

BEWAARDERS EN STRESS

een evaluatie van het gebruik van  
de vragenlijst organisatiestress

paper voor het kwantitatief project  
Sociologisch Instituut Leiden

M.M. Kommer  
november 1987

10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30

INHOUD

INLEIDING	1
1 ACHTERGROND	3
1.1 Het werk van de bewaarder/PIW-er	3
1.2 Een stressmodel	4
1.3 De vragenlijst	7
1.4 De procedure	10
2 DE METING	11
2.1 De respondenten	11
2.2 Meting van stressoren, strains en persoon(lijkheid)skenmerken	14
2.2.1 Betrouwbaarheid	14
2.2.2 Validiteit	17
2.2.3 Gebruik van verschilcores	28
2.3 Meting van het ziekteverzuim	29
3 ZIEKTEVERZUIM ALS AFHANKELIJKE VARIABELE	33
3.1 Schaalscores als predictor van ziekteverzuim	33
3.2 Het stressmodel	35
4 SAMENVATTING EN CONCLUSIE	39

LITERATUUR

BIJLAGEN

- I De vragenlijst
- II item-resttotaalcorrelaties in eerder onderzoek
- III. Patroonmatrices bij paragraaf 2.2.2
- IV Correlatie-matrices bij paragraaf 2.2.2.
- V Scores op de "theoretische" schalen
- VI Aard en omvang van het ziekteverzuim

## INLEIDING

Begin 1986 bracht de "werkgroep beleidsanalyse ziekteverzuim en verloop penitentiair inrichtingspersoneel" rapport uit aan de Staatssecretaris van Justitie<sup>\*</sup>. In dit rapport werd onder andere verslag gedaan van een onderzoek door voornoemde werkgroep naar de mogelijke oorzaken van geconstateerde relatief hoge ziekteverzuim- en verlooppercentages onder "FLO-gerechtigd personeel in de penitentiaire inrichtingen" - i.c. de bewaarders, of zoals de functie tegenwoordig heet: penitentiair inrichtingswerkers (PIW-ers). Een substantieel deel van dit onderzoek bestond uit een survey onder bijna 250 PIW-ers in 15 inrichtingen. Hierbij werd gebruik gemaakt van een op enkele punten

- 2) aangepaste versie van de vragenlijst organisatiestress (VOS), die ca. 10 jaar geleden voor de Nederlandse situatie werd aangepast door Van Dijkhuizen en Reiche.
- 3) In dit paper zal op een aantal aspecten van het gebruik van deze vragenlijst worden ingegaan. Na een korte schets van de achtergrond en uitvoering van het onderzoek, het gehanteerde stress-model en de operationalisatie daarvan in de (wederom aangepaste) VOS, zal ingegaan worden op de validiteit van dit meetinstrument voor de onderzochte populatie. Vervolgens zal besproken worden in hoeverre de scores op de diverse schalen (*stressoren* en *strains*) gebruikt kunnen worden als een indicator voor de oorzaken van ziekteverzuim. Tenslotte zal nog ingegaan worden op een poging om het aan de VOS ten grondslag liggende stressmodel te toetsen op basis van de in het kader van dit onderzoek verzamelde gegevens.

\*

Aan dit rapport, dat als titel droeg "BEWAARDERS ONDER DRUK", zal in het vervolg van dit paper gerefereerd worden als "rapport ziekteverzuim".

## 1 ACHTERGROND

### 1.1 Het werk van de bewaarder/PIW-er

Gedurende de achter ons liggende decennia is er veel veranderd in het Nederlandse gevangeniswezen. Met de bedoeling de "resocialisatie" van de gedetineerden te bevorderen werden tussen 1953 en 1970 een aantal maatregelen getroffen, waarvan als (vermoedelijk) belangrijkste voor het werk van de bewaarder genoemd kunnen worden:

- de intrede van een staf van professionele hulpverleners;
- differentiatie van de inrichtingen, en daarmee samenhangend selectie van gedetineerden;
- het aanstellen van *commissies van toezicht* bij elke inrichting;
- toevoeging van een "bejegenende" taak, naast de toezichthoudende, aan de bewaardersfunctie;
- instelling van een opleidingsinstituut voor het gevangeniswezen.

Het gecombineerde effect van deze veranderingen was, zo kan achteraf geconstateerd worden, dat terwijl de bewaardersfunctie in theorie werd opgewaardeerd en de opleiding daar ook op werd afgestemd, het de bewaarder in de praktijk niet eenvoudig werd gemaakt om zijn repressieve taak in te ruilen voor een meer begeleidende. Dit werd nog extra in de hand gewerkt door de uitbreiding van het gemeenschapsregiem, waardoor de bewaarder in plaats van met individuele gedetineerden steeds meer met "groepen" te maken kreeg.

Na 1970 vonden eveneens ingrijpende veranderingen plaats. Werden eerst nog een aantal inrichtingen gesloten, alras sloeg de overcapaciteit om in een nijpend capaciteitsgebrek. De hieruit voortvloeiende constant hoge bezettingsgraden, later gecombineerd met een aanzienlijke personeelsreductie onder gelijktijdige (her)structurering van het programma voor de gedetineerden, leidde tot een vrij forse verhoging van de werkdruk. Tegen deze achtergrond vond tezelfdertijd de aanpassing plaats van de organisatie aan de in de voorgaande jaren ingevoerde veranderingen. De bewaarder moest in een team gaan werken en kreeg te maken met werkoverleg, de communicatie- en besluitvormingsstructuur werden gemodelleerd naar het "linking-pin systeem" en een andere - minder autoritaire- stijl van leidinggeven deed zijn intrede. Ook vond, tegen het eind van de jaren '70, een herbezinning plaats op de detentiedoelstellingen. Van "resocialisatie" verschoof de nadruk naar de in de praktijk beter haalbare "humane tenuitvoerlegging".

Met dit al werd de functie van de bewaarder in de loop der jaren aanzienlijk zwaarder. Van een louter beveiligende en toezichhoudende taak in een bevelsstructuur met uniforme voorschriften vond een verschuiving plaats in de richting van een begeleidende taak in een overlegstructuur, waarin de van boven gegeven richtlijnen zoveel mogelijk naar eigen inzicht en per situatie moeten worden gehanteerd. In de organisatie vervult de bewaarder daarmee een spilfunctie: hij (of zij, want een niet onbelangrijke ontwikkeling van de laatste jaren is ook de intrede van vrouwelijke bewaarders in manneninrichtingen) dient in zowel de leef-, de arbeids- als de ontwikkelingssector zorg te dragen voor veiligheid (van lijf en goed van gedetineerden zowel als personeel), beveiliging (de ongestoorde tenuitvoerlegging van de vrijheidsbeneming) en bejegening (beperking van de door de detentie toegebrachte schade en voorbereiding op de terugkeer in de maatschappij). Uit (tot nog toe vooral buitenlands) onderzoek komt naar voren dat deze verzwaarde bewaardersfunctie een vrij groot aantal factoren bevat die kunnen bijdragen tot het ondervinden van spanningen in het werk (zie: JV 3/84). Deze factoren kunnen als volgt worden gecategoriseerd (zie: Strijbos, 1984):

- rolonduidelijkheid en -conflict;
- werkbelasting;
- loopbaanperspectieven;
- werkrelaties en werkstructuur;
- maatschappelijke positie.

In dezelfde onderzoeken wordt geregeld een relatie gelegd tussen de in het werk ondervonden spanningen en twee verschijnselen die ook in de Nederlandse situatie bekend zijn: hoge ziekteverzuim- en verlooppercentages. De basis voor dergelijke uitspraken wordt gevonden in een model van het sociaal-psychologische proces dat veelal wordt aangeduid met de term "stress". Dit model zal in de volgende paragraaf behandeld worden.

## 1.2 Een stress-model

Wanneer gepoogd wordt ziekte, of althans een verminderd welbevinden, te verklaren uit psycho-sociale omgevingsinvloeden, wordt daarvoor veelal gebruik gemaakt van het begrip "stress". Hieronder kan, afhankelijk van de gehanteerde invalshoek, veel verschillends verstaan worden. In het algemeen gaat het echter om een intermediaire variabele

tussen omgevingsinvloeden en welbevinden, of om het totale sociaal-psychologische proces waarin deze relatie tot stand komt. Het is deze laatste opvatting van stress die ten grondslag ligt aan de door de "werkgroep beleidsanalyse ziekteverzuim" gehanteerde vragenlijst.

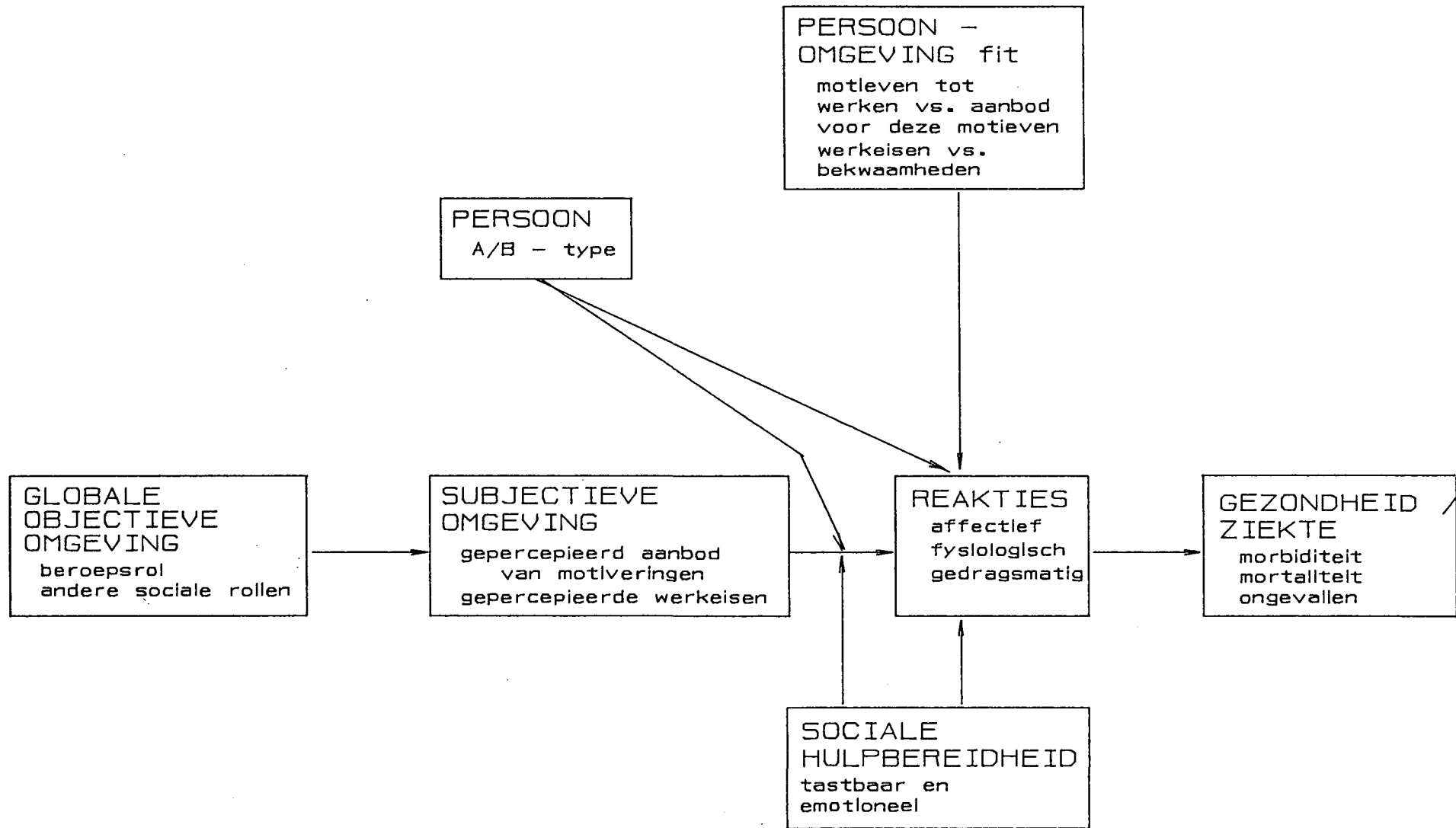
Dit proces kan worden weergegeven als is gebeurd in model 1. Hierin worden onderscheiden *stressoren*, waaronder verstaan wordt omgevings-eisen (psychisch, sociaal of fysiek) die de capaciteiten van de persoon te boven gaan. Ook een verstoord evenwicht tussen de behoeften van de persoon en wat de omgeving hem of haar te bieden heeft dient als een stressor te worden beschouwd. De stressoren kunnen plotseling en hevig van aard zijn (zoals het geval is bij gijzelingen), of doorlopend aanwezig maar weinig intens (zoals het geval is wanneer men in zijn werk of relatie steeds net iets boven zijn vermogen moet presteren).

Mensen reageren op verschillende wijzen op de aanwezigheid van stressoren. Dit zg. "*coping-gedrag*" kan in twee categorieën onderscheiden worden: actie die gericht is op een verandering van de omgeving of de relatie daarmee, en actie waarmee men probeert de gevolgen van de stressoren te verminderen. Vooral de laatste categorie van reacties wordt in het algemeen niet positief beoordeeld, in veel gevallen omdat er sprake is van sociaal minder wenselijk gedrag (alcoholgebruik, cynisme), maar vooral omdat het op de lange duur ineffectief is. Wanneer het copinggedrag niet leidt tot vermindering van de invloed van de stressoren, kunnen de negatieve gevolgen daarvan (te onderscheiden in fysiologische, psychische en gedrags-*strains*), uiteindelijk tot ziekte leiden.

Toch is stress op zich niet negatief; het is hetzelfde mechanisme dat mensen prikkelt om optimaal te functioneren. Hiervoor heeft men nu eenmaal een bepaalde spanning nodig, en er is pas sprake van negatieve gevolgen wanneer deze spanningen (gedurende een langere periode) te groot worden - of te klein blijven. Dit kan zich o.a. uiten in angst, of in het gevoel onvolwaardig te zijn. In hoeverre omgevingseisen leiden tot te grote of te kleine spanningen hangt af van persoons- en persoonlijkheidskenmerken, en evenzeer van de ondersteuning die men van zijn omgeving ondervindt.

01 02 03 04 05 06 07 08 09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100

Figuur 1: het theoretische stressmodel



In het model is e.e.a. weergegeven als een sequentieel proces, dat wordt beïnvloed door twee (complexen van) interveniërende variabelen. In de eerste instantie is er de objectieve omgeving, die eisen stelt aan de persoon. Vervolgens is er de door de persoon ervaren subjectieve omgeving (de persoons- en persoonlijkheidskenmerken die op deze perceptie van invloed zijn, zijn niet in dit stressmodel opgenomen). De volgende stap is de reactie op de ondervonden spanning (hier is sprake van hoofd- en interactie-effecten van zowel persoons- en persoonlijkheids- als ondersteuningsvariabelen, en van invloed van de overeenstemming tussen persoon en omgeving). Tenslotte zijn in het model nog de uiteindelijke gevolgen te vinden: ziekte of gezondheid. Als gezegd is het hier geschetste model slechts één van vele manieren waarop het begrip stress beschouwd kan worden. Hiervoor zij echter verwezen naar de literatuur (bv. Kleber, 1982; Verhagen, Nass & Winnubst, 1982); binnen het kader van dit paper is slechts van belang dat dit model geoperationaliseerd is in de gebruikte vragenlijst. In het volgende hoofdstuk zal nader worden ingegaan op deze operationalisatie.

### 1.3 De vragenlijst

Voor haar enquête onder bewaarders heeft de "werkgroep beleidsanalyse ziekteverzuim" gebruik gemaakt van een (t.o.v. de versie als beschreven in Van Bastelaar en Van Beers, 1978) aangepaste versie van de Vragenlijst Organisatie Stress, de VOS (zie bijlage I). Hierin werden niet alleen sommige vragen specifiek afgestemd op de werksituatie van de bewaarder, maar ook enkele blokken vragen vervangen of weggelaten. Zo werden met het oog op te verwachten negatieve reacties, en daaruit voortvloeiende onwil (serieus) mee te werken, de vragen over rook- en drinkgewoonten geschrapt, evenals die over het gebruik van slaap- en/of kalmeringsmiddelen. De vragen over de houding tegenover ondergeschikten en over de contacten met de directe meerdere vervielen, omdat bewaarders geen ondergeschikten hebben, respectievelijk bij de uitvoering van hun werk niet onder directe supervisie staan.

Het blok met vragen over A/B-type gedrag werd vervangen door een (veel) korter; dat over jobbetrokkenheid door twee blokken met vragen over houding en optreden tegenover gedetineerden (ontleend aan Van der Linden, 1979). Hierbij werd verzocht dezelfde vragen nog een tweede maal in te vullen, maar nu zoals men dacht dat dit door de meerderheid



van de collega-PIW'ers zou worden gedaan. Bedoeling van dit laatste was om een "persoon-omgevings-overeenstemming" (P-E-fit) te kunnen samenstellen.

De vraag over ziekteverzuim tenslotte werd aanmerkelijk uitgebreid: van 5 afzonderlijke ziekteperiodes konden de duur en de globale oorzaak worden aangegeven. Bij dit laatste achtte de werkgroep het vooral van belang te kunnen onderscheiden tussen ongevallen (al dan niet tijdens het werk), en andere oorzaken. Daarbinnen werd dan weer onderscheiden tussen chronische aandoeningen, kleine kwalen, ziekte als gevolg van spanningen in het werk resp. de privé-omstandigheden, en overige.

In totaal was de gebruikte vragenlijst daarmee gericht op het meten van 18 stressoren:

	vragen
- rolonduidelijkheid (feitelijk)	1-6
- ,, (gewenst)	32A-F
- verantwoordelijkheid (feitelijk)	7-10
- ,, (gewenst)	33A-D
- werkbelasting (feitelijk)	11-22
- ,, (gewenst)	34A-I
- onvoldoende gebruik kennis/kwaliteiten	23-25
- participatiegebrek	28-30
- rolconflict	31A-C
- gebrek ondersteuning chef	35 37-40:A
- gebrek ondersteuning directie	37-40:C
- gebrek ondersteuning collega's	36 37-40:B
- gebrek ondersteuning anderen op het werk	37-40:D
- gebrek ondersteuning partner	37-40:E
- gebrek ondersteuning verwanten/kennissen	37-40:F
- onzekerheid toekomst werk	41-44
- geprikkelde relatie met chef	26
- spanningen met andere afdelingen	27

Hiernaast werden 13 persoons- en persoonlijkheidskenmerken gemeten:

	vragen
- leeftijd	106
- dienstdtijd bij gevangeniswezen	108
- dienstdtijd in deze inrichting	109
- dienstdtijd als bewaarder	110
- geslacht	107
- rigiditeit: dogmatisme	92-95
- rigiditeit: ordening	96-102
- A/B-typologie	83-91
- ordegerichtheid: eigen houding	55 57 58 60

- ordegerichtheid: houding collega's	62 64 65 67
- ordegerichtheid: eigen optreden	70 72 74
- ordegerichtheid: optreden collega's	77 79 81
- gedetineerdengerichtheid: eigen houding	56 59 61
- gedetineerdengerichtheid: houding collega's	63 66 68
- gedetineerdengerichtheid: eigen optreden	69 71 73 75
- gedetineerdengerichtheid: optreden collega's	76 78 80 82
- opleiding (algemeen)	111
- opleiding (CWOI)	112

Tenslotte werden nog 10 strains gemeten:

	vragen
- ziekteverzuim (kwantitatief)	102-105
- ziekteverzuim (kwalitatief)	102-105
- ontevredenheid met het werk	45-47
- algemene psychosomatische klachten	48A E-K
- hartklachten	48B C D
- angst	49A C F L
- depressiviteit	49B E G H J M
- geprikkeldheid	49K N O
- verlies zelfwaardering	50
- bezorgdheid over eigen functioneren	51-54

Bij de stressoren rolonduidelijkheid, verantwoordelijkheid en werkbelasting werd in de analyse niet gebruik gemaakt van de score op de vragen naar de "wens", maar van de P-E-fit, d.w.z. gewenst minus feitelijk. Bij de persoonskenmerken orde- resp. gedetineerdengerichtheid is steeds de score die men de collega's toeschreef afgetrokken van de "eigen". Het ligt voor de hand de aldus gecreeërde maat voor overeenstemming tussen persoon en omgeving (collega's) verder te beschouwen als stressor<sup>\*)</sup>. In de analyse is dit dan ook gebeurd; daarnaast zijn de "eigen" scores gebruikt als persoonskenmerk.

Per variabele -stressor, strain of persoon(lijkheid)skenmerk- zijn in de vragenlijst dus in de meeste gevallen een aantal vragen opgenomen, waarvan verondersteld werd dat ze een (Likert-)schaal vormen. Meestal werden per vraag 5 antwoordcategorieën aangeboden, waaruit de respondent het van toepassing zijnde antwoord diende te kiezen.

\* Bij de bespreking van de schaalconstructie zal nog ingegaan worden op de vraag of daarbij bedoeld verschil of de absolute waarde daarvan gebruikt moet worden

#### 1.4 De procedure

De vragenlijst werd uiteindelijk ingevuld door 239 bewaarders, verspreid over 15 penitentiare inrichtingen. Zij maakten deel uit van een -gestratificeerde- steekproef: eerst werden 7 huizen van bewaring (hvb's), 5 gesloten en 3 half-open gevangenissen geselecteerd uit de 26, 8 resp. 9 inrichtingen in deze categorieën (de 3 "bijzondere" inrichtingen -penitentiair ziekenhuis, penitentiair selectiecentrum en forensische observatie- en behandelingsafdeling bleven buiten beschouwing). Vervolgens werden binnen elke inrichting zoveel bewaarders geselecteerd, dat de verdeling van de aantallen per inrichtings-categorie overeenkomen met die van het totale personeelsbestand (63, 24 resp. 13%), en het totaal aantal te benaderen bewaarders uitkwam op ruim 13% van dit personeelsbestand (N=2592). Rekening houdend met een uitval van ca. 3% zou de vragenlijst aldus afgenomen worden bij een steekproef met een omvang van ca. 10%.

De introductie van het onderzoek vond schriftelijk plaats: eerst via een brief en een "communiqué" aan directies en personeel van de betrokken inrichtingen, daarna via een brief aan de in de steekproef opgenomen bewaarders. De vragenlijsten werden, conform de aanbeveling in de testhandleiding (Reiche en Van Dijkhuizen, 1979: 19), afgenomen in diensttijd en in groepsverband. Hierdoor was het mogelijk om in geval van onduidelijkheden vragen te stellen. De afname werd verzorgd door de personeelsconsulenten van de directie gevangeniswezen (DGW); zieke respondenten bezochten zij zonodig thuis. Het invullen van de vragenlijst kostte tussen de 45 minuten en 1,5 uur.

De respondenten vulden zelf de vragenlijst in door de van toepassing zijnde antwoorden te omcirkelen; slechts het deel over ziekteverzuim behoefde later nog enigszins te worden bewerkt. De data-entry vond plaats direct vanaf de vragenlijsten, waardoor de potentiële foutenbron van het overnemen van de gegevens op code-sheets werd uitgeschakeld. Uiteraard werd controle-geponst.

De data-analyse ten behoeve van het rapport ziekteverzuim vond geheel plaats met gebruikmaking van het Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versie X, release 1. Voor de nadere analyse t.b.v. dit paper werd gebruik gemaakt van release 2 van hetzelfde pakket.

## 2 DE METING

In dit hoofdstuk wordt de meting besproken van de stressoren, de strains en de persoon(lijkheid)skenmerken, alsmede van het ziekteverzuim. Na een beschrijving op hoofdpunten zal eerst ingegaan worden op de valideringsprocedure t.a.v. de eerstgenoemde soorten schalen en de resultaten daarvan. Daarna wordt afzonderlijk aandacht besteed aan de meting van het ziekteverzuim.

### 2.1 De respondenten

Als gezegd bestond de uiteindelijke steekproef uit 239 bewaarder/PIW'ers, d.i. ruim 9,2% van de in totaal 2592 personen tellende populatie (t.t.v. het onderzoek, in april/mei 1985). Waar de oorspronkelijke steekproef 350 bewaarders bedroeg, kwam de *bruto completion rate* uit op 68,3%. Van de oorspronkelijke steekproef vielen echter 35 personen af omdat zij bij nader inzien niet bleken te voldoen aan de criteria (d.w.z. dat zij korter dan een half jaar in dienst waren, of geen bewaarder/PIW'er meer), terwijl 44 personen niet bereikt konden worden wegens langdurige afwezigheid. De *effectieve steekproef* bestond dus uit slechts 315 personen; daarmee komt de *bruto response* op 87,4% en de uiteindelijke completion rate op 75,9%. Slechts één inrichting wijkt sterk van dit globale beeld af; als gevolg van een weinig tactische introductie van het onderzoek lag de deelnamebereidheid daar extreem laag (zie tabel 1).

Onder de respondenten waren 22 vrouwen, d.i. 9,3%. Dit lijkt een oververtegenwoordiging, waarschijnlijk veroorzaakt door de opname van de penitentiaire inrichting voor vrouwen (PIV) -waar naar verhouding zeer veel vrouwelijk personeel werkzaam is- in de steekproef. Omdat er verder geen aanwijzingen waren dat de uiteindelijke steekproef op essentiële punten afwijkt van de totale populatie (m.u.v. de afwezigheid van degenen die korter dan een half jaar in dienst waren) is de representativiteit niet verder nagegaan. De steekproefprocedure, alsmede de vrij hoge uiteindelijke completion rate, wettigen het vertrouwen dat deze overigens vrij groot is.

Tabel 1: Omvang formatie, oorspronkelijke steekproef en uiteindelijke steekproef, alsmede de *bruto completion rate* per in het onderzoek betrokken inrichting, resp. categorie inrichtingen.

inrichting	forma- tie	oorspr. steek- proef	uiteind. steek- proef	bruto compl. rate
hvb Arnhem	58	26	10	38,5
hvb Leeuwarden	89	39	35	89,7
hvb Assen	42	21	14	66,7
hvb De Vest (Haarlem)	74	33	18	54,5
hvb Den Bosch	84	37	28	75,7
hvb De Schans (A'dam)	72	33	26	78,8
PIV (A dam)	68	31	19	61,3
<i>TOTAAL hvb's</i>	487	220	150	68,2
gev. Den Haag	91	22	15	68,2
Esserheem (Veenh.)	74	18	15	83,3
Schutterswei (Alkm.)	59	14	8	57,1
gev. Winschoten	31	8	7	87,5
Nw. Vosseveld (Vught)	90	22	12	54,5
<i>TOTAAL gesl. gev.</i>	345	84	57	67,8
Bankenbosch (Veenh.)	61	16	8	50,0
Westlinge (Heerhw.)	74	20	17	85,0
Ter Peel (Sevenum)	36	10	7	70,0
<i>TOTAAL half-open</i>	171	46	32	69,6
<b>TOTAAL</b>	<b>1003</b>	<b>350</b>	<b>239</b>	<b>68,3</b>

Van de respondenten was 22% jonger dan 29 jaar, 45% tussen de 30 en 39, 25% tussen de 40 en 49 en 8% 50 jaar of ouder. Overigens is de minimumleeftijd voor de bewaardersfunctie 24 jaar, en vindt bij 60 jaar functioneel leeftijdsontslag (FLO) plaats.

De diensttijd kan met drie maten gemeten worden: de totale tijd dat men bij het gevangeniswezen in dienst is, de tijd dat men in de bewuste inrichting werkzaam is, en de tijd dat men als bewaarder werkzaam is. Dit loopt i.h.a. nogal uiteen: een vrij aanzienlijk deel van de bewaarders -met name degenen met een diensttijd tussen de 5 en 10 jaar bij het gevangeniswezen- is zijn loopbaan begonnen bij de gestichtswacht, het dienstvak dat tot zijn (gedeeltelijke) opheffing enige jaren geleden de "buitenbewaking" verzorgde. De verdeling over vier diensttijdcategoryën is voor elk van deze maten weergegeven in tabel 2. Hierbij moet bedacht worden dat alleen bewaarders/PIW-ers zijn

geënquêteerd met een diensttijd van tenminste een half jaar.

Tabel 2: De werkervaring van de geënquêteerde bewaarders (N=239).

Aantal jaren werkzaam:	bij het gevangeniswezen	als bewaarder	idem, in deze inrichting
	%	%	%
1 -<= 2	3,8	14,2	13,4
3 -<= 5	33,9	36,4	40,5
6 -<= 8	16,3	16,0	16,3
>= 9	46,0	34,4	29,8
	100	100	100
gemiddelde duur in jaren	8,25	6,75	6,13

Het feit dat bijna de helft van de in het onderzoek betrokken bewaarders 9 jaar of langer in dienst is van het gevangeniswezen is niet van belang ontbloomt. In de loop der jaren zijn namelijk de nodige wijzigingen opgetreden in de werving en selectie, en dit zou wellicht tot uitdrukking kunnen komen in de scores op de in de vragenlijst opgenomen schalen - afgezien nog van het feit dat de selectieprocedure, waarin tegenwoordig diverse tests worden afgenomen, bewaarders i.h.a. nogal wantrouwend heeft gemaakt op het punt van vragenlijsten. Werd zo'n 20 jaar geleden nog vooral geselecteerd op postuur en "grote handen" (zoals oudere bewaarders het uitdrukken), sinds het begin van de 70-er jaren vindt de selectie plaats aan de hand van tests, die in twee fasen worden afgenomen. Tijdens de voorselectie worden twee intelligentietests en een persoonlijkheidstest afgenomen. Met deze laatste worden vijf eigenschappen gemeten:

- psychische inadequatie;
- sociale inadequatie;
- rigiditeit;
- gevoelsmatigheid;
- sociale vrees.

Een score in de bovenste twee decielen van één van deze schalen leidt tot een afwijzing; voor het onderhavige onderzoek betekent dit dat

sollicitanten die erg hoog scoren op eigenschappen die in het stress-model een belangrijke rol spelen, reeds bij de voorselectie afvallen. Bij de hoofdselectie worden twaalf persoonlijkheidskenmerken gemeten. De scores daarop dienen overigens vooral als een leidraad bij een gesprek met de testpsycholoog. Als "ideaal-scores" worden gehanteerd een hoger dan gemiddelde score op sociale contacten en assertiviteit, een lager dan gemiddelde score op sociale vrees, nervositeit, zorgen, onverdraagzaamheid en impulsief reageren, en tenslotte een gemiddelde score op sociale wenselijkheid, dominantie, wantrouwen, rigiditeit en werkinstelling. Blijkt uit het gesprek dat er sprake is van onvoldoende sociale vaardigheden, stabiliteit en/of zelfwaardering en zelfvertrouwen, dan wordt de sollicitant afgewezen; dat gebeurt ook in geval van een ongewenste combinatie van scores op de gemeten persoonlijkheidskenmerken.

## 2.2 Meting van stressoren, strains en persoon(lijkheid)skenmerken

Na deze globale schets van de respondenten zal nu eerst de procedure van schaalconstructie en validering besproken worden. Hierbij wordt onderscheiden tussen een onderzoek naar de betrouwbaarheid van de dimensies, en een onderzoek naar de validiteit. De gevolgde procedure is grotendeels dezelfde als beschreven in de testhandleiding (Van Bastelaar en Van Beers, z.j.). Het belangrijkste verschil is dat in de analyses met betrekking tot de P-E fit's steeds gebruik is gemaakt van de 'ware' verschillcores, en niet van de absolute waarden. De reden hiervoor is dat ook de in het 'rapport ziekteverzuim' gepresenteerde bevindingen gebaseerd zijn op analyses waarin de 'ware' verschillcores zijn gebruikt, en het doel van dit paper vooral is om het gebruikte instrument te evalueren. Omdat het gebruik van 'ware' in plaats van absolute scores wel consequenties kan hebben voor de correlaties van de betreffende variabelen met de overige, zal in 2.2.3 nader ingegaan worden op de gevolgen van deze keuze.

### 2.2.1 Betrouwbaarheid

#### a. Itemanalyse

Teneinde na te gaan of alle dimensies (zie par. 1.3) homogeen zijn, werden m.b.v de procedure RELIABILITY (SPSS Inc, 1983: p. 717 -732) per schaal de item-resttotaal correlaties (corrected item-total





ordeger. (optr./zelf)	36 44 56	64
ordeger. (optr./and.)	49 58 65	75
gedet.ger. (optr./zelf)	46 57 53 53	73
gedet.ger. (optr./and.)	58 63 58 64	80
ordeger. (houd./PE)	34 41 54 -	62
ordeger. (optr./PE)	46 52 56	69
gedet.ger. (optr./PE)	54 55 54 48	73

---

Bij de AB-typologie was sprake van een aanmerkelijke reductie van het aantal items tot 3. Drie andere schalen moesten op grond van de item-analyse geheel vervallen:

- gedetineerdengerichtheid (eigen houding);
- ,, ,, (houding collega's);
- P-E fit gedetineerdengerichtheid.

In bijlage II zijn de met tabel 3 corresponderende tabellen opgenomen voor de 4 onderzoekgroepen die beschreven zijn in de testhandleiding (Van Bastelaars en Van Beers, z.j., p. 11-14). Bij vergelijking moet bedacht worden dat de daarin onderstreepte items in de aan de bewaarders voorgelegde vragenlijsten ontbraken of (ingrijpend) anders geformuleerd waren. Overigens zijn de bevindingen bij de andere onderzoekgroepen niet gebruikt als basis voor beslissingen omtrent het opnemen van items in een schaal.

#### b. Principale componentenanalyse per dimensie

Op elk van de oorspronkelijke schalen is een principale componentenanalyse uitgevoerd m.b.v. de procedure FACTOR (SPSS Inc., 1983, p. 647-661). Bij de schalen *verantwoordelijkheid (feitelijk)*, *werkbelasting (feitelijk)*, *verantwoordelijkheid (wens)*, *werkbelasting (wens)* en *AB-typologie*, alsmede de drie *gedetineerdengerichtheid*-schalen, leverde dit een meerdimensionale uitkomst op. Dit kwam overeen met de uitkomsten van de itemanalyse, en gaf aldus een extra reden om een aantal items uit de uiteindelijke schalen weg te laten. Herhaling van de PC-analyse op de ingekorte schalen leverde vervolgens unidimensionaliteit op, hetgeen een bevestiging is van de homogeniteit van de schalen.

In de testhandleiding wordt vermeld dat in twee van de vier daar behandelde datasets de dimensie *werkbelasting* in 2 subdimensies uiteen

viel, doch dat deze zodanig gecorreleerd waren dat toch tot homogeniteit besloten kon worden (Van Bastelaar en Van Beers, z.j., p. 15). In de hier besproken dataset werden echter drie dimensies aangetroffen, die moeilijk interpreteerbaar waren. De twee meest "storende" items (3 en 4) zijn daarom bij het construeren van de schaal geschrapt, waarna een unidimensionale schaal overbleef.

Een vergelijkbaar probleem deed zich voor bij de schaal *algemene psychosomatische klachten*. Hier ontstond een factor waarop de items "maagpijn", "migraine", "slechte gezondheidstoestand", "geen eetlust" en "moeite met slapen" hoog laadden, en één die bepaald werd door de items "trillen van de handen", "zweeten van de handen" en "duizeligheid" (negatieve correlaties). Het lijkt niet onmogelijk dat dit het gevolg is van het geven van sociaal wenselijke antwoorden - uit latere gesprekken met bewaarders bleek dat sommigen de hier bedoelde verschijnselen zagen als een teken van extreme zenuwachtigheid. Omdat bij scheve rotatie (OBLIMIN) de beide factoren gecorreleerd blijken ( $r = -0,42$ ), en slechts één item-totaal correlatie (die van "trillen van de handen") aan de lage kant is, is de schaal toch als voldoende homogeen beschouwd om hem als geheel te gebruiken.

#### c. Betrouwbaarheid van de resulterende schalen

In tabel 3 werd per schaal ook reeds vermeld de bijbehorende Cronbach's alpha. Deze coëfficiënten, berekend op basis van het ALPHA-model (SPSS inc., 1983: p. 717), zijn een maat voor de homogeniteit van een schaal (vgl. Nunnally, 1978: p. 214). De gevonden waarden, die alle boven de 0,60 liggen (een aantal komt zelfs boven de 0,80), zijn voldoende groot om te spreken van intern consistente schalen, zeker wanneer men bedenkt dat het aantal items per schaal vrij gering is (de coëfficiënt alpha neemt toe met het aantal -goed met de rest van de schaal correlerende- items).

#### 2.2.2 Validiteit

Kan uit het voorgaande besloten worden dat de geconstrueerde schalen voldoende betrouwbaar zijn, dit zegt nog weinig over de validiteit: meten de schalen wat we willen meten. Betrouwbaarheid is daarvoor weliswaar een noodzakelijke voorwaarde, doch geen voldoende.

Voor wat betreft de validiteit kan onderscheiden worden naar

"content"-validiteit, predictieve validiteit en "construct"-validiteit (zie Nunnally, 1978: p. 86 - 113). De eerste vorm heeft betrekking op de vraag of de verschillende schalen geacht kunnen worden het hele spectrum te bestrijken dat we willen meten, en of ze niet (ook nog) iets anders meten. De tweede soort validiteit betreft de mate waarin de gemeten grootheid in staat is daarmee samenhangende (doch niet per se later optredend) gedrag te "voorspellen". Met de laatste vorm wordt bedoeld de mate waarin de met behulp van de schalen *geconstrueerde* begrippen overeenkomen met de *theoretische* begrippen waarvoor ze geacht worden een maat te zijn.

Op basis van het voor dit onderzoek gebruikte materiaal kan van de schalen slechts de content-validiteit vastgesteld worden. Om de construct-validiteit vast te stellen zouden immers de verschillende theoretische begrippen (werkbelasting, participatiegebrek etc.) met behulp van verschillende instrumenten gemeten moeten worden - waaronder bij voorkeur een geïjkt. Vergelijking van de resultaten zou dan inzicht verschaffen in de construct-validiteit. Een dergelijke meervoudige meting heeft echter niet plaatsgevonden. Wel zou men kunnen stellen dat de construct-validiteit van de *kernbegrippen* ("objectieve omgeving / PE-fit", "gebrek aan ondersteuning" en "reactie op spanning") vastgesteld kan worden: deze worden immers elk met diverse instrumenten gemeten. Op deze zaak komen we nog terug; hier beperken we ons tot de validiteit van de afzonderlijke schalen.

Voor de predictieve validiteit gaat eigenlijk hetzelfde op: er zijn geen criteriumvariabelen (gemeten) aan de hand waarvan de voorspellende waarde van de afzonderlijke schalen vastgesteld kan worden; in zoverre de gevonden schaalwaarden geen sterke samenhang zouden vertonen met het als criteriumvariabele te beschouwen ziekteverzuim, zou dit evengoed opgevat kunnen worden als een ontkenning van de validiteit van het model als van die van de metingen.

Blijft dus over de content-validiteit. Hierbij kan allereerst gewezen worden op de, zg. "face-validity" van de diverse schalen: de vragen waaruit ze bestaan lijken zo op het eerste gezicht in elk geval geschikt om deel uit te maken van een instrument dat bedoeld is om de betreffende verschijnselen te meten. Dit geldt zowel voor de items die (vrijwel ongewijzigd) uit de oorspronkelijke vragenlijst zijn overgenomen als voor de geheel nieuw of anders verwoordde, alsmede de

nieuw toegevoegde schalen.

Nu moge face-validity een eerste vereiste zijn om van construct-validiteit te kunnen spreken, het is zeker niet voldoende: dat items in de opvatting van de opsteller van de vragenlijst een bepaald verschijnsel meten zegt nog weinig over wat er gebeurt wanneer de vragenlijst aan de onderzoeksgroep wordt voorgelegd. Een methode om op basis van de verkregen antwoorden de validiteit (enigszins) vast te stellen, biedt de principale componentenanalyse. Wanneer uit een dergelijke analyse op de items die deel uitmaken van een aantal (eventueel onderling gecorreleerde) schalen niet zou blijken dat de tot één schaal behorende items sterker met elkaar (c.q. de onderliggende factor) samenhangen dan met de andere items, of indien de verschillende verwachte dimensies niet onderscheidbaar zouden zijn, zou dit een aanwijzing zijn dat er geen sprake is van content-validiteit. Om deze reden zijn een aantal principale componenten-analyses uitgevoerd met behulp van de procedure FACTOR (SPSS Inc., 1983, p. 647 - 661), namelijk op de *stressoren* (incl. gedetineerden- / ordegerichtheidsschalen), de *ondersteuningsschalen* en de *strains*. Bij deze analyses is steeds gebruik gemaakt van scheve rotatie (OBLIMIN met maximale scheefheid); zodoende kon tevens nagegaan worden of de verschillende schalen geacht mochten worden ook nog iets gemeenschappelijks te meten. De resultaten worden hieronder besproken.

#### a. De schalen

##### *Stressoren*

Analyse op bovenbedoelde wijze van de items die uit de in paragraaf 2.2.1 geschetste procedure naar voren kwamen als geschikt om te worden opgenomen in de stressor-, gedetineerdengerichtheids- en ordegerichtheidsschalen, levert het volgende beeld op. De items die behoren tot de schalen *feitelijk ervaren rolonduidelijkheid*, *verantwoordelijkheid*, en *werkbelasting* blijken sterk negatief te correleren met de corresponderende PE-fits. Dit is natuurlijk nauwelijks verwonderlijk, waar de laatste een lineaire transformatie van de eerste zijn. Men zou daarom kunnen zeggen dat de resulterende factoren "overbepaald" zijn; daar staat tegenover dat het wel degelijk gaat om conceptueel te onderscheiden zaken (ervaren werkdruk tegenover discrepantie tussen ervaren en gewenste werkdruk etc.) - we zien dan ook dat de scores op de 'wens'-variabelen voor verschillende respondenten verschillende

waarden bevatten. Om deze reden zijn toch beide soorten items in de analyse gehandhaafd.

Er resulteren dan 16 factoren met een Eigenwaarde groter dan 1 (bij in totaal 56 items); zij verklaren gezamenlijk 73,2% van de totale variantie. De OBLIMIN-rotatie convergeert bij meer dan 10 factoren echter niet in het standaard-aantal iteraties (25), terwijl de oplossing met 10 factoren al niet goed interpreteerbaar is. Reductie van het aantal factoren tot 8, waarmee toch nog 53,5% van de variantie verklaard wordt, geeft echter een goed interpreteerbare oplossing (zie bijlage III voor de patroonmatrix).

Deze factoren kunnen als volgt benoemd worden:

1. werkdruk (ervaren en discrepantie);
2. rolonduidelijkheid (ervaren en discrepantie);
3. ordegerichtheid (discrepantie zelf - collega's);
4. verantwoordelijkheid (ervaren en discrepantie);
5. gedetineerdengerichtheid (discrepantie zelf - collega's);
6. rolconflict;
7. gebrek aan ontplooiingsmogelijkheden;
8. participatiegebrek.

Vergelijking met tabel 3 laat zien dat het daarin gemaakte onderscheid tussen "ervaren" en "discrepantie" zoals reeds gezegd bij de schalen *rolonduidelijkheid*, *verantwoordelijkheid* en *werkbelasting* niet uit de analyse naar voren komt, terwijl zich iets vergelijkbaars voordoet ten aanzien van "houding" en "optreden" bij de schaal *ordegerichtheid*. Ook valt op dat de stressoren *onvoldoende gebruik van kennis en vaardigheden* en *onzekerheid over de toekomst van het werk* ontbreken. De desbetreffende items blijken namelijk gezamenlijk één factor te bepalen (ook bij de oplossingen met 9 of 10 factoren); deze is *gebrek aan ontplooiingsmogelijkheden* genoemd. Hierbij kan worden opgemerkt dat ook in de testhandleiding vermeld wordt dat de factor *onvoldoende gebruik van kennis en vaardigheden* niet duidelijk naar voren kwam, doch dat de betrokken items o.a. laadden op de factor *toekomstonzekerheid* (Van Bastelaar en Van Beers, z.j.: p. 17).

Voorts is het zo dat niet alle items het sterkst samenhangen met de factor waarmee men op het eerste gezicht de meeste samenhang zou vermoeden, en evenmin laden op elke factor slechts die items (hoog) die men zou verwachten. De hier beschreven factor-analyse geeft dus slechts een gedeeltelijke bevestiging van de content-validiteit van de in de vragenlijst opgenomen schalen. Omdat het uiteindelijk gaat om de

onderliggende variabele "subjectieve omgeving / PE-fit", hoeft dit niet als een ernstig bezwaar gezien te worden. De bedoelde afwijkingen van het verwachte beeld kunnen immers gezien worden als het gevolg van de (noodzakelijkerwijs aanwezige) onderlinge correlaties van de factoren. De grootte van deze correlaties is te vinden in tabel 4; in de volgende subparagraaf wordt er nog op teruggekomen.

Tabel 4: correlatiematrix van de uit de <sup>stressoren</sup> stress-items naar voren komende factoren (Pearson-r x 100).

factor	1	2	3	4	5	6	7
2	15						
3	-8	1					
4	-6	-20	1				
5	4	2	-8	1			
6	26	18	-6	-8	3		
7	4	23	-1	-13	1	8	
8	-5	15	2	-15	-6	3	7

#### *ondersteuning*

Toepassing van dezelfde procedure op de 26 "ondersteunings-items" levert 7 factoren op met een Eigenwaarde groter dan 1 en een verklaarde variantie van in totaal 72,1%. Beperking van het aantal factoren tot 5 (de verklaarde variantie wordt dan 63,3%) leidt tot een interpreteerbare oplossing (zie bijlage III voor de patroonmatrix). Deze factoren zijn als volgt te benoemen:

1. gebrek aan ondersteuning door chef en directie
2. ,, ,, ,, partner
3. ,, ,, ,, collega's
4. ,, ,, ,, anderen op het werk
5. ,, ,, ,, verwanten en kennissen

Ook hier zien we dus het samenvallen van twee dimensies, namelijk de ondersteuning (of juist het gebrek daaraan) door de directe chef c.q. de directie. In grote lijnen echter bevestigt de uitkomst van deze analyse wel degelijk de content-validiteit van de in de vragenlijst opgenomen schalen.

Tabel 5 geeft weer de correlatie-coëfficiënten van de factoren.

Tabel 5: correlatiematrix van de uit de ondersteunings-items naar voren komende factoren (Pearson-r x 100).

factor	1	2	3	4
2	-2			
3	-19	-14		
4	-22	-9	22	
5	-6	-29	5	24

### Strains

Tenslotte is op dezelfde wijze ook nog de content-validiteit nagegaan van de strains. Het blijkt dat de 33 items kunnen worden gereduceerd tot 8 factoren met een Eigenwaarde groter dan 1, bij een verklaarde variantie van 66,4%. Deze oplossing (zie wederom bijlage III voor de patroonmatrix) is ook interpreteerbaar, en wel als volgt:

1. nervositeit;
2. irritatie;
3. bezorgdheid over functioneren;
4. ontevredenheid over het werk;
5. hartklachten;
6. verlies van zelfwaardering;
7. algemene psychosomatische klachten;
8. depressiviteit.

Hoewel ook hier weer sommige items op meer dan één factor ongeveer even hoog laden, c.q. het hoogst laden op een factor waar we ze op grond van de face-validity niet zouden verwachten, wordt de content-validiteit in redelijke mate bevestigd.

De correlatie van de factoren is te vinden in tabel 6.

Tabel 6: correlatiematrix van de uit de strain-items naar voren komende factoren (Pearson-r x 100).

factor	1	2	3	4	5	6	7
2	23						
3	-14	22					
4	14	19	-10				
5	33	16	-18	10			
6	17	21	-16	23	12		
7	29	32	-19	16	22	21	
8	-40	-31	27	-19	-28	-27	-25

De conclusie uit deze exercitie kan luiden dat, hoewel er enkele

verstoringen zijn van het algemene beeld, de gehanteerde vragenlijst drie clusters van schalen oplevert die elk een redelijke content-validiteit bezitten. Deze schalen blijken echter niet geheel overeen te komen met de theoretische dimensies van de kernbegrippen "subjectieve omgeving / PE-fit", "ondersteuning" en "reactie op spanning" zoals deze in het aan de vragenlijst ten grondslag liggende stressmodel te onderscheiden zijn. De op basis van het theoretische model geconstrueerde schalen wijken dan ook af van de schalen die men op basis van de hier beschreven factor-analyses zou construeren. Wellicht is dit het gevolg van de gebruikte OBLIMIN-procedure, waarbij gekozen is voor het vinden van een zo scheef mogelijke oplossing\* (zie: Norusis, 1985: pp. 145-148). Teneinde een zo groot mogelijke vergelijkbaarheid te houden met eerdere onderzoeken waarin van de VOS gebruik werd gemaakt, zijn hier toch de "theoretische" schalen gebruikt.

#### b De latente variabelen

Dit brengt ons op de vraag in hoeverre deze schalen ook werkelijk iets gemeenschappelijks meten, m.a.w. wat de content-validiteit van de latente variabelen (de kernbegrippen uit het model) is. Omdat het hier steeds gaat om een relatief gering aantal schalen, is het zinvol om voor een eerste antwoord op deze vraag eens te kijken naar de correlatiematrices (zie bijlage IV); deze zijn temeer interessant wanneer ze vergeleken worden met de correlatiematrices van de in de hiervoor beschreven analyse gevonden factoren. De volgende stap om de latente variabelen aan een nader onderzoek te onderwerpen is het, net als hiervoor beschreven werd, uitvoeren van een principale componenten-analyse op elk van de clusters schalen (wederom OBLIMIN). De resultaten van deze aanpak zijn als volgt.

---

\* Dit betekent dat naast een zo groot mogelijke verklaarde variantie ook maximalisatie van de correlatie van de factoren (d.i. de co-sinus van de hoek daartussen) nagestreefd wordt. Het lijkt niet onmogelijk dat hierdoor een variabele, die bij een orthogonale oplossing nog -zij het niet hoog- laadt op een factor, uiteindelijk terecht komt op een andere.



### Stressoren

Als stressoren zijn aangemerkt de 13 schalen die in tabel 3 benoemd zijn als feitelijke rolonduidelijkheid, verantwoordelijkheid en werkbelasting, de PE-fits van de drie voorgenoemde, onvoldoende gebruik van kennis en vaardigheden, participatiegebrek, rolconflict, onzekerheid over de toekomst van het werk, PE-fit ordegerichtheid (houding), PE-fit ordegerichtheid (optreden) en PE-fit gedetineerdengerichtheid (optreden). Hieraan zijn toegevoegd de vragen over de geprikkelde verhouding met de chef en de spanning tussen de afdelingen.

Uit de correlatiematrix (zie bijlage IV) wordt direct al duidelijk dat de beide ordegerichtheidsschalen een aparte positie innemen: ze correleren sterk met elkaar, en nauwelijks met de andere. Alleen de gedetineerdengerichtheidsschaal vertoont nog een relatief hoge (negatieve) correlatie met één van de ordegerichtheidsschalen; voor het overige lijkt deze schaal eveneens een aparte positie in te nemen. Duidelijk is voorts dat een principale componentenanalyse gedomineerd zal worden door de hoge correlaties van de schalen *feitelijke rolonduidelijkheid*, *feitelijke verantwoordelijkheid* en *feitelijke werkdruk* met hun respectieve PE-fits. Te verwachten is dat dit nog eens drie dimensies oplevert. De overige schalen blijken dan het sterkst samen te hangen met de rolonduidelijkheidsschaal, m.u.v. *rolconflict*, welke schaal sterker lijkt te correleren met *werkbelasting*. Een dergelijk beeld is consistent met dat wat in het voorgaande beschreven werd. In de correlatiematrix van tabel 4 zien we dezelfde structuur: naast de 5 dimensies die hierboven genoemd werden, zien we daar nog drie dimensies waarvan er 2 (de factoren 7 en 8) meer correleren met rolonduidelijkheid, en 1 (factor 6) meer met werkdruk.

Gebruiken we deze correlatiematrix nu als basis voor een principale componentenanalyse, dan blijkt dat een interpreteerbare matrix de 15 schalen reduceert tot 4 factoren, die tesamen 56% van de variantie verklaren (toepassing van het Eigenwaarde-criterium levert -als verwacht- 5 factoren op, met 64% verklaarde variantie, maar deze oplossing is minder goed te interpreteren). In tabel 7 is de patroonmatrix van deze oplossing weergegeven.

Op basis van deze matrix kunnen de factoren achtereenvolgens als volgt benoemd worden: *vervreemding*, *werkdruk*, *PE-ordegerichtheid* en *zelfstandigheid*. Voor wat betreft de betiteling van factor 1 als *vervreemding* zij opgemerkt dat de betrokken schalen weliswaar niet overeen-

komen met de "klassieke" dimensies van vervreemding, doch dat ze in combinatie inhoudelijk toch zeer dicht komen bij wat i.h.a. onder "vervreemding in de arbeid" verstaan wordt (cf.: Sierksma, 1975: pp. 64 - 72). Het is dan ook niet verwonderlijk dat óók de schaal *PE-gedetineerdengerichtheid* relatief hoog op deze factor laadt; daarbij gaat het immers eveneens om afstand tussen de eigen persoon en de omgeving. Dat op de factor *werkdruk* ook de schaal *rolconflict* laadt, lijkt op het eerste gezicht wellicht vreemder. Dit is echter volstrekt te begrijpen wanneer men in gesprekken met bewaarders/PIW'ers telkens weer hoort dat ze geen problemen hebben met de combinatie van hun beveiligende en bejegende taak, maar dat ze wel menen voor beide (en zeker in combinatie) te weinig tijd te hebben. De reden tenslotte om de vierde factor *zelfstandigheid* te noemen in plaats van *verantwoordelijkheid* is dat de oorspronkelijke items ook geacht kunnen worden te verwijzen naar de zelfstandiger manier van werken -vooral in de omgang met gedetineerden- die van de PIW-er (als tegengesteld aan "bewaarder") verwacht wordt.

Tabel 7: patroonmatrix van de OBLIMIN-rotatie van de "stressoren" over 4 principale componenten (alle waarden x 100).

schaal	factor 1	factor 2	factor 3	factor 4	communal.
rolond.heid	73				62
PE-idem	-70				57
onv. gebr. kenn.	70				46
toekomstonz.	63				41
geprikk. chef	48	-29			44
particip.gebrekk.	47			-32	43
spann. afdelingen	44				36
werkbelasting		-94			86
PE-idem		90			80
rolconflict		-46			30
PE-orde (houd.)			82		70
PE-orde (optr.)			81		65
PE-verantw.				-84	74
verantwoord.heid				76	67
PE-ged.ger. (optr.)	37			48	39
Eigenwaarde	378	182	147	133	

(ladingen < .25 zijn niet opgenomen)

01/20/2014 14:04 010

De samenhang tussen de gevonden factoren is niet erg sterk, zoals blijkt uit de in tabel 8 gegeven correlatiematrix.

Tabel 8: correlatiematrix van de 4 op basis van de "stressoren" gevonden factoren (Pearson-r x 100)

factor	vervreemding	werkdruk	PE-ordegerichtheid
werkdruk	-24		
PE-ordegerichtheid	-14	7	
zelfstandigheid	-17	10	1

#### *ondersteuning*

Zoals uit tabel 3 is af te lezen kunnen op basis van de vragenlijst 6 schalen geconstrueerd worden waarmee de mate van ondersteuning die men ondervindt (of liever gezegd: het gebrek daaraan) gemeten worden. In dit geval is de correlatiematrix minder duidelijk dan bij de stressoren (zie bijl. IV). Wel lijkt het er op dat de ondersteuning door de partner resp. door verwanten en kennissen een aparte positie inneemt, terwijl ondersteuning door chef resp. directie de kern van een tweede cluster lijken te vormen. Ook dit beeld komt overeen met wat hiervoor gevonden werd.

Toepassing van de OBLIMIN-procedure op deze correlatiematrix levert 2 factoren op met Eigenwaarde > 1, die tesamen 61,3% van de variantie verklaren. Deze factoren, die op basis van de patroonmatrix (zie tabel 9) te benoemen zijn als *gebrek aan interne ondersteuning* en *gebrek aan externe ondersteuning*, correleren onderling slechts zwak:  $r = 0,18$ . Dit is een interessante uitkomst: ook uit open interviews die, in het kader van een nog te publiceren onderzoek, met bewaarders werden gehouden kwam naar voren dat zij een scherpe scheiding legden tussen het leven "binnen" en dat "buiten". Opvallend is dan ook dat de ondersteuning door collega's op beide factoren scoort; een verklaring zou kunnen zijn dat men sommige collega's als "eigen omgeving" beschouwt, en anderen vooral als onderdeel van de organisatie ("de anderen").

Tabel 9: patroonmatrix van de OBLIMIN-rotatie van de "ondersteuningschalen" over 2 principale componenten (alle waarden x 100).

schaal	factor 1	factor 2	communaliteit
gebrek support chef	86		71
idem, directie	78		59
idem, anderen op werk	70		56
idem, collega's	56	27	45
idem, partner		85	71
idem, verw. en kenn.		79	65
Eigenwaarde	233	135	

(ladingen &lt;.25 zijn niet vermeld)

*Strains*

De 8 strains uit tabel 3, tenslotte, leveren een relatief homogene correlatiematrix op, net zoals dat het geval was met de factoren die resulteerden uit de hiervoor besproken PC-analyse op de afzonderlijke items. De PC-analyse op de samengestelde schalen levert slechts één factor met een Eigenwaarde > 1; deze verklaart 52% van de variantie. De factorladingen zijn weergegeven in tabel 10.

Tabel 10: factorladingen van de "strainschalen" op 1 factor (alle waarden x 100)

schaal	factor 1	communaliteit
depressiviteit	85	71
algemene (psycho)som. kl.	83	69
angst	82	67
bezorgdheid eigen funct.	72	52
hartklachten	70	49
irritatie	67	45
ontevredenheid m.h. werk	56	31
verlies zelfwaardering	53	28
Eigenwaarde	413	

## c. Conclusie

Terugblikkend op de voorgaande subparagrafen lijkt de conclusie gewettigd dat de drie beschouwde clusters van schalen elk inderdaad iets gemeenschappelijks meten, waarbij het inhoudelijk weinig uitmaakt of

gebruik wordt gemaakt van de "theoretische" schalen (die eigenlijk vooral op grond van "face-validity" tot stand zijn gekomen), of van de "empirische" schalen die men op basis van de PC-analyses op de afzonderlijke items zou kunnen samenstellen (door de factorscores te berekenen). Er lijkt dan ook weinig reden om af te zien van gebruikmaking van de "theoretische" schalen. De scores hierop, verkregen door optelling van de scores op de items en deling door het aantal items, zijn te vinden in bijlage V.

### 2.2.3 Gebruik van verschillcores

De in het voorgaande behandelde "stressoren" zijn onder andere gebaseerd op een aantal P-E fit's, verschillcores tussen persoon en omgeving. Vermeld is reeds dat in de analyses gebruik is gemaakt van de 'ware' verschillcores, en niet van de absolute waarden daarvan. Dit kan leiden tot een vertekening van sommige in het volgende hoofdstuk te onderzoeken verbanden. Zo is het niet uitgesloten dat een hoge mate van ondervonden stress, met als gevolg een hoge score op een "strain-schaal", evenzeer veroorzaakt kan worden door -bijvoorbeeld- een te hoge als door een te geringe werkdruk. De relatie tussen het item *P-E werkdruk* en de betreffende strain-schaal is dan niet lineair, maar curvilineair (parabolisch). Om in dat geval de pearson-r te kunnen gebruiken als maat voor de samenhang tussen de stress-schaal waarvan het item deel uitmaakt en de strainschaal moet de samenstelling van de stress-schaal plaatsvinden met behulp van de absolute waarde van de PE-fit, teneinde het curvilineair verband om te zetten in een lineair verband. De pearson-r veronderstelt immers een lineair verband, en heeft daardoor bij een sterk curvilineair verband een (zeer) lage waarde.

Aan de hand van plotjes van de diverse PE-fit's tegen de strain-schalen, de onderscheiden items daarvan en de in de vorige paragraaf genoemde 'strainfactor' kon worden vastgesteld dat slechts in een enkel geval sprake was van wat met enige goede wil een 'parabolische' relatie genoemd zou kunnen worden. Er lijkt dus geen enkele noodzaak om gebruik te maken van de absolute waarden van de PE-fit's, in plaats van de ware verschillcores (cf. Van Bastelaar & Van Beers, z.j.: pp. 24-25). Toch is voor alle zekerheid nog nagegaan wat de gevolgen zijn van de keuze voor het gebruik van 'ware' scores -waarvan niet meer kan worden achterhaald of dit oorspronkelijk (bij de "werkgroep ziekte-

verzuim") een bewuste keuze is geweest. Dit is gebeurd door de betreffende analyses m.b.t. betrouwbaarheid en validiteit nogmaals uit te voeren, doch nu met de absolute verschillcores. Daarbij bleek dat de in tabel 3 weergegeven item-resttotaal correlaties beduidend geringer werden, evenals -uiteraard- de waarden van Cronbach's alpha. Toepassing van de op basis van de absolute waarden geconstrueerde schalen in de principale componentenanalyse als besproken in de vorige paragraaf onder 'b' levert een beeld op dat niet eens sterk afwijkt van het in tabel 7 gepresenteerde: alleen de schaal "PE-gedetineerdengerichtheid" scoort nu hoger op factor 3 dan op factor 4, en de meeste negatieve correlaties veranderen in positieve. De totale verklaarde variantie neemt af tot 52%. Ook deze uitkomsten lijken geen aanbeveling om de absolute verschillcores te gebruiken in plaats van de ware.

### 2.3 Meting van het ziekteverzuim

De meting van het ziekteverzuim ten behoeve van het hier besproken onderzoek heeft eveneens plaatsgevonden met behulp van de vragenlijst. De respondenten is gevraagd op te geven het aantal malen dat zij het voorgaande jaar ziek waren geweest, en vervolgens van de eerste vijf (of zoveel minder als van toepassing) van deze ziekteperiodes de duur en de aard te specificeren (zie de vragen 102 t.m. 104). Een dergelijke self-report methode heeft natuurlijk als nadeel dat de betrouwbaarheid gering is; afgezien van "vergeten" periodes is het ook mogelijk dat men ziektegevallen meldt die niet, of niet voor de totale duur, tot verzuim hebben geleid. Daar staat tegenover dat dit de enige mogelijkheid was om uitgebreide gegevens over het -subjectief ervaren- ziekteverzuim te krijgen, die ook nog op individueel niveau met de overige variabelen in verband gebracht konden worden.

De opbouw van de vragen maakt het mogelijk het verzuim van de individuele bewaarder uit te drukken in verschillende maten: frequentie, totale duur en gemiddelde duur. Tevens is het mogelijk bepaalde ziektegevallen (bv. als gevolg van een sportongeval) uit te sluiten, c.q. ons te beperken tot het verzuim dat door de respondent zelf wordt toegeschreven aan spanningen op het werk en/of thuis. Een totaaloverzicht van de aard en de omvang van het aldus geregistreerde verzuim is te vinden in bijlage VI; hier zij slechts vermeld dat 75%

van de bewaarders in het aan de meting voorafgaande jaar ten minste één keer ziek is geweest (gemiddeld bijna 2 keer), hetgeen leidde tot een gemiddeld totaalverzuim van ca. 40 dagen per "zieke" bewaarder. Uitgedrukt in het aantal verzuimdagen is het ziekteverzuim dat door de betrokkenen wordt toegeschreven aan *spanningen* (thuis of op het werk) de grootste categorie, met bijna 45%. De andere categorieën (m.u.v. de restcategorie *anders* die op 21% komt) zijn alle beduidend minder omvangrijk. Kijken we naar het aantal ziekmeldingen, dan blijkt de grootste categorie die van de *kleine kwaaltjes* te zijn (48%); de *spanningen* komen dan op 21%. De verklaring voor dit verschil is uiteraard dat de gemiddelde verzuimduur in deze laatste gevallen veel hoger is: 81 dagen tegen 10 per "klein kwaaltje".

Wordt de oorzaak van het ziekteverzuim buiten beschouwing gelaten, dan hangen de drie mogelijk te hanteren verzuimmaten uiteraard samen. Volstrekt volgens de verwachting blijkt een hogere verzuimfrequentie weliswaar lineair samen te hangen met een langere totale verzuimduur, maar is dit verband verre van perfect (Pearson- $r = 0,18$ ). De langdurig zieken zijn daarvan de voor de hand liggende oorzaak. Ook het verband tussen verzuimfrequentie en de gemiddelde duur heeft de verwachte richting (negatief), doch hier valt op dat het wel erg zwak is ( $-0,11$ ). De correlatie tussen totale en gemiddelde verzuimduur is conform de verwachting sterk ( $0,86$ ). Er lijkt dan ook weinig reden één van deze beide maten boven de andere te verkiezen; omdat de totale verzuimduur in de praktijk van de inrichtingen het interessantst is, is deze in het volgende hoofdstuk als maat gebruikt.

Een aspect dat hiervoor al aan de orde is gesteld, is de mogelijk geringe betrouwbaarheid van de via de vragenlijst verkregen gegevens. Nagegaan is daarom hoe de via de enquête verkregen cijfers zich verhouden tot de officiële cijfers (waarvan de betrouwbaarheid overigens ook al niet buiten kijf staat). Tabel 11 geeft hierin enig inzicht. Uit de voor de verschillende subgroepen sterk verschillende ratio's van beide registraties kan de conclusie worden getrokken dat via de VOS een sterke ondervertegenwoordiging van het zeer kort durend verzuim is verkregen.

Tabel 11: Verschillen tussen het via de VOS opgegeven ziekteverzuim en het officieel geregistreerde verzuim in dezelfde periode (Bron: rapport "Bewaarders onder druk", bijlage IX).

duur in werkdagen	absoluut aantal		ratio**
	officieel	VOS*	
1 - 3	1957	30	65
4 - 10	2225	140	16
11 - 25	909	61	15
26 - 64	533	24	22
65 - 99	137	7	19
100 en meer	220	14	16
Totaal	5981	276	22

\* In de enquête werd het ziekteverzuim opgegeven in kalenderdagen. De officiële registratie is gebaseerd op werkdagen. Om de vergelijking mogelijk te maken moesten de enquêtegegevens worden omgerekend.

\*\* De ratio werd verkregen door middel van deling van de officiële aantallen door de in de enquête gevonden aantallen.



### 3 ZIEKTEVERZUIM ALS AFHANKELIJKE VARIABELE

Als gezegd was het belangrijkste doel van het onderzoek dat resulteerde in het "rapport ziekteverzuim" het vaststellen van de mogelijke oorzaken van de hoge verzuimpercentages. Om deze reden werd ziekteverzuim niet op één lijn gesteld met de strains, zoals dat gebeurt in het model waarop de VOS is gebaseerd, maar beschouwd als de afhankelijke variabele in een model waarin de stressoren de rol van verklarende variabele spelen en de persoon(lijkheid)skenmerken die van intermediërende variabelen. De strains zijn in dit model te beschouwen als covariaten van het ziekteverzuim, waarvan niet bij voorbaat vast staat of en zo ja op welke wijze ze wellicht ook het ziekteverzuim beïnvloeden. Een nadere beschrijving van dit model wordt gegeven in paragraaf 3.2; eerst zal nu ingegaan worden op de (door de werkgroep gehanteerde) "directe" benadering, waarbij getracht is het ziekteverzuim te verklaren uit de stressoren en de persoon(lijkheid)skenmerken door gebruikmaking van multiple regressie.

#### 3.1 Schaalscores als predictor van ziekteverzuim

Bij een poging het ziekteverzuim, uitgedrukt in totale verzuimduur, te verklaren uit de scores op de stressor- en persoonlijkheidsschalen, de persoonskenmerken en omgevingsfactoren, moet eerst aandacht besteed worden aan één van die omgevingsfactoren, nl. *het soort inrichting*, die slechts op nominaal niveau gemeten kan worden. Zoals in de tabel in bijlage V is te zien, loopt het gemiddelde totale ziekteverzuim (als opgegeven via de vragenlijsten) tussen de drie soorten inrichtingen sterk uiteen. Vooral het verschil tussen de gesloten en de halfopen gevangenissen is weliswaar als gevolg van de grote standaardafwijkingen niet significant (op 5% niveau), doch wel substantieel. Ook wanneer gekeken wordt naar de officiële verzuimcijfers zijn opmerkelijke verschillen tussen de verschillende soorten inrichtingen waarneembaar. In tabel 12 zijn deze cijfers weergegeven voor 5 typen inrichtingen; daarbij is het langdurig verzuim (> 6 maanden) buiten beschouwing gelaten. De reden daarvoor is dat het totaal aantal verzuimde dagen in een inrichting volstrekt bepaald kan worden door dat langdurig verzuim: tegenover één langdurig zieke moeten, om aan hetzelfde aantal verzuimdagen te komen, elke maand al 10 personen staan die drie dagen ziek zijn.

Tabel 12: kortdurend ziekteverzuim naar type inrichting

type inrichting	jaar 1982		1983		1984	
	gem.	st.afw.	gem.	st.afw.	gem.	st.afw.
huizen v. bew.	11,5	4,5	11,5	3,4	12,5	4,2
gesl. gevang.	10,8	4,6	10,8	3,0	12,3	4,6
half-open gev.	7,5	4,3	7,4	6,8	9,4	2,4
open gevang.	9,8	2,8	10,4	7,4	15,5	14,8
bijz. inr.	4,5	2,6	10,2	4,5	8,3	1,2
Totaal	10,1	4,3	10,2	4,5	11,8	5,0

Opmerkelijk is dat de verschillen zoals die uit de officiële registratie naar voren komen in een geheel andere richting wijzen dan die uit de enquête: in twee van de drie jaren blijkt het verzuim in de huizen van bewaring het hoogst, direct gevolgd door de gesloten gevangenis- sen. De half-open gevangenis- sen volgens steeds op ruime afstand. Voor een deel kan dit een gevolg zijn van het niet meetellen van het langdurig verzuim in bovenstaande tabel, voor een deel ook bevestigt het de relatieve onbetrouwbaarheid van de gegevens - waarbij er geen indicatie is dat de officiële registratie betrouwbaarder is dan de enquête. In elk geval is de discrepantie in de richting van de verschillen, naast het feit dat ze -voor wat de enquêtegegevens betreft- niet significant zijn, reden om bij de verdere analyse het soort inrichting niet te beschouwen als een relevante verklarende variabele.

Ook de scores op de diverse schalen geven daartoe geen aanleiding: in tabel 5 is tevens te zien dat de gemiddelden nauwelijks verschillen tussen de soorten inrichtingen (althans, de verschillen blijken -op 5% niveau- niet significant te zijn). Dat de werkgroep in haar analyses toch een onderscheid naar soort inrichting heeft gemaakt, komt dan ook veeleer voort uit de wens een beleidsmatig relevante invalshoek te hanteren, dan uit methodisch-technische overwegingen (een rechtvaardiging hiervoor kan o.a. gevonden worden bij Plantenga, 1981).

Wanneer het de bedoeling is het ziekteverzuim te verklaren uit de scores op een aantal predictoren, lijkt een toepassing van de pad-analyse voor de hand te liggen. Voor de theoretische schalen blijkt dit echter een welhaast ondoenlijke zaak: het grote aantal onafhankelijke c.q. mediërende c.q. covariërende variabelen maakt e.e.a. volstrekt onoverzichtelijk. Voor wat betreft de relatie tussen de theore-

tische schalen en de (totale) duur van het ziekteverzuim -inclusief de verzuimduren van nul dagen- zij hier slechts het volgende opgemerkt. Een multiple-regressie analyse, met gebruikmaking van de procedure REGRESSION (SPSS Inc., 1983: p. 601 - 622) met default-instellingen, levert op dat alleen *rolconflict* en daarna *PE-fit ordegerichtheid (optreden)* een voldoende grote invloed hebben om in de vergelijking te worden opgenomen. De totale  $R^2$  komt daarmee echter slechts op 0,09: nog geen 10% van de totale variantie in het ziekteverzuim kan dus verklaard worden uit de met behulp van de vragenlijst gemeten stress. Van de persoon(lijkheid)skenmerken blijkt -bij een gelijksoortige analyse- alleen de AB-typologie opgenomen te worden in de regressie-vergelijking; de  $R^2$  blijft daarbij beperkt tot 0,05.

### 3.2 Het stressmodel

Dat het gerapporteerde ziekteverzuim slechts zeer ten dele verklaard kan worden uit de met behulp van de vragenlijst gemeten scores op de schalen die werden afgeleid uit het in 1.2 gepresenteerde stressmodel, lijkt een indicatie dat er of in het model, of in de meting van de variabelen iets niet in orde is. Nu kan, wat de diverse schalen betreft, op grond van de in het vorige hoofdstuk beschreven analyses worden gesteld dat deze zowel redelijk betrouwbaar als valide zijn. Een interessante vraag is dan ook of het mogelijk is om het stressmodel als zodanig aan een nader onderzoek te onderwerpen. De geëigende techniek daarvoor is de structurele analyse, zoals die kan worden uitgevoerd met behulp van het programma LISREL (cf. Jöreskog, 1983). Dit programma maakt het mogelijk een algemeen model te analyseren, dat bestaat uit a) een *meetmodel*, waarin de relaties tussen de gemeten variabelen en de latente variabelen (theoretische concepten) worden gespecificeerd, en b) een *structureel model van lineaire vergelijkingen*, dat causale relaties specificeert tussen die latente variabelen. In het meetmodel worden daarnaast nog rekening gehouden met de meetfouten, in het structurele model is ruimte voor wederzijdse beïnvloeding en willekeurige versturende termen.

Vertaling van het in fig. 1 weergegeven theoretische model, zoals geoperationaliseerd met de VOS, in een algemeen LISREL-model levert het model op als weergegeven in fig. 2 (hierin zijn voor de overzichtelijkheid de errortermen weggelaten; deze moeten in feite aan alle

gemeten en latente variabelen worden toegevoegd). Vergelijking van fig. 1 en fig. 2 maakt al direkt duidelijk dat er wel enige spanning is tussen het stressmodel en de operationalisatie daarvan. Het belangrijkste verschil is dat in het theoretische stressmodel ziekte gezien wordt als een gevolg van de reacties op de aanwezigheid van stressoren, terwijl in het in de VOS geoperationaliseerde model ziekte als één van die strains gezien wordt. Waar het in het hier besproken gebruik van de VOS heel expliciet gaat om een verklaring van het ziekteverzuim, is deze variabele apart in het structurele model opgenomen (doch mogelijk gecorreleerd met de andere strains). In fig. 2 zijn voorts de stressoren, support en strains elk als één latente variabele opgenomen. De voornaamste reden daarvoor is de eenvoud van het model; in principe is het echter mogelijk bv. 4 (al dan niet onderling gecorreleerde) stressoren te onderscheiden. In de praktijk van het gebruik van het computerprogramma LISREL levert dit echter weer problemen op: naarmate er (bij een vast aantal gemeten variabelen) meer latente variabelen worden verondersteld neemt de noodzaak toe om in het structurele model restricties aan te brengen, bv. voor de relaties tussen de diverse latente variabelen. Gebeurt dit niet, dan is het model (of zijn de parameters ervan) niet identificeerbaar (cf. Jöreskog & Sörbom, 1981).

Het in figuur 2 gepresenteerde model kan als volgt worden geschreven:

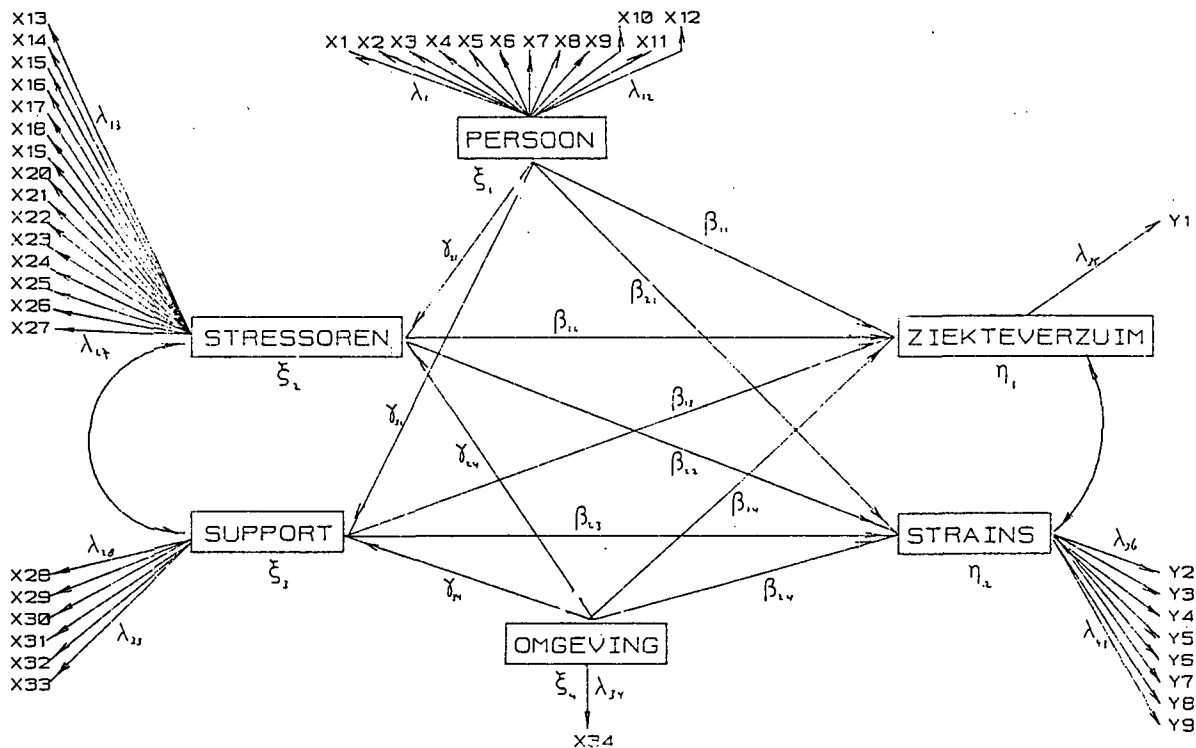
$$\underline{\eta} = \underline{B}\underline{\eta} + \underline{\Gamma}\underline{\xi} + \underline{\zeta} \quad ('structural\ equation\ model')$$

$$\underline{Y} = \underline{\Lambda}_y \underline{\eta} + \underline{\epsilon} \quad (\text{meetmodel voor } Y)$$

$$\underline{X} = \underline{\Lambda}_x \underline{\xi} + \underline{\delta} \quad (\text{meetmodel voor } X)$$

Hierin is  $\underline{\eta}$  de vector van  $m$  latente afhankelijke variabelen,  $\underline{\xi}$  de vector van  $n$  latente onafhankelijke variabelen,  $\underline{B}$  de  $(m \times m)$  matrix van causale effecten van de ene  $\underline{\eta}$ -variabele op de andere en  $\underline{\Gamma}$  de  $(m \times n)$  matrix van causale effecten van de  $\underline{\xi}$ -variabelen op de  $\underline{\eta}$ -variabelen.  $\underline{\zeta}$  is een residuvector. In de meetmodellen zijn  $\underline{Y}$  en  $\underline{X}$  de vectoren van waargenomen afhankelijke resp. onafhankelijke variabelen, en  $\underline{\epsilon}$  en  $\underline{\delta}$  de vectoren van meetfouten. De matrices  $\underline{\Lambda}_y$  en  $\underline{\Lambda}_x$  zijn regressiematrices van  $\underline{Y}$  op  $\underline{\eta}$  resp.  $\underline{X}$  op  $\underline{\xi}$ .

Figuur 2: het algemene LISREL-model van het d.m.v. de VOS geoperationaliseerde stressmodel



X1 = rigiditeit (dogmatisme)  
 X2 = rigiditeit (ordening)  
 X3 = A-B typologie  
 X4 = Ordegerichtheid zelf (houding)  
 X5 = Ordegerichtheid zelf (feitelijk)  
 X6 = Gedetineerdengerichtheid zelf (feitelijk)  
 X7 = Gedetineerdengerichtheid zelf (houding)  
 X8 = Leeftijd  
 X9 = Aantal jaren in dienst bij gevangeniswezen  
 X10 = Aantal jaren in deze inrichting  
 X11 = Aantal jaren bewaarder  
 X12 = Geslacht

X13 = Rolonduidelijkheid feitelijk  
 X14 = Verantwoordelijkheid feitelijk  
 X15 = Werkbelasting (feitelijk)  
 X16 = Niet voldoende gebruik kennis  
 X17 = Participatiegebrek  
 X18 = Rolconflict  
 X19 = Geprikkelde relatie met chef  
 X20 = Spanningen met andere afdelingen  
 X21 = P-E rolonduidelijkheid  
 X22 = P-E verantwoordelijkheid  
 X23 = P-E werkbelasting  
 X24 = P-E ordegerichtheid (houding)  
 X25 = P-E ordegerichtheid (feitelijk)  
 X26 = P-E ged. gerichtheid (optreden)  
 X27 = Toekomstzekerheid

X28 = Gebrek ondersteuning chef  
 X29 = Gebrek ondersteuning directie  
 X30 = Gebrek ondersteuning collega's  
 X31 = Gebrek ondersteuning anderen  
 X32 = Gebrek ondersteuning partner  
 X33 = Gebrek ondersteuning verw. / kenn.

X34 = Grootte inrichting

Y1 = totale duur ziekteverzuim deze persoon  
 Y2 = ontevredenheid met het werk  
 Y3 = psychosomatische klachten  
 Y4 = hartklachten  
 Y5 = angst  
 Y6 = depressiviteit  
 Y7 = geprikkeldheid  
 Y8 = verlies zelfwaardering  
 Y9 = bezorgdheid eigen functioneren

Een eerste vraag is nu of de diverse in fig. 2 begrepen meetmodellen adequaat zijn, c.q. hoeveel latente variabelen verondersteld moeten worden. De in het vorige hoofdstuk besproken analyse geeft op deze vraag eigenlijk al een duidelijk antwoord: uit de principale componentenanalyses kwamen immers voor de stress-items vier factoren naar voren, en voor de support-items twee. Op basis daarvan moet al worden aangenomen dat ook in het algemene LISREL-model vier latente variabelen voor de stressoren moeten worden verondersteld, en twee voor de supportvariabelen. Dat zou dan wel betekenen dat het algemene model nauwelijks meer te toetsen is: de theorie biedt, voor zover bekend, geen aanknopingspunten voor het aanbrengen van restricties. Een extra complicatie is dan nog dat de vier, resp. twee factoren op zich slechts een gebrekkige beschrijving opleveren van de meetresultaten. De kans is dan ook groot dat zelfs een meetmodel waarin met de resultaten van de eerdere analyses rekening wordt gehouden niet adequaat blijkt te zijn. In dat geval is het zinloos het algemene model verder te onderzoeken.

Onderzoek van de verschillende in het algemene model begrepen meetmodellen levert als uitkomst op dat géén daarvan echt adequaat geacht kan worden. Vooral de stressoren leveren daarbij problemen op: alle pogingen om voor modellen met maximaal vier, eventueel gecorreleerde, latente variabelen de parameters te schatten liepen vast op het onvoldoende geïdentificeerd zijn van het model (blijkend uit niet positief-definiëte matrices THETA-DELTA of PHI). Alleen de meest verregaande restrictie, gelijkstelling van de matrix LAMBDA-X aan de factormatrix uit tabel 7 leverde een voldoende geïdentificeerd model op, doch de fit daarvan was zeer gering ( $\chi^2 = 283$  bij 99 vrijheidsgraden; adjusted goodness of fit index = 0,846). Op grond van deze bevindingen is besloten geen poging meer te wagen het algemene model te onderzoeken.

#### 4 SAMENVATTING EN CONCLUSIE

In het voorgaande is verslag gedaan van een onderzoek naar de validiteit van een aangepaste versie van de Vragenlijst OrganistatieStress (VOS) voor het meten van stress in de werksituatie van bewarend personeel in penitentiaire inrichtingen. De vraag naar deze validiteit komt voort uit het gebruik van bedoelde vragenlijst door de "werkgroep beleidsanalyse ziekteverzuim en verloop penitentiair inrichtingspersoneel" van het Ministerie van Justitie. Deze werkgroep brengt in haar rapport "BEWAARDERS ONDER DRUK" de met behulp van de VOS gemeten "stress" in verband met het ziekteverzuim, reden waarom ook deze relatie in het voorgaande is besproken.

De resultaten van het onderzoek naar de validiteit van de VOS zijn redelijk positief. De interne consistentie van de 39 op basis van de VOS te construeren schalen is in eerste instantie onderzocht door middel van itemanalyse. Op basis hiervan blijkt de betrouwbaarheid van 36 van de 39 schalen redelijk groot te zijn (Cronbach's alpha > 0,60 tot ruim 0,80); de drie schalen die onvoldoende betrouwbaar gemeten konden worden maken geen deel uit van de oorspronkelijke VOS. Een nader onderzoek met behulp van principale componentenanalyse bevestigt dit beeld: voorzover deze een meerdimensionale uitkomst opleverde, waren daarvan dezelfde items de oorzaak die ook al op grond van de itemanalyse verwijderd dienden te worden.

Voor een bepaling van de (content)validiteit van de schalen is eveneens gebruik gemaakt van principale componentenanalyse. Hierbij zijn drie clusters schalen onderscheiden: 15 schalen die geacht worden de oorzaken van stress te meten, 6 schalen die geacht worden de ondersteuning te meten en 8 zg. "strainschalen", die een indicator zijn voor de gevolgen van de ondervonden stress. De 15 stress-schalen blijken beschreven te kunnen worden met een stelsel van 4 onderling gecorreleerde factoren, die benoemd kunnen worden met *vervreemding*, *werkdruk*, *verschil met collega's t.a.v. ordegerichtheid* en *zelfstandigheid*. Deze verklaren 56% van de variantie in de schalen. De 6 ondersteuningsschalen leveren een oplossing met 2 onderling gecorreleerde factoren (*gebrek aan interne ondersteuning* en *gebrek aan externe ondersteuning*); de 8 strains kunnen (bij 52% verklaarde variantie)

01 22 01 01 4  
1 4 - 0 4  
0 2 3

beschreven worden met één factor.

Speciale aandacht is besteed aan de zg. PE-fit's, verschillcores tussen gewenste en feitelijke situatie, c.q. tussen eigen optreden of houding en die van de collega's. Het blijkt dat gebruik van de absolute waarden van deze verschillcores leidt tot (beduidend) lagere betrouwbaarheden van de schalen waarvan ze deel uitmaken; de voor de bepaling van de contentvaliditeit toegepaste principale componentenanalyse levert geen substantieel ander beeld op. Dit lijkt voldoende rechtvaardiging voor het gebruik van de 'ware' verschillcores in de verschillende door de werkgroep uitgevoerde analyses.

Ten aanzien van de meting van het ziekteverzuim via de door de werkgroep gebruikte vragenlijst moet worden opgemerkt dat de betrouwbaarheid daarvan gering is. Toch is het een interessante uitkomst dat door de respondenten 45% van hun verzuimdagen toeschrijven aan spanningen (thuis of in het werk). Van het aantal ziekmeldingen maken die ten gevolge van spanningen een geringer deel (21%) uit, tegen 48% voor kleine kwaaltjes.

Wordt, zoals de werkgroep gedaan heeft, getracht het ziekteverzuim te 'verklaren' uit de scores op de diverse met de VOS gemeten schalen, dan blijken alleen de stressoren *rolconflict* en *PE-fit ordegerichtheid (optreden)* een significante samenhang met de totale duur van het ziekteverzuim te hebben. Zij verklaren echter niet meer dan 10% van de totale variantie. Getracht is nog om vast te stellen of dit een gevolg is van onjuiste veronderstellingen in het stressmodel waarop de VOS is gebaseerd, of van meetfouten (resp. de te geringe betrouwbaarheid van de schalen). Bij een met behulp van LISREL VI uitgevoerde analyses moest worden vastgesteld dat de gegevens onvoldoende 'fit' vertonen met de verschillende in de VOS veronderstelde meetmodellen; over het stressmodel zelf kan daarom geen uitspraak worden gedaan.

De slotconclusie naar aanleiding van het hier gerapporteerde onderzoek moet dan ook luiden dat, hoewel de VOS op zich redelijk betrouwbare en valide resultaten oplevert, die op zich ook zeer interessant kunnen zijn, op basis van de met de VOS uitgevoerde metingen *alleen* geen uitspraken kunnen worden gedaan over de oorzaken van het relatief hoge ziekteverzuim onder bewarend personeel.



## LITERATUUR

- Bastelaar, A. van & W. van Beers Vragenlijst Organisatiestress (VOS) - psychometrische kanttekeningen bij vergelijking van data over vijf onderzoeksgroepen, Nijmegen, 1978, Psychologisch Laboratorium Katholieke Universiteit Nijmegen, (publicatie no. 10 van de Stressgroep Nijmegen)
- Bastelaar, A. van & W. van Beers Vragenlijst Organisatie Stress - testhandleiding deel 2: konstruktie en normering, Nijmegen, z.j., Psychologisch Laboratorium Katholieke Universiteit Nijmegen, (publicatie no. 24 van de Stressgroep Nijmegen)
- Reiche, H.M.J.K.I. & N. van Dijkhuizen Vragenlijst Organisatie Stress - testhandleiding deel 1: testafname, Nijmegen, z.j., Psychologisch Laboratorium Katholieke Universiteit Nijmegen, (publicatie no. 23 van de Stressgroep Nijmegen)
- Dijkhuizen, N. van & M. Reiche Het meten van organisatiestress, over de bewerking van een vragenlijst, Leiden, 1976, (intern rapport)
- Jöreskog, K.G. & D. Sörbom LISREL V Analysis of Linear Structural Relationships by the Method of Maximum Likelihood and Least Squares Methods, User's Guide, Chicago, 1981, International Educational Services
- Jöreskog, K.G. Structural Equation Modelling with LISREL - Introduction to LISREL, z.p., 1983, z.u.
- Kleber, Stressbenaderingen in de psychologie, Deventer, 1982, Van Loghum Slaterus
- Linden, B. van der Personeel en regiem - opstelling en meningen van gevangenispersoneel in twee inrichtingen voor middellanggestraften (plus bijlagen), 's-Gravenhage, 1979, Ministerie van Justitie
- Norusis, M.J. SPSS X Advanced Statistics Guide, New York, 1985, McGraw Hill Book Company
- Nunnally, J.C. Psychometric Theory, New York, 1978, McGraw Hill Book Company
- Plantenga, J. De keuze van het significantieniveau  
In: Sociologische Gids, 1981 (no. 1)

- Sierksma, R.                    *Klassenstrijd, klassebewustzijn en ontvervreemding - theoretische en praktische interpretatie van Marx' theorie*  
In: *Vervreemding in de arbeid - opstellen onder redactie van P. J. van Strien, Meppel, 1975, Boom*
- SPSS Inc.                        *SPSS X User's Guide, New York, 1983, McGraw Hill Book Company*
- Strijbos - Schellekens, M.H.    *Bewaard personeel - problemen in de werksituatie; een inleidend artikel*  
In: *Justitiële Verkenningen, 1984, pp. 5-48*
- Verhagen F.H., C.H.Th. Rass & J.A.M. Winnubst    *Hart en Stress: een psychosomatische benadering, Deventer, 1982, Van Loghum Slaterus*
- Bewaarders in de knel?, themanummer van Justitiële Verkenningen, 1984, no. 3*

## Bijlage I: de vragenlijst

### EEN PAAR WOORDEN VOORAF

Deze vragenlijst gaat over u en uw werk. In een brief is u gevraagd medewerking te verlenen aan het invullen van deze vragenlijst.

Voordat u deze vragenlijst gaat invullen is het goed nog op het volgende te wijzen.

- U doet mee aan het invullen van een vragenlijst waarvan de antwoorden anoniem zullen zijn. Dat betekent dat u als persoon niet te herkennen zult zijn in het rapport dat zal worden geschreven. Daarbij gaat het om de mening van DE bewaarder/P.I.W.'er. Het gaat er niet om bepaalde problemen op te sporen in bepaalde inrichtingen. Het gaat erom een algemeen beeld te krijgen.
- Op de vragen in deze lijst zijn geen 'goede' of 'foute' antwoorden mogelijk. Het gaat er dus niet om dat u de vragen beantwoordt zoals u denkt dat het antwoord het beste zal luiden. Het gaat om uw mening; met uw antwoord geeft u UW mening.
- Denkt u niet te lang na bij het invullen. Het gaat om uw eerste indruk.
- De vragenlijst die u gaat invullen is ook aan andere beroepsgroepen voorgelegd. Geprobeerd is de vragen zoveel mogelijk toe te snijden op het werk van de bewaarder/P.I.W.'er, maar er worden ook tamelijk algemene vragen gesteld. Het antwoord op die vragen zal het mogelijk maken een vergelijking te maken tussen wat bewaarder/P.I.W.'ers vinden en wat andere beroepsgroepen op dat punt zeiden.
- Soms zal het lijken alsof er vragen worden gesteld over iets dat al gevraagd is. Het gaat dan niet om dezelfde vragen, maar om "verschillende" vragen over "hetzelfde".
- De vragenlijst zit vrij gemakkelijk in elkaar. Bij alle vragen staan verschillende antwoorden. Die antwoorden kregen cijfertjes, u hoeft alleen maar uw cijfertjes steeds te omcirkelen.
- Aan het einde van de vragenlijst worden een paar algemene gegevens over u gevraagd. Dit is gedaan om over de groep als geheel te kijken naar bepaalde verbanden tussen bepaalde spanningen en bijv. leeftijd of lengte van het dienstverband. Het kan heel goed zijn dat mensen die nog niet zo lang bewaarder/P.I.W.'er zijn anders tegen hun werk aankijken en andere verwachtingen hebben dan mensen die al jaren in dat vak zitten.
- Aan het einde van de vragenlijst is de vraag opgenomen of u nog opmerkingen heeft over iets dat niet in de vragenlijst aan de orde kwam, of over de vragenlijst zelf.
- Nadat u de vragenlijst heeft ingevuld doet u hem in de blanco enveloppe die hierbij zit, u plakt deze dicht en geeft deze dichtgeplakte enveloppe aan de consument die ervoor zal zorgen dat de lijsten terecht komen bij degenen die de gegevens gaan verwerken. Zodra deze gegevens zijn verwerkt zullen de vragenlijsten worden vernietigd.
- Als u (nog) vragen heeft kunt u deze stellen aan degene die u deze vragenlijsten gaf. In de meeste gevallen zal dat de personeelsconsument zijn geweest.

## UW WERK

Deze eerste serie vragen gaat over het werk dat u doet.

U kunt telkens kiezen uit de 5 antwoorden die rechts gegeven zijn en genummerd zijn van 1 t/m 5. Achter elke vraag staan steeds die nummers herhaald en u zet om het nummer van uw antwoord telkens een kringetje.

		zéér pre- cies	vrij pre- cies	enigs- zins	niet zo precies	helema niet precies
onduide- lijkheid als ervaren)	1. In welke mate ligt duidelijk voor u vast wát precies uw werk is?	14.8%	61.2%	17.3%	5.9%	.8%
	2. In welke mate weet u wat anderen op de afdeling en in het team van u verwachten?	8.0%	67.1%	20.7%	3.0%	1.3%
	3. In welke mate kunt u voorspellen welke eisen door mensen met wie u moet samenwerken aan uw werk zullen worden gesteld?	5.5%	59.1%	28.5%	5.1%	1.7%
	4. In welke mate weet u wáárvoor u in uw werk wél en niét verantwoordelijk bent?	28.8%	49.6%	14.4%	6.4%	.8%
	5. In welke mate weet u hoe tevreden uw directe chef is met wat u doet?	7.2%	32.6%	25.4%	25.4%	9.3%
		zéér dikwijls	dikwijls	soms	zelden	nooit
	6. Hoe vaak is het helemaal duidelijk wat uw taakstelling precies is?	15.7%	57.0%	21.3%	5.5%	.4%

## UW WERK (vervolg)

		zéér weinig	weinig	wel enige	veel	zéér veel
antwoor- lijkheid of keusen als er- ven)	7. Hoeveel verantwoordelijkheid hebt u als bewaarder/PIW'er voor het welzijn van gedetineerden tijdens de detentie.	1.7%	5.5%	26.5%	47.9%	18.4%
	8. Hoeveel verantwoordelijkheid hebt u als bewaarder/PIW'er voor de veiligheid in de inrichting?	1.3%	1.7%	7.1%	41.0%	48.9%
	9. Hoeveel verantwoordelijkheid hebt u als bewaarder/PIW'er voor de voorbereiding van gedetineerden op hun terugkeer in de samenleving?	15.5%	36.0%	29.3%	13.8%	5.9%
	10. Hoeveel verantwoordelijkheid hebt u als bewaarder/PIW'er voor het werkklimaat op uw afdeling/in uw team?	1.4%	3.4%	15.2%	46.0%	33.6%
kbelas- ing (zoals varen)	11. Hoeveel tijd hebt u in het algemeen om uw werk te overdenken?	16.9%	38.4%	29.5%	13.9%	1.4%
	12. Hoeveel verschillende opdrachten of taken hebt u tegelijk onder handen?	1.4%	5.0%	28.6%	45.4%	20.6%
	13. Hoeveel rustperiodes hebt u bij werk waarbij u zich hard moet inspannen?	17.2%	45.1%	32.2%	5.2%	0.3%
	14. Hoeveel werk verwachten anderen met wie u moet samenwerken dat u doet?	1.4%	1.3%	28.6%	63.9%	5.8%
	15. Hoe vaak moet u zich voor uw werk extra inspannen?	2.1%	13.1%	33.8%	41.4%	9.4%

## UW WERK (vervolg)

	zeer vaak	vaak	soms	af en toe	zelden
16. Hoe vaak kunt u het eens wat kalmer aan doen?	1.4%	6.7%	42.0%	39.5%	1.3%
17. Hoe vaak moet er erg veel gedaan worden?	12.3%	53.8%	25.4%	8.1%	1.4%
18. Hoe vaak heeft u eigenlijk te weinig tijd om al uw werk af te krijgen?	9.7%	33.1%	25.4%	22.0%	9.7%
19. Hoe vaak moet u erg snel werken?	10.1%	39.9%	30.3%	18.5%	1.3%
	zeer dikwijls	dikwijls	soms	zelden	nooit
20. Hoe vaak komt het voor, dat u - tijdens de uitvoering van een bepaalde taak - een nieuwe opdracht krijgt, die u persé eerst moet verrichten?	10.5%	32.5%	41.6%	15.1%	1.4%
21. Verschillende mensen hebben van tijd tot tijd nogal wat moeite met hun werk, omdat de opdrachten die ze krijgen, steeds ingewikkelder worden. Hoe vaak komt het voor, dat u op een dergelijke manier belast wordt?	5.5%	24.4%	33.6%	30.3%	6.3%
	zéér groot	groot	ongeveer goed	klein	klein
22. Hoe vindt u - afgezien van het soort werk - van de totale hoeveelheid van uw werk?	10.7%	46.8%	37.8%	4.7%	-

werkbelas-  
ting  
(als  
ervaren)

onvoldoen-  
de gebruik  
bekwaamhe-  
den

geprik-  
keldheid  
chef

spanningen  
met andere  
dienstvak-  
ken

	zelden	af en toe	soms	vaak	zéér vaak
23. Hoe vaak geeft uw werk u de gelegenheid om de vaardigheden en kennis, die u in de opleiding op het CWOI geleerd hebt, te gebruiken ?	31.2%	37.6%	16.5%	12.7%	2.1%
24. Hoe vaak krijgt u de kans de dingen te doen waar u goed in bent?	20.8%	30.9%	33.1%	13.1%	2.1%
25. Hoe vaak kunt u de vaardigheden uit vroegere ervaring en training/opleiding gebruiken ?	20.9%	26.8%	22.1%	23.0%	7.2%
26. Wijst uw directe chef u méér op dingen die fout zijn gegaan in uw werk, of prijst hij méér de dingen die u goed doet ?					
wijst (bijna) altijd alléén maar op de fouten		29.1%			
wijst méér op de fouten en prijst minder de goede dingen		37.2%			
wijst even vaak op de fouten als zij/hij goede dingen prijst.		28.2%			
prijst méér de goede dingen en wijst minder op de fouten		5.1%			
prijst (bijna) altijd alléén maar de goede dingen		1.4%			
27. Wat gebeurt er gewoonlijk wanneer er meningsverschillen zijn met andere dienstvakken en functionarissen waarmee u te maken hebt? (Zet een kringetje om het nummer achter het antwoord wat U kiest).					
meningsverschillen worden (bijna) altijd ontlopen, genegeerd of onderdrukt		3.8%			
meningsverschillen worden vaak ontlopen, genegeerd of onderdrukt.		11.3%			
meningsverschillen worden soms geaccepteerd en doorgepraat; soms worden ze ontlopen genegeerd of onderdrukt		46.6%			
meningsverschillen worden zoals gewoonlijk geaccepteerd als erbij horend en zelfs wenselijk, en dan doorgepraat		11.3%			
meningsverschillen worden (bijna) altijd geaccepteerd als erbij horend en zelfs wenselijk, en dan doorgepraat		3.8%			

## UW WERK (Vervolg)

		bijna altijd	dikwijls	soms	zelden	bijna nooit
participatiegebrek	28. Hoe vaak neemt u deel aan overleg met uw superieuren om beslissingen te nemen die op uw werk of op uzelf van invloed zijn?	5.4%	20.5%	31.0%	26.4%	16.7%
	29. In welke mate neemt u gezamenlijk met uw superieuren de beslissingen waarin vastgesteld wordt hoe de dingen op het werk gedaan zullen worden?	1.3%	18.1%	35.0%	29.5%	16.0%
	30. In welke mate beslist u samen met uw superieuren welk deel van een bepaald karwei uzelf gaat doen?	2.5%	17.3%	26.6%	33.8%	19.8%

Er kunnen zich conflicten voordoen in uw werk.  
Bijvoorbeeld iemand vraagt u iets te doen op een andere manier dan u gewend bent.

Hoe vaak komt het voor dat er in uw werk de volgende dingen gebeuren?

		bijna altijd	dikwijls	soms	zelden	bijna nooit
conflict	31.A Mensen van gelijk niveau en met dezelfde bevoegdheden vragen u dingen te doen die tegenstrijdig zijn.	.4%	7.7%	29.5%	33.3%	29.1%
	B Mensen die precies kunnen nagaan of u doet wat ze vragen, vragen u dingen te doen die tegenstrijdig zijn.	.4%	4.8%	26.1%	32.2%	36.5%
	C Mensen wier opdracht u beslist moet uitvoeren, dragen u dingen op die in strijd zijn met ander werk wat u te doen heeft	.9%	13.0%	23.0%	29.6%	33.5%

Het voorgaande ging over uw werk, en dan vooral over hoe het in de praktijk toegaat. Hieronder volgen voor een deel dezelfde vragen. Nu gaan deze echter over hoe u zou willen dat het was.

		zéér precies	vrij precies	enigszins	niet zo precies	helemaal niet precies
onduidelijkheid als gewenst	32.A In welke mate zou u willen dat duidelijk voor u vast ligt wat precies uw werk is?	30.1%	56.9%	10.0%	2.5%	.4%
	B In welke mate zou u willen weten wat anderen op de afdeling en in het team van u verwachten?	26.5%	62.2%	10.5%	.8%	-
	C In welke mate zou u van te voren willen kunnen voorspellen welke eisen door anderen met wie u moet samenwerken aan uw werk zullen worden gesteld?	14.0%	60.6%	19.5%	5.5%	.4%
	D In welke mate zou u willen weten waarvoor u in uw werk wel en niet verantwoordelijk bent?	50.0%	39.5%	8.4%	1.7%	.4%
	E In welke mate zou u willen weten hoe tevreden uw directe chef is met wat u doet?	29.4%	47.5%	18.9%	3.4%	.8%
	F Hoe vaak zou u wensen dat het helemaal duidelijk is wat uw taakstelling precies is?	29.9%	45.2%	18.1%	5.4%	1.4%

		zéér weinig	weinig	wel enige	veel	zéér veel
verantwoordelijkheid voor mensen als gewenst	33.A Hoeveel verantwoordelijkheid zou u als bewaarder/PIW'er willen hebben voor het welzijn van gedetineerden tijdens de detentie?	1.3%	1.3%	36.4%	50.2%	10.9%
	B Hoeveel verantwoordelijkheid zou u als bewaarder/PIW'er willen hebben voor de veiligheid in de inrichting?	.8%	2.1%	14.6%	52.3%	30.1%
	C Hoeveel verantwoordelijkheid zou u als bewaarder/PIW'er willen hebben voor de voorbereiding van de gedetineerden op hun terugkeer in de samenleving.	3.8%	8.8%	45.6%	31.8%	10.0%
	D Hoeveel verantwoordelijkheid zou u als bewaarder/PIW'er willen hebben voor het werkklimaat op uw afdeling/in het team?	-	-	10.5%	54.0%	35.6%

14. A Hoeveel tijd zou u in het algemeen willen hebben om uw werk te overdenken?  
 B Hoeveel verschillende opdrachten of taken zou u tegelijk onder handen willen hebben?  
 C Hoeveel rustperiodes zou u willen hebben bij het werk waarbij u zich hard moet inspannen?  
 D Hoeveel werk zou u willen dat mensen met wie u moet samenwerken verwachten dat u doet?  
 E Hoe vaak zou u willen dat u zich voor werk extra hard moet inspannen?

zéér weinig	weinig	wel enige	veel	zéér veel
1.3%	6.3%	69.7%	22.3%	.4%
4.2%	19.7%	61.3%	14.3%	.4%
-	9.7%	72.9%	16.9%	.4%
-	2.6%	57.3%	38.9%	1.3%
.8%	11.0%	61.4%	24.6%	2.1%

Werkbelasting (zoals gewenst)

- F Hoe vaak zou u het eens wat kalmer aan willen doen?  
 G Hoe vaak zou u willen dat het voorkomt dat er erg veel gedaan moet worden?  
 H Hoe vaak zou u willen dat het voorkomt dat u eigenlijk te weinig tijd heeft om al uw werk af te krijgen?  
 I Hoe vaak zou u willen dat het voorkomt dat u erg snel moet werken?

zéér vaak	vaak	soms	af en toe	zéér zelden
1.7%	10.2%	50.4%	30.5%	7.2%
1.3%	22.0%	47.0%	25.4%	4.2%
1.7%	5.5%	16.9%	21.1%	54.9%
1.3%	13.5%	33.8%	29.1%	22.4%

15. De verstandhouding met mijn directe chef is over het algemeen vrij goed.  
 16. De verstandhouding met mijn collega's is over het algemeen vrij goed.

zéér eens	mee eens	neutraal	mee oneens	zéér mee oneens
12.6%	46.2%	27.3%	12.2%	1.7%
24.1%	64.1%	8.0%	3.4%	.4%

PERSONEN WAARMEE U TE MAKEN HEBT

37. In welke mate doet elk van de hiernaast genoemde personen iets voor u dat u het leven op uw werk vergemakkelijkt?

- A. Uw directe chef  
 B. Uw directe collega's  
 C. Directie van de inrichting  
 D. Andere personeelsleden  
 E. Uw levenspartner \*)  
 F. Uw verwanten of vrienden

zéér veel	tamelijk veel	gematigd	helemaal weinig
14.1%	61.5%	23.1%	1.3%
1.3%	18.6%	53.8%	26.3%
2.6%	28.1%	60.0%	9.4%
49.3%	29.0%	16.6%	5.1%
9.1%	23.4%	37.7%	29.9%

\*) (als u die niet heeft dan omcirkelt u hier geen cijfertje).

38. Hoe gemakkelijk is het om met elk van de hiernaast genoemde personen te praten?

- A. Uw directe chef  
 B. Uw directe collega's  
 C. Directie van de inrichting  
 D. Andere personeelsleden  
 E. Uw levenspartner  
 F. Uw verwanten of vrienden

zeer gemakkelijk	tamelijk gemakkelijk	enigszins moeilijk	erg moeilijk
31.6%	46.6%	17.1%	4.7%
56.6%	35.7%	7.7%	-
12.6%	34.3%	29.7%	23.4%
23.2%	48.9%	25.7%	2.1%
74.7%	17.5%	6.0%	1.8%
38.6%	31.1%	18.9%	11.4%

39. In hoeverre kunt u op elk van de hiernaast genoemde personen rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?

- A. Uw directe chef  
 B. Uw directe collega's  
 C. Directie van de inrichting  
 D. Andere personeelsleden  
 E. Uw levenspartner  
 F. Uw verwanten of vrienden

zeer goed	enigszins weinig	helemaal niet
30.7%	30.3%	6.3%
44.3%	43.0%	1.7%
19.6%	29.4%	22.1%
13.1%	38.6%	12.7%
78.9%	12.8%	2.8%
31.7%	27.4%	16.1%

## PERSONEN WAARMEE U TE MAKEN HERT

	zeer goed	enigszins	weinig	helemaal niet
40. In welke mate is elk van de hiernaast genoemde personen bereid te luisteren naar uw persoonlijke problemen?				
A. Uw directe chef	25.6%	42.7%	24.8%	6.8%
B. uw directe collega's	29.9%	53.4%	14.1%	2.6%
C. Directie van de inrichting	19.1%	30.2%	36.2%	14.5%
D. andere personeelsleden	10.3%	36.1%	41.6%	12.0%
E. uw levenspartner	87.2%	9.6%	1.4%	1.8%
F. uw verwanten of vrienden	36.6%	34.9%	20.3%	8.2%

## DE TOEKOMST

In de toekomst zullen sommige soorten werk en werkzaamheden veranderen, terwijl andere hetzelfde blijven. Hier volgen enige vragen die over dit onderwerp gaan.

	tamelijk onzeker	een beetje onzeker	enigszins zeker	tamelijk zeker	zeer zeker
41. Hoe zeker bent u over uw loopbaanmogelijkheden?	15.5%	15.1%	29.0%	35.3%	5.0%
42. Hoe zeker bent u over uw kansen op promotie en vooruitgang in de eerstvolgende paar jaren?	28.8%	25.4%	24.2%	17.8%	3.8%
43. Hoe zeker bent u erover of uw huidige kennis en ervaring over 5 jaar nog van nut en waarde zullen zijn?	8.0%	21.9%	28.7%	30.0%	11.4%
44. Hoe zeker bent u over wat uw verantwoordelijkheden over 1 jaar zullen zijn?	10.1%	22.8%	30.8%	27.2%	8.4%

## HOE ERVAART U UW WERK

Hier volgen een drietal uitspraken over uw werk. Wilt u per uitspraak aangeven hoe dit ervaart?

	geheel mee eens	enigszins mee eens	niet eens niet oneens	enigszins mee oneens	geheel mee oneens
ontvre- denheid met werk					
45. Mijn werk is saai en eentonig	3.8%	10.5%	15.1%	26.5%	44.1%
46. Mijn werk is van dien aard, dat het waard is om je ervoor in te spannen.	32.8%	28.2%	21.8%	11.8%	5.5%
47. Mijn werk geeft mij de gelegenheid een hoop te leren	19.7%	39.1%	16.8%	14.7%	9.7%

## GEZONDHEID

Heeft u gedurende de afgelopen maand iets van de hieronder staande ervaringen op uw werk gehad? En zo ja, hoe vaak?

	In de afgelopen maand gebeurde dat:			
	nooit	soms	regelmatig	zeer vaak
48.A Trilden uw handen wel eens zodanig dat u er zich ongerust over maakte?	73.8%	21.5%	3.8%	.8%
B Was u ongerust over kortademigheid terwijl u geen vermoeiend werk deed en niet in beweging was?	82.3%	13.5%	4.2%	-
C Maakte u zich ongerust over plotselinge hartkloppingen?	79.2%	16.1%	4.2%	.4%
D Maakte u zich ongerust dat uw hart sneller klopte dan normaal?	76.3%	20.8%	3.0%	-
E Maakte u zich wel eens ongerust over een van streek geraakte maag of maagpijn?	68.8%	23.1%	7.3%	.9%
F Uw handen zweetten zo, dat u zich vochtig en klam voelde	64.6%	25.3%	8.4%	1.7%
G U had vlagen van duizeligheid	84.7%	10.2%	3.8%	1.3%
H U had aanvallen van migraine of hoofdpijn	69.9%	19.5%	8.1%	2.5%
I U verkeerde in een slechte gezondheidstoestand hetgeen uw werk beïnvloedde	64.6%	29.1%	3.8%	2.5%



En is het de laatste maand wel voorgekomen:	nooit	soms	regelmatig	zeer vaak
J dat u geen eetlust had?	77.0%	16.6%	4.3%	2.1%
K dat u moeite had om 's nachts te slapen?	50.0%	36.0%	7.6%	6.4%

## HOE U ZICH OP UW WERK VOELT

Hier volgen enkele vragen over hoe mensen zich kunnen voelen. Wanneer u nu aan u zelf denkt zoals u zich op uw werk voelt, hoe vaak voelt u zich dan zo? Over hoe u zich dan voelt gaan de volgende zinnestjes. Soms zal het er op lijken alsof iets wordt gevraagd wat al gevraagd is. Dit is niet zo! Er worden niet dezelfde vragen gesteld. Er worden verschillende vragen gesteld die over hetzelfde gaan.

	nooit of bijna nooit	soms	vaak	erg vaak
49.A. Ik voel me nerveus	53.6%	41.4%	3.8%	1.3%
B. Ik voel me bedroefd	66.5%	28.0%	5.0%	.4%
C. Ik voel me zenuwachtig	54.0%	41.4%	3.3%	1.3%
D. Ik voel me kalm	7.9%	15.9%	48.1%	28.0%
E. Ik voel me verward	75.6%	20.6%	2.9%	.8%
F. Ik voel me gespannen	31.8%	55.9%	8.8%	2.5%
G. Ik voel me geblokkeerd	56.3%	30.7%	9.2%	3.8%
H. Ik voel me eenzaam	76.6%	17.2%	3.8%	2.5%
I. Ik voel me goed	6.3%	10.9%	46.0%	36.8%
J. Ik voel me neerslachtig	65.1%	29.8%	4.6%	.4%

## HOE VOELT U ZICH OP UW WERK

	nooit of bijna nooit	soms	vaak	erg vaak
K. Ik voel me boos	29.4%	55.9%	13.4%	1.3%
L. Ik voel me onrustig	51.5%	41.4%	5.9%	1.3%
M. Ik voel me treurig	74.7%	22.4%	3.0%	-
N. Ik voel me geërgerd	16.0%	52.9%	25.2%	5.9%
O. Ik voel me geïrriteerd	16.8%	56.7%	19.3%	7.1%

## HOE ZIET U UZELF IN UW WERK?

	geheel mee eens	enigszins mee eens	niet eens niet oneens	enigszins mee oneens	geheel mee oneens
50. Hoe ziet u uzelf in uw werk?					
A. Ik ben in mijn werk succesvol	13.1%	46.6%	29.2%	7.6%	3.4%
B. Ik ben in mijn werk belangrijk	18.1%	38.8%	28.7%	8.4%	5.9%
C. Ik doe mijn best voor mijn werk	75.2%	21.4%	1.3%	1.3%	.8%

Nu komen een 4-tal vragen waarin u kunt aangeven of u zich wel eens zorgen maakt over een aantal dingen. Hoe vaak komt dit voor de volgende dingen bij u voor?

	bijna altijd	dikwijls	soms	zelden	nooit
51. Me zorgen maken dat ik tegenstrijdige verzoeken of opdrachten van de verschillende mensen niet kan vervullen	.8%	7.5%	32.2%	46.4%	13.0%
52. Me zorgen maken dat de mensen met wie ik werk, mij niet mogen en me niet accepteren	-	3.3%	15.9%	46.4%	34.3%
53. Me zorgen maken, dat ik de besluiten van mijn directe chef, waar die mij betreffen, niet kan beïnvloeden	1.3%	11.7%	29.7%	40.6%	16.7%
54. Me zorgen maken niet precies te weten wat de mensen waarmee ik werk, van mij verwachten	-	5.9%	18.0%	49.8%	26.4%

Hieronder volgt een aantal uitspraken die betrekking hebben op de manier waarop je met gedetineerden omgaat. Kunt u voor ieder van de uitspraken aangeven in hoeverre u het daarmee eens bent?

	geheel mee eens	enigszins mee eens	niet eens, niet oneens	enigszins mee oneens	geheel mee oneens
55. Het behoort tot één van de belangrijkste taken van het personeel erop toe te zien dat de gedetineerden zich strikt aan de regels houden.	32.2%	49.0%	10.5%	6.3%	2.1%
56. Het helpen van gedetineerden om zichzelf beter te leren begrijpen dient een belangrijke taak te zijn van het gevangenispersoneel.	39.1%	39.9%	10.5%	6.7%	3.8%
57. Voor de bestraffing van overtredingen binnen de inrichting dient de regel te gelden: "Gelijke monniken, gelijke kappen".	48.7%	27.3%	9.2%	10.9%	3.8%
58. Een strenge behandeling van gedetineerden is uiteindelijk het beste.	14.8%	26.2%	24.1%	22.1%	12.7%
59. Het gevangenispersoneel dient zoveel mogelijk rekening te houden met de behoeften van de gedetineerden.	5.9%	29.4%	26.1%	28.6%	10.1%

#### MENINGEN EN PRINCIPES (vervolg)

	geheel mee eens	enigszins mee eens	niet eens, niet oneens	enigszins mee eens	geheel mee oneens
60. De gedetineerden hier zien er te slordig uit.	6.3%	19.8%	40.5%	20.7%	12.7%
61. Gedetineerden dienen ten allen tijde de mogelijkheid te hebben om hun problemen met het personeel te bespreken	48.3%	35.7%	7.1%	7.6%	1.3%
Wat U dezelfde vragen nu nogmaals beantwoorden en dan niet van uw mening uitgaan, kan aangeven wat volgens u de mening is van het merendeel van uw collega-bewaarder /P.I.W.'ers?					
62. Het behoort tot één van de belangrijkste taken van het personeel erop toe te zien dat de gedetineerden zich strikt aan de regels houden.	32.1%	43.0%	14.8%	8.9%	1.3%
63. Het helpen van gedetineerden om zichzelf beter te leren begrijpen dient een belangrijke taak te zijn van het gevangenispersoneel.	13.9%	41.4%	24.1%	19.0%	1.7%
64. Voor de bestraffing van overtredingen binnen de inrichting dient de regel te gelden: "Gelijke monniken, gelijke kappen".	44.5%	27.1%	16.9%	9.7%	1.7%
65. Een strenge behandeling van gedetineerden is uiteindelijk het beste.	19.7%	32.6%	22.7%	18.5%	6.4%
66. Het gevangenispersoneel dient zoveel mogelijk rekening te houden met de behoeften van de gedetineerden.	4.2%	27.4%	25.3%	30.0%	13.1%
67. De gedetineerden hier zien er te slordig uit.	6.8%	23.3%	39.4%	19.9%	10.6%
68. Gedetineerden dienen ten allen tijde de mogelijkheid te hebben om hun problemen met het personeel te bespreken	25.8%	39.0%	19.9%	11.9%	3.4%

## MENINGEN EN PRINCIPES (vervolg)

Hieronder volgen een aantal dingen die u met betrekking tot gedetineerden kunt doen. Het is de bedoeling dat u steeds aangeeft in hoeverre u die dingen werkelijk doet.

	altijd	vaak	soms wel, soms niet	zelden	nooit
69. Erop letten hoe de gedetineerden zich voelen.	10.9%	51.0%	33.9%	3.8%	1.7%
70. Overtredingen van de regels rapporteren.	8.0%	19.7%	54.2%	17.6%	1.4%
71. Persoonlijke belangstelling tonen voor gedetineerden	14.6%	52.3%	27.2%	4.2%	1.7%
72. De gedetineerden in de gaten houden.	40.2%	49.0%	10.0%	.8%	1.7%
73. Zodra daartoe gelegenheid is een praatje maken met gedetineerden.	20.5%	53.1%	21.8%	4.2%	1.4%
74. Erop toezien dat de gedetineerden zich aan de regels houden.	27.6%	52.7%	18.8%	.8%	-
75. Met gedetineerden hun persoonlijke problemen bespreken.	7.9%	41.0%	39.7%	8.4%	2.9%
Kunt u dezelfde vragen nu nogmaals beantwoorden en dan niet uitgaan van uw optreden, maar aangeven hoe volgens u het merendeel van uw collega-bewaarder / P.I.W.'ers met gedetineerden omgaat ?					
76. Erop letten hoe de gedetineerden zich voelen.	5.9%	26.6%	53.2%	13.9%	1.4%
77. Overtredingen van de regels rapporteren.	8.9%	27.1%	50.4%	13.1%	1.4%
78. Persoonlijke belangstelling tonen voor gedetineerden	4.2%	29.1%	53.2%	13.5%	-
79. De gedetineerden in de gaten houden.	23.6%	50.6%	21.9%	3.8%	-
80. Zodra daartoe gelegenheid is een praatje maken met gedetineerden.	8.1%	34.3%	48.7%	8.5%	1.4%
81. Erop toezien dat de gedetineerden zich aan de regels houden.	19.0%	46.0%	31.6%	3.4%	-
82. Met gedetineerden hun persoonlijke problemen bespreken.	6.8%	25.3%	50.6%	16.5%	1.8%

## PERSOONLIJKE INSTELLINGEN

Ook bij de volgende vragen zijn er steeds 5 antwoordmogelijkheden.

Het betreft vragen over uzelf: hoe u zich voelt of hoe u handelt.

Denkt u niet te lang over de vragen na. Geeft u steeds de eerste indruk die u over uzelf hebt, als antwoord.

	zeer juist	tamelijk juist	niet juist en niet onjuist	tamelijk onjuist	zeer onjuist
83. Ik heb er een hekel aan om op te geven, vóórdat ik er absoluut zeker van ben dat ik verslagen ben	43.9%	38.8%	8.9%	6.3%	2.1%
84. Soms voel ik, dat ik niet zo hard zou moeten werken, maar iets drijft me voort	10.5%	42.4%	26.5%	15.5%	5.0%
85. Ik kom het beste tot mijn recht in uitdagende situaties; hoe meer uitdagende situaties, hoe beter	11.4%	39.7%	33.8%	10.5%	4.6%
86. In vergelijking met de meeste mensen die ik ken, ben ik zeer betrokken bij mijn werk	13.1%	46.6%	33.1%	5.9%	1.3%
87. Het lijkt wel of ik dertig uur per dag nodig heb om alle dingen af te maken waarmee ik te maken krijg	6.3%	16.8%	30.7%	31.9%	14.3%
88. In het algemeen benader ik mijn werk serieuzer dan de meeste mensen die ik ken	7.6%	35.0%	42.6%	11.0%	3.8%
89. Ik weet dat sommige mensen nonchalant in hun werk kunnen zijn, maar ik behoor niet tot dat type mensen	19.5%	52.5%	19.9%	6.4%	1.7%
90. Men vindt mijn prestaties beslist beter dan die van de meeste mensen die ik ken	1.3%	10.7%	55.1%	25.2%	7.7%
91. Ik ben dikwijls gevraagd om de leiding op me te nemen van een of meer groepen	3.8%	21.4%	33.6%	27.7%	13.4%

MENINGEN EN PRINCIPES

	geheel mee eens	enigszins mee eens	niet eens niet oneens	enigszins mee oneens	geheel mee oneens
92. De mensen zijn voorbestemd voor één bepaalde rol in het leven	9.2%	23.0%	18.8%	11.7%	37.2%
93. Pas wanneer iemand zich geheel inzet voor een ideaal wordt hij belangrijk	10.9%	23.8%	22.6%	23.4%	19.2%
94. Men moet eerst de ware bedoelingen van een ander onderzoeken, voordat men vriendschap met hem sluit	19.7%	39.3%	18.3%	13.3%	8.4%
95. Iemand is pas dan te vaarderen, als hij consequent een eigen ideaal en eigen principes blijft nastreven	11.8%	25.7%	33.3%	14.3%	14.8%
95. Ik zorg er altijd voor dat mijn werk zorgvuldig ingedeeld en georganiseerd is	24.8%	51.7%	18.5%	4.6%	1.4%
97. Ik geniet pas dan van mijn vrije tijd als ik eerst mijn plichten volledig heb vervuld	20.5%	38.9%	20.1%	14.0%	6.3%
98. Ik heb graag dat alles geordend is en op zijn vaste plaats staat	27.7%	35.2%	17.0%	8.4%	1.3%
99. Ik heb de neiging om overdreven precht te zijn	9.3%	25.3%	27.4%	23.2%	14.8%
100. Ik maak altijd van te voren een dagindeling	2.5%	20.5%	26.1%	25.8%	24.9%
101. Mijn dag is vast ingedeeld en ik houd me er ook zoveel mogelijk aan	7.5%	22.2%	24.7%	25.9%	19.7%

ZICHHEID

Bent u de afgelopen 12 maanden nog ziek geweest ? (25.3%)<sup>1</sup>. NEE (zo nee, dan kunt u doorgaan naar vraag 106) (74.7%)<sup>2</sup>. JA, en wel (zoveel) ..... maal

Indien u de afgelopen 12 maanden ziek bent geweest wilt u dan voor de (laatste vijf) afzonderlijke ziekteperiodes de volgende vragen invullen.

	Ziekteperiode I	Ziekteperiode II	Ziekteperiode III	Ziekteperiode IV	Ziekteperiode V
Hoeveel (kalender-)dagen was u ziek ?	gem. = 25.3dagen	gem. = 12.5 dagen	gem. = 10.4dagen	gem. = 15.1dagen	gem. = 5.0dagen
Was de ziekte een gevolg van een ongeval ?	1. nee (137) 2. ja, ongeval tijdens het werk (10) 3. ja, ongeval in vrije tijd (13)	1. nee ( 83) 2. ja, ongeval tijdens het werk ( 3) 3. ja, ongeval in vrije tijd ( 6)	1. nee ( 30) 2. ja, ongeval tijdens het werk ( 1) 3. ja, ongeval in vrije tijd ( 7)	1. nee ( 24) 2. ja, ongeval tijdens het werk (-) 3. ja, ongeval in vrije tijd ( 2)	1. nee ( 17) 2. ja, ongeval tijdens het werk (1) 3. ja, ongeval in vrije tijd ( 3)
Wat was de aard van de ziekte ?	totaal 1150	787	121	121	111
	1. aanval van chronische ziekte (astma etc.) (7)	1. aanval van chronische ziekte (astma etc.) (2)	1. aanval van chronische ziekte (astma etc.) (2)	1. aanval van chronische ziekte (astma etc.) (1)	1. aanval van chronische ziekte (astma etc.) (1)
	2. kleine kwaal (griep, verkoudheid etc.) (25)	2. kleine kwaal (griep, verkoudheid etc.) (51)	2. kleine kwaal (griep, verkoudheid etc.) (15)	2. kleine kwaal (griep, verkoudheid etc.) (11)	2. kleine kwaal (griep, verkoudheid etc.) (6)
	3. spanningen t.g.v. het werk (19)	3. spanningen t.g.v. het werk (14)	3. spanningen t.g.v. het werk (7)	3. spanningen t.g.v. het werk (5)	3. spanningen t.g.v. het werk (5)
	4. spanningen t.g.v. prive-omstandigheden (12)	4. spanningen t.g.v. prive-omstandigheden (5)	4. spanningen t.g.v. prive-omstandigheden (2)	4. spanningen t.g.v. prive-omstandigheden (1)	4. spanningen t.g.v. prive-omstandigheden (3)
	5. anders, t.w.: (33)	5. anders, t.w.: (22)	5. anders, t.w.: (8)	5. anders, t.w.: (6)	5. anders, t.w.: (6)

Tot slot zouden we graag een aantal dingen van u willen weten zoals leeftijd, opleiding e.d.  
U omcirkelt bij deze vragen ook weer steeds dat antwoord dat op u van toepassing is.

106. Uw leeftijd	1. jonger dan 29	21.5%	
	2. tussen de 30 en 39	45.1%	
	3. tussen de 40 en 49	25.3%	
	4. 50 jaar of ouder	8.0%	
107. Uw geslacht	1. man	90.3%	
	2. vrouw	9.7%	
108. Hoeveel jaar werkt u bij het gevangeniswezen	gem. = 8.1	jaren	
109. Hoeveel jaar werkt u als bewaarder	gem. = 6.7	jaren	
110. Hoeveel jaar werkt u in deze inrichting	gem. = 5.7	jaren	
111. Welke opleiding heeft u voltooid ?	1. Lager onderwijs	( 3 %)	
	2. Voortgezet lager onderwijs / LAVO	( 3.8%)	
	3. LTS, LEAO	(49.8%)	
	4. ULO, MAVO, 3-jarige HBS	(24.5%)	
	5. UTS, MTS, MEAO	( 2.1%)	
	6. HAVO	( 6.8%)	
	7. MEO/ IW	( 3.4%)	
	8. HBO	( - )	
	9. Andere opleidingen (niet-C.W.O.I.)	( 1.7%)	

112. Welke opleiding(en) en cursus(sen)  
heeft u gevolgd bij het CWOI ?

GEEN	5.9%
A-cursus (A.P.O.)	22.2%
B-cursus	7.2%
A+B-cursus	43.0%
B+drugs-cursus	1.7%
A+B-div.cursus	15.8%
P.I.W.-er opi.	3.8%

113. Hebt u nog opmerkingen over/of bij deze vragenlijst ?  
Zijn er nog onderwerpen die niet in deze lijst aan de  
orde kwamen en die u graag onder de aandacht zou  
willen brengen ?

.....  
.....  
.....

## Bijlage II: item-resttotaalcorrelaties in eerder onderzoek

Tabel 2: Item rest-totaalcorrelaties (onderzoeksgroep: middenkaderleden)

D I M E N S I E S.	item nummer:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rolambiguiteit (subj. perceptie)		.57	<u>.45</u>	<u>.41</u>	.53	.39	.55						
Rolambiguiteit (subj. gewenst)		.45	<u>.48</u>	<u>.35</u>	.43	.42	.43						
Rolambiguiteit (PE-fit)		.50			.45		.46						
Verantwoordelijkheid voor mensen (E)		<u>.56</u>	<u>.45</u>	<u>.48</u>	.54								
Verantwoordelijkheid voor mensen (P)		<u>.54</u>	<u>.56</u>	<u>.53</u>	.57								
Verantwoordelijkheid voor mensen (PE-fit)		<u>.36</u>	<u>.36</u>										
Werkbelasting (subj. perceptie)		.48	<u>.54</u>	.48	.46	.60	.64	.72	.72	.69	.59	.56	.61
Werkbelasting (PE-fit)		.51	.53	.39	.37	.54	.60	.62	.51	.56			
Niet gebruiken van bekwaamheden		<u>.35</u>	.30	.45									
Participatiegebrek		.51	.63	.43									
Kolconflict		.61	.71	.56									
Toekomstonzekerheid		.63	.59	.45	.50								
Hulpbereidheid chef		.67	.57	.64	.73	.66							
Hulpbereidheid collega's		.50	.56	.53	.63	.56							
Hulpbereidheid anderen op 't werk		.50	.37	.63	.55								
Hulpbereidheid echtgenoot(e)		.45	.48	.61	.58								
Werktevredenheid				.62	.62								
Verlies aan zelfwaardering		.57	.60	.42									
Bezorgdheid over eigen functioneren		.48	.49	.55	.60								
Angst		.66	<u>.61</u>	.44	.57	.62							
Depressie		.55	.45	.52		.56	<u>.58</u>						
Irritatie		.56	.67	.61									
Algemene gezondheid		.34		.37			.36			.32			
Gezondheid van het hart		<u>.41</u>	<u>.63</u>	<u>.62</u>									
Werkbetrokkenheid			.43		.57	.36	.64	.47	.47				
Dogmatisme			.46	.49	.52								
Ordelijkheid		.59	.46	.58	.50	.56	.62						

Tabel 3: Item rest-totaalcorrelaties (onderzoeksgroep: militairen).

D I M E N S I E S.	item nummer:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rolambiguiteit (subj. perceptie)		.59	<u>.59</u>	<u>.51</u>	.64	.44	.65						
Rolambiguiteit (subj. gewenst)		.57	<u>.48</u>	<u>.54</u>	.53	.47	.48						
Rolambiguiteit (PE-fit)		.60		.36	.58	.41	.54						
Verantwoordelijkheid voor mensen (E)		<u>.65</u>	<u>.51</u>	<u>.46</u>	.50								
Verantwoordelijkheid voor mensen (P)		<u>.64</u>	<u>.58</u>	<u>.42</u>	.49								
Verantwoordelijkheid voor mensen (PE-fit)		<u>.59</u>	<u>.42</u>	<u>.59</u>	.47								
Werkbelasting (subj. perceptie)		.45	.61	.50	.67	.69	.67	.77	.75	.80	.63	.52	.66
Werkbelasting (PE-fit)		.55	.56	.58	.55	.58	.62	.72	.66	.68			
Niet gebruiken van bekwaamheden		<u>.55</u>	.38	.55									
Participatiegebrek		.68	.81	.59									
Kolconflict		.54	.64	.45									
Toekomstonzekerheid		.56	.45	.43	.53								
Hulpbereidheid chef		.63	.62	.71	.76	.78							
Hulpbereidheid collega's		.53	.61	.59	.69	.66							
Hulpbereidheid anderen op 't werk		.60	.41	.74	.65								
Hulpbereidheid echtgenoot(e)		.58	.59	.73	.60								
Werktevredenheid		.38	.52	.59									
Verlies aan zelfwaardering		.66	.58	.40									
Bezorgdheid over eigen functioneren		.44	.53	.57	.59								
Angst		.81	<u>.76</u>	.49	.66	.73							
Depressie		.71	<u>.56</u>	.72	.54	.70	<u>.74</u>						
Irritatie		.54	.72	.65									
Algemene gezondheid		.50	.37	.53	.57		.47	.49	.43				
Gezondheid van het hart			<u>.71</u>	<u>.71</u>									
Werkbetrokkenheid			.57		.62	.45	.66	.52	.41				
Dogmatisme		.45	.53	.40	.59								
Ordelijkheid		.65	.52	.64	.53	.61	.60						

Tabel 4: Item rest-totaalkorrelaties (onderzoeksgroep: produktiemedewerkers)

D I M E N S I E S.	item nummer:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rolambiguiteit (subj. perceptie)		.47	.55	.45	.47	.39	.40						
Rolambiguiteit (subj. gewenst)		.42	.51	.50	.55	.45							
Rolambiguiteit (PE-fit)			.35		.36	.35							
Verantwoordelijkheid voor mensen (E)													
Verantwoordelijkheid voor mensen (P)													
Verantwoordelijkheid voor mensen (PE-fit)													
Werkbelasting (subj. perceptie)						.49	.48	.51	.52	.59			.46
Werkbelasting (PE-fit)		.41		.37	.37	.44	.46	.55	.39	.56			
Niet gebruiken van bekwaamheden		.55	.35	.60									
Participatiegebrek		.66	.77	.59									
Rolconflikt		.60	.65	.58									
Toekomstonzekerheid		.57	.42	.59	.54								
Hulpbereidheid chef		.59	.66	.69	.73	.78							
Hulpbereidheid collega's		.50	.63	.50	.68	.64							
Hulpbereidheid anderen op 't werk		.50	.51	.74	.64								
Hulpbereidheid echtgenoot(e)		.60	.60	.76	.67								
Werktevredenheid		.28	.25	.50									
Verlies aan zelfwaardering		.66	.60	.38									
Bezorgdheid over eigen functioneren		.51	.52	.53	.58								
Angst		.76		.66	.78	.75							
Depressie		.71	.70	.54		.66	.78						
Irritatie		.55	.64	.65									
Algemene gezondheid		.56		.49	.49		.50	.45	.54				
Gezondheid van het hart		.47	.62	.63									
Werkbetrokkenheid													
Dogmatisme		.44	.60	.47	.52								
Ordelijkheid		.55	.51	.57	.51	.57	.63						

Tabel 5: Item rest-totaalkorrelaties (onderzoeksgroep: verpleegkundigen).

D I M E N S I E S.	item nummer:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Rolambiguiteit (subj. perceptie)		.77	.67	.66	.68	.59	.53						
Rolambiguiteit (subj. gewenst)		.61	.70	.41	.57	.41	.56						
Rolambiguiteit (PE-fit)		.48	.56	.46	.56	.53	.42						
Verantwoordelijkheid voor mensen (E)		.64	.64										
Verantwoordelijkheid voor mensen (P)		.41	.61	.46	.37								
Verantwoordelijkheid voor mensen (PE-fit)			.33	.43	.39								
Werkbelasting (subj. perceptie)		.59	.41	.58	.40	.64	.61	.51	.71	.74	.59	.49	.62
Werkbelasting (PE-fit)		.65	.67	.39	.40	.57	.55	.63	.48	.56			
Niet gebruiken van bekwaamheden		.45	.58	.59									
Participatiegebrek		.75	.75	.63									
Rolconflikt		.44	.46	.53									
Toekomstonzekerheid		.64	.66		.52								
Hulpbereidheid chef		.74	.71	.72	.72	.65							
Hulpbereidheid collega's		.52	.59	.52	.51	.60							
Hulpbereidheid anderen op 't werk		.66	.52	.76	.70								
Hulpbereidheid echtgenoot(e)		.28	.63	.65	.60								
Werktevredenheid			.84	.84									
Verlies aan zelfwaardering		.49	.62	.28									
Bezorgdheid over eigen functioneren			.37	.37	.55								
Angst		.76	.84	.49	.59	.73							
Depressie		.64	.66		.43	.51	.62						
Irritatie		.63	.65	.77									
Algemene gezondheid		.50	.39		.53	.45	.44	.36					
Gezondheid van het hart		.55	.54	.47									
Werkbetrokkenheid		.44	.53	.59	.57		.51	.50	.61	.40			
Dogmatisme			.46	.51	.62								
Ordelijkheid		.52		.68		.59	.64						

Bijlage III: patroonmatrices bij paragraaf 2.2.2

In deze bijlage zijn opgenomen de patroonmatrices van de OBLIMIN-rotaties als beschreven in par. 2.2.2: a. De schalen. In de tabellen zijn de items aangegeven met karakteristieke woorden uit de vragen; zie voor de exacte bewoordingen bijlage I.

Patroonmatrix van de OBLIMIN-rotatie over 8 principale componenten van de "stressor-items" (alle waarden x 100).

factor	1	2	3	4	5	6	7	8	com.
item									
kalmer aan	82								66
PE-idem	-81								72
erg veel doen	75								70
PE-idem	-69								49
extra insp.	69								56
PE-idem	-68								54
hoeveelh. werk	68								50
opdr. tegelijk	66								50
PE-idem	-53								42
tijd overdenken	61								61
PE-idem	-59								64
erg snel	61					31			62
steeds ingew.	37					26			46
taakst. precies		62							55
PE-idem		-73							60
wat verwachten		59		26				45	63
PE-idem		-70		-40				-28	66
wat prec. werk		59							51
PE-idem		-64	28				-28		64
welke eisen		58						26	27
PE-idem		-68							50
waarv. verantw.		47		-41					55
hoe tevr. chef		35	27				30		40
PE-idem		-38					-32		36
PE in de gaten			74		25				60
PE toezien reg.			70						55
PE strenge beh.			62		25				50
PE gel. monn.			59						41
PE overtr. rap.			59						38
PE aan reg. hdn.			44						25
verantw. terugk.				83					72
PE-idem				-74					59
verantw. welzijn				66					57
PE-idem				-52				37	57
verantw. klim.				46				-39	52

[vervolg op p. 68]



Patroonmatrix van de OBLIMIN-rotatie over 8 principale componenten van de "stressor-items" (alle waarden x 100) [vervolg].

factor	1	2	3	4	5	6	7	8	com.
item									
PE bel. tonen					78				64
PE probl. bespr.					73				55
PE praatje mkn.					72				59
PE hoe ged. vln.					70				59
tegenstr. vrgn.						77			62
in str. and. wrk.						75			62
vaak nwe. opdr.						61			58
tegenstr. doen						60	32		50
te wein. tijd	43					51	-29		62
PE-idem						-50	25		43
ervaring gebr.							71		51
dingen goed in							62	27	50
zeker verantw.							61		52
zeker toek. nut							43		35
zeker promotie							43		32
kennis gebr.							39		27
zelf beslissen								66	60
welk karwei zelf							28	64	55
hoe vaak overleg			-33						57
PE-verantw. klim.				-31				49	45
Eigenwaarde	922	575	317	294	244	225	219	197	

(waarden <.25 zijn niet opgenomen)

01:29:20:4 14:04 022

Patroonmatrix van de OBLIMIN-rotatie over 8 principale componenten van de "ondersteunings-items" (alle waarden x 100).

factor	1	2	3	4	5	com.
item						
maak. praten dir.	86					75
reken op dir	81					73
luistert dir.	80		27			72
vergemak. dir.	69					54
maak. praten chef	68		-30			60
verst.h. chef	65					54
rekenen op chef	63		-34			64
luistert chef	60		-30			65
rekenen op partner		84				72
maak. praten partn.		82				72
luistert partner		80				64
vergemak. partner		70				53
verst.h. coll.			-77			59
vergemak. coll.			-74			61
maak. praten coll.			-69			59
reken op coll.			-67			56
luisteren coll.			-62	-28		58
vergemak chef	41		-42			39
luisteren anderen				-85		77
rekenen op anderen				-80		72
vergemak. anderen				-74		56
maak. praten and.	32			-45		45
luisteren verw.					-87	77
maak. praten verw.					-86	74
rekenen op verw.					-85	81
vergemak. verw.					-67	51
Eigenwaarde	652	381	267	194	150	

(waarden <.25 zijn niet opgenomen)

Patroonmatrix van de OBLIMIN-rotatie over 8 principale componenten van de "strain-items" (alle waarden x 100).

factor	1	2	3	4	5	6	7	8	com.
item									
zenuwachtig	77								76
handen trilden	70								64
handen zweten	68								62
nerveus	61								71
gespannen	58	30							74
onrustig	56							-28	72
geërgerd		81							78
boos		79							68
geïrriteerd		77							80
mij niet mogen			-69						68
besl. nt. beïnv.		27	-65						63
nt. wat verwacht.			-61						69
inspan.waard				88					80
leren door werk				85					75
hartkloppingen					84				84
hart klopt snel.					82				75
kortademig					56				71
ben succesvol						81			70
ben belangrijk						67			54
werk is saai				26		45			50
voel verward	30					35			63
migraine							75		66
slechte gez.tst.							60		61
maagpijn			-26				51		44
geen eetlust							48		51
duizeligheid	41				28		44		55
verv. tegenstr.			-26			31	34		43
moeite slapen	31						32		56
bedroefd								-72	69
eenzaam								-72	70
neerslachtig								-66	74
treurig			-25					-65	74
geblokkeerd								-50	62
Eigenwaarde	1153	216	168	162	142	134	161	100	

(waarden <.25 zijn niet opgenomen)

#### Bijlage IV: correlatiematrices theoretische schalen

In deze bijlage zijn opgenomen de correlatie-matrices van de schalen die werden geconstrueerd op basis van het aan de vragenlijst ten grondslag liggende stressmodel (de zg. theoretische schalen; zie par. 2.2.2: b. De latente variabelen).

#### Correlatiematrix van de "stressoren" (Pearson-r x 100)

schaal no.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
2	-34													
3	16	1												
4	34	-28	5											
5	32	-26	6	29										
6	21	-8	32	12	17									
7	27	-17	20	42	16	17								
8	-68	14	-23	-31	-27	-25	-31							
9	25	-66	4	15	27	11	8	-19						
10	-21	12	-82	-12	-9	-27	-22	28	7					
11	2	3	-10	4	-8	-6	0	13	4	11				
12	9	9	-2	-3	-11	-9	4	6	-2	5	40			
13	4	0	4	11	2	-2	12	-12	-13	-5	-22	2		
14	40	-21	28	22	39	23	28	-40	19	-29	-3	0	-2	
15	36	-13	18	21	40	29	21	-30	14	-19	-13	-10	0	36

#### Verklaring van de schaalnummers:

- 1 = rolonduidelijkheid (feitelijk)
- 2 = verantwoordelijkheid (feitelijk)
- 3 = werkbelasting (feitelijk)
- 4 = onvoldoende gebruik van kennis en vaardigheden
- 5 = participatiegebrek
- 6 = rolconflict
- 7 = toekomstonzekerheid
- 8 = rolonduidelijkheid (PE-fit)
- 9 = verantwoordelijkheid (PE-fit)
- 10 = werkbelasting (PE-fit)
- 11 = PE-fit ordegerichtheid (houding)
- 12 = PE-fit ordegerichtheid (optreden)
- 13 = PE-fit gedetineerdengerichtheid (optreden)
- 14 = geprikkelde verhouding met de chef
- 15 = spanningen tussen de afdelingen

Correlatiematrix van de "ondersteuningsschalen" (Pearson-r x 100)

schaal no.	1	2	3	4	5
2	42				
3	55	17			
4	42	41	39		
5	4	20	1	15	
6	9	19	12	22	42

Verklaring van de schaalnummers:

- 1 = gebrek aan ondersteuning door de chef
- 2 = ,, ,, ,, collega's
- 3 = ,, ,, ,, de directie
- 4 = ,, ,, ,, anderen op het werk
- 5 = ,, ,, ,, de partner
- 6 = ,, ,, ,, verwanten en kennissen

Correlatiematrix van de "strains". (Pearson-r x 100)

Schaal no.	1	2	3	4	5	6	7
2	34						
3	29	57					
4	35	69	50				
5	34	68	57	69			
6	40	47	31	50	49		
7	32	32	30	37	34	25	
8	35	54	42	48	58	42	31

Verklaring van de schaalnummers:

- 1 = ontevredenheid met het werk
- 2 = algemene (psycho)somatische klachten
- 3 = hartklachten
- 4 = angst
- 5 = depressiviteit
- 6 = geprikkeldheid
- 7 = verlies van zelfwaardering
- 8 = bezorgdheid over eigen functioneren

Soort inrichting Schaal	Huis van bewaring		Gesloten gev.		Half-open inr.		Totaal	
	gemidd.	st. afw.	gem.	st. afw.	gem.	st. afw.	gem.	st. afw.
rolonduidelijkheid (feit.)	2,35	0,57	2,26	0,62	2,27	0,53	2,32	0,58
rolonduidelijkheid (PE-fit)	-0,43	0,79	-0,39	0,71	-0,25	0,73	-0,39	0,76
verantwoordelijkheid (feit)	3,37	0,68	3,61	0,75	3,78	0,72	3,48	0,72
verantwoordelijkheid (PE-fit)	0,36	0,73	0,19	0,69	0,08	0,70	0,28	0,72
werkbelasting (feitelijk)	3,45	0,61	3,38	0,54	3,56	0,66	3,45	0,60
werkbelasting (PE-fit)	-0,80	0,81	-0,57	0,78	-0,81	0,96	-0,75	0,85
onv. gebr. kennis/ vaardigh.	3,64	0,88	3,51	0,81	3,32	0,87	3,56	0,87
participatiegebrek	3,50	0,92	3,28	0,74	3,16	1,13	3,40	0,92
rolconflict	2,24	0,90	2,09	0,84	1,79	0,69	2,14	0,87
gebrek onderst. chef	2,36	0,66	2,26	0,68	1,97	0,62	2,28	0,67
gebrek onderst. directie	2,71	0,82	2,49	0,82	2,77	0,79	2,67	0,82
gebrek onderst. collega's	1,85	0,53	1,86	0,53	1,68	0,48	1,83	0,53
gebrek onderst. anderen	2,54	0,60	2,41	0,66	2,16	0,71	2,46	0,64
gebrek onderst. partner	1,44	0,66	1,41	0,52	1,31	0,48	1,41	0,60
gebrek onderst. verw./ kenn.	2,27	0,82	2,29	0,86	2,47	0,92	2,30	0,84
onzekerheid toekomst werk	3,19	0,88	3,09	0,86	2,98	0,89	3,14	0,88
geprikkelde verhouding chef	3,99	0,87	3,75	0,98	3,71	0,86	3,89	0,90
spanning tussen afdelingen	3,38	1,02	3,33	0,95	3,16	0,88	3,34	0,98
PE-fit ordegerichth. (houd.)	-0,02	0,96	0,16	0,70	0,27	0,88	0,06	0,90
PE-fit ordegerichth. (optr.)	-0,47	0,65	-0,28	0,59	-0,31	0,55	-0,41	0,63
PE-fit gedet.ger. (optreden)	-0,20	0,69	-0,07	0,55	-0,13	0,63	-0,16	0,65
ontevredenheid met het werk	2,40	0,91	2,15	0,93	2,05	1,01	2,29	0,94
psychosom. klachten	1,44	0,46	1,34	0,39	1,38	0,49	1,41	0,45
hartklachten	1,23	0,41	1,25	0,50	1,32	0,58	1,25	0,46
psych. klachten: angst	1,60	0,55	1,61	0,49	1,63	0,71	1,61	0,56
psych. klachten: depressief	1,40	0,46	1,34	0,43	1,40	0,53	1,38	0,47
psych. klachten: irritatie	2,19	0,67	1,94	0,64	1,81	0,54	2,08	0,66
bezorgd eigen functioneren	2,20	0,60	2,18	0,65	2,01	0,70	2,17	0,63
verlies zelfwaardering	2,48	0,82	2,27	0,86	2,48	1,03	2,43	0,86
AB-typologie	3,24	0,65	3,31	0,75	3,07	0,65	3,23	0,67
rigiditeit: dogmatisme	2,95	0,94	3,12	0,93	2,89	1,00	2,98	0,94
rigiditeit: ordening	3,25	0,80	3,39	0,75	3,14	0,88	3,27	0,80
ordegerichtheid zelf (houd.)	2,25	0,88	2,23	0,85	2,49	0,62	2,27	0,85
ordegerichtheid zelf (optr.)	2,17	0,56	2,13	0,59	2,13	0,51	2,16	0,56
gedetin.ger. zelf (optr.)	2,81	0,58	2,60	0,60	2,57	0,72	2,73	0,61
totale duur ziekteverzuim	42	77	35	44	46	82	42	72

Bijlage V: Scores op de "theoretische" schalen

ziekteverzuim ten gevolge van		ongeval op werk	ongeval privé	chron. ziekte	kleine kwaal	span. werk	span. privé	anders	totaal
aantal kalenderdagen									
1 - 3		-	4	5	31	8	2	2	52
4 - 10		5	7	7	101	13	6	13	152
11 - 25		4	11	-	24	12	7	20	78
26 - 64		2	5	1	-	5	5	3	21
65 - 99		-	1	-	-	3	1	5	10
100 - 124		-	-	-	-	2	-	-	2
125 en meer		1	2	-	-	4	1	2	10
Totaal aantal gevallen	absoluut (percentage; 100% =325)	12 ( 4%)	30 ( 9%)	13 ( 4%)	156 (48%)	47 (14%)	22 ( 7%)	45 (14%)	325*
Totaal aantal ziektedagen	absoluut (percentage)	344 ( 5%)	954 (14%)	100 ( 1%)	1061 (15%)	2436 (35%)	692 (10%)	1463 (21%)	7050 (100%)
gemiddeld aantal ziektedagen per geval		28,7	34,1	12,5	9,6	81,2	34,6	38,5	39,4

\* Het totaal aantal gevallen, gesommeerd over alle categorieën, is bijna twee maal zo groot als het aantal bewaarders dat tenminste één ziektegeval meldde (179), en ook ca. een derde groter dan het aantal geënqueteerde bewaarders. Dit komt uiteraard doordat sommige bewaarders meer dan één maal ziek waren. Het gemiddeld aantal ziektedagen per persoon is dan ook hoger dan dat per geval, nl. 39,4 (berekend op het aantal gevallen waarvan de aard bekend is).