinderen significant correleert met het aantal werkuren. Docenten met thuiswonende kinderen werken gemiddeld minder uren per week dan de overige docenten (26,9 uur tegenover 33,5 uur per week). Dit kan deels een verklaring zijn waarom de thuissituatie geen relatie heeft met de werkdruk. Respondenten met thuiswonende kinderen werken over het algemeen minder, zodat ze meer tijd aan het gezin kunnen besteden. Hierdoor is er minder sprake van tijdsdruk, waardoor ook de totale ervaren werkdruk hier nauwelijks door wordt beïnvloed.

Conclusie

Op basis van de resultaten die gepresenteerd zijn in dit artikel, kunnen er verschillende aannames worden gemaakt. Aan de hand van dit onderzoek kan worden verwacht dat de ervaren werkdruk een sterk negatief verband heeft met de motivatie van docenten in het basisonderwijs. Dit is conform aan hypothese 1. Het blijkt eveneens dat vrouwen beter gemotiveerd zijn dan mannen, maar dat dit nauwelijks met de ervaren werkdruk heeft te maken. Hetzelfde geldt voor hoger opgeleiden en ouderen. Hypothese 2 tot en met 4 kunnen daarom worden verworpen. Het aantal werkuren en het aantal kinderen spelen geen rol in de motivatie of de ervaren werkdruk. Hypothese 5 wordt daarom aangenomen en hypothese 6 wordt verworpen.

Aan de hand van deze resultaten kan worden verwacht dat de werkdruk een negatief verband heeft met de motivatie van onderwijzend personeel in het basisonderwijs. Hypothese 1 is daarmee het antwoord op de hoofdvraag, waarbij hypothese 2 tot en met 4 de verwachting scheppen dat de motivatie binnen het onderwijs ook verband houdt met geslacht, leeftijd en opleidingsniveau. Het aantal werkuren en het aantal kinderen hebben waarschijnlijk geen verband met de motivatie. Geen van de genoemde variabelen lijken een verband te hebben met de werkdruk.

Er zijn enkele beperkingen binnen dit onderzoek die mee moeten worden genomen in de interpretatie van de resultaten. Er is sprake van een cross-sectioneel onderzoek, waardoor het onderzoek een momentopname is. Daarnaast is de groep respondenten vrij klein, waardoor de antwoorden van een individuele respondent een grote invloed heeft op

het totaal en de significantie niet erg hoog is. De invloed is vooral groot bij kleinere groepen zoals mannen en mensen uit de leeftijdscategorie van 32 tot en met 51.

Ook zijn de respondenten allen afkomstig van dezelfde scholengemeenschap, waardoor er niet een algemeen beeld kan worden geschetst van het openbare basisonderwijs in Nederland. De omstandigheden kunnen elders verschillen.

Vanwege de bovenstaande argumenten kunnen op basis van dit onderzoek geen algemene uitspraken worden gedaan, hoewel het onderzoek op een correcte wijze is uitgevoerd en er weloverwogen argumenten zijn gebruikt om de uitslag te ondersteunen.

Directieleden van scholen of beleidsbepalers binnen het onderwijs kunnen hun voordeel doen met deze resultaten. Wanneer docenten slecht gemotiveerd zijn, kan er worden gekeken of werkdruk een oorzaak is en of de werkdruk verlaagd kan worden. Op deze manier zou de motivatie van docenten enigszins positief beïnvloed kunnen worden.

Het onderzoek biedt voldoende mogelijkheden voor een eventuele vervolgstudie. Om de resultaten te versterken, zou een longitudinaal onderzoek met een grotere populatie een goede uitkomst bieden. Om meer algemene informatie te kunnen verzamelen, zou het erg interessant zijn om de onderzoeksgroep te verbreden. Wellicht zijn er veel overeenkomsten of verschillen binnen het onderwijs tussen openbaar en bijzonder onderwijs of basisonderwijs, voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en hoger onderwijs.

Daarnaast zou het zeer interessant kunnen zijn om de resultaten uit de onderwijssector te vergelijken met andere sectoren, waar bijvoorbeeld minder werkdruk is. Het zou interessant kunnen zijn om deze getallen met elkaar te vergelijken en zo een duidelijker beeld te krijgen van het verband tussen de ervaren werkdruk en de motivatie.

Referentielijst

Boeken en Artikelen

Baarda, D.B., C.J. van Dijkum & M.P.M. de Goede (2007). *Basisboek Statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Berg, I., van den, D.J. den Boer, T. Koole, I. Nieuwenhuis, J. Nortier, F. Stolk, E. Stronks (2006). 'Omdat je je tijd maar één keer kunt besteden'. Utrecht: Ivlos.

Bliese, P.D. & R.R. Halverson, (1996). Individual and nomothetic models of job stress: An examination of work hours, cohesion, and well-being. *Journal of Applied Social Psychology*, 26 (13), 1171-1189.

Bossche, S., van den & P. Smulders (2004). *Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2003*. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S., van den, C. Hupkens, S. de Ree & P. Smulders (2006). *Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2005*. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S., van den, C. Hupkens & P. Smulders (2007). *Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006*. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S., van den, J. Granzier, L. Koppes, P. Smulders & E. de Vroome (2008). *Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2007*. Hoofddorp: TNO.

Bossche, S., van den, B. Janssen, L. Koppes, M. Mol & E. de Vroome (2009). *Rapport Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2008*. Hoofddorp: TNO.

Cheng, Y., Y.L. Guo & W.Y. Yeh (2001). A national survey of psychosocial job stressors and their implications for health among working people in Taiwan. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 74, 495-504.

Deci, E.L., J.P. Connell & R.M. Ryan (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, 74 (4), 580-590.

Deci, E.L. & R.M. Ryan, (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

Deci, E.L. & M. Gagné, (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of organizational behavior*. 26 (4), 331-362

DeNicolis Bragger, J., O. Rodriguez-Srednicki, E.J. Kutcher, L. Indovino, E. Rosner, (2005). Work-family conflict, work-family culture, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2),303-324.

Erdogan, B., M.L. Kraimer & R.C. Liden (2004). Work value congruence and intrinsic career success: The compensatory roles of leader-member exchange and perceived organizational support. *Personnel Psychology*, 57, 305-332.

Gällstedt, M. (2003). Working conditions in projects: perceptions of stress and motivation among project team members and project managers. *International Journal of Project Management*, 21, 449–455.

Gianakos, I. (2002). Predictors of Coping with Work Stress: The Influences of Sex, Gender Role, Social Desirability, and Locus of Control. *Sex Roles*, 46, 149-158.

Herzberg, F. (2003). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard business review*, 81 (1), 87-96.

Pandey, S.K. & P.G. Scott (2005). Red Tape and Public Service Motivation. Findings from a National Survey of Managers in State Health and Human Services Agencies. *Review of Public Personnel Administration*, 25, 155-180.

Decotiis, T.A. & D.E. Parker (1983). Organizational Determinants of Job Stress. *Organizational behavior and human performance*, 32, 160-177.

Shultz, K.S., M. Wang, E.M. Crimmins & G.G. Fisher, (2010). Age Differences in the Demand–Control Model of Work Stress. *Journal of Applied Gerontology*, 29 (1), 21-47.

Veldhoven, M. van, J.P.J. Broersen & R.J. Fortuin (1999). *Werkstress in beeld. Psychosociale Arbeidsbelasting en werkstress in Nederland*. Amsterdam: SKB.

Wouters, R. (2009). Gebrek aan diversiteit in het basisonderwijs. *Vrij Nederland*. Amsterdam: Weekbladpers Tijdschriften, (46).

Sites

<http://www.arbobondgenoten.nl>

geraadpleegd op 25-01-2010

<http://www.cjasm.vlaanderen.be/e-cultuur/beleidskader/bouwstenen/lexicon/index.html>

geraadpleegd op 28-03-2010

<http://www.wowon.nl>

geraadpleegd op 29-01-2010