

Abstract:

A lot of primary schoolteachers suffer from burn-out. Much is already known about the antecedents of burn-out, but one possible cause has not often been researched. This thesis looks at one possible antecedent: public service motivation. If teachers can't fulfil their public service motivational needs, they may work harder eventually leading to a burn-out. This thesis also looks at two possible buffers for this process, namely: experiencing a sense of community and social support. Through an online survey with 537 respondents, this was researched. The data did not support the hypotheses. However, this research shows that both a sense of community and social support can decrease burn-out in primary schoolteachers.

Keywords: Public service motivation, Burn-out, Primary school, Sense of community, Social support, Darkside of PSM

DARKSIDE VAN PSM

Een kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen public service motivation en burn-out en de invloed van een sense of community en sociale support in het basisonderwijs

Pieter de Rooij
5738407

Masterscriptie SHRM
Carina Schott

4 juli 2019
14975 woorden



Utrecht University

Inhoud

Introductie	1
Theoretisch kader	4
Burn-out	4
Public service motivation	6
Wat is de relatie tussen PSM en burn-out?	9
Sense of community en sociale support	10
SOC en sociale support als buffer	12
Methode	14
Onderzoeksdesign	14
Dataverzameling en procedure	14
Onderzoekspopulatie en steekproef	16
Meetinstrumenten	17
Burn-out	17
Public service motivation	18
Sense of community	18
Sociale support	19
Statistische analyse	20
Betrouwbaarheid en validiteit	20
Resultaten	21
Beschrijvende statistiek	21
Correlaties	22
Overlap SOC en sociale support	23
Toetsing hypothesen	24
Opvallende bevindingen	25
Discussie	28
Uitkomsten	28
Beperkingen	30
Praktische aanbevelingen	32
Suggesties voor vervolgonderzoek	32
Conclusie	33
Literatuur	35
Bijlage I: vragenlijst en introductie	39

Introductie

Burn-out in het onderwijs is een *hot issue*. Veel kranten rapporteren over de hoge werkdruk en burn-outverschijnselen in het onderwijs (zie onder andere Truijens, 2019; Veldhuizen, 2017). Ook blijkt uit gezamenlijke cijfers van het CBS en TNO (2015) dat het onderwijs de sector is met het hoogste aantal burn-outklachten; bijna een kwart van de werknemers (21.3%) in het onderwijs heeft namelijk te kampen met burn-outklachten.

Burn-out is een gevoel van fysieke en emotionele uitputting, gecombineerd met een cynische houding ten opzichte van het werk en een gevoel van professionele onkunde (Maslach & Leiter, 2016). Dit brengt grote nadelen met zich mee voor desbetreffende docenten zelf, die zich opgebrand voelt, maar ook voor de gehele onderwijssector. Het gemiddelde ziekteverzuim in het primair onderwijs was in 2017 namelijk bijna 6% (Dekkers & Schaacke, 2018), terwijl het CBS (2019) rapporteert dat het landelijk gemiddelde 4.4% bedraagt. Dit zorgt voor kosten voor de school zelf, maar ook hogere ziektekosten voor de maatschappij. Een bijkomend probleem is dat het regelen van vervanging voor zieke docenten steeds lastiger gaat, waardoor leerlingen soms naar huis worden gestuurd of de directeur voor de klas moet staan (Nu.nl, 2019). Dit komt de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede. Het hoge aantal burn-outklachten kan er in resulteren dat het onderwijs een onaantrekkelijke sector wordt om in te werken. Dit kan ervoor zorgen dat de dreigende arbeidstekorten in het onderwijs nog groter zullen worden. Al met al is het cruciaal om burn-out te verminderen in het onderwijs.

Hoewel burn-out al vaak is onderzocht, blijft er nog veel onduidelijk over de antecedenten van burn-out. Recent onderzoek van Sabagh, Hall en Saroyan (2018) heeft aangetoond dat er veel verschillende oorzaken van burn-out kunnen zijn. Zo spelen persoonskenmerken, zoals perfectionisme (Hill & Curran, 2016) een rol, maar ook dragen stressoren buiten de werkplek, zoals gebeurtenissen in de familie, significant bij aan burn-outklachten in het onderwijs (Sabagh et al., 2018). Longitudinaal onderzoek van Burke en Greenglass (1995) toont aan dat kenmerken van het werk, zoals een te hoge werkdruk, weinig uitdaging, onduidelijke doelen of een gebrek aan autonomie kunnen bijdragen aan burn-out.

Burn-out is van oorsprong een psychologisch concept en wordt van oudsher dan ook onderzocht door psychologen. Andere disciplines, waaronder bestuurskunde, zijn ook verder gegaan met onderzoek naar burn-out. Hierdoor is er de laatste jaren een nieuwe mogelijke oorzaak van burn-out gevonden: *public service motivation* (vanaf nu afgekort naar PSM). PSM is de motivatie om bij te dragen aan de maatschappij. Aanvankelijk werden vooral positieve uitkomsten toegeschreven aan dit persoonskenmerk. Zo laat een Deens onderzoek van

Andersen, Heinesen en Pedersen (2014) zien dat hoe hoger docenten scoren op PSM, hoe beter de schoolresultaten van de leerlingen zijn. Een literatuur review van Ritz, Brewer en Neumann (2016) laat ook zien dat er een positief verband is tussen PSM en organisatie *commitment* en Vandenabeele (2009) heeft een positieve relatie gevonden tussen PSM en *performance*. Een verklaring hiervoor kan zijn dat mensen die *public service motivated* zijn, hun werk, waarbij zij het publiek belang kunnen dienen, als betekenisvol ervaren en daardoor ook beter presteren (Schott & Ritz, 2017). Aanvullend kan ook naar PSM gekeken worden vanuit het *Job-Demand-Resources Model* (JD-R model). PSM kan vanuit dit model gezien worden als een psychologisch hulpmiddel, dat energie kan geven (Bakker, 2015) en zelfs zou kunnen leiden tot *engagement*.

Echter is er de laatste jaren ook aandacht gekomen in de wetenschappelijke literatuur voor een negatieve kant van PSM. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat PSM onder bepaalde omstandigheden kan bijdragen aan minder *job satisfaction* en zelfs meer burn-outklachten (Giauque, Ritz, Varone & Anderfuhren-Biget, 2012; Van Loon, Vandenabeele & Leisink, 2015). Een verklaring hiervoor kan gevonden worden in de zogenaamde *person-environment fit*, de fit tussen een persoon en zijn werkcontext. Als de persoon, die gemotiveerd is om bij te dragen aan het publiek belang, niet in staat is om de via het werk dit publiek belang genoeg te dienen, kan er een misfit ontstaan tussen de persoon en de werkcontext (Schott & Ritz, 2017). Deze misfit kan negatieve gevolgen hebben, zoals meer stress of burn-outverschijnselen. Aanvullend kan deze relatie tussen PSM en burn-out verklaard worden middels de identiteitstheorie. Mensen met een hoge PSM zullen hun identiteit willen bevestigen. Hierdoor gaan deze mensen harder werken in situaties waarin hun performance verschilt van hun identiteit. Dit kan zorgen dat men doorslaat in het zoeken naar deze bevestiging, wat gepaard gaat met stress en zelfs tot burn-out zou kunnen leiden (Schott & Ritz, 2017).

In dit onderzoek zal de negatieve kant van PSM onderzocht worden. Hierbij zal specifiek gekeken worden naar de relatie tussen PSM en burn-out in de onderwijssector. Deze sector is interessant voor dit onderzoek, omdat de docenten vaak een hoge mate van PSM hebben en er de burn-outcijfers ongekend hoog zijn. De effecten van PSM zijn tegenstrijdig in de wetenschappelijke literatuur wat betreft deze relatie en daarom is het belangrijk om te onderzoeken hoe deze tegenstrijdigheid in de literatuur verklaard kan worden. Dit onderzoek draagt hieraan bij door twee factoren te bekijken die de relatie tussen PSM en burn-out mogelijkster kunnen versterken of verzwakken: sociale support en *sense of community*.

Een concept waarvan bekend is dat het kan dienen als een verrijking van een baan, een *job resource*, is sociale support. Volgens het JD-R model kan sociale support dienen als een buffer tegen processen die energie kosten (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Om deze reden kan het mogelijk ook dienen als een buffer tegen de misfit van de PSM-identiteit en de realiteit. Het ervaren van veel sociale support kan dus als buffer dienen en het kan voorkomen dat *public service motivated* mensen zullen doorslaan in het willen bevestigen van hun PSM-identiteit. Dit maakt dat sociale support een modererend effect kan hebben op de relatie tussen PSM en burn-out. In dit onderzoek zal sociale support daarom ook worden meegenomen als modererende factor op de relatie tussen PSM en burn-out. Ook een ander concept met raakvlakken aan sociale support zal centraal staan in dit onderzoek: *sense of community*.

Sense of community (vanaf nu afgekort naar SOC) is een van oorsprong psychologisch concept wat is ontstaan in de sub-discipline gemeenschapspsychologie. Een SOC kan gezien worden als een gevoel dat je lid bent van een ondersteunend netwerk, waar men op kan vertrouwen (Sarason, 1974, zoals beschreven in Boyd, Nowell, Yang & Hano, 2018). Onderzoek van Boyd et al. (2018) laat zien dat een gemeenschapsgevoel in een organisatie kan zorgen voor positief welzijn en Mintzberg (2009) gaat zelfs zover door te stellen dat er sprake moet zijn van een *sense of community*, wil een organisatie op lange termijn succesvol zijn.

SOC is dus belangrijk in een organisatie, maar toch wordt SOC slechts zelden onderzocht binnen het HR-domein (Boyd et al., 2018). Een mogelijke verklaring hiervoor is dat het begrip simpelweg te veel overlap vertoont met bekendere HR-concepten, zoals sociale support. Een grote overlap tussen deze concepten zou een van de concepten overbodig maken. Om relevant te zijn moet een concept namelijk helder afgebakend zijn, omdat conceptuele duidelijkheid de hoeksteen vormt voor de wetenschap (Sartori, Riggs & Teune, 1975, zoals beschreven in Schott, Neumann, Baertschi & Ritz, 2019).

In deze scriptie zal onderzocht worden of SOC, een mogelijke *job resource*, als buffer kan dienen op de relatie tussen PSM en burn-out. Waarbij het principe hetzelfde is als bij sociale support; het ervaren van een gemeenschapsgevoel is een *job resource*, die kan dienen als buffer tegen de *job demand* van de misfit tussen de PSM-identiteit en de realiteit. Het gevoel van gemeenschap met collega's kan voorkomen dat iemand doorslaat in het zoeken naar bevestiging van de PSM-identiteit. Ook zal onderzocht worden in welke mate sociale support en SOC overlappen als concepten, waarmee ook de vraag beantwoord zal worden of SOC een waardevol vernieuwend concept is in de HR-literatuur.

Door SOC en sociale support als moderator te onderzoeken, zal dit onderzoek proberen de tegenstrijdige literatuur te duiden over de relatie tussen PSM en burn-out. De onderzoeksvraag die centraal zal staan luidt dan ook: “*Wat is de relatie tussen public service motivation en burn-out in het primair onderwijs en in welke mate wordt deze relatie beïnvloed door een sense of community en door sociale support?*”. Om deze vraag te beantwoorden zal een kwantitatief onderzoek, onder docenten in het basisonderwijs, plaatsvinden.

Zoals in de introductie duidelijk geworden is, is burn-out in het onderwijs een groot probleem. Deze scriptie hoopt, door een mogelijke oorzaak te onderzoeken, bij te dragen aan een oplossing voor dit probleem. Ook voor de wetenschap is dit onderzoek relevant, omdat het probeert de huidige tegenstrijdigheid in de literatuur te duiden. Ook draagt dit onderzoek een steentje bij in het onderzoek naar SOC en zal de mogelijke overlap met sociale support onderzocht worden.

Deze scriptie zal eerst een theoretisch kader geven, waarbij de concepten burn-out, PSM, SOC en sociale support besproken zullen worden. Hierbij zal aan de hand van enkele theorieën de relatie tussen deze concepten worden uitgelegd, waarbij ook een conceptueel model en een aantal hypotheses gepresenteerd zal worden. Vervolgens zal in het methodedeel worden toegelicht hoe de respondenten worden geworven, welke meetschalen zijn gebruikt en welke technieken van analyse gebruikt worden. Hierna worden de resultaten van dit onderzoek besproken, gevolgd door een discussie en conclusie.

Theoretisch kader

In dit onderdeel zal worden ingegaan op de huidige wetenschappelijke literatuur. Hierbij zullen de centrale begrippen uit dit onderzoek worden bediscussieerd en zal tevens de relatie tussen deze begrippen worden verklaard. Allereerst zal worden ingegaan op het concept burn-out. Hierbij zal een definitie gegeven worden en de verschillende elementen van burn-out zullen worden toegelicht. Vervolgens zal PSM besproken worden en zal de relatie tussen PSM en burn-out worden verklaard. Een derde concept, *sense of community* (SOC), zal besproken worden aan de hand van een viertal elementen en zal ook sociale support worden toegelicht. Tot slot zal worden verklaard waarom sociale support en SOC een modererende factor kunnen zijn in de relatie tussen PSM en burn-out.

Burn-out

Burn-out is een concept dat veelvuldig is onderzocht. Als onderzoeksthema kwam het op in de jaren '70 binnen de psychologie (Schaufeli, 2007), waarna het zich snel heeft uitgebreid naar

andere disciplines. Tegenwoordig is burn-out een thema dat niet meer is weg te denken uit de *human resources* en de arbeidspsychologie. Doordat dit concept zo vaak wordt onderzocht, kan het lastig zijn om een eenduidig begrip te krijgen van burn-out. Veel auteurs definiëren burn-out dan ook aan de hand van de drie dimensies (Burke & Greenglass, 1995; Friedman, 2002; Maslach & Leiter, 2016; Watts & Robertson, 2011). Deze dimensies zijn: uitputting, cynisme (depersonalisatie) en verminderde persoonlijke bekwaamheid (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Wanneer een persoon uitputting ervaart, is deze helemaal leeg door het werk. Vaak wordt hiernaar verwezen als het gaat om burn-out (Maslach et al., 2001). Het gevolg van deze uitputting is een bepaalde mate van afstand creëren tussen de persoon en het werk, als een manier om om te gaan met de werkdruk (Maslach et al., 2001). Het gevolg hiervan is depersonalisatie. Er ontstaat een cynische houding ten opzichte van het werk door de emotionele uitputting. Mensen gaan zich mentaal loskoppelen van het werk, wat ook kan zorgen voor het verliezen van de idealen van de persoon (Maslach & Leiter, 2016). Een laatste dimensie is dat van verminderde persoonlijke bekwaamheid. Hierbij ervaart de persoon een gevoel van incompetentie en worden er minder succeservaringen beleefd. Door dit gevoel kan het gebeuren dat de persoon ervaart dat hij of zij een verkeerd beroep heeft gekozen (Maslach & Leiter, 2016).

Zoals recent onderzoek van Sabagh et al. (2018) laat zien, zijn er meerdere oorzaken van burn-out aan te wijzen. Zij vinden onder andere dat een hoge werkdruk, waardenconflict, een gebrek aan autonomie, maar ook stressoren in de privésfeer kunnen bijdragen aan burn-out. Ook tonen Burke en Greenglass (1995), in een longitudinale studie, aan dat bepaalde werkstressoren bijdragen aan burn-out bij docenten. Deze werkstressoren zijn onder andere een inadequate oriëntatiefase, een te hoge werkdruk, een gebrek aan uitdaging in het werk, onduidelijke doelen, een gebrek aan autonomie en gebrekkig leiderschap. Een literatuurstudie van Watts en Robertson (2011) laat een negatief verband zien tussen sociale interactie en burn-out en laat zien dat burn-out vaker voorkomt bij vrouwen en bij jonger personeel.

Onderzoek van Tuxford en Bradley (2015) laat zien dat in het basisonderwijs het ervaren van emotionele werkeisen (zoals het gebruik van *deep* en *surface acting*) positief samenhangt met uitputting en dat het ervaren van sociale support juist de uitputting kan verminderen. Ook een gevoel van bekwaamheid hangt samen met de uitputtingsdimensie van burn-out. Hoe minder het gevoel van bekwaamheid is, hoe hoger de kans op burn-outverschijnselen. Dit is in lijn met de gedachte van Schaufeli (2007) die stelt dat de verminderde bekwaamheid niet zozeer een dimensie van burn-out is, maar meer een oorzaak of gevolg. In het onderwijs spelen echter

ook factoren die niet in andere sectoren spelen. Het onderwijs is uniek, in de zin dat ouders hun kostbaarste bezit, namelijk hun kinderen, toevertrouwen aan een school. Leraren staan daardoor vaak onder druk van ouders, die niets dan het goede willen voor hun kind. Dit gedrag van ouders zorgt dat de verantwoordelijkheid voor de docent en de werkdruk nog groter wordt (Langher, Caputo & Ricci, 2017).

In het onderzoek naar de antecedenten van burn-out komen veelal dezelfde oorzaken naar voren. Een meta-analyse van Alarcon (2011) bevestigt de relatie tussen burn-out en een gebrek aan autonomie, een hoge werkdruk, rolambigüiteit en een lage baantevredenheid. Onderzoek van Van Loon et al. (2015) laat echter een oorzaak zien die relatief weinig is onderzocht. Zij tonen namelijk aan dat ook *public service motivation* een oorzaak kan zijn van burn-out.

Public service motivation

Bijna 30 jaar geleden verscheen een baanbrekend paper over motivatie om in de publieke sector te werken (Perry & Wise, 1990). Sindsdien zijn er tal van wetenschappelijke artikelen verschenen over dit onderwerp. Perry en Wise (1990, p. 368) definiëren PSM als “*an individual’s predisposition to respond to motives grounded primarily or uniquely in public institutions and organizations*”. Deze definitie van PSM wordt nog vaak gebruikt in de wetenschappelijke literatuur, hoewel andere auteurs andere accenten leggen. Zo hanteren Rainey en Steinbauer (1999, p. 23) de volgende definitie: “*a general altruistic motivation to serve the interest of a community of people, a state, a nation or humanity*”. Hierbij wordt PSM gezien als een altruïstische motivatie, terwijl Perry en Wise redeneren dat dat niet altijd het geval hoeft te zijn. Vandenabeele (2007, p. 549) definieert PSM als: “*the belief, values and attitudes that go beyond self-interest and organizational interest, that concern the interest of a larger political entity and that motivate individuals to act accordingly whenever appropriate*”. Hoewel er verschillende definities gebruikt worden in de wetenschappelijke literatuur, hebben alle definities de intrinsieke motivatie voor het dienen van een publieke institutie als gemeenschappelijke deler.

PSM bestaat volgens Perry (1996) uit vier verschillende dimensies. Allereerst is er een aantrekking tot het maken van publiek beleid. Dit is de mate waarin een persoon gericht is op publieke dienst, de gemeenschap en het algemeen goed. Een tweede dimensie is de *commitment* voor het publiek belang. Dit wordt gezien als de mate waarin de persoon wordt gedreven door internalisatie van publieke waarden. Compassie wordt genoemd als derde dimensie van PSM. Dit is de mate waarin een persoon zich kan identificeren met de behoefte van anderen verstaan.

Tot slot noemt Perry nog zelfopoffering als een dimensie van PSM. Dat is de mate waarin iemand zijn of haar eigen behoefte achterstelt aan de behoefte van een ander (Perry, 1996).

De dimensies van vormen de basis van het onderzoek naar PSM, maar andere auteurs zijn verder gegaan met het ontwikkelen van deze dimensies, omdat dimensies vaak werden weggelaten omdat ze niet pasten, of omdat de vier dimensies niet het complete concept zouden omvatten (Kim & Vandenabeele, 2010). Zo hebben Kim en Vandenabeele (2010) dan ook aanpassingen gedaan aan de dimensies van Perry. De dimensie ‘aantrekking tot het maken van publiek beleid’ wordt veranderd in ‘aantrekking tot publieke participatie’, omdat de items voor de originele dimensie ook de ontevredenheid over politici zou omvatten en zodat er meer een focus zou komen te liggen op participatie in publieke sferen. Een tweede verandering is de dimensie ‘*commitment* voor het publiek belang’ veranderen in ‘*commitment* voor publieke waarden’ om zo overlap met zelfopoffering te voorkomen en zodat er meer een focus ligt op het willen inzetten voor publieke waarden.

Hoewel deze dimensies vaak gebruikt worden in het onderzoek naar PSM, gebruiken veel auteurs niet alle dimensies van PSM in hun onderzoek (Wright, Christensen & Pandey, 2013). In de zoektocht naar de dimensies van PSM vond Perry (1996) vier dimensies. Echter correleren de dimensies zelfopoffering en de *commitment* voor het publiek belang sterk, wat suggereert dat een van deze dimensies mogelijk overbodig is (Wright et al., 2013). Ook omdat andere auteurs (zoals Kim en Vandenabeele (2010)) aanpassingen hebben gemaakt aan de dimensies van Perry, is er nauwelijks meer consensus over het aantal dimensies en de inhoud ervan (Wright et al., 2013). Om deze reden gebruiken auteurs tegenwoordig dan ook een meetschaal die PSM als één concept meet, zonder de individuele dimensies te meten. In een onderzoek naar de accurateheid van PSM als globaal concept, hebben Wright et al. (2013) een aantal validatieanalyses gedaan met verschillende datasets, die elk PSM anders hebben gemeten. De analyses laten zien dat een eendimensionale meetschaal niet significant afwijkt van andere meetschalen. PSM kan dus gezien worden als een globaal, eendimensionaal concept. Ook in dit onderzoek zal PSM daarom gezien worden als overkoepelend concept, waarbij de dimensies niet verder worden gespecificeerd.

In zijn zoektocht naar een omvattend beeld van PSM, is Perry (1997) gaan kijken wat mogelijke oorzaken kunnen zijn van PSM. Hierbij werden significante relaties gevonden tussen PSM en de ouder-kindrelatie, religieuze socialisatie en organisatie socialisatie. In een recente meta-analyse zijn ook leeftijd en geslacht aangewezen als antecedent voor PSM (Parola, Harari, Herst & Prysmakova, 2018). Oudere mensen hebben meer het verlangen om een impact te maken op de maatschappij. Zij hebben daarom ook meer PSM. Ook geslacht is een significante

voorspeller van PSM. De gedachte hierachter is dat vrouwen meer georiënteerd zijn op anderen en mannen meer op zichzelf. Dit maakt dat vrouwen hoger scoren op PSM dan mannen. Natuurlijk zijn allebei deze antecedenten zeer cultuur gebonden, omdat deze man-vrouw verhouding diep geworteld is in de Westerse cultuur (Parola et al., 2018). Een recente literatuurstudie van Ritz et al. (2016) laat zien dat ook de relatie met de leidinggevende van invloed is op PSM, evenals bepaalde werkkenmerken (zoals autonomie en taakvariëteit), religie en ideologie.

Over de gevolgen van PSM is nog enige discussie. Onderzoek van Vandenabeele (2009) onder Belgische ambtenaren laat zien dat er een positieve relatie is tussen PSM en *self-reported performance* en dat *job satisfaction* en *commitment* deze relatie mediëren. Ook Deens onderzoek van Andersen et al. (2014) naar PSM bij docenten vond een positieve relatie tussen PSM en *performance* (gemeten via de schoolresultaten van de leerlingen). Zij redeneren dat dit komt doordat mensen met PSM meer hun best doen om een bijdrage te leveren aan de maatschappij, waardoor de *performance* beter wordt. Een andere theoretische verklaring voor de positieve gevolgen van PSM kan gevonden in het JD-R model. Bakker (2015) redeneert dat mensen met veel PSM beter kunnen omgaan met *job demands*. Omdat zij gemotiveerd zijn om goed te presteren, leren zij om goed om te gaan met *job demands*, waardoor uitputting voorkomen kan worden. PSM is daarmee een *job resource*, die de invloed van *job demands* kan bufferen.

Hoewel sommige auteurs een relatie tussen PSM en *performance* vinden, zijn er ook onderzoekers die een meer negatieve kant van PSM belichten. Een van de eerste onderzoeken naar een mogelijke *dark side* van PSM is gedaan onder Zwitserse ambtenaren. Giauque et al. (2012) onderzochten de rol van PSM en *red tape* op de verlooptentaties onder ambtenaren. De resultaten lieten zien dat *red tape* significant samenhangt met de verlooptentaties. Opmerkelijk hierbij is dat twee dimensies van PSM, namelijk compassie en zelfopoffering, deze relatie versterken. In een Deens onderzoek naar de *dark side* van PSM is ook een verband gevonden tussen PSM en presentisme (Jensen, Andersen & Holten, 2017). Mensen die hoog scoren op PSM willen blijkbaar graag een stapje extra zetten, ook als ze eigenlijk ziek zijn. Het werken terwijl je eigenlijk ziek bent, kan nadelige gevolgen hebben voor de gezondheid van een persoon.

Dat PSM ook mogelijk slecht kan zijn voor iemands gezondheid, laat ook het onderzoek van Van Loon et al. (2015) zien. Zij vinden namelijk een positief verband tussen PSM en burn-out en ontevredenheid over het werk. Hoe deze relatie in elkaar steekt, zal in de volgende paragraaf behandeld worden.

Wat is de relatie tussen PSM en burn-out?

Zoals omschreven kan PSM een aantal positieve gevolgen hebben. Echter zijn er een aantal onderzoeken die ook de negatieve gevolgen van PSM hebben belicht. In het onderzoek van Van Loon en collega's (2015) is de vraag gesteld wanneer PSM leidt tot positief welzijn en wanneer tot een negatief welzijn. Hierbij hebben de auteurs de *Societal Impact Potential* (SIP), de mate dat je een impact kan maken met je werk, meegenomen in de analyse en het type organisatie. Uit dit onderzoek is gebleken dat in organisaties waarbij direct contact met mensen plaatsvindt en de SIP hoog is, PSM een significante voorspeller is van burn-out. Het tegenovergestelde werd gevonden in organisaties waarbij geen direct contact was met gebruikers. Wanneer de PSM en de SIP hoog zijn, leidt tot in deze organisaties tot meer tevredenheid. Een verklaring voor deze resultaten kan gevonden worden in de identiteitstheorie. Deze theorie gaat ervan uit dat PSM een onderdeel is van iemands identiteit (Schott & Ritz, 2017). Door verschillende soorten socialisatie, zoals ook Perry (1997) beschrijft, wordt het willen dienen van het publiek belang een onderdeel van iemands persoonlijkheid. Wanneer PSM een onderdeel is van iemands identiteit, zal diegene ook hiernaar handelen. De persoon doet dingen die de identiteit verifiëren en versterken (Burke & Stets, 2009). Gebeurt dit in een omgeving waarin de maatschappelijke impact laag is, of er andere belemmeringen zijn zoals een grote administratieve druk, dan zal de persoon zich nóg meer inzetten om toch (zichtbaar) impact te kunnen maken, wat kan leiden tot stress en zelfs burn-out (Schott & Ritz, 2017).

Het onderwijs is een sector waarbij direct contact met gebruikers (de leerlingen) veel voorkomt (Van Loon et al., 2015). Ook kan gesteld worden dat de SIP in het onderwijs hoog is. Een docent ziet de leerlingen in een jaar tijd grote sprongen maken en de kinderen gaan weg met meer kennis dan eerst. Een docent heeft dus veel direct contact en veel mogelijkheden om een impact achter te laten, maar onder andere door de hoge werkdruk, volle lokalen en hoge administratieve last, is de tijd die leraren aan leerlingen kunnen besteden en daarmee hun PSM-identiteit kunnen bevestigen, gering. Volgens de identiteitstheorie, aangevuld met het onderzoek van Van Loon en collega's (2015), kan dit alles ervoor zorgen dat veel PSM kan leiden tot meer burn-out in het onderwijs. Dit leidt dan ook tot de formulering van de eerste hypothese:

- H1: *“PSM hangt positief samen met burn-out”*

Betekent dit echter dat alle onderwijzers met veel PSM vaker burn-outverschijnselen vertonen? Of zijn er nog zaken die relatie mogelijk afzwakken? In het volgende deel van deze thesis zal gekeken worden naar twee mogelijke moderatoren in de PSM-burn-out relatie.

Sense of community en sociale support

De laatste jaren klinkt er een roep om een gevoel van gemeenschap te creëren in organisaties (Boyd & Nowell, 2014). Mintzberg (2009) stelt zelfs dat organisaties meer een gemeenschap moeten worden, om succesvol te zijn op lange termijn. Boyd & Nowell (2014) zijn hiermee aan de slag gegaan en implementeerde een welbekend psychologisch concept in de management literatuur. De grondlegger van het concept SOC is Sarason (1974, p. 157, zoals beschreven in Boyd & Nowell, 2014). Hij omschreef SOC als:

“the perception of similarity to others, an acknowledged interdependence with others, a willingness to maintain this interdependence by giving to or doing for other what one expects from them, and the feeling that one is part of a larger dependable and stable structure.”

Wat opvalt in deze definitie is het idee dat er overeenkomsten zijn met gemeenschapsgenoten, waarmee een mate van homogeniteit wordt gesuggereerd. Ook benoemt Sarason dat de persoon onderdeel is van een grotere en stabiele structuur. Onderzoek naar SOC heeft plaatsgevonden in traditionele gemeenschappen, zoals religieuze gemeenschappen (Miers & Fisher, 2002) en bij gemeenschappen van immigranten (Sonn, 2002). Maar het onderzoek bij organisaties is achter gebleven.

McMillan & Chavis (1986) hebben SOC verder uitgewerkt en onderscheiden een viertal dimensies. Ten eerste moet er een gevoel van *membership* zijn, het idee dat iemand lid is van de gemeenschap. Hierbij is ook een grens te trekken; sommigen zijn wel lid, anderen niet. In een onderwijssetting zijn de docenten duidelijk lid van de gemeenschap. Een grijs gebied kan echter ontstaan bij het ondersteunend personeel, zij werken wel op school, maar voeren niet de kerntaak van de school uit. Ook stagiaires en invallers behoren tot dit grijze gebied, zij voeren namelijk wel de kerntaak uit, maar slechts voor een korte periode.

Een tweede dimensie van SOC is invloed. De persoon moet enige invloed hebben over wat de groep doet. Maar beïnvloeding gaat ook de andere kant op; de groep heeft invloed op wat de persoon doet. Dit kan ook zorgen voor conformiteit. Wanneer de gemeenschap invloed heeft op een individueel lid, kan de groep deze beïnvloeden zich te schikken naar de

gemeenschap. Hierdoor zullen mensen die anders zijn dan de gemeenschap deze verlaten of zich omvormen naar de wil van de gemeenschap.

Een derde onderdeel dat McMillan & Chavis (1986) onderscheiden is integratie en behoeftebevrediging. Hier wordt *reinforcement* onder verstaan. Om een positief gemeenschapsgevoel te houden moet er sprake zijn beloning voor de groepsleden. Een van deze *reinforcers* is gedeelde waarden. Mensen die waarden delen ervaren namelijk vaak ook dezelfde behoeften, doelen en prioriteiten. Wanneer mensen met gedeelde waarden een gemeenschap vormen kunnen zij mogelijk beter hun behoeften bevredigen. Tot slot wordt een gedeelde emotionele connectie onderscheiden als dimensie van SOC. Hierbij is het belangrijk dat mensen een gedeelde geschiedenis hebben. Een gedeelde emotionele connectie kan onder andere ontstaan door veel met elkaar om te gaan (contact hypothese), samen een belangrijke gebeurtenis mee te maken of door tijd en energie te investeren in de gemeenschap.

Wanneer er sprake is van een gevoel van gemeenschap, kan dat positieve gevolgen hebben. Onderzoek van Davidson & Cotter (1991) laat een positieve relatie zien tussen SOC en psychologisch welzijn. Ook zou SOC kunnen zorgen voor meer *engagement* en *involvement* in een gemeenschap (Albanesi, Cicognani & Zani, 2007). Echter is het belangrijk aan te merken dat deze resultaten niet specifiek in een organisatiecontext zijn onderzocht, omdat SOC daar nog een relatief nieuw verschijnsel is (Boyd & Nowell, 2014).

Wat wel met enige regelmaat is onderzocht in een organisatiesetting is sociale support. Al in de jaren '70 en '80 werd onderzoek verricht naar hoe sociale support stress zou kunnen verminderen (zie onder andere Cohen & McKay, 1984). Over de definitie van sociale support is veel onenigheid geweest, maar in algemene zin kan gesteld worden dat sociale support een relationele transactie is tussen minimaal twee personen (Zimet, Dahlem, Zimet & Farley, 1988). Sociale support kan vanuit verschillende contexten bekeken worden. De support die je van vrienden en familie krijgt, maar ook sociale support op de werkvloer. Support op de werkvloer kan dan weer afkomstig zijn van collega's, maar ook van leidinggevenden. In een longitudinale studie naar stress bij docenten is aangetoond dat support door collega's de stress bij docenten kan verminderen (Wolgast & Fischer, 2017). Docenten die elkaar helpen met het plannen van lessen ervaren meer sociale support en minder stress.

Zoals al eerder is aangeven lijken SOC en sociale support enige overlap te vertonen. Zo spreken beide concepten over het geven en ontvangen van ondersteuning aan anderen. Toch lijkt SOC zich daarbij meer te richten op de gehele gemeenschap waarin de support plaatsvindt. De mogelijke gevolgen van SOC en sociale support kunnen ook overlap vertonen; in beide

gevallen kan er sprake zijn van meer welzijn en zelfs minder stress (Davidson & Cotter, 1991; Wolgast & Fischer, 2017). Deze relatie zal in het volgende deel verder worden toegelicht.

SOC en sociale support als buffer

Een veelgebruikt model in de moderne arbeids- en organisatiepsychologie is het *Job Demand-Resources model*, het JD-R model (Schaufeli & Taris, 2013). Ook voor onderzoek in het basisonderwijs wordt dit model veelvuldig gebruikt (zie onder andere Montgomery, Mostert & Jackson, 2005; Van der Heijden, Van Vuuren, Kooij & De Lange, 2015). Dit model helpt om de relatie tussen welzijn en taakeisen te verklaren. Het model stelt dat te hoge taakeisen (*job demands*) kunnen leiden tot stress en negatieve uitkomsten, zoals burn-out, omdat hiervoor extra inspanningen verricht moeten worden. Een ander proces dat het JD-R model omschrijft heeft juist betrekking op energiebronnen, *job resources*. Wanneer er veel energiebronnen aanwezig zijn in een functie, kan dat zelfs leiden tot bevlogenheid. Onderzoek van Montgomery et al. (2005) bevestigt het JD-R model in het primair onderwijs. Zij tonen aan dat *job demands* kunnen leiden tot burn-out onder docenten, hetgeen weer invloed heeft op een slechtere gezondheid.

Een andere relatie die dit model omschrijft is een buffereffect. Een hoge hoeveelheid aan energiebronnen kan een bufferend effect hebben op de relatie tussen de hoge taakeisen en stress (Schaufeli & Taris, 2013). Een van deze energiebronnen is sociale support van collega's of leidinggevenden (Bakker & Demerouti, 2006). Bakker, Demerouti & Euwema (2005) hebben dit buffereffect ook onderzocht, in het hoger onderwijs. Zij hebben aangetoond dat er een buffereffect is van *job resources* op burn-out, maar alleen op twee dimensies van burn-out, namelijk uitputting en depersonalisatie. Dit buffereffect werd mogelijk niet gevonden op de derde dimensie, verminderde bekwaamheid, omdat dit meer een oorzaak of gevolg is van burn-out dan een daadwerkelijke dimensie (Schaufeli, 2007). Ook andere onderzoeken bevestigen het buffereffect binnen het JD-R model (zie onder andere Montgomery et al., 2015; Van Ruysseveldt, 2006).

Zoals eerder is gesteld kan de misfit tussen iemands PSM-identiteit en de realiteit, waarin de impact vaak lager is dan gewild, zorgen voor stress en leiden tot burn-out. Dit is de eerste hypothese van dit onderzoek. Vanuit het JD-R model gezien, is deze misfit een *job demand*; het is een proces dat energie kost en kan leiden tot burn-out verschijnselen. Echter zijn er, zoals hierboven beschreven, ook buffers die de negatieve invloed van bepaalde *job demands* kunnen doen afnemen. Twee van deze buffers zullen in dit onderzoek worden onderzocht. Allereerst wordt verwacht dat het ervaren van SOC kan dienen als een buffer

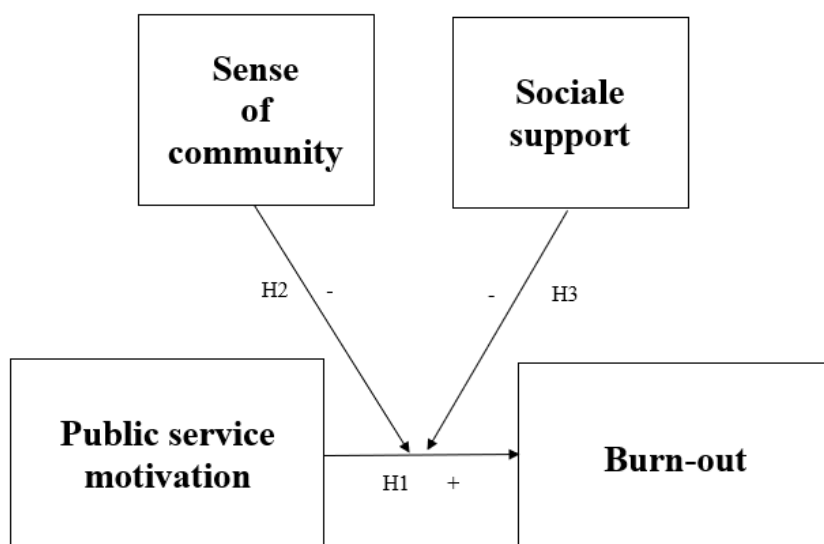
tegen de PSM-misfit *demand*. Wanneer er op een school sprake is van een hechte gemeenschap, of de docent ervaart dat er een gemeenschap is, betekent dit dat er altijd een luisterend oor ter beschikking is en dat er collega's zijn die ondersteuning willen bieden. Iemand die dus dreigt door te slaan in het zoeken naar bevestiging van zijn of haar PSM-identiteit, zal hierin weerhouden worden door het gemeenschapsgevoel wat deze persoon ervaart. SOC is hier dus een *job resource* die als buffer dient tegen de PSM-misfit die kan leiden tot burn-outverschijnselen. Dit leidt tot de formulering van de tweede hypothese:

- H2: “*Sense of community heeft een negatief modererend effect op de relatie tussen PSM en burn-out*”

Ook het ervaren van sociale support, door collega's en leidinggevende, kan op dezelfde wijze dienen als een buffer in dit proces. Een docent die veel sociale support ontvangt, of iemand die het gevoel heeft support te kunnen krijgen als hij of zij dat nodig heeft, zal deze ondersteuning gebruiken om niet door te slaan in het zoeken naar bevestiging van de PSM-identiteit. Wanneer dit wel dreigt te gebeuren, dan kan de docent terugvallen op de support van collega's en leidinggevendenden. Hiermee dient sociale support dus ook als een *job resource*, die de relatie tussen PSM en burn-out kan bufferen. Dit is de derde hypothese van dit onderzoek:

- H3: “*Het ervaren van sociale support heeft een negatief modererend effect op de relatie tussen PSM en burn-out*”

De verwachtingen van dit onderzoek laten zich samenvatten in het onderstaande conceptueel model. H1 gaat hierbij over de relatie tussen PSM en burn-out en H2 en H3 beschrijven de modererende effecten voor respectievelijk *sense of community* en sociale support.



Model I

Methode

In deze paragraaf zal de methode van dit onderzoek worden toegelicht. Hierbij zal het design, de procedure, de populatie en de steekproef besproken worden en zal er een toelichting gegeven worden op de meetinstrumenten die gebruikt zijn in dit onderzoek. Tot slot zal de analyse worden toegelicht en zal de betrouwbaarheid en validiteit besproken worden.

Onderzoeksdesign

Om het conceptueel model te kunnen toetsen zijn vragenlijsten uitgezet bij docenten in het basisonderwijs. Hiervoor is gekozen omdat vragenlijst een groot aantal respondenten kunnen bereiken en zodat het conceptueel model statistisch getoetst kan worden.

Dataverzameling en procedure

De data is verzameld bij docenten in het primair onderwijs via een vragenlijst die bestaat uit meerdere meetinstrumenten die hieronder verder worden toegelicht. Hoewel deze instrumenten oorspronkelijk verschillende antwoordschalen hebben, is in dit onderzoek gekozen alle antwoorden op dezelfde 5-punts likertschaal te laten beantwoorden. Het voordeel hiervan is dat de respondenten niet steeds hoeven te schakelen tussen verschillende antwoordschalen. De vragenlijst is gemaakt via Qualtrics, waardoor deze digitaal uitgezet kon worden.

Om het aantal respondenten te bevorderen, is een bol.com bon verloot onder de respondenten. Na afloop van de survey hadden de respondenten de optie om doorverwezen te worden naar een andere survey, waarbij zij hun e-mailadres konden achterlaten. Hiervoor is gekozen, zodat de antwoorden niet te linken zijn naar de e-mailadressen van de respondenten.

Het verloten van de bol.com was een succes, aangezien 319 mensen hun e-mailadres hebben ingevuld. Een aantal weken nadat alle gegevens verzameld waren heb ik, door middel van een *random number generator* een winnaar gekozen en deze persoon gecontacteerd.

Het werven van de respondenten verliep op verschillende manieren. Allereerst heb ik de vragenlijst uitgezet middels contacten in de persoonlijke sfeer. Aan hen is gevraagd of zij de vragenlijst willen doorsturen naar collega's op de basisschool waarop zij werkzaam zijn en ook naar kennissen die werken op andere basisscholen. De vragenlijst is verder ook gedeeld op sociale media, waaronder LinkedIn. Deze manier van respondenten werven heeft als nadeel dat de generaliseerbaarheid van het onderzoek in geding komt, omdat de respondenten niet willekeurig gekozen zijn en mogelijk niet representatief zijn voor de populatie. Een groot deel van deze personen werkt op een christelijke school, met name in het midden van het land. Daarom heb ik, om de generaliseerbaarheid van dit onderzoek te vergroten, ook nog naar enkele basisschooldirecteuren gemaïld, met de vraag of zij deze survey naar collega's wilden doorsturen. Via Google Maps heb ik basisscholen gevonden in zowel grote steden (zoals Utrecht, Den Haag en Arnhem), als ook in kleinere dorpen. Als er op de website van de basisschool een e-mailadres stond, heb ik contact gelegd met de school met de vraag of de docenten deze zouden willen invullen. Voor zover ik kon zien aan de e-mailadressen, is het aantal respondenten wat hierop is ingegaan beperkt. Eén directeur mailde dat ze de vragenlijst niet zou doorsturen naar collega's.

Het grootste deel van de respondenten is geworven via Facebook. Dit gebeurde door de vragenlijst in besloten facebookgroepen voor docenten basisonderwijs te zetten, namelijk: kleuterwereld (meer dan 30.000 leden), middenbouwwereld (bijna 20.000 leden) en bovenbouwwereld (bijna 30.000 leden). Het voordeel van deze Facebookgroepen is dat de vragenlijst erg veel mensen heeft kunnen bereiken, wat een hoge respons tot gevolg heeft. De vragenlijst is uiteindelijk ingevuld door 537 docenten (N=537). Nog eens 140 mensen zijn wel begonnen aan de enquête, maar hebben deze niet afgemaakt, zij zijn daarom ook uitgesloten van dit onderzoek. Toch zijn er ook nadelen aan het werven van respondenten via Facebook. De steekproef is niet willekeurig gekozen en daarom ook niet representatief voor de populatie. Ook is de respons van dit onderzoek niet te achterhalen, omdat de enquête op verschillende manieren is uitgezet. Het aantal docenten dat de vragenlijst gezien heeft is dan ook niet te achterhalen, maar gezien de grootte van de Facebookgroepen, moeten dit er duizenden geweest zijn.

Onderzoekspopulatie en steekproef

In Nederland werkten in 2017 154.000 docenten in het basisonderwijs, waarvan het overgrote merendeel vrouw is, namelijk ruim 80%. Veel medewerkers zijn al wat ouder. 20% van de vrouwelijke leerkrachten is 55 jaar of ouder en bij mannelijke docenten is dit zelfs 35%. Het aantal leerkrachten jonger dan 25 ligt slechts rond de 5%. Van alle basisonderwijsdocenten heeft ongeveer 10% een migratieachtergrond. Het overgrote deel van alle docenten werkt in deeltijd. Slechts 30% heeft een voltijd werkweek (CBS, 2018). Niet al deze aspecten zijn meegenomen als controle variabele, omdat ze niet allemaal even relevant zijn voor dit onderzoek. Er is gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, hoe lang iemand al werkzaam is op dezelfde school (*tenure*) en of ze in de onder-, midden- of bovenbouw werken. De steekproef van dit onderzoek wijkt op bepaalde kenmerken af van de onderzoekspopulatie. Het percentage vrouwelijke respondenten ligt met 94% boven het gemiddelde. Een chi-kwadraat test bevestigt dat dit verschil significant is ($p < .001$).

De leeftijd van de respondenten loopt van 19 tot 65 jaar, met een gemiddelde van bijna 40 jaar en een standaardafwijking van 11.48. Tabel 1 geeft de leeftijden weer in categorieën.

Tabel 1: *leeftijden in categorieën*

	Frequentie	Percentage	Cumulatief percentage	Percentage vrouw
25 jaar en jonger	69	12.8	12.8	95.7
26 – 35 jaar	153	28.5	41.3	92.8
36 – 45 jaar	134	25.0	66.3	94
46 – 55 jaar	128	23.8	90.1	97.7
55 jaar en ouder	53	9.9	100	86.8

$N=537$

Van alle respondenten is 12.8% 25 jaar of jonger. In de leeftijdscategorie 26-34 valt 25.3% van de respondenten. 26.4% is tussen de 35 en 44 jaar oud en 25.3% is tussen de 45 en 54 jaar oud. Het percentage 55-plussers bedraagt 11.9%. Ook qua leeftijd is de steekproef dus niet geheel gelijk aan de populatie. Een oorzaak van deze kromme verdeling kan liggen in het feit dat de meeste respondenten zijn geworven via Facebook. Met name jongere mensen hebben Facebook en kijken daar geregeld op, ouderen lopen daar mogelijk nog wat in achter.

12.7% van de respondenten heeft een universitair bachelor, master of doctoraal diploma en het overgrote deel (bijna 80%) heeft een HBO opleiding afgerond. De respondenten hadden

ook de mogelijkheid zelf een andere optie in te vullen en ongeveer 2.5% heeft aangegeven een HBO-master te hebben gedaan.

Verder is ter controle ook nog gevraagd naar hoe lang de respondenten al werkzaam zijn op hun huidige school. Dit loopt van 0 jaar tot een maximum van 43 jaar. Bijna de helft van alle respondenten is 0 tot 5 jaar werkzaam op hun huidige school. 7.8% van alle respondenten werkt al 25 jaar of langer op dezelfde school. Tot slot is nog gevraagd in welke groep de docenten werkzaam zijn. 30.4% van de respondenten werkt in de onderbouw (groep 1 tot en met 3) en eveneens 30.4% werkt in de middenbouw (groep 4 tot en met 6). Bijna 29% werkt in de bovenbouw (groep 7 en 8). Ook hier hadden de respondenten de mogelijkheid zelf nog een optie in te vullen. Hieruit blijkt dat ook een aantal respondenten werkzaam zijn als intern begeleider en een aantal respondenten die aan meerdere groepen les geeft.

Meetinstrumenten

In dit deel zullen de gebruikte meetschalen en de gemaakte keuzes over de items worden toegelicht. Alle items van de vragenlijst zijn ook te vinden in bijlage I.

Burn-out

Burn-out is een concept dat al vele decennia gemeten wordt, met name door de *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Deze meetschaal bestaat uit 22 items die de dimensies van burn-out meten. Later is dit instrument nog aangepast voor verschillende professies, waaronder een instrument speciaal voor onderwijzers. Dit instrument is ook in het Nederlands verschenen en heet de UBOS-L. Ook deze schaal meet de drie dimensies van Maslach en bestaat uit eveneens uit 22 vragen. Enkele vragen zijn “Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk” en “ik kan gemakkelijk een ontspannen sfeer scheppen met mijn leerlingen”. Deze items worden gemeten op een 6-punts likertschaal met de opties: 0) nooit, 1) sporadisch (een paar keer per jaar of minder), 2) af en toe (eens per maand of minder), 3) regelmatig (een paar keer per maand), 4) dikwijls (eens per week), 5) zeer dikwijls (een paar keer per week) en 6) altijd (dagelijks).

Voor dit onderzoek is echter gekozen om niet alle dimensies van burn-out te meten, maar alleen de dimensies emotionele uitputting en depersonalisatie. Volgens Schaufeli (2007) zit de kern van burn-out in deze twee dimensies en is de verminderde persoonlijke bekwaamheid niet zozeer een dimensie van burn-out, maar eerder een oorzaak of in sommige gevallen een gevolg. Verder stelt Schaufeli dat het gebruik van alleen de uitputtingsdimensie niet het volledige concept van burn-out omvat, omdat het bij burn-out in essentie gaat over een gebrek aan vermogen (door uitputting) en bereidheid (door depersonalisatie). Theoretisch

gezien is er dus onderbouwing om persoonlijke bekwaamheid niet mee te nemen in dit onderzoek.

Na een interview met een leerkracht in het basisonderwijs, voorafgaand aan het samenstellen van de vragenlijst, is ook besloten om niet alle items van depersonalisatie (cynisme) mee te nemen. De reden hiervoor is tweedelig. Allereerst is uit het interview gebleken dat niet alle items even relevant zijn voor het onderwijs. Een item wat niet opgenomen is, is bijvoorbeeld: “Het kan mij echt niet schelen wat er van mijn leerlingen terecht komt”. Uit het interview is namelijk gebleken dat veel docenten het vak ingaan om juist kinderen verder te helpen. Hierom verwacht ik ook dat er geen spreiding in de antwoorden op deze vraag zouden zitten. Een tweede reden waarom niet alle items van depersonalisatie worden meegenomen, is meer praktisch van aard. Om de docenten te motiveren de survey in te vullen, moet deze zo kort mogelijk zijn. Omdat vanuit het theoretisch oogpunt de focus meer ligt op uitputting dan op depersonalisatie, is besloten om drie van de items van depersonalisatie op te nemen in dit onderzoek.

Public service motivation

PSM zal gemeten worden via een vragenlijst, bestaande uit 4 items, ontwikkeld door Vandenabeele, Van Schaik, Van Dessel & Verbeylen (2018). Het voordeel van dit instrument is dat deze items een compleet beeld geven van PSM, zonder dat elke dimensie apart gemeten hoeft te worden. Hierdoor hoeft PSM niet gemeten te worden aan de hand van 16-items, zoals Kim et al. (2013) voorschrijft, maar volstaan slechts 4 items. Hoewel de items oorspronkelijk gepubliceerd zijn in het Engels, heb ik een reeds vertaalde versie bemachtigd die gebruikt zal worden in dit onderzoek. Een voorbeeld item uit dit instrument is “het verschil maken, hoe klein dan ook, in de samenleving vind ik heel belangrijk”. In navolging van het oorspronkelijke instrument kunnen de antwoorden gegeven worden op een 5-puntsschaal die loopt van helemaal oneens tot helemaal eens. De andere items in deze survey zullen eveneens op deze schaal worden beantwoord, waardoor er consistentie is in de gehele vragenlijst.

Sense of community

SOC kan worden gemeten middels de *Sense of Community Index* (SCI). Dit instrument is het meest gebruikte middel om SOC te meten en bestaat uit 24 items. De SCI is gebaseerd op de vier dimensies die McMillan en Chavis (1986) onderscheiden en die ook zijn toegelicht in het theoretisch kader. Opmerkelijk is dat de items om de verschillende dimensies te meten, veel overlap vertonen. Zo is een item om *membership* te meten “*being a member of this community*

is a part of my identity". Een item om invloed te meten is "*fitting into this community is important to me*". Deze items vertonen veel overlap. Ook de andere dimensies overlappen met elkaar in de items. Zo wordt behoeftebevrediging gemeten met de vraag: "*Being a member of this community makes me feel good*", terwijl een soortgelijke vraag: "*I am with other community members a lot, and enjoy being with them*" juist een gedeelde emotionele connectie meet. Vanwege deze vage grenzen tussen de dimensies, en het feit dat de survey niet te lang mag zijn, is besloten om niet alle items van de SCI te gebruiken. Bij het selecteren van items is gelet op de meerwaarde voor dit onderzoek en is minimaal één vraag per dimensie toegevoegd. Een vraag als "*most community members know me*" is niet relevant voor een basisschool, terwijl een item als "*members of this community care about each other*" dat wel is. Uit de 24 originele item van de SCI zijn er uiteindelijk 8 geselecteerd.

De items van de SCI zijn in het Engels en moesten dus nog vertaald worden naar het Nederlands. Dit is gebeurd in twee stappen. Allereerst heb ik via *translation, back-translation* een vrij letterlijke vertaling gemaakt van de items. Zo werd bijvoorbeeld "*when I have a problem, I can talk about it with members of this community*" vertaald naar "Als ik een probleem heb, kan ik er met leden van de gemeenschap over praten". Een tweede stap was om deze vertaling te concretiseren voor een onderwijssetting. Hierbij is vooral de invulling van de gemeenschap verder geconcretiseerd. Het voorbeeld item werd dus: "Als ik een probleem heb, kan ik er met leden van de schoolgemeenschap over praten".

Sociale support

Sociale support wordt gemeten via de *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*, de COPSOQ. Dit meetinstrument is ontwikkeld door Kristensen & Borg (2003) en wordt gebruikt om verschillende zaken te meten, waaronder werkeisen, autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden en sociale support. Voor dit onderzoek zal echter alleen sociale support gemeten worden. Dit onderdeel bestaat uit vier items. De COPSOQ meet twee niveaus van sociale support; van collega's en van leidinggevenden. Het voordeel hiervan is dat sociale support multidimensionaal gemeten wordt, waardoor het concept zo compleet mogelijk gemeten kan worden. Een voorbeeld item uit dit instrument is: "*How often are your colleagues willing to listen to your work-related problems?*". De items zijn oorspronkelijk in het Engels, maar voor dit onderzoek zijn ze vertaald via de eerder beschreven *translation, back-translation* techniek. De antwoorden voor deze items dienen gegeven te worden op een 5-punts schaal die loopt van nooit tot altijd. Echter, om continuïteit in de gehele vragenlijst te waarborgen, is besloten de items zo te formuleren dat ze te beantwoorden zijn op een schaal van helemaal oneens, tot

helemaal eens, in overeenstemming met de andere items uit deze vragenlijst. Het voorbeeld item wordt nu dus: “Mijn collega’s willen, indien nodig, luisteren naar mijn werk-gerelateerde problemen”.

Statistische analyse

Nadat alle data verzameld was, konden er analyses uitgevoerd worden. Dit is gedaan in het programma SPSS. Allereerst is alle data geordend en netjes gemaakt. Zo hadden sommige respondenten bij hun leeftijd '29 jaar' ingevuld in plaats van alleen 29. Zulke foutjes zijn handmatig verwijderd. Enkele controle variabelen op nominaal niveau zijn omgezet in dummy variabelen, om ze geschikt te maken voor verschillende analyses. Tevens zijn er exploratieve factoranalyses uitgevoerd. Deze zullen hieronder verder toegelicht worden.

Om het conceptueel model te kunnen toetsen, zal een regressieanalyse worden uitgevoerd tussen PSM en burn-out. Om ook het moderatie effect te kunnen toetsen, zijn er twee extra variabelen aangemaakt: PSM vermenigvuldigd met SOC en PSM vermenigvuldigd met sociale support.

Betrouwbaarheid en validiteit

Nadat de data verzameld is een *principal component analysis* (PCA) met *direct oblimin* rotatie uitgevoerd over alle meetschalen. Deze PCA helpt met het bepalen van de interne validiteit van de meetschalen. Een factoranalyse laat namelijk zien welke items met elkaar samenhangen en welke niet. Wanneer een item minder hoog correleert, kan besloten worden deze te verwijderen om zo de validiteit en betrouwbaarheid van de schaal te vergroten.

Burn-out kent twee componenten (uitputting en cynisme) met een *eigenvalue* van 1 of hoger, waarbij de items van de componenten overeenkomen met uitputting en cynisme. Een betrouwbaarheidsanalyse geeft voor de dimensie uitputting een Cronbach's Alpha van .899, hetgeen duidt op een hoge betrouwbaarheid. De drie items die cynisme meten, geven echter een lagere Cronbach's alpha van .466. Deze werd niet hoger als bepaalde items verwijderd zouden worden. Opmerkelijk is dat bij de ontwikkeling van de Nederlandse UBOS-L ook een lagere Cronbach's alpha wordt waargenomen bij cynisme, maar vooral in het basisonderwijs, namelijk een α van .65 (Schaufeli & Van Dierendonck, z.d.). Voor dit onderzoek is, vanwege deze lage Cronbach's alpha, besloten om slechts met één item verder te gaan. Het geselecteerde item is: “Ik heb het gevoel dat ik sommige leerlingen te onpersoonlijk behandel”. Dit item heeft de hoogste factorlading op cynisme (.739) en heeft van alle drie de items de meeste spreiding (SD = 1.139). Ook is voor dit item gekozen na gesprekken met meerdere docenten in het

basisonderwijs. Onpersoonlijk behandelen duidt volgens hen het meest op cynisme en depersonalisatie. Om het concept burn-out in zijn geheel te onderzoeken, zijn de twee dimensies ook samengevoegd tot één burn-out variabele. Deze heeft een hoge betrouwbaarheid (een Cronbach's α van .884).

Public service motivation bestaat, eveneens in lijn met het gebruikte meetinstrument, uit één dimensie, met een *eigenvalue* van 2.4. Een betrouwbaarheidsanalyse heeft een Cronbach's Alpha van .787. Uit een PCA voor *sense of community*, blijkt dat ook hier sprake is van één dimensie, wederom in lijn met het gekozen meetinstrument. Alle items voor SOC scoorde hoger dan .650 op deze factor, op één item na ("ik vind het belangrijk wat andere leden van deze schoolgemeenschap van mij denken"), dit item had een waarde van .447 en lijkt daarom minder goed te passen bij de andere items. Door dit item te verwijderen steeg de betrouwbaarheid ook van een Cronbach's alpha van .883, naar .897. Sociale support bestaat ook, zoals in lijn met de literatuur, uit één dimensie met een *eigenvalue* van hoger dan 1. Ook de betrouwbaarheid van dit concept is hoog; de Cronbach's alpha is namelijk .848.

Uit de factor- en betrouwbaarheidsanalyses kan dus geconcludeerd worden dat de gebruikte meetinstrumenten valide en betrouwbaar zijn. Hoewel cynisme nu slechts met één item gemeten wordt, waardoor over de betrouwbaarheid en validiteit niets gezegd kan worden. Dit zal verder worden toegelicht bij de beperkingen van dit onderzoek.

Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van dit onderzoek besproken worden. Allereerst zal de beschrijvende statistiek gegeven worden en de correlaties tussen verschillende concepten. Vervolgens zullen de hypothesen getoetst worden en zullen er opmerkelijke significante relaties worden uitgelicht.

Beschrijvende statistiek

In de onderstaande tabel staan de gemiddelde scores en standaardafwijkingen voor de vier kernconcepten in dit onderzoek: *public service motivation*, burn-out, *sense of community* en sociale support. Opvallend is een hoge score op PSM met een relatief kleine standaardwijking. Dit betekent dat de respondenten in deze steekproef allemaal erg gemotiveerd zijn om te werken in de publieke sector en er weinig variatie is in de antwoorden. Ook wordt er hoog gescoord op SOC en sociale support en een stuk lager op burn-out. Verder valt een relatief grote standaardafwijking op bij cynisme. Dit kan komen doordat deze dimensie slechts uit één item

bestaat. Deze beschrijvende statistieken laten zien dat de respondenten gemotiveerd zijn voor de publieke sector, relatief laag scoren op burn-out en veel SOC en sociale support ervaren.

Tabel 2: *gemiddelden en standaarddeviaties*

	Bereik	M	SD
PSM	1-5	4.14	.52
Burn-out	1-5	2.64	.72
Uitputting	1-5	2.74	.84
Cynisme	1-5	2.61	1.14
SOC	1-5	3.84	.65
Sociale support	1-5	4.03	.70

N=537

Correlaties

Tabel 3 geeft de Spearman correlaties uit dit onderzoek weer. Opvallend is dat er geen significante relatie is tussen PSM en burn-out (-.002). Dit zal straks verder toegelicht worden bij het toetsen van de hypothesen. Cynisme en uitputting correleren significant met elkaar (.290), omdat dit twee dimensies zijn van hetzelfde concept. SOC en sociale support correleren erg sterk met elkaar (.742), hetgeen hieronder verder toegelicht zal worden. Ook is er een positieve correlatie tussen PSM en SOC en sociale support (.167). SOC en sociale support hangen beide negatief samen met burn-out (resp. -.359 en -.328). Opvallend is dat cynisme significant correleert met de leeftijd (-.098), maar leeftijd niet met uitputting (-.036). Leeftijd en *tenure* correleren ook sterk (.574), hetgeen te verklaren is doordat oudere docenten langer de kans hebben gehad op één school werkzaam te zijn. Verder correleert leeftijd significant met sociale support (-.090), maar niet met SOC (-.008). Geslacht correleert significant met burn-out (.134) en SOC (-.120). Ook opleiding correleert significant met burn-out (-.143), SOC (.113), sociale support (.030) en *tenure* (.105).

Tabel 3: Spearman correlaties

	PSM	Burn-out	Uitputting	Cynisme	SOC	Sociale support	Leeftijd	Tenure	Geslacht	Opleiding
PSM	1									
Burn-out	-.002	1								
Uitputting	.004	.987**	1							
Cynisme	-.033	.428**	.290**	1						
SOC		-.359**	-.358**	-.129**	1					
Sociale support	.167**	-.328**	-.332**	-.103*	.742**	1				
Leeftijd	.030	-.049	-.036	-.098*	-.008	-.090*	1			
Tenure	-.001	-.067	-.065	-.037	.016	-.104*	.574**	1		
Geslacht	.055	.134**	.135**	.061	-.120**	-.012	-.002	-.076	1	
Opleiding	-.047	-.143**	-.091*	-.090*	.113**	.030	.091*	.105*	.004	1

* $p < .05$, ** $p < .01$, $N=537$, Geslacht: 0=man, 1=vrouw, opleiding: universitair=0, anders=1

Overlap SOC en sociale support

In de introductie van deze scriptie is duidelijk gemaakt dat *sense of community* en sociale support mogelijk hetzelfde concept zijn, slechts met een andere naam. In dit onderdeel zal getoetst worden of dit ook daadwerkelijk het geval is. Zoals in tabel 3 zichtbaar is, correleren SOC en sociale support sterk met elkaar (.742 met een p -waarde $< .01$). Deze sterke correlatie kan erop duiden dat deze concepten eigenlijk hetzelfde zijn. Om dit verder te toetsen kan een factoranalyse worden uitgevoerd (*principal component analysis* met *direct oblimin* rotatie). Hieruit komen echter twee componenten met een *eigenvalue* hoger dan 1. Het eerste component verklaart 55% van de variantie, het tweede component verklaard 10%, waardoor zij samen 65% verklaren. Dit zou erop duiden dat SOC en sociale support wel twee verschillende concepten zijn. In tabel 4 is de *pattern matrix* opgenomen. Deze tabel toont de geroteerde factorladingen voor elk van de items over sociale support en SOC. De factorladingen van de items van sociale support scoren hoger op component 2, terwijl de items over SOC juist hoger scoren op component 1. Hoewel SOC en sociale support sterk correleren, wijst een factoranalyse toch uit dat hier sprake is van twee verschillende concepten.

Tabel 4: *geroteerde factorladingen SOC en sociale support*

	Component 1	Component 2
Sociale support		
Item 1	.123	.710
Item 2	-.046	.891
Item 3	.042	.771
Item 4	.088	.817
Sense of Community		
Item 1	.627	.171
Item 2	.768	.092
Item 3	.711	.125
Item 4	.779	.107
Item 5	.718	.072
Item 6	.977	-.266
Item 7	.615	.178

Toetsing hypothesen

Nu het conceptuele verschil tussen SOC en sociale support is bevestigd, zullen de hypothesen van dit onderzoek getoetst worden. De eerste hypothese luidt: “*PSM hangt positief samen met burn-out*”. In tabel 2 is al te zien dat er geen significante correlatie is tussen PSM en de sub-dimensies van burn-out. Om toch de hypothese te testen, is burn-out zowel als geheel concept gebruikt, Als ook de sub-dimensies. In tabel 5 staan de resultaten van deze lineaire regressieanalyse.

Tabel 5: regressieanalyse PSM en burn-out

Variabele	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE	std. β	B	SE	std. β	B	SE	std. β
Burn-out	<.001	.028	<.001	.004	.031	.006	<.001	.080	<.001
Uitputting				.004	.028	.088	-.202	.028	-.009
Cynisme				-.006	.021	-.014	-.408	.022	-.019
Leeftijd							.002	.002	.038
Geslacht							.125	.095	.057
Opleiding							-.125	.068	-.081
F	<.001			.048			1.119		
ΔR^2	-.002			-.004			.010		

Geslacht: 0=man, 1=vrouw, opleiding: universitair=0, anders=1

Deze regressieanalyse laat geen significante relatie zien tussen PSM en burn-out. Ook bij de dimensies van burn-out is geen significant effect gevonden. Ook voor de controle variabelen is geen significant effect gevonden op PSM.

Omdat er geen significant verband is tussen PSM en burn-out zal H1 verworpen worden. De andere hypothesen in dit onderzoek berusten echter op deze eerste hypothese. H2 stelt namelijk dat: “Sense of community heeft een negatief modererend effect op de relatie tussen PSM en burn-out” en H3: “Het ervaren van sociale support heeft een negatief modererend effect op de relatie tussen PSM en burn-out”. Nu is gebleken dat er geen relatie tussen PSM en burn-out bestaat, vervallen H2 en H3 automatisch. Voor geen van de, in dit onderzoek opgestelde, hypothesen is bewijs te vinden. Toch zijn er nog enkele andere wél significante relaties gevonden in de data. Deze resultaten zullen hieronder worden toegelicht.

Opvallende bevindingen

Hoewel de resultaten geen significante relatie aantonen tussen PSM en burn-out, zijn er wel andere significante invloeden op burn-out te ontdekken. Zowel SOC als sociale support zijn namelijk factoren die burn-out kunnen afzwakken. Tabel 6 geeft een regressieanalyse weer, waarbij in het eerste model zowel sociale support als SOC zijn opgenomen als onafhankelijke variabelen. Het tweede model neemt nog de controlevariabelen leeftijd, geslacht en *tenure* mee. Zowel SOC als sociale support zijn significante factoren die burn-out afzwakken (resp. een β

van -.170 en -.194). Hoe hoger de SOC en de ervaren sociale support, hoe lager de scores op burn-out. Hoewel er dus geen modererend effect is van SOC en sociale support op de relatie tussen PSM en burn-out, is er wel een directe relatie. Model 1 verklaart 12.5% van de variantie. In model 2, waarbij controle variabelen zijn opgenomen, stijgt de verklaarde variantie naar bijna 15%. Leeftijd is in deze analyse een significante voorspeller voor burn-out ($\beta = -.086$). Dit betekent dat jongere docenten hoger scoren op burn-out dan oudere docenten. Ook geslacht is opnieuw een significante voorspeller van burn-out ($\beta = .124$). Vrouwelijke docenten scoren significant hoger op burn-out dan mannen. Tot slot speelt ook het opleidingsniveau mee. Docenten die universitair zijn opgeleid scoren hoger op burn-out dan anders opgeleiden ($\beta = -.078$). Vanuit deze analyse lijken dus vooral jonge, universitair geschoolde, vrouwelijke docenten meer risico te hebben op burn-out.

Tabel 6: regressieanalyse SOC en sociale support op burn-out

Variabele	Model 1			Model 2		
	B	SE	std. β	B	SE	std. β
SOC	-.278	.075	-.229**	-.206	.076	-.170**
Sociale Support	-.169	.070	-.151*	-.218	.070	-.194**
Leeftijd				-.006	.003	-.086*
Geslacht				.414	.135	.124**
Opleiding				-.186	.097	-.078*
F	39.172			19.780		
ΔR^2	.125			.149		

* $p < .05$, ** $p < .01$, geslacht: 0=man, 1=vrouw, opleiding: universitair=0, anders=1

Uit de correlatiematrix (tabel 3) valt ook een significant verband op te maken tussen PSM en SOC, hetgeen aanleiding is om ook hier een regressieanalyse over uit te voeren. Docenten die hoger een hogere PSM hebben, ervaren de school ook meer als een gemeenschap. De regressieanalyse, zoals weergegeven in tabel 7, bevestigt dit.

Tabel 7: regressieanalyse PSM en SOC

Variabele	Model 1			Model 2		
	B	SE	std. β	B	SE	std. β
PSM	.218	.054	-.172**	.246	.053	.194**
Leeftijd				-.002	.002	-.034
Geslacht				-.284	.115	-.103*
Opleiding				.411	.082	.209**
F	16.351			12.030		
ΔR^2	.028			.076		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *geslacht*: 0=man, 1=vrouw, *opleiding*: universitair=0, anders=1

Ook in deze regressieanalyse is geslacht weer een significantie voorspeller. Vrouwelijke docenten ervaren meer SOC dan hun mannelijke collega's. Ook opleiding geeft een significant resultaat. Docenten met een universitaire opleiding lijken minder SOC te ervaren dan docenten een HBO of andere opleiding. Eenzelfde regressieanalyse kan de significante relatie duiden tussen PSM en sociale support (zie tabel 3). In tabel 8 staan de belangrijkste resultaten. Volgens deze analyse lijkt PSM een significante voorspeller van sociale support te zijn. Toch verklaard PSM slechts 2% van de variantie op sociale support, wat niet erg hoog is. Wanneer de controle variabelen erbij gevoegd worden stijgt dit naar 5.6%. Van de controle variabelen zijn leeftijd en opleidingsniveau significante voorspellers (resp. β van .001 en $<.001$). Hoe jonger een docent is, hoe minder sociale support hij of zij ervaart. Ook ervaren docenten met een universitaire opleiding minder sociale support dan hun collega's. Opvallend is dat geslacht in dit model geen significante voorspeller is, maar in de andere regressieanalyses wel.

Tabel 8: regressieanalyse PSM en sociale support

Variabele	Model 1			Model 2		
	B	SE	std. β	B	SE	std. β
PSM	.202	.059	.147**	.226	.058	.164**
Leeftijd				-.008	.003	-.136**
Geslacht				-.038	.126	-.013
Opleiding				.355	.090	.167**
F	11.879			8.907		
ΔR^2	.020			.056		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *geslacht*: 0=man, 1=vrouw, *opleiding*: universitair=0, anders=1

Discussie

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de uitkomsten van dit onderzoek en de mogelijke betekenis. Waarbij de resultaten ook worden bekeken in het licht van het theoretisch kader. Hierna zullen de beperkingen van dit onderzoek besproken worden. Tot slot zullen enkele praktische aanbevelingen gedaan worden voor het management van een basisschool en zullen suggesties voor vervolgonderzoek gedaan worden.

Uitkomsten

In dit onderzoek stond de vraag of PSM kan leiden tot burn-out in het basisonderwijs centraal. Door middel van een regressieanalyse is echter gebleken dat er geen significante relatie is tussen PSM en burn-out onder de respondenten. Hoewel vanuit de *person-environment* fit geredeneerd kan worden dat deze relatie er wel is; mensen zoeken bevestiging van hun PSM-identiteit, waardoor zij harder gaan werken wat tot burn-out kan leiden, zijn er een aantal mogelijke verklaringen waarom deze relatie niet gevonden is.

In dit onderzoek is gevonden dat PSM duidelijk aanwezig is bij de respondenten. Gemiddeld scoorden zij namelijk een 4.1 op een 5-puntsschaal. Toch leidt deze hoge score op PSM niet tot burn-out. Dit kan komen doordat de theorie een aantal aannames bevat, die niet getoetst zijn. Allereerst is er van uit gegaan dat PSM deel uitmaakt van iemands identiteit en dat er een misfit is tussen de identiteit en de uitkomsten van het werk. Het is niet met zekerheid te zeggen of er altijd sprake is van een misfit. Wellicht is er wel een fit en ervaren docenten dat hun werk goed aansluit bij hun PSM-identiteit. In dat geval sluit de PSM-identiteit dus goed

aan bij het basisonderwijs en zal dat dan niet leiden tot burn-outklachten. De oorzaak van de hoge burn-outcijfers in het basisonderwijs zal dan ergens anders gezocht moeten worden.

Een andere aanname in dit onderzoek is dat, wanneer er sprake is van een misfit, mensen harder gaan werken om het verschil in identiteit en realiteit kleiner te maken. Het is namelijk ook mogelijk dat docenten het niet waard vinden harder te werken om de misfit kleiner te maken. Zij hebben vrede met het feit dat ze niet zoveel kunnen bijdragen als dat ze idealiter zouden doen. Een andere mogelijkheid is dat docenten bevestiging voor hun PSM-identiteit elders vinden, bijvoorbeeld in het helpen van probleemkinderen of door vrijwilligerswerk te doen (Lee, 2012). Als docenten deze bevestiging ergens anders vandaan halen, hoeft de misfit tussen de PSM-identiteit en de uitkomsten van het werk niet een *job demand* te zijn, zoals werd verondersteld in dit onderzoek. Een andere mogelijke oorzaken dat in dit onderzoek geen relatie is gevonden tussen PSM en burn-out kunnen gevonden worden in de methodologische beperkingen die hieronder besproken zullen worden.

De andere hypothesen in dit onderzoek gingen uit van de relatie tussen PSM en burn-out. Verwacht werd namelijk dat een *sense of community* (SOC) en sociale support het effect van PSM op burn-out zouden kunnen verminderen. Omdat er echter geen hoofdeffect gevonden is, zijn deze hypothesen vervallen. Toch betekent dat niet dat er geen effecten zijn van SOC en sociale support op burn-out. Een regressieanalyse laat namelijk zien dat zowel SOC als sociale support significante afzwakkers zijn van burn-out. Hoe meer docenten SOC en sociale support ervaren, hoe minder burn-outklachten zij vertonen. De verklaring hiervoor is gelijk aan de verklaring voor het moderatie-effect. Vanuit het JD-R model kunnen SOC en sociale support gezien worden als *job resources*, die de negatieve relatie van *job demands* op burn-out doen afzwakken (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Een gemeenschap zijn en veel support krijgen van je collega's en leidinggevende, voorkomt dus burn-outklachten.

Een andere opmerkelijke relatie is gevonden tussen PSM en SOC en PSM en sociale support. Een regressieanalyse toont aan dat PSM positief samenhangt met zowel SOC als sociale support. Hoe deze relatie in elkaar steekt, is niet bekend. Mogelijk zijn docenten die hoog scoren op PSM ook meer gemotiveerd om energie te steken in relaties met collega's en om anderen te helpen. Eerder onderzoek heeft namelijk een positief verband aangetoond tussen PSM en *organizational citizenship behavior* (Pandey, Wright & Moynihan, 2008). Mensen die *public service motivated* zijn, zetten eerder een stapje extra voor de organisatie. Dit kan ook mogelijk een rol spelen bij de gevonden relatie tussen PSM en SOC en sociale support. De relatie kan echter ook andersom lopen, dat SOC en sociale support leiden tot PSM. Dit zou betekenen dat leerkrachten die veel SOC en support ervaren, mogelijk gemotiveerd raken door

collega's voor het publiek belang. Deens onderzoek bevestigt dat PSM een gevolg kan zijn van socialisatie in een publieke organisatie (Kjeldsen & Jacobsen, 2012). Ook Perry (1997) spreekt van organisatie socialisatie als mogelijke oorzaak van PSM.

Een grote rol als voorspeller op allerlei variabelen is weggelegd voor de controle variabelen. Geslacht blijkt, in lijn met de literatuur (Watts & Robertson, 2011) een belangrijke voorspeller voor burn-out. Vrouwelijke docenten scoren hoger op burn-out dan hun mannelijke collega's en ook ervaren zij minder SOC dan mannen. Omdat zij minder SOC ervaren, een *job resource* die als buffer dient tegen burn-out, is het aannemelijk dat vrouwen hierdoor vatbaarder zijn voor burn-out. Zij ervaren immers niet, of in mindere mate, het buffereffect van SOC.

Een andere voorspeller voor burn-out is leeftijd. Jongere docenten ervaren meer burn-outklachten dan hun oudere collega's. Dit is ook in lijn met algemene trends in de maatschappij. Een mogelijke verklaring kan zijn dat jongere werknemers vaker werken met tijdelijke en flexibele contracten, waardoor de arbeidsonzekerheid toeneemt, wat weer voor een verhoogd risico op burn-out kan zorgen (Smulders, 2015).

Een andere voorspeller van burn-out is het opleidingsniveau. Docenten die universitair (bachelor, master of doctoraal) zijn opgeleid, scoren significant hoger op burn-out dan docenten die een HBO-diploma hebben. Ook scoren zij lager op SOC, wat mogelijk verklaard waarom zij hoger scoren op burn-out. Echter laten cijfers van het CBS (2011) ook zien dat hoger opgeleiden vaker last hebben van een burn-out dan lager opgeleiden. Mogelijk kan dit komen doordat er meer verwacht wordt van hoogopgeleide docenten. Zij hebben vaak een pedagogische of onderwijskundige achtergrond en kunnen daardoor vaak met andere inzichten komen. Wanneer er echter een te groot beroep hierop gedaan wordt, zullen de werkdruk en de bijkomende burn-outklachten toenemen.

Beperkingen

Elk onderzoek heeft beperkingen, zo ook dit onderzoek. Een grote beperking is de representativiteit van de steekproef. Hoewel in het basisonderwijs 20% van de docenten mannelijk is, is dat in de steekproef slechts 6%. Ook de verdeling in leeftijd wijkt af van de realiteit. De vragenlijst is vooral ingevuld door jongere docenten en minder door 55+'ers. Een verklaring voor de beperking kan gevonden worden in het werven van de respondenten. Ongeveer 100 respondenten zijn geworven via mijn persoonlijk netwerk. Bij een eerste vluchtige analyse van deze 100 mensen was de man/vrouw verdeling precies 20/80. Om meer respondenten te werven is de vragenlijst ook op Facebook gezet in groepen met alleen docenten basisonderwijs. Hierdoor daalde de representativiteit van de steekproef, terwijl het aantal

respondenten toe nam. Mogelijk zijn vrouwelijke docenten meer actief op Facebook, of vaker lid van een docentengroep. Ook de gemiddelde leeftijd daalde door de vragenlijst op Facebook te zetten. Aannemelijk is dat jongere docenten meer actief zijn op sociale netwerken. Omdat de steekproef niet representatief is voor de gehele populatie, is de externe validiteit van dit onderzoek laag. De resultaten kunnen daarom ook niet zondermeer gegeneraliseerd worden naar alle docenten in het basisonderwijs.

Omdat niet duidelijk is hoeveel mensen een bericht met een link naar de vragenlijst hebben gezien, is niet te achterhalen hoe hoog de respons is. Ook is een aanzienlijk deel van de respondenten (140 respondenten) halverwege de vragenlijst afgehaakt. Dit kan komen doordat het verplicht was om antwoord te geven op alle vragen. Ook is niet te achterhalen waar de respondenten vandaan komen. Echter heb ik scholen in heel Nederland, van Zeeland tot Friesland, gemaïld met een verzoek de vragenlijst uit te zetten. In het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) heb ik in dit onderzoek geprobeerd niet meer dan het noodzakelijke te vragen, om zo de anonimiteit van de respondenten te waarborgen.

Om te zorgen dat de enquête zoveel mogelijk zou worden ingevuld, heb ik deze zo kort mogelijk gemaakt. Dit betekent dat een dimensie van burn-out niet is onderzocht, PSM en sociale support met 4 items gemeten zijn en dat *sense of community* gemeten is met 8 items in plaats van 24. Wanneer alle items gebruikt zouden worden, zou de vragenlijst uit bijna 70 items bestaan. De kans is groot dat wanneer een vragenlijst dusdanig lang is, mensen eerder afhaken of niet eens beginnen. Toch kunnen deze verkorte meetschalen mogelijke beperkingen opleveren. Wellicht zijn niet de beste items gebruikt voor een concept of hadden bepaalde dimensies van bijvoorbeeld PSM nog een verklaring kunnen bieden voor de resultaten.

Een andere waardevolle toevoeging zou zijn geweest te vragen op welke school de respondenten werkzaam zijn. Op deze manier kon worden achterhaald welke schoolkenmerken (zoals bijvoorbeeld religieuze overtuiging) mogelijk bijdragen aan de burn-out, PSM, SOC en sociale support. Toch is dit niet gedaan, in het kader van de AVG en de anonimiteit van de respondenten.

Zoals duidelijk is geworden bij de relatie tussen PSM en SOC en sociale support, zegt dit onderzoek niets over causaliteit. PSM kan leiden tot SOC en support, maar de relatie kan ook andersom lopen. Dat er enkel iets gezegd kan worden over een correlatie, komt omdat dit onderzoek cross-sectioneel is. Slechts een longitudinale studie of een experiment kan uitspraken doen over causaliteit. Deze beperking geldt ook voor de andere relaties die in dit onderzoek gevonden zijn. Hoewel het aannemelijk is dat SOC en sociale support invloed hebben op burn-out, kan deze relatie ook andersom lopen. Docenten die hoog scoren op burn-

out zullen misschien de support en het gemeenschapsgevoel niet als dusdanig ervaren, waardoor zij ook lager scoren op SOC en sociale support, terwijl deze wel aanwezig zijn op de school.

Praktische aanbevelingen

Hoewel dit onderzoek niet aantoont dat motivatie voor de publieke sector leidt tot burn-out, zijn er wel andere interessante bevindingen gevonden. Allereerst is gebleken dat een gevoel van gemeenschap op scholen significant burn-out doet afzwakken. Docenten die ervaren lid te zijn van een hechte gemeenschap, vertonen minder burn-outklachten. Voor het management van basisscholen is het dus erg belangrijk te investeren in een hechte gemeenschap. Mintzberg (2009) stelt dat, om een organisatie tot gemeenschap te maken, het belangrijk is dat het management toegewijd is. Zij moeten investeren in management voor op de lange termijn in plaats van kort voor zich uit kijken, door bijvoorbeeld actief bezig te gaan met de loopbaanontwikkeling van de docenten. Vooral in platte organisaties als scholen zullen de werknemers dit snel doorhebben. Want het zijn uiteindelijk de werknemers die zich lid moeten voelen van de gemeenschap (Mintzberg, 2009).

Dit onderzoek laat ook zien dat sociale support een significante voorspeller is van burn-out. Hoe meer de docenten sociale support krijgen van collega's en leidinggevendenden, hoe lager zij scoren op burn-out. Ook hier kan het management van een school in investeren (Langher, et al., 2017). Dit kan door een veilig klimaat te stimuleren waarin docenten vrij kunnen zeggen wat ze dwars zit. Praktisch kan dit door een aantal keer per jaar een individueel gesprek te voeren met de docenten. Tijdens dat gesprek kunnen ze vertellen of er iets dwars zit of ze ideeën hebben voor verbetering. Zo'n terugkerend gesprek maakt dat docenten zich gehoord voelen en voelen zij dat ze support krijgen vanuit het management. Ook collega's kunnen support bieden door het bijstaan van collega's die het even wat zwaarder hebben. Een buddy-systeem waarin elke docent let op een collega (of zij niet te veel hooi op hun vork nemen) is hier mogelijk een geschikt middel voor. Door te investeren in het creëren van een gemeenschap, waarin sociale support vanzelfsprekend is, kunnen mogelijk een hoop burn-outs voorkomen worden.

Suggesties voor vervolgonderzoek

Deze scriptie begon met een constatering van onenigheid in de wetenschappelijke literatuur. Enkele auteurs hebben positieve gevolgen ontdekt voor PSM, anderen negatieve gevolgen. De conclusies van dit onderzoek wijzen niet naar één kant, want het onderzoek toont niet aan dat er enig verband is tussen PSM en burn-out in het basisonderwijs.

Op basis van dit onderzoek kunnen enkele suggesties worden gedaan voor vervolgonderzoek. Hoewel een relatie tussen PSM en burn-out in dit onderzoek niet werd gevonden, kan vervolgonderzoek zich richten op andere sectoren, waar dit verband mogelijk wel aanwezig is. Het onderzoek van Van Loon et al. (2015) laat namelijk zien dat PSM, in combinatie met een functie waar je weinig impact kan maken kan leiden tot burn-out. Vervolgonderzoek naar de *darkside* van PSM zal zich dus moeten richten op het verschillen tussen sectoren met hoge en lage impact.

Wanneer in andere sectoren wel een relatie tussen PSM en burn-out wordt ontdekt, kan vervolgonderzoek zich verder richten op waarom in het basisonderwijs er geen significante relatie gevonden wordt. Dit kan mogelijk door ook de *person-environment fit* te toetsen in vervolgonderzoek. Op deze manier kan namelijk onderzocht worden of de mensen met een hoge PSM een goede fit ervaren of niet. Als die fit er is, dan voldoen personen aan hun PSM-identiteit en zal dat niet leiden tot burn-out. Als die fit er niet is, en er dus een discrepantie is tussen de PSM-identiteit en de functie, kan worden onderzocht of dat leidt tot burn-out, zoals de theorie suggereert.

Toekomstig onderzoek kan ook de rol van een *sense of community* verder uitpluizen. SOC is een concept dat nog weinig gebruikt wordt in het HR-gebied (Mintzberg, 2009), terwijl dit onderzoek laat zien dat het toch een wezenlijk ander concept is dan sociale support. De resultaten van dit onderzoek laten zien dat SOC een belangrijke voorspeller is van lage burn-outcijfers, maar wat maakt dat werknemers SOC ervaren? En wat kan een organisatie doen om het gemeenschapsgevoel te versterken? Vervolgonderzoek kan deze vragen beantwoorden in een HR-context, waar het onderzoek naar SOC nog achterblijft (Boyd & Nowell, 2014).

Conclusie

Het doel van dit onderzoek was te onderzoeken of de motivatie voor de publieke sector (PSM) kan leiden tot burn-out in het basisonderwijs. De onderzoeksvraag die hierbij centraal stond luidde: “*Wat is de relatie tussen public service motivation en burn-out in het primair onderwijs en in welke mate wordt deze relatie beïnvloed door een sense of community en door sociale support?*”. De wetenschappelijke literatuur is namelijk verdeeld over de effecten van PSM. Sommige auteurs vinden positieve gevolgen van PSM (zie onder andere Ritz et al. 2016; Vandenabeele, 2009), maar anderen vinden juist dat PSM samenhangt met meer burn-out en minder tevredenheid (zie Giauque et al., 2012; Van Loon et al., 2015). Vanuit de theorie kunnen namelijk twee tegenovergestelde verklaringen gegeven worden. PSM kan, vanuit het *Job-*

Demand-Resource Model (JD-R model), gezien worden als een *job resource* die het effect van bepaalde demands (zoals een hoge werkdruk) verlaagd en daardoor burn-out voorkomt.

Vanuit een *person-environment fit* kan echter gesteld worden dat, wanneer mensen een misfit ervaren tussen hun PSM-identiteit en de praktijk, waarin de sociale impact vaak lager is dan gewenst, dit ervoor kan zorgen dat mensen doorslaan in het zoeken naar bevestiging van hun identiteit. Wanneer dit gebeurt gaan mensen boven hun vermogen werken, wat kan zorgen voor burn-outverschijnselen. Deze tweede theorie stond ook centraal in dit onderzoek. Om te toetsen of PSM kan leiden tot burn-out, is een enquête uitgezet onder meer dan 500 docenten in het basisonderwijs, verspreid over heel Nederland. Tegen de verwachting in is echter gebleken dat PSM en burn-out niet samenhangen onder deze groep respondenten. PSM lijkt dus niet te leiden tot burn-out in het basisonderwijs en daarom zullen de oorzaken van de hoge burn-outcijfers elders gezocht moeten worden. Ook de andere wetenschappelijke inzichten worden niet bevestigd in dit onderzoek. PSM leidt namelijk ook niet tot minder burn-outklachten.

Vanuit het JD-R Model kan geredeneerd worden dat er ook een buffereffect op de relatie tussen PSM en burn-out zou zijn. De buffers die in dit onderzoek onderzocht zijn, zijn *sense of community* en sociale support. Het ervaren van SOC en sociale support zou kunnen voorkomen dat mensen doorslaan in het zoeken naar bevestiging van hun PSM-identiteit. Echter, omdat er geen sprake blijkt de zijn van een hoofdeffect, is er logischerwijs geen buffereffect ontdekt in de data. Toch is er wel een significant effect gevonden van zowel SOC en sociale support op burn-out. Wanneer docenten veel SOC en sociale support ervaren, scoren zij minder hoog op burn-out. Hierin is dan ook een belangrijke taak weggelegd voor management van scholen. Om het uit de hand gelopen aantal burn-outs in het onderwijs te remmen, zal management moeten investeren in een gevoel van gemeenschap op een school en moet het management voldoende sociale support bieden aan de docenten. Hoewel de onderzoeksvraag niet is bevestigd, biedt dit onderzoek toch inzichten in het hoge aantal burn-outs in het basisonderwijs.

Literatuur

- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of burnout with job demands, resources, and attitudes. *Journal of vocational behavior*, 79(2), 549-562.
- Albanesi, C., Cicognani, E., & Zani, B. (2007). Sense of community, civic engagement and social well-being in Italian adolescents. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 17(5), 387-406.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., & Pedersen, L. H. (2014). How does public service motivation among teachers affect student performance in schools?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 651-671.
- Bakker, A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170.
- Boyd, N., & Nowell, B. (2014). Psychological sense of community: A new construct for the field of management. *Journal of Management Inquiry*, 23(2), 107-122.
- Boyd, N., Nowell, B., Yang, Z., & Hano, M. C. (2018). Sense of community, sense of community responsibility, and public service motivation as predictors of employee well-being and engagement in public service organizations. *The American Review of Public Administration*, 48(5), 428-443.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. (1995). A longitudinal study of psychological burnout in teachers. *Human relations*, 48(2), 187-202.
- Burke, P. J., & Stets, J. E. (2009). *Identity theory*. Oxford University Press.
- CBS (2011). *Meer werknemers met burn-outklachten*. Verkregen op 25 juni 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2011/43/meer-werknemers-met-burn-outklachten>
- CBS (2018). *Leerkrachten in het basisonderwijs*. Verkregen op 1 mei 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2018/26/leerkrachten-in-het-basisonderwijs>
- CBS (2019). *Ziekteverzuim volgens werknemers; geslacht en leeftijd*. Verkregen op 18 juni 2019 van <https://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/?DM=SLNL&PA=83056ned>
- CBS/TNO (2015). *Een op de zeven werknemers heeft burn-outklachten*. Verkregen op 21 februari 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten>
- Cohen, S., & McKay, G. (1984). Social support, stress and the buffering hypothesis: A theoretical analysis. *Handbook of Psychology and Health*, 4, 253-267.
- Davidson, W. B., & Cotter, P. R. (1991). The relationship between sense of community and subjective well-being: A first look. *Journal of Community Psychology*, 19(3), 246-253.
- Dekkers, M., Schaacke, J. (2018). *Rapport Verzuimonderzoek PO en VO 2017*. Verkregen op 21 februari 2019 van <https://www.vervangingsfonds.nl/themas/kennisdeling/feiten-en-cijfers/verzuimcijfers>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499.
- Friedman, I. A. (2002). Burnout in school principals: Role related antecedents. *Social Psychology of Education*, 5(3), 229-251.
- Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., & Anderfuhren-Biget, S. (2012). Resigned but satisfied: The negative impact of public service motivation and red tape on work satisfaction. *Public Administration*, 90(1), 175-193.
- Hill, A. P., & Curran, T. (2016). Multidimensional perfectionism and burnout: A meta-analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 20(3), 269-288.

- Jensen, U. T., Andersen, L. B., & Holten, A. L. (2017). Explaining a dark side: Public service motivation, presenteeism, and absenteeism. *Review of Public Personnel Administration*, 1-24.
- Kim, S., & Vandenabeele, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public Administration Review*, 70(5), 701-709.
- Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., ... & Palidauskaite, J. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(1), 79-102.
- Kjeldsen, A. M., & Jacobsen, C. B. (2012). Public service motivation and employment sector: Attraction or socialization?. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 23(4), 899-926.
- Kristensen, T. S., & Borg, V. (2003). Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). *Mental health*, 5(5), 5.
- Langher, V., Caputo, A., & Ricci, M. E. (2017). The potential role of perceived support for reduction of special education teachers' burnout. *International Journal of Educational Psychology*, 6(2), 120-147.
- Lee, Y. J. (2012). Behavioral implications of public service motivation: Volunteering by public and nonprofit employees. *The American Review of Public Administration*, 42(1), 104-121.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351-357). Academic Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McMillan, D. W., & Chavis, D. M. (1986). Sense of community: A definition and theory. *Journal of Community Psychology*, 14(1), 6-23.
- Miers, R., & Fisher, A. T. (2002). Being church and community. *Psychological Sense of Community*. 141-160. Springer, Boston, MA.
- Mintzberg, H. (2009). Rebuilding companies as communities. *Harvard Business Review*, 87(7/8), 140-143.
- Montgomery, A., Mostert, K., & Jackson, L. (2005). Burnout and health of primary school educators in the North West Province. *South African Journal of Education*, 25(4), 266-272.
- Nu.nl (4 februari, 2019). *Schooldirecteuren: Vervangen zieke docent wordt steeds groter probleem*. Verkregen op 26 februari 2019 van <https://www.nu.nl/binnenland/5721999/schooldirecteuren-vervangen-zieke-docenten-wordt-steeds-groter-probleem.html>
- Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, 11(1), 89-108.
- Parola, H. R., Harari, M. B., Herst, D. E., & Prysmakova, P. (2018). Demographic determinants of public service motivation: A meta-analysis of PSM-age and-gender relationships. *Public Management Review*, 1-23.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181-197.

- Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 367-373.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Ritz, A., Brewer, G. A., & Neumann, O. (2016). Public service motivation: A systematic literature review and outlook. *Public Administration Review*, 76(3), 414-426.
- Sabagh, Z., Hall, N. C., & Saroyan, A. (2018). Antecedents, correlates and consequences of faculty burnout. *Educational Research*, 60(2), 131-156.
- Schaufeli, W. B. (2007). Burn-out in discussie: De stand van zaken. *Psycholoog*, 42(10), 534-540.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: Overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (z.d.). UBOS Utrechtse burnout schaal: Handleiding.
- Schott, C., & Ritz, A. (2017). The dark sides of public service motivation: A multi-level theoretical framework. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(1), 29-42.
- Schott, C., Neumann, O., Baertschi, M., & Ritz, A. (2019). Public service motivation, prosocial motivation and altruism: Towards disentanglement and conceptual clarity. *International Journal of Public Administration*, 1-12.
- Smulders, P. G. (2015). Werk en burnout van jongeren en ouderen vergeleken. *Geron*, 17(1), 61-64.
- Sonn, C. C. (2002). Immigrant adaptation. In *Psychological Sense of Community* (pp. 205-222). Springer, Boston, MA.
- Truijens, A. (8 februari, 2019). Een vierdaagse schoolweek kan een oplossing zijn. Verkregen op 21 februari 2019 van <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/een-vierdaagse-schoolweek-kan-een-oplossing-zijn~b35d511a/>
- Tuxford, L. M., & Bradley, G. L. (2015). Emotional job demands and emotional exhaustion in teachers. *Educational Psychology*, 35(8), 1006-1024.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556.
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM-performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.
- Vandenabeele, W., Van Schaik, L., Van Dessel, A., & Verbeylen, J. (2018). Tipping the scales – Work pressure and type of job as a moderator of the relationship between public service motivation and burn-out risk.
- Van Der Heijden, B. I., Van Vuuren, T. C., Kooij, D. T., & De Lange, A. H. (2015). Tailoring professional development for teachers in primary education: The role of age and proactive personality. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 22-37.
- Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2015). On the bright and dark side of public service motivation: The relationship between PSM and employee wellbeing. *Public Money & Management*, 35(5), 349-356.
- Van Ruyseveldt, J. (2006). Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. Een toepassing van het JD-R model. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(4), 328-343.
- Veldhuizen, R. (23 mei, 2017). 1 op de 5 basisschoolleraars ervaart burn-outklachten - klopt dit wel?. Verkregen op 18 februari 2019 van <https://www.volkskrant.nl/nieuws->

achtergrond/1-op-5-basisschoolleraren-ervaart-burn-outklachten-klopt-dit-wel-
~b5a7e37d/

- Watts, J., & Robertson, N. (2011). Burnout in university teaching staff: A systematic literature review. *Educational Research*, 53(1), 33-50.
- Wolgast, A., & Fischer, N. (2017). You are not alone: Colleague support and goal-oriented cooperation as resources to reduce teachers' stress. *Social Psychology of Education*, 20(1), 97-114.
- Wright, B. E., Christensen, R. K., & Pandey, S. K. (2013). Measuring public service motivation: Exploring the equivalence of existing global measures. *International Public Management Journal*, 16(2), 197-223.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of Personality Assessment*, 52(1), 30-41.

Bijlage I: vragenlijst en introductie

Bedankt dat u wil mee doen aan dit onderzoek! Mijn naam is Pieter de Rooij, masterstudent strategisch HRM in Utrecht. Voor mijn masterscriptie doe ik onderzoek naar burn-out in het basisonderwijs. Hierbij wil ook kijken of motivatie voor het onderwijs bijdraagt aan burn-out en wat de rol is van ondersteuning door collega's. Door het invullen van de vragenlijst helpt u mij heel erg!

Het onderzoek bestaat uit 30 vragen en het invullen duurt ongeveer 3-5 minuutjes. Door het invullen helpt u mij ontzettend! De antwoorden die u geeft zijn volkomen anoniem en niet te herleiden naar u. U kunt ten alle tijden terugtrekken uit dit onderzoek, zelfs als de data al verzameld is (hiervoor kunt u contact met mij opnemen door een mailtje te sturen naar c.p.derooij@students.uu.nl). Als bedankje voor deelname verloot ik een bol.com bon ter waarde van 20 euro. Als u hierop kans wil maken kunt u uw e-mailadres invullen op de laatste pagina. Nogmaals ontzettend bedankt voor het invullen!

Burn-out:

Uitputting:

- In voel me mentaal uitgeput door mijn werk
- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg
- Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt
- De hele dag met mensen werken vormt een zware belasting voor mij
- Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk
- Ik voel me gefrustreerd door mijn baan
- Ik denk dat ik me te veel inzet voor mijn werk
- Ik voel me aan het einde van mijn latijn

Cynisme:

- Ik heb het gevoel dat ik sommige leerlingen te onpersoonlijk behandel
- Ik maak me zorgen dat mijn werk me emotioneel verhardt (**niet meegenomen in analyse**)
- Ik probeer me afzijdig te houden van de persoonlijke problemen van mijn leerlingen (**niet meegenomen in analyse**)

PSM:

- Ik ben heel gemotiveerd een bijdrage te leveren aan de maatschappij
- Het verschil maken -hoe klein dan ook- in de samenleving vind ik heel belangrijk
- Ik vind het belangrijk het algemeen belang te verdedigen
- Ik ervaar het als zeer motiverend om een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij

SOC:

- Het voelt goed om deel uit te maken van deze school
- Dit team hecht aan dezelfde waarde als ik
- Als ik een probleem heb, kan ik er met mijn collega's over praten
- Ik kan mijn collega's vertrouwen
- Ik vind het belangrijk wat mijn collega's van mij denken (**niet meegenomen in analyse**)
- Als er een probleem is, lossen wij dat met elkaar op

- Ik vind het erg belangrijk om lid te zijn van dit team
- Collega's op deze school geven om elkaar

Sociale support:

- Ik krijg, indien nodig, hulp en support van collega's
- Mijn direct leidinggevende luistert, indien nodig, naar mijn werk-gerelateerde problemen
- Mijn collega's luisteren, indien nodig, naar mijn werk-gerelateerde problemen
- Ik krijg, indien nodig, hulp en support van mijn direct leidinggevende

Controle variabelen:

- Wat is uw geslacht?
 - o Man
 - o Vrouw
 - o Anders
- Wat is uw leeftijd in jaren?
- Wat is uw hoogst genoten opleiding?
 - o Universitair doctoraal diploma
 - o Universitair masters diploma
 - o Universitair bachelors diploma
 - o Hoger beroepsonderwijs
 - o Middelbaar beroepsonderwijs
 - o Anders, namelijk:
- Ik ben vooral werkzaam in de
 - o Onderbouw (groep 1-3)
 - o Middenbouw (groep 4-6)
 - o Bovenbouw (groep 7-8)
 - o Anders, namelijk:
- Hoeveel jaar bent u al werkzaam op deze school?