

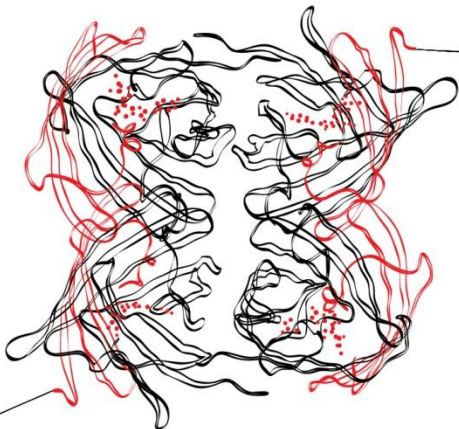


STRESS EN COPING TIJDENS DE POLITIEOPLEIDING

Onderzoek naar de invloed van
organisatiestressoren, werkstress en coping
op uitval tijdens de politieopleiding



Anne-Marie Boeren



UNIVERSITEIT TWENTE.



Stress en coping tijdens de politieopleiding

Onderzoek naar de invloed van organisatiestressoren, werkstress en coping op uitval tijdens de politieopleiding

Masterthesis

Enschede, 8 november 2012

Auteur: Anne-Marie Boeren
Studentennummer : 0173173
Datum: 08-11-2012

Universiteit Twente
Faculteit Gedragwetenschappen
Masteropleiding Psychologie
Thema Arbeid- en Organisatie Psychologie

Onder begeleiding van: **Universiteit Twente:**
Prof. Dr. E. Giebels
Dr. J. M. Gutteling

Politieacademie:
Dr. A. Smit

UNIVERSITEIT TWENTE.



Samenvatting

De Politieacademie in Nederland krijgt in haar opleiding jaarlijks te maken met een hoge mate van uitstroom. Op basis van de meest recente cijfers blijkt dat de uitstroom van aspiranten 19 procent bedraagt. Dit komt er op neer dat ongeveer 400 aspiranten de opleiding verlaten. Dit onderzoek richtte zich op de invloed van verscheidene organisationele stressoren (intrinsiek aan het werk, relaties met anderen, structuur en klimaat, carrièreperspectieven, organisatie rolpatronen en afstemming thuis-werk) en het gebrek aan steun op het ervaren van werkstress en uitval onder aspiranten van de Politieacademie. Daarbij werd er gekeken of er moderatie van actieve en/of passieve coping plaatsvond op de relatie tussen organisationele stressoren en het ervaren van werkstress.

Aan het onderzoek hebben in het totaal 65 uitvallers en 193 niet-uitvallers meegewerkt. Het betrof een vragenlijst in retrospectief die via de mail en/of via de post naar de respondenten verstuurd is.

De resultaten van het onderzoek laten zien dat uitvallers significant hoger scoren op de stressoren 'organisationele rolpatronen', 'relaties met anderen', 'carrièreperspectieven' en ook significant minder steun ervaren van hun leidinggevendenden dan niet-uitvallers. Ook scoren uitvallers significant hoger op werkstress dan niet-uitvallers. Over het algemeen ervaren aspiranten meer werkstress door de stressoren 'relaties met anderen', 'afstemming thuis-werk' en 'carrièreperspectieven'. Er bleken geen modererende effecten te bestaan van zowel actieve als passieve coping op de relatie tussen de verschillende organisatiestressoren en werkstress. Wel is gebleken dat wanneer een aspirant meer actief omgaat met een stressor, hij of zij minder werkstress zal ervaren. Daarbij geldt voor passieve coping het tegenovergestelde: wanneer een aspirant meer passief omgaat met een stressor, zal hij of zij meer werkstress ervaren.

Overkoepelend kan men zeggen dat met name de persoonlijke inbedding binnen de Politieacademie de meeste invloed uitoefent op zowel werkstress als de vertrekintentie van een aspirant. Een goede organisatie van onderwijs met duidelijke doelen lijkt een aanbeveling te zijn om toekomstige uitval te voorkomen. De focus dient daarbij te liggen op openheid vanuit de Politieacademie zodat aspiranten weten hoe ze er voor staan en wat ze kunnen verwachten, met daarnaast aandacht voor de juiste steun door leidinggevendenden en relaties met anderen.

Abstract

The Police academy in the Netherlands is struggling with high drop-out rates among their students. According to the latest research the drop-out rate is 19 percent. This translates into 400 students who leave the Police academy per year. The goal of this research was to get insight in this turn-over and to find out what the influence is of different organizational stressors (intrinsic to work, relationships with others, organizational structure and climate, career perspectives, organizational roles, alignment home-work) and support on job stress and drop-out. Also it was researched if active and/ or passive coping had a moderating effect on the relationship between organizational stressors and job stress.

65 drop-outs and 193 students participated in this research. The research was done by a questionnaire in retrospect that was sent to the respondents by email and/or the mail.

Results show that drop-outs score significantly higher on the stressors 'organizational roles', 'relationships with others', 'career perspectives' and also experience significantly less support from their managers. Drop-outs also score significantly higher on job stress. Students in general experience more job stress because of the stressors 'relationships with others', 'alignment home-work' and 'career perspectives'. There were no moderating effects found for both active and passive coping on the relationship between the different organizational stressors and job stress. Students who used a more active way of coping did experience less job stress, whilst students who use a more passive way of coping experience more job stress.

Overall it can be said that, in particular, the personal imbedding within the Police academy has the most impact on both job stress and drop-out. A good organization of education with clear goals seems to be a recommendation to prevent future drop-out. Emphasis needs to be put on openness from the Police academy so students know what they can expect and how they stand within the organization, but also on the right support from managers and relationships with others.

Stress en coping tijdens de politieopleiding

De Politieacademie in Nederland krijgt in haar opleiding jaarlijks te maken met een hoge mate van uitstroom. Sinds 2002 wordt deze uitstroom systematisch in kaart gebracht (Prins & Terlouw, 2011). Op basis van de meest recente cijfers blijkt dat in 2010 de uitstroom van aspiranten 19 procent bedraagt. Wanneer men de inschrijfaantallen van de voorgaande jaren erbij pakt, kan geconcludeerd worden dat jaarlijks ongeveer 400 aspiranten de opleiding verlaten (Andersson Elffers Felix (AEF), 2011). De uitstroom van aspiranten brengt een aantal negatieve effecten met zich mee. Naast een grote kostenpost voor de Politieacademie (elke uitvallende aspirant kost de academie tussen de 25.000 en 35.000 euro) kan ook gedacht worden aan de beïnvloeding van het imago en de reputatie van de Politieacademie. Het heeft daarmee mogelijk ook effect op de aanwas van nieuwe aspiranten. Daarbij kan het ook impact hebben op het persoonlijke leven (de huidige situatie maar ook het verdere verloop hiervan) van de aspirant. De vraag is waar deze hoge mate van uitval uit voortkomt. Dit onderzoek probeert inzicht te geven in de redenen van uitval door te kijken naar organisatiestressoren en werkstress en de manier waarop aspiranten omgaan met situaties die eventueel werkstress kunnen veroorzaken. De specifieke verbanden worden verderop toegelicht in het onderzoeksmodel.

AEF (2011) stelt dat 10 tot 30 procent van de uitval samenhangt met verminderde mentale weerbaarheid. Verminderde mentale weerbaarheid is daarmee volgens AEF (2011) een van de belangrijkste oorzaken van uitval. Mentale weerbaarheid maakt onderdeel uit van een term die onlangs nieuw geïntroduceerd is binnen de politiesetting: professionele weerbaarheid. Volgens het programma ‘versterking professionele weerbaarheid’ (2011) is professionele weerbaarheid een breed concept. Het bestaat uit de mentale, fysieke en morele weerbaarheid die politieambtenaren kunnen bieden bij incidenten. Deze drie elementen zijn noodzakelijk om effectief te kunnen functioneren. Onder mentale weerbaarheid verstaat men: *“de veerkracht van de politieambtenaar om overeind te blijven binnen een context van structurele mentale belasting binnen de taakuitoefening”* (programma ‘versterking professionele weerbaarheid’, 2011, p. 4)¹.

¹ Naast mentale weerbaarheid wordt er binnen de Politieacademie gesproken van fysieke weerbaarheid en morele weerbaarheid. Fysieke weerbaarheid is *“de fysieke gesteldheid (waaronder een fitte en gezonde uitstraling) en de vaardigheid van de politieambtenaar om professioneel om te kunnen gaan met de eisen die de functie met zich meebrengt, ondermeer gericht op noodhulptaken en fysiek en/of verbaal geweld op de werkplek”* (programma ‘versterking professionele weerbaarheid’, 2011, p. 4). Morele weerbaarheid wordt omschreven als *“de*

In de wetenschappelijke literatuur wordt ‘mental toughness’ vaak gebruikt als synoniem voor mentale weerbaarheid. Deze term is vooral terug te vinden in de wetenschappelijke sportliteratuur (Crust & Keegan, 2010; Crust, 2008; Golby & Sheard, 2004; Jones, 2002). Golby en Sheard (2004) koppelen mentale weerbaarheid en hardheid en stellen dat wanneer men hoog scoort op beide dimensies, men beter om kan gaan met stress. Mentale weerbaarheid wordt in de sportsetting gedefinieerd als *“having the natural or developed psychological edge that enables you to generally cope better than your opponents with the many demands (competition, training, lifestyle) that sport places on a performer. Specifically, be more consistent and better than your opponents in remaining determined, focused, confident, and in control under pressure”* (Jones, 2002; p. 209). Deze definitie is volgens Crust (2008) te beperkt. Mentale weerbaarheid bestaat uit het vermogen om om te gaan met stress en druk, het herstellen van tegenslagen, doorzettingsvermogen, veerkrachtig zijn, controle hebben over de situatie en energie halen uit druk, om zo door te kunnen zetten (Crust, 2008). Hoewel de sportsetting niet hetzelfde is als de politiestetting, zijn er duidelijke overeenkomsten. Aspiranten krijgen, net als sporters, te maken met een sporttraining en worden in situaties van hoge druk geplaatst. Hoewel de mate van competitie in de politiestetting niet zozeer aanwezig is, krijgen de aspiranten wel te maken met hoge verwachtingen op het gebied van mentale, fysieke en morele weerbaarheid tijdens training en werk maar ook op het gebied van levensstijl.

In dit onderzoek wordt mentale weerbaarheid opgevat als coping. Coping verwijst naar cognitieve en gedragsmatige strategieën die mensen gebruiken om met probleemsituaties om te gaan (Lazarus & Folkman, 1984; Jones, 2002, Crust, 2008). Met name wanneer een onbalans wordt ervaren tussen coping(middelen) en stressoren, ontstaat werkstress (Cranwell, Ward & Abbey, 2005, p. 28).

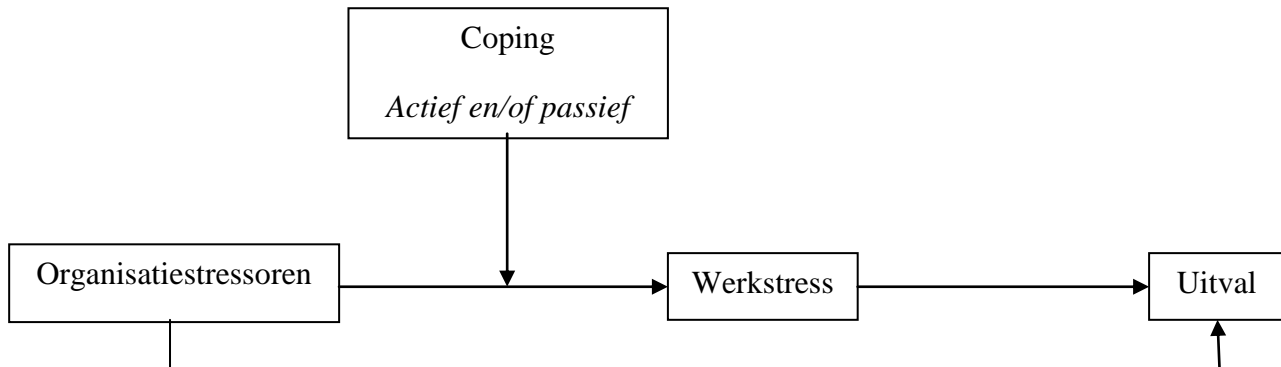
Om de mentale weerbaarheid van aspiranten aan de Politieacademie vast te stellen en de invloed van werkstress op uitval te onderzoeken is een onderzoeksmodel opgesteld (figuur 1). In dit onderzoeksmodel worden een aantal verschillende termen en inzichten in relatie met elkaar gebracht. Relaties die reeds in bestaande theorieën voorkomen. Deze theorieën, termen en inzichten zullen verderop toegelicht worden. Waar de meeste onderzoeken zich richten op de directe verbanden tussen organisatiestressoren, coping en het ervaren van werkstress en het eventueel uitvallen, zal dit onderzoek zich met name richten op een moderatie van coping. Er

professionaliteit om weloverwogen, verantwoorde keuzes te maken bij morele dilemma's in de praktijk” (programma ‘versterking professionele weerbaarheid’, 2011, p. 4).

wordt onderzoek gedaan naar de invloed van organisatiestressoren op werkstress en uitval, waarbij de relatie tussen organisatiestressoren en werkstress gemodereerd wordt door coping (actief en/ passief). Daarbij wordt er ook nog gekeken of uitvallers meer werkstress ervaren dan niet-uitvallers.

Figuur 1.

Onderzoeksmodel.



Organisatiecontext

Er kunnen drie invloeden zijn op de mate van mentale weerbaarheid (AEF, 2011). Deze invloeden spelen zich af op macro-, meso- en microniveau. Ten eerste de externe invloeden; invloeden vanuit de buitenwereld/ samenleving (macroniveau). Hieronder valt onder andere geweld en agressie tegen politiemedewerkers. Ten tweede worden interne (organisatorische) invloeden als factor gegeven (mesoniveau), zoals de organisatiecontext. Een gebrek aan of slechte sociale steun, een slechte organisatie van het onderwijs en incapabele leidinggevenden zijn een belangrijke stressor (Kop, Euwema & Schaufeli, 1999). Als laatste factor worden de individuele invloeden genoemd (microniveau). Hieronder vallen de intrapersonlijke kenmerken, zoals persoonlijkheidskenmerken en copingstijl, en de leefomgeving. Belasting op een of meerdere van deze drie factoren kan leiden tot uitval (AEF, 2011; Prins & Terlouw, 2011).

Het vak van politieambtenaar is een verantwoordelijk beroep waarmee men een belangrijke rol in de samenleving op zich neemt. Door de hoge verwachtingen die op de aspiranten worden uitgeoefend door de context van de organisatie en door de aard van werk, wordt het individu in een positie gesteld om werkstress te kunnen ervaren. Werkstress hangt, naast de aard van het werk en de organisatiecontext, ook samen met persoonlijke kenmerken

zoals leefomgeving, persoonlijkheid en copingstijl (AEF, 2011). Uit verschillende onderzoeken, uitgevoerd bij de politie, is gebleken dat niet zozeer de leefomgeving (lees; gezinssituatie) een rol speelt bij weerbaarheid, maar de organisatiecontext waarin de aspirant zich bevindt (Kop et al., 1999; Violanti, 2001; Prins & Terlouw, 2011). Voordat aspiranten aan de opleiding beginnen wordt reeds streng geselecteerd op persoonlijkheid, waardoor de spreiding in type persoonlijkheid klein is. Daarom zal persoonlijkheid bij dit onderzoek buiten beschouwing gelaten worden.

De keuze voor het vak van politieambtenaar is vaak heel bewust, waarbij men in feite akkoord gaat met de aard van het werk. Men heeft echter als werknemer vaak weinig te zeggen over de context waarin men komt te werken, denk aan factoren als de organisatiesfeer en de leidinggevendenden. De context is derhalve regelmatig een belangrijk stressor voor politieagenten, in plaats van de content van het werk (Gershon, Barocas, Canton, LI & Vlahov, 2009). Deze stressor bij politieagenten werd niet alleen gevonden in Nederland, maar ook in de Verenigde Staten en Engeland (Kop et al., 1999). Dit is op zich verrassend aangezien er grote verschillen bestaan tussen politiewerk in Nederland en bijvoorbeeld de Verenigde Staten². Een vergelijkbaar patroon wordt bovendien gevonden bij andere contactberoepen zoals verpleegkundigen (Hungley & Cooper, 1986; in Kop et al., 1999), leraren (Cox, Boot, Cox & Harrison, 1988; in Kop et al., 1999) en managers (Davidson & Cooper, 1983; in Kop et al., 1999). Bovendien blijkt uit onderzoek in dit domein dat een goede organisatorische omgeving de vertrekintentie vermindert en bijdraagt aan verbondenheid met de organisatie (Liou & Cheng, 2010).

Kop et al. (1999) stellen dat organisationele stressoren de meeste werkstress veroorzaken. Deze werkstress kan leiden tot een burn-out, die op zijn beurt zou kunnen leiden tot uitval. Werkstress is op te delen in twee losse delen waarbij werkstress ten eerste gezien wordt als een negatieve karakterisering van de werkomgeving. Ten tweede is werkstress een psychologische reactie op een bedreigende of schadelijke omgeving (Smith, 2001).

² Tussen de politieopleiding in Nederland en de Verenigde Staten zit een groot verschil. In Nederland kent men een duaal systeem waarbij men zowel op de academie leert als ook in de praktijk bij het korps. In de Verenigde Staten begint men puur met de theorie en is de opleiding met ongeveer 24 weken (verschilt per staat) klaar en kan men gelijk aan de slag. Daarbij lijkt in de Verenigde Staten de politie meer als systeem gezien te worden, waarbij in Nederland het zowel draait om het systeem als de onderwijs/ korpsomgeving. De organisatorische context is daarmee ook verschillend. In Nederland combineert men werk en opleiding, waarbij men zich in de Verenigde Staten juist met name richt op de opleiding en dan pas op het werk.

Werkstress ontstaat dus wanneer er in een bepaalde situatie een onbalans ervaren wordt tussen druk en copingmiddelen. Evans en Coman (1993; in Kop et al., 1999) maken in hun onderzoek duidelijk dat stressoren contextafhankelijk kunnen zijn.

Een andere belangrijke factor binnen de organisatiecontext blijkt de inbedding in de organisatie te zijn (Prins & Terlouw, 2011). Onder deze inbedding wordt de steun die de leidinggevenden aan hun studenten geven verstaan. Begeleiding komt bij dit onderzoek naar voren als een essentieel onderdeel van de opleiding. In een onderzoek binnen de politie in Nieuw-Zeeland is een verband gevonden tussen steun en uitval (Brough & Frame, 2004). Dit onderzoek toont aan dat het met name gaat om de steun van leidinggevenden; collega's hebben weinig tot geen invloed. Sociale steun van leidinggevenden kan werkstress verminderen, waarbij slechte sociale steun juist werkstress kan veroorzaken (Dormann & Zapf, 1999; Spielberg, Westberry, Grier en Greenfield, 1981; in Tang & Hammontree, 1992). Leidinggevenden kunnen verschillende soorten steun bieden (Janssen & Giebels, 2012). Zij kunnen een luisterend oor bieden en begrip tonen voor de gevoelens van werknemers zoals angst, frustratie en nervositeit. Deze steun kan leiden tot verminderde stressgevoelens bij, en minder conflicten tussen, werknemers. Daarbij kan steun van de leidinggevende ertoe leiden dat de werknemer conflicten met anderen effectiever afhandelt en ook zijn/haar eigen werkprestaties handhaaft (Janssen & Giebels, 2012). Deze bevindingen leiden tot de volgende hypothesen:

Hypothese 1a: Uitvallers ervaren meer organisatiestressoren dan niet-uitvallers.

Hypothese 1b: Organisatiestressoren (met name gebrek aan steun) hangen positief samen met werkstress tijdens de politieopleiding.

Een longitudinaal onderzoek van Croon, Sluiter, Blonk, Broersen, Frings-Dresen (2004) onder vrachtwagenchauffeurs toont aan dat op den duur werkstress kan leiden tot psychologische spanning en dat deze psychologische spanning kan leiden tot uitval. Deze spanning heeft volgens hen te maken met het soort werk dat men doet. Werk met veel verwachtingen zou bijvoorbeeld tot meer stress kunnen leiden. Wanneer men deze bevindingen zou koppelen aan het beroep van politieambtenaar zou men kunnen concluderen dat werkstress tot uitval zou kunnen leiden. Om dit onder politieambtenaren te onderzoeken is de volgende hypothese geformuleerd:

Hypothese 2: Uitvallers ervaren meer werkstress dan niet-uitvallers.

Individuele kenmerken

Zoals eerder werd gesteld hangt werkstress samen met de aard van het werk, de organisatiecontext maar ook met persoonlijke kenmerken waaronder copingstijl. Aard van het werk en persoonlijkheid worden bij dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. Het omgaan met werkstress en de manier waarop dit kan is daarentegen wel een onderdeel van dit onderzoek.

‘Resilience’ (vertaald: veerkracht/ weerbaarheid) geeft binnen de politie aan hoe politieambtenaren omgaan met stress die voortkomt uit kritieke omstandigheden, zoals een noodgeval of een ramp (Patton, 2006). De mate van ‘resilience’ bepaalt of de politieambtenaar in kwestie ook daadwerkelijk te kampen krijgt met stress; hoe hoger de persoonlijke weerbaarheid, hoe lager de ervaren stress. Resilience staat niet op zichzelf maar kan in verband gebracht worden met ‘hardiness’ (vertaald: hardheid). Een ‘hard persoon’ heeft controle over stressvolle situaties, heeft het vermogen om zich volledig in te zetten voor activiteiten en ziet verandering (ook in een stressvolle situatie) niet als bedreigend, maar eerder als spannend en uitdagend. Uit onderzoek blijkt dat ‘harde personen’ beter omgaan met stressvolle situaties (Kobasa, 1979).

Eerder werd gesteld dat mentale weerbaarheid een breed concept is met verschillende niveaus, waardoor men kan veronderstellen dat de mate van mentale weerbaarheid samenhangt met de manier waarop men omgaat met een stressvolle situatie. Mentale weerbaarheid kan daarbij gezien worden als coping. Zoals eerder gesteld duidt coping op de manier waarop mensen omgaan met probleemsituaties (Lazarus & Folkman, 1984; Jones, 2002; Crust, 2008). Er zijn diverse vormen van coping. Deze zijn op een rij gezet door Connor-Smith en Flachsbart (2007). Op basis van een uitgebreide meta-analyse kan binnen coping onderscheid gemaakt worden tussen ‘engagement’ en ‘disengagement’ coping (Connor-Smith & Flachsbart, 2007). Hoewel ‘problem-focused’ (coping gericht op het oplossen van het probleem) en ‘emotion-focused’ (coping gericht op de persoon zelf en het reguleren van emoties) coping de meest gebruikte termen zijn (o.a. Violanti, 2001), worden deze inmiddels als gedateerd beschouwd. Connor-Smith en Flachsbart (2007) stellen dat deze twee vormen van coping als onderdeel gezien kunnen worden van ‘engagement’ en ‘disengagement’ coping.

In dit onderzoek worden de termen ‘engagement’ en ‘disengagement’ coping vertaald naar actieve en passieve coping. Dit vanwege het feit dat ‘engagement’ coping en ‘disengagement’ coping ook wel actieve en vermijdende coping genoemd worden. De vermijdende coping kan opgevat worden als een passieve vorm van coping (Reich, Zautra, Hall, 2010). Actieve (‘engagement’) coping houdt in dat men de confrontatie met de stress aangaat en actief op zoek gaat naar een oplossing, waarbij passieve (‘disengagement’) coping omschreven kan worden als het uit de weg gaan van de confrontatie en eerder afwachtend, terughoudend en acceptierend om te gaan met stress (Violanti, 2001; Connor-Smith & Flachsbart, 2007; Reich, Zautra, Hall, 2010). In de Verenigde Staten bleek kwetsbaarheid voor stress het grootste struikelblok te zijn voor slagen bij de Politieacademie (Detrick, Chibnall & Luebbert, 2004). Wanneer men kwetsbaar is voor stress, maakt men volgens Detrick et al. (2004) vaak gebruik van avoidance coping (vermijdende/ passieve coping) waarbij men problemen uit de weg probeert te gaan en negeert.

Daarbij concluderen zowel Decker en Borgen (1993) als Fogarty, Machin, Albion, Sutherland, Lalor en Revitt (1999) dat spanning/werkstress de uitkomst is van gepercipieerde organisationele stressoren, waarbij coping gezien wordt als een resource. Zij maken echter onderscheid tussen werkstress en spanning, waarbij werkstress kan leiden tot spanning. Het succesvol omgaan (coping) met organisationele stressoren leidt tot verminderde/ geen werkstress. Werkstress kan alleen ervaren worden wanneer: a) de organisatiecontext stressoren afgeeft en b) de persoon niet goed kan omgaan (coping) met deze stressoren (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1983). Wanneer men echter goed om weet te gaan met stressoren uit de organisatie kan werkstress voorkomen worden (Osipow & Spokane, 1987; in Decker & Borgen, 1993). Uit onderzoek blijkt dat coping vaak een modererend effect heeft tussen stressoren en het ervaren van werkstress (Osipow & Davis, 1988). Hieruit worden de volgende hypothesen geformuleerd:

Hypothese 3a: Bij een actieve coping is de relatie tussen organisatiestressoren en het ervaren van werkstress tijdens de politieopleiding minder sterk.

Hypothese 3b: Bij een passieve coping is de relatie tussen organisatiestressoren en het ervaren van werkstress tijdens de politieopleiding sterker.

Methode

Procedure en respondenten

Totaal aantal. De respondenten zijn via de Politieacademie benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Voor het onderzoek is gekozen om een verdeling te maken tussen niet-uitgevallen en uitgevallen aspiranten. Dit heeft gediend als selectiekenmerk voor deelname. In het totaal zijn 1625 (ex-) aspiranten benaderd. Het ging om aspiranten die gestart zijn met hun opleiding vanaf 2008. Er is gekozen voor deze jaargangen omdat er sinds 2008 binnen de Politieacademie gebruik wordt gemaakt van een nieuw administratiesysteem, gegevens van voor 2008 waren daarom niet beschikbaar. Daarnaast was het voor het bevragen van de aspiranten van belang dat men zich de situatie op de Politieacademie nog goed kon herinneren, zodat men uit recente herinneringen kon antwoorden op de vragen. Van de 1625 benaderden hebben 258 (ex-) aspiranten de vragenlijst ingevuld (182 mannen en 76 vrouwen; de responsratio is 15.9%). De meeste respondenten bevonden zich in de leeftijdscategorie van 21 tot 25 jaar (47.7%). 25.2% van de respondenten had de opleiding vroegtijdig beëindigd en 74.8% studeerde op dit moment nog aan de Politieacademie of was reeds afgestudeerd. De 258 respondenten waren onderverdeeld in 26 korpsen waarvan respectievelijk Utrecht (10.9%), KLPD (10.1%) en Amsterdam-Amstelland (8.5%) de meeste respondenten omvatte. De uitvallers zijn primair benaderd door middel van een fysieke vragenlijst verstuurd naar hun huisadres. De niet-uitvallers zijn benaderd via de mail waarin zich een link bevond naar een online enquête.

Online enquête. De online enquête was met name bedoeld voor de studerende(n) (of reeds afgestudeerden) van de Politieacademie. Van de in het totaal 1110 benaderde studerende(n) (of reeds afgestudeerden), hebben uiteindelijk 193 respondenten de vragenlijst online ingevuld (137 mannen en 56 vrouwen; de responsratio is 17.4%).

Boekje. Van de in totaal 515 per brief benaderde uitvallers, zijn er uiteindelijk 50 ingevulde vragenlijsten retour gestuurd. Een week na verzending is een herinneringsmail gestuurd met daarin ook een link naar de online variant van de vragenlijst, mochten ze dit makkelijker vinden. Hierop reageerden nog 15 uitvallers. In totaal hebben 65 uitvallers de vragenlijst ingevuld (45 mannen en 20 vrouwen; de responsratio is 12.6%).

Aanpak. Alle respondenten kregen voor aanvang van de enquête informatie met betrekking tot het onderzoek. Bij de boekjes zat een brief met uitleg en bij het versturen van de online

vragenlijstlink zat uitleg. Deze uitleg omvatte informatie betreffende het onderwerp, de duur van de enquête, de indeling en de beloning voor het meewerken aan het onderzoek. Als beloning voor het meewerken aan het onderzoek, werd er onder deze respondenten een nieuwe iPad verloot. Daarbij werd er ook nadrukkelijk vermeld dat de data anoniem verwerkt zou worden.

Representativiteit. Wanneer men de demografische gegevens van dit onderzoek vergelijkt met de demografische gegevens van de Politieacademie (Prins & Terlouw, 2011), vallen er enkele punten op. De man-vrouw verhouding komt nagenoeg overeen. Bij dit onderzoek is deze respectievelijk 70.5%/ 29.5% en bij de Politieacademie is deze 66.5%/ 33.5%. Uit de recente cijfers blijkt dat de uitval 19% bedraagt (AEF, 2011). Het percentage uitvallers dat aan dit onderzoek deelnam is 25.2%. Wanneer men kijkt naar de leeftijdsverdeling, valt op dat de meeste aspiranten op de Politieacademie zich bevinden in de leeftijdscategorie van 20 tot 24 jaar (41.4%). Bij dit onderzoek zijn de leeftijdscategorieën anders ingedeeld en is het lastig om volledig te vergelijken. De meeste respondenten bij dit onderzoek bevinden zich in de leeftijdscategorie van 21 tot 25 jaar (47.7%). De grootste korpsen zijn volgens de populatiegegevens Amsterdam-Amstelland (16.5%), Haaglanden (12.1%) en Rotterdam-Rijnmond (8.6%), een andere verdeling dan in dit onderzoek bereikt werd.

Meetinstrumenten

De enquête (zowel het boekje als de online vragenlijst) was samengesteld uit drie onderdelen: organisationele stressoren (waaronder steun valt), werkstress en coping. Er is voornamelijk gebruik gemaakt van Likert-type schalen. De enquête is gebaseerd op bestaande vragenlijsten en Engelstalige items zijn naar het Nederlands vertaald. Per schaal is er een betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd (Cronbach's alpha).

Organisationele stressoren. Voor het meten van organisationele stressoren is er gebruik gemaakt van één onderdeel van de Spanningsmeter (Evers, Frese & Cooper, 2000). De schaal is aangepast in taalgebruik om beter aan te sluiten op de doelgroep van dit onderzoek. Hiermee wordt bedoeld dat 'u' in 'jij' veranderd is en dat waar nodig er gebruik is gemaakt van makkelijkere termen. De Spanningsmeter is ontstaan als verbetering van de Occupational Stress Indicator (Cooper, Sloan & Williams 1988; in Evers et al., 2000) en bestaat uit verschillende schalen die afzonderlijk gebruikt kunnen worden. De 'bronnen van spanning' schaal is gebruikt om de organisationele stressoren te meten. Deze schaal heeft 48 items die

men kon beantwoorden aan de hand van een zes-punts Likert-type schaal (1= helemaal niet tot 6 = heel erg). De schaal bestond uit voorbeelden van eventuele spanningsbronnen. De respondent moest aangeven in hoeverre hij of zij deze spanningsbronnen als daadwerkelijke spanningsbron ervoer. De zes subschalen, van elk acht items, waaruit deze schaal bestond waren: ‘intrinsiek aan het werk’ (“*De onregelmatigheid van werktijden*”; $\alpha = .77$), ‘organisationele rolpatronen’ (“*Onduidelijkheid over wat je moet doen*”; $\alpha = .76$), ‘relaties met anderen’ (“*Het gevoel geïsoleerd te zijn*”; $\alpha = .80$), ‘organisatiestructuur en klimaat’ (“*Het beleid van de organisatie in het algemeen*”; $\alpha = .76$), ‘afstemming thuis-werk’ (“*Werk mee naar huis moeten nemen*”; $\alpha = .76$) en ‘carrièreperspectieven’ (“*Werken op niveau onder jouw kunnen*”; $\alpha = .67$).

Steun. Daarbij is er een aparte schaal gebruikt om de steun van de leidinggevenden te meten aangezien dit een belangrijke stressfactor lijkt te zijn. Er is gekozen voor de ‘Supervisory support scale’ (Oldham & Cumming, 1996). Deze Engelstalig vragenlijst is vertaald naar het Nederlands waarbij er met het taalgebruik rekening is gehouden zoals hierboven genoemd. De schaal bestaat uit acht items die beantwoord konden worden op een zeven-punts Likert-type schaal (1= helemaal mee oneens tot 7 = helemaal mee eens). Eén item diende voor analyse omgeschaald te worden. De uiteindelijke schaal was positief geformuleerd, hiervoor is gekozen omdat het origineel ook op deze manier gebruikt werd. Bij de analyses is hiermee rekening gehouden. Voorbeelditems: “*Mijn leidinggevende helpt mij werkgerelateerde problemen op te lossen*” en “*Mijn leidinggevende beloont mij voor goede prestaties*”. Deze schaal had een Cronbach’s alpha van .91.

Werkstress. Voor het meten van het stressniveau van de aspiranten, is er gebruik gemaakt van de Perceived Stress Survey (Cohen et al., 1983). Deze Engelstalige vragenlijst is, evenals als de Supervisory support scale, vertaald naar het Nederlands waarbij er met het taalgebruik rekening is gehouden met de doelgroep van dit onderzoek. Deze schaal bestond uit 14 items die beantwoord konden worden op een vijf-punts Likert-type schaal (1 = nooit tot 5 = zeer vaak) waarbij de respondent diende aan te geven hoe vaak hij of zij de afgelopen maand de genoemde gevoelens heeft ervaren. Aangezien deze vragenlijst uit ging naar zowel studerende als niet meer studerende, is de instructie aangepast aan het begin van de vragenlijst. Van de respondenten die uitgevallen zijn werd gevraagd terug te denken aan de laatste maand waarin zij nog studeerden. Enkele van de items dienden voor de analyse omgeschaald te worden. Voorbeelditems: “*Hoe vaak heb je je nerveus en gestrest gevoeld de*

afgelopen maand?” en “Hoe vaak ben je de afgelopen maand overstuur geweest door iets dat onverwacht gebeurde?”. Deze schaal had een Cronbach's alpha van .88.

Actieve en passieve coping. Voor het meten van coping is er gebruik gemaakt van twee van de subschalen van de Spanningsmeter (Evers et al., 2000). Deze schalen zijn enkel aangepast met betrekking tot het taalgebruik. Deze schalen meten de verschillende soorten coping van een persoon. Er is gebruik gemaakt van de verkorte versie. In deze schalen werden actieve en passieve coping gemeten op basis van vier subschalen. ‘Compenserend gedrag’ en ‘ontkenning’ vormen samen passieve coping, ‘sociale steun’ en ‘actieve positieve houding’ vormen samen actieve coping. De totale schaal bestond uit 25 items die beantwoord konden worden op basis van een zes-punts Likert-type schaal (1 = nooit tot 6 = erg vaak). Enkele voorbeelditems: *“Bij problemen doe ik alsof er niets aan de hand is”* en *“Ik praat over de gevoelens die ik heb over mijn werk”*. De alpha's van de actieve en passieve coping kwamen uit op respectievelijk .73 en .75.

Uitval. Uitval diende als een selectie criterium. Bij de vragenlijsten zelf is hier niet nadrukkelijk om gevraagd aangezien de respondenten zijn benaderd aan de hand van het criterium of ze wel of niet gestopt waren. De vragenlijsten van de uitvallers en niet-uitvallers waren identiek aan elkaar. Er is alleen rekening gehouden met tegenwoordige en verleden tijd: uitvallers kregen de vragenlijst waarin gebruik werd gemaakt van verleden tijd terwijl de niet-uitvallers een vragenlijst in tegenwoordige tijd kregen.

Demografische gegevens. De respondenten werd gevraagd nog enige demografische gegevens in te vullen. Men diende het geslacht, het Korps waar hij of zijn werkzaam is/was en een leeftijdscategorie aan te geven. Daarbij kon men nog zijn of haar e-mailadres opgeven als men kans wilde maken op een iPad.

Resultaten

Beschrijvende statistieken en correlaties

Beschrijvende resultaten. Bijlage 1 geeft een overzicht van de gevonden gemiddelden, standaardafwijkingen en correlaties van alle variabelen die in dit onderzoek aan bod kwamen. De mate waarin (ex-) aspiranten steun ervoeren, was over het algemeen vrij hoog ($M = 4.14$, $SD = 1.39$). Daarbij blijken de meeste (ex-) aspiranten over het algemeen hoog te scoren op actieve coping ($M = 4.04$, $SD = .57$). Over het algemeen was de rest van de scores gemiddeld

waarbij het laagst gescoord werd op de organisatiestressor; relaties met anderen ($M = 2.29$, $SD = .83$). Hieruit blijkt dat de respondenten over het algemeen de relaties met anderen binnen de Politieacademie niet als stressor ervaren. Respondenten scoren het hoogst op de stressor ‘organisatiestructuur en klimaat’, waaruit men op kan maken dat aspiranten de samenstelling van de organisatie als grootste stressbron ervaren ($M = 3.08$, $SD = .89$).

Correlaties. Geslacht hangt positief samen met werkstress ($r = .16$, $p < .05$). Hieruit valt op te maken dat vrouwen meer werkstress lijken te ervaren. Leeftijd correleert negatief met uitval ($r = -.15$, $p < .05$), de intrinsiek aan werk stressor ($r = -.17$, $p < .05$), de organisatie rolpatronen stressor ($r = -.17$, $p < .05$), werkstress ($r = -.15$, $p < .05$) en passieve coping ($r = -.15$, $p < .05$). Hieruit valt op te maken dat jongere aspiranten vaker uit lijken te vallen, de factoren intrinsiek aan het werk en organisatie rolpatronen meer als stressor ervaren, meer werkstress ervaren en meer gebruik maken van passieve coping dan oudere aspiranten. Er zijn ook correlaties gevonden tussen enkele afzonderlijke organisatiestressoren en werkstress. Er bestaat een negatieve correlatie tussen de organisatiestressor ‘relaties met anderen’ en uitval ($r = -.30$, $p < .01$) en een positieve correlatie tussen steun en uitval ($r = .29$, $p < .01$). Waaruit men op kan maken dat wanneer een aspirant relaties met anderen als stressvol ervaart en meer steun van de leidinggevende ervaart, hij of zij ook eerder geneigd zal zijn uit te vallen. Daarbij bestaat er ook een negatieve correlatie tussen werkstress en uitval ($r = -.38$, $p < .01$). Dit duidt erop dat het ervaren van werkstress leidt tot minder uitval.

Alle afzonderlijke organisatiestressoren blijken een positieve samenhang te hebben met werkstress: intrinsiek aan het werk ($r = .28$, $p < .01$), organisatie rolpatronen ($r = .44$, $p < .01$), relaties met anderen ($r = .52$, $p < .01$), structuur en klimaat ($r = .30$, $p < .01$), afstemming thuis-werk ($r = .41$, $p < .01$) en carrièreperspectieven ($r = .40$, $p < .01$). Steun van leidinggevend (positief geformuleerde schaal) heeft, zoals verwacht, een negatieve samenhang met werkstress ($r = -.28$, $p < .01$). Aspiranten die de afzonderlijke organisatiestressoren en gebrek aan steun ervaren, zullen daarom meer werkstress ervaren. Enkele afzonderlijke organisatiestressoren hebben een positieve samenhang met passieve coping: intrinsiek aan het werk ($r = .29$, $p < .01$), organisatie rolpatronen ($r = .23$, $p < .01$), relaties met anderen ($r = .23$, $p < .01$) en afstemming thuis-werk ($r = .25$, $p < .01$). Wanneer een aspirant één van deze (of meerdere van deze) stressoren ervaart, lijkt hij of zij eerder geneigd gebruik te maken van passieve coping. Passieve coping heeft daarbij een positieve samenhang met werkstress ($r = .27$, $p < .01$). Hieruit kan men opmaken dat aspiranten die gebruik maken van passieve coping, eerder geneigd lijken te zijn werkstress te

ervaren. Opvallend aan de correlatietabel is, is dat actieve coping maar één significante correlatie heeft: er bestaat een negatieve samenhang tussen actieve coping en werkstress ($r = -.22$, $p < .01$). Aspiranten die meer gebruik maken van actieve coping lijken minder snel geneigd werkstress te ervaren.

Regressieanalyses

Om de hypothesen 1 tot en met 3 te toetsen, is er gebruik gemaakt van series van hiërarchische regressieanalyses en t-toetsen. Hierbij zijn de scores van de onderzoeksvariabelen omgezet in z-scores. In de verschillende analyses werden de verscheidene organisatiestressoren en passieve en actieve coping als onafhankelijke variabelen gebruikt. Werkstress werd zowel als onafhankelijke als afhankelijke variabele getoetst. Uitval werd als afhankelijke variabele gebruikt. Er is gecontroleerd voor leeftijd en geslacht. Er is rekening gehouden met de missing values en deze zijn per analyse ‘listwise’ uitgesloten. Hierdoor staat er bij elke analyse apart de N vermeld. In blok 1 werden telkens de controle variabelen ingevoerd. In blok 2 de onafhankelijke variabelen en, afhankelijk van de analyse, in blok 3 de interactie effecten.

Hypothese 1a. In hypothese 1a werd verondersteld dat uitvallers meer organisatiestressoren ervaren dan niet-uitvallers. In tabel 1 worden voor de kernvariabelen in dit onderzoek de gemiddelden van uitvallers en niet-uitvallers met elkaar vergeleken. Daaruit blijkt dat uitvallers significant hoger scoren op de stressor ‘organisatie rolpatronen’ dan de niet-uitvallers ($M = 2.75$ versus $M = 2.47$, $T(187) = 2.18$, $p < .05$). Daarbij scoren uitvallers ook significant hoger op de stressor ‘relaties met anderen’ ($M = 2.74$ versus $M = 2.10$, $T(187) = 4.55$, $p < .001$) en de stressor ‘carrièreperspectieven’ ($M = 2.68$ versus $M = 2.42$, $T(187) = 2.17$, $p < .05$). Niet-uitvallers scoren significant hoger op steun van leidinggevenden dan de uitvallers ($M = 4.38$ versus $M = 3.34$, $T(80) = -4.35$, $p < .001$). Dit suggereert dat uitvallers minder steun ervoeren van hun leidinggevenden dan niet-uitvallers.

Tabel 1. *Vergelijking gemiddelden uitvallers en niet-uitvallers (N = 189).*

	Uitvallers (N = 56)	Niet-uitvallers (N = 133)	T- waarde
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.27	.26	.714
Leeftijd ³ (1-5)	3.02	2.83	1.05

Predictoren - stressoren

Intrinsiek aan het werk	2.23	2.34	-.89
Organisatie rolpatronen	2.75	2.47	2.18*
Relaties met anderen	2.74	2.10	4.55***
Structuur en klimaat	3.15	3.05	.71
Afstemming thuis-werk	2.23	2.32	-.70
Carrièreperspectieven	2.68	2.42	2.17*
Steun van leidinggevende	3.34	4.38	-4.35***

Werkstress 3.17 2.62 4.9***

Moderatoren

Actieve coping	4.07	4.05	.24
Passieve coping	2.46	2.31	1.52

³ Leeftijd is onderverdeeld in vijf categorieën: 15-20 jaar (1), 21-25 jaar (2), 26-30 jaar (3), 31-35 jaar (4), > 35 jaar (5)

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

Hypothese 1b. In deze hypothese werd er een positieve samenhang verondersteld tussen de verschillende organisatiestressoren en werkstress. Deze hypothese werd al bevestigd tijdens de correlatieanalyse. Hierbij is er nog een serie hiërarchische regressieanalyses uitgevoerd om te kijken of het verschil maakt wanneer men de stressoren tegelijk invoert in één blok. In tabel 2 zijn nu andere relaties te vinden dan eerder in de correlatieanalyse werden verondersteld. Dit kan er mee te maken hebben dat bij de correlatieanalyse gekeken is naar de samenhang van elke afzonderlijke stressor op werkstress. Bij deze analyse zijn de stressoren wel als afzonderlijke variabelen gepakt, maar samen in één blok onderzocht waardoor de stressoren onderling effecten kunnen verminderen/ wegfilteren.

Daarbij blijken er positieve relaties te bestaan tussen de stressoren ‘relaties met anderen’ ($\beta = .40$, $p = < .001$), ‘afstemming thuis-werk’ ($\beta = .26$, $p = < .01$), ‘carrièreperspectieven’ ($\beta = .18$, $p = < .05$) en werkstress. Dit suggereert dat wanneer men deze stressoren als hoog ervaart, men ook eerder werkstress zal ervaren. Daarbij ervaren vrouwen meer werkstress door organisatiestressoren dan mannen.

Tabel 2. *Predictoren voor werkstress onder aspiranten van de Politieacademie (N = 189).*

	Model 1	Model 2
Demografische gegevens		
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.31	.29*
Leeftijd ⁴ (1-5)	-.13*	-.10
Predictoren - stressoren		
Intrinsiek aan het werk		-.16
Organisatie rolpatronen		.07
Relaties met anderen		.40***
Structuur en klimaat		-.16
Afstemming thuis-werk		.25**
Carrièrepectieven		.20*
Steun van leidinggevende		-.10
R²	.20	.63

⁴ Leeftijd is onderverdeeld in vijf categorieën: 15-20 jaar (1), 21-25 jaar (2), 26-30 jaar (3), 31-35 jaar (4), > 35 jaar (5)

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

Hypothese 2. Bij deze hypothese werd verondersteld dat uitvallers meer werkstress ervaren dan niet-uitvallers. Zoals verwacht scoren uitvallers significant hoger op werkstress dan niet-uitvallers ($M = 3.17$ versus $M = 2.62$, $T(83) = 5.47$, $p < .001$) waarmee deze hypothese bevestigd kan worden (tabel 1).

Hypothese 3a. Bij deze hypothese werd verondersteld dat er een interactie bestond tussen de verschillende organisatiestressoren en actieve coping op werkstress. Tabel 3 rapporteert de invloed van de verschillende stressoren in combinatie met actieve coping en de moderatie effecten op werkstress. Er zijn hiervoor zeven verschillende hiërarchische regressies uitgevoerd; voor elke stressor één. Hierdoor is het een omvangrijke tabel geworden.

Ten eerste dient vermeld te worden dat de invloed van leeftijd en geslacht verschilt per stressor en te omvangrijk is om hier te bespreken. Interessant is dat nu alle relaties tussen de verschillende stressoren en werkstress significant zijn wanneer men actieve coping bij hetzelfde blok voegt. Actieve coping bleek een significante, negatieve samenhang te hebben met werkstress waarbij de β 's en p 's per analyse varieerden maar allen significant bleken. Hieruit kan men opmaken dat wanneer men meer actief omgaat met organisatiestressoren,

men minder werkstress zal ervaren. Daarentegen zijn de interactie effecten allen niet significant bevonden waarmee deze hypothese verworpen wordt.

Tabel 3. *Invloed van actieve coping op de relatie tussen organisatiestressoren en werkstress onder aspiranten van de Politieacademie.*

	Model 1	Model 2	Model 3
<u>Stressor: Intrinsiek aan het werk</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.29	.25	.25
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.16*	-.10	-.11
Stressoren			
Intrinsiek aan het werk		.26***	.26***
Actieve coping		-.18**	-.18**
Moderatie effect			
Intrinsiek aan het werk x Actieve coping			-.02
R²	.22	.39	.39
<u>Stressor: Organisatie rolpatronen</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.32*	.29*	.29*
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.16*	-.07	-.07
Stressoren			
Organisatie rolpatronen		.43***	.43***
Actieve coping		-.19**	-.19**
Moderatie effect			
Organisatie rolpatronen x Actieve coping			.01
R²	.23	.51	.51
<u>Stressor: Relaties met anderen</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.28	.29*	.28*
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.17**	-.14**	-.13*
Stressoren			
Relaties met anderen		.51***	.50***
Actieve coping		-.17**	-.17**
Moderatie effect			
Relaties met anderen x Actieve coping			.12

R²	.23	.59	.60
<u>Stressor: Structuur en klimaat</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.31	.34*	.33*
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.16*	-.13*	-.14*
Stressoren			
Structuur en klimaat		.32***	.33***
Actieve coping		-.23**	-.23**
Moderatie effect			
Structuur en klimaat x Actieve coping			-.07
R²	.23	.44	.44
<u>Stressor: Afstemming thuis-werk</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.35*	.28	.28
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.14*	-.08	-.08
Stressoren			
Afstemming thuis-werk		.39***	.39***
Actieve coping		-.18**	-.18**
Moderatie effect			
Afstemming thuis-werk x Actieve coping			-.01
R²	.22	.48	.48
<u>Stressor: Carrièreperspectieven</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.29	.32*	.31*
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.16*	-.12*	-.12*
Stressoren			
Carrièreperspectieven		.44***	.44***
Actieve coping		-.24***	-.23***
Moderatie effect			
Carrièreperspectieven x Actieve coping			-.08
R²	.22	.51	.52

Stressor: Steun van leidinggevende

Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.33*	.30*	.30*
Leeftijd ⁵ (1-5)	-.16*	-.14*	-.14*
Stressoren			
Steun van leidinggevende		-.25***	-.25***
Actieve coping		-.17*	-.17*
Moderatie effect			
Steun van leidinggevende x Actieve coping			-.01
R²	.23	.39	.39

⁵ Leeftijd is onderverdeeld in vijf categorieën: 15-20 jaar (1), 21-25 jaar (2), 26-30 jaar (3), 31-35 jaar (4), > 35 jaar (5)

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

Hypothese 3b. Bij deze hypothese werd verondersteld dat er een interactie bestond tussen de verschillende organisatiestressoren en passieve coping op werkstress. In tabel 4 vindt men de invloed van de verschillende stressoren in combinatie met passieve coping en de moderatie effecten op werkstress. Net als bij hypothese 3a, zijn hiervoor zeven verschillende hiërarchische regressies uitgevoerd waardoor het een omvangrijke tabel is geworden.

Ten eerste dient hierbij ook vermeld te worden dat de invloed van leeftijd en geslacht verschilt per stressor en te omvangrijk is om hier te bespreken. Bij deze analyse valt ook meteen op dat nu alle relaties tussen de verschillende stressoren en werkstress significant zijn wanneer men passieve coping bij hetzelfde blok voegt. Passieve coping bleek een significante, positieve samenhang te hebben met werkstress waarbij de β 's en p 's per analyse varieerden maar allen significant bleken. Hieruit kan men opmaken dat wanneer men meer passief omgaat met organisatiestressoren, men meer werkstress zal ervaren. Daarentegen zijn de interactie effecten allen niet significant bevonden waarmee deze hypothese verworpen wordt.

Tabel 4. *Invloed van passieve coping op de relatie tussen organisatiestressoren en werkstress onder aspiranten van de Politieacademie.*

	Model 1	Model 2	Model 3
<u>Stressor: Intrinsiek aan het werk</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.31*	.32*	.33*
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.16*	-.09	-.09
Stressoren			

Intrinsiek aan het werk		.21**	.20**
Passieve coping		.19**	.18**
Moderatie effect			
Intrinsiek aan het werk x Passieve coping			-.07
R²	.22	.38	.39
<u>Stressor: Organisatie rolpatronen</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.33*	.36*	.36**
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.15*	-.06	-.06
Stressoren			
Organisatie rolpatronen		.39***	.39***
Passieve coping		.17**	.16*
Moderatie effect			
Organisatie rolpatronen x Passieve coping			-.04
R²	.23	.50	.50
<u>Stressor: Relaties met anderen</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.29	.34*	.34*
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.17**	-.13*	-.13*
Stressoren			
Relaties met anderen		.48***	.48***
Passieve coping		.13*	.12*
Moderatie effect			
Relaties met anderen x Passieve coping			-.06
R²	.23	.58	.58
<u>Stressor: Structuur en klimaat</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.32*	.41**	.42**
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.16*	-.12	-.12
Stressoren			
Structuur en klimaat		.27***	.26***
Passieve coping		.21**	.20**
Moderatie effect			
Structuur en klimaat x Passieve coping			-.06

R²	.23	.42	.43
<u>Stressor: Afstemming thuis-werk</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.36*	.36*	.35*
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.14*	-.07	-.07
Stressoren			
Afstemming thuis-werk		.35***	.35***
Passieve coping		.17**	.17*
Moderatie effect			
Afstemming thuis-werk x Passieve coping			.01
R²	.22	.47	.47
<u>Stressor: Carrièreperspectieven</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.31*	.38**	.38**
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.16*	-.11	-.11
Stressoren			
Carrièreperspectieven		.39***	.39***
Passieve coping		.20**	.20**
Moderatie effect			
Carrièreperspectieven x Passieve coping			-.03
R²	.22	.50	.50
<u>Stressor: Steun van leidinggevende</u>			
Demografische gegevens			
Geslacht (0 = man, 1 = vrouw)	.34*	.37*	.37*
Leeftijd ⁶ (1-5)	-.15*	-.11	-.11
Stressoren			
Steun van leidinggevende		-.26***	-.26***
Passieve coping		.25***	.25***
Moderatie effect			
Steun van leidinggevende x Passieve coping			-.001
R²	.23	.42	.42

⁶ Leeftijd is onderverdeeld in vijf categorieën: 15-20 jaar (1), 21-25 jaar (2), 26-30 jaar (3), 31-35 jaar (4), > 35 jaar (5)

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

Discussie

Dit onderzoek richtte zich op de invloed van verscheidene organisationele stressoren (intrinsiek aan het werk, relaties met anderen, structuur en klimaat, carrièreperspectieven, organisatie rolpatronen en afstemming thuis-werk) en het gebrek aan steun op het ervaren van werkstress en uitval onder aspiranten van de Politieacademie. Daarbij werd specifiek gekeken naar de moderatie van coping op de relatie tussen organisatiestressoren en werkstress.

Voorafgaand aan de discussie dienen er enkele vermeldingen gemaakt te worden. Bij de start van het onderzoek zijn er problemen geweest met de werving van respondenten. De internetserver van de Politieacademie bleek de hoeveelheid mails niet kunnen verwerken. Hierdoor zijn mails niet aangekomen, wat mogelijk heeft gezorgd voor een lagere respons. Daarnaast bleken door een verandering in het systeem van de Politieacademie gegevens niet up-to-date en zijn er populatiegegevens verloren gegaan. Een goede representativiteitscheck was derhalve lastig uit te voeren. Van de uitvallers werd gevraagd terug te denken aan de periode dat ze nog studeerden. Hoewel er geprobeerd is zo recent mogelijk te kijken, kunnen de meningen door de tijd vertekend zijn. Daarbij werd er bij dit onderzoek gebruik gemaakt van zelfselectie. Dit kan er voor gezorgd hebben dat alleen mensen meegewerkt hebben die gemotiveerd waren en er zin in / behoefte aan hadden. Zij hebben hun tijd bij de politie wellicht niet als negatief ervaren. Dit kan een vertekend beeld geven aangezien men hierdoor groepen mis kan lopen, bijvoorbeeld degenen die een dermate negatieve ervaring hebben dat ze er niet over willen praten. Deze mensen zijn ook interessant als respondent in een onderzoek aangezien dit zou kunnen zorgen voor extremen en meer uiteenlopende resultaten. Als laatste bleek er een afwijking in de copingschaal te zitten. Omdat één item niet meegenomen is in de meting, is deze alpha wellicht wat lager uitgevallen. Ondanks dat bleven zowel de actieve als passieve copingschaal betrouwbaar.

Bevindingen. Er is gebleken dat uitvallers significant hoger scoren op de stressoren 'organisatie rolpatronen', 'relaties met anderen' en 'carrièreperspectieven' dan niet-uitvallers. Daarbij ervaren niet-uitvallers meer steun van hun leidinggevenden dan uitvallers. Dit duidt er op dat uitval met name te maken heeft met verbanden/ relaties binnen de Politieacademie. Het lijkt er op te duiden dat uitvallers zich minder verbonden voelen met de organisatie en geen toekomst zien binnen de Politieacademie. Eerdere onderzoeken ondersteunen deze resultaten en stellen dat de relaties binnen de organisatie de grootste stressor en aanleiding tot uitval zijn (o.a. Brough & Frame, 2004; Prins & Terlouw, 2011). Het lijkt daarom van belang om in de

toekomst meer aandacht te vestigen op de vormen van begeleiding (Janssen & Giebels, 2012). Leidinggevendenden kunnen verschillende soorten steun bieden en wellicht biedt de Politieacademie op dit moment nog niet de juiste vorm aan haar aspiranten. Hiervoor is onderzoek nodig, de Politieacademie dient te kijken naar de huidige geboden steun en hoe deze steun ontvangen wordt. De behoeften en aangeboden steun hoeven niet overeen te komen.

Daarnaast is er een negatieve samenhang gevonden tussen de stressoren ‘relaties met anderen’, ‘afstemming thuis-werk’ en ‘carrièreperspectieven’ en werkstress. Dit betekent dat wanneer men relaties met anderen als hoge stressor ziet, men ook meer werkstress ervaart. Ook blijkt dat wanneer men geen goede afstemming kan vinden tussen werk en privé en wanneer men weinig carrièreperspectief heeft, men meer werkstress ervaart. Om deze effecten weg te nemen dient de Politieacademie hierover duidelijkheid te scheppen. De Politieacademie kan haar aspiranten vanaf het begin van de opleiding laten weten wat de carrièreperspectieven zijn en hoe men als aspirant een goede afstemming kan vinden tussen werk en privé.

Voor toekomstig onderzoek is het aan te raden in te gaan op eventuele bijkomende factoren, zoals persoonlijkheid. De gebruikte vragenlijst is gebaseerd op de Occupational Stress Indicator (Cooper, Sloan & Williams 1988; in Evers et al., 2000). Deze originele vragenlijst is gebaseerd op de notie dat stressoren niet iedereen op dezelfde manier beïnvloeden. Hierbij wordt stress gezien als een ‘lack of fit’ tussen het individu en zijn omgeving (Baglioni, Cooper & Hingley, 1990). Ook de subjectieve percepties en interpretatie van de omgeving, het proces van cognitieve beoordeling en het effect van persoonlijkheidskenmerken en demografische factoren lijken van belang (Cooper & Baglioni, 1988). Uitval hangt met name samen met het niet kunnen realiseren van de verwachtingen die de leerlingen hebben (Porter & Steers, 1973). Men stopt met de opleiding door veranderingen die in de loop der tijd plaatsvinden. In eerder onderzoek (Evers et al., 2000) werd gesuggereerd dat bij politieambtenaren de scores anders uit kunnen vallen omdat dit een specifieke groep is die eerder op afzonderlijke organisatie elementen reageert dan andere groepen. Daarbij werd ook gesteld dat de bronnen van spanning wellicht meer persoonsgebonden zijn en daarom meer persoonlijk welbevinden meten (Evers et al., 2000). Daarbij kan de manier waarop stressoren ervaren worden ook samenhangen met persoonlijkheid. Er wordt ook al enige tijd gesproken over een politiepersoonlijkheid. Een

politieambtenaar is assertief, autonoom, helder, verantwoordelijk, evenwichtig en zelfverzekerd (Mills & Bohannon, 1980). Deze persoonlijkheid kan door de tijd veranderen en kan verschillen per justitieel systeem (Balch, 1972). Het is daarom zaak voor de Politieacademie om meer inzicht te krijgen in de persoonlijke verschillen tussen de verschillende aspiranten en vast te stellen of er daadwerkelijk een politiepersoonlijkheid heerst waarbij men vormen van steun en relaties met anderen anders ervaart. Men zou de aspiranten tijdens de opleiding kunnen volgen om zo hun interacties met anderen in kaart te brengen. Wanneer men de aspiranten volgt vanaf het begin van de opleiding tot aan het slagen of juist uitvallen, kan men de factoren die tot uitval leiden beter in kaart brengen.

Uitvallers bleken meer werkstress te ervaren dan niet-uitvallers. Interessant is dat tijdens de correlatieanalyse een tegenovergestelde samenhang naar voren kwam. Uit de analyse bleek namelijk dat meer werkstress tot minder uitval zou kunnen leiden. Dit kan er mee te maken hebben dat er wellicht nog een factor tussen werkstress en uitval zit. Eerder werd al gesteld dat werkstress kan leiden tot een burn-out, die op den duur kan leiden tot uitval (Kop, Euwema & Schaufeli, 1999). Ook psychologische spanning werd genoemd als tussenkomende factor (Karasek, 1979; Croon et al., 2004). Een andere verklaring zou kunnen zijn dat er geen lineair verband bestaat tussen werkstress en uitval maar een curvilineair verband. Dit houdt in dat werkstress tot op een zekere hoogte juist een positief en functioneel effect heeft.

In tegenstelling tot eerder uitgevoerd onderzoek (o.a. Osipow & Davis, 1998) bleken er geen modererende effecten te bestaan van zowel actieve als passieve coping op de relatie tussen de verschillende organisatiestressoren en werkstress. De mogelijkheid bestaat dat Nederlandse aspiranten aan de Politieacademie anders reageren op organisatiestressoren dan de eerder onderzochte Amerikaanse aspiranten. Zoals eerder al duidelijk werd, bestaat er een groot verschil in opleiding tussen Nederland en landen zoals de Verenigde Staten. De meeste onderzoeken met betrekking tot coping en de politieopleiding zijn uitgevoerd in het buitenland. Interessant is dat wanneer men actieve of passieve coping toevoegde bij de analyses, alle relaties tussen de verschillende stressoren en werkstress significant werden. Hieruit valt op te maken dat coping wel degelijk invloed heeft maar op een andere manier dan eerder werd verondersteld. Uit de regressie analyses bleek juist dat wanneer men meer actief omgaat met stressoren, men minder werkstress ervaart en dat wanneer men meer passief omgaat met stressoren, men meer werkstress ervaart. Uit de t-toets bleek geen significant

verschil tussen de scores van de uitvallers en niet-uitvallers. Hieruit zou men kunnen opmaken dat de wijze van coping geen invloed heeft op uitval, maar enkel op werkstress. Vervolgonderzoek dient te kijken op welke manier passieve en actieve coping een bijdrage leveren op de relaties tussen de verschillende organisatiestressoren en werkstress. Hoewel coping bij dit onderzoek gekoppeld werd aan mentale weerbaarheid - aan de hand van de definitie van Crust (2008) - kan men in de toekomst ook kijken of deze concepten daadwerkelijk overeenkomen. Hiervoor kan de vragenlijst van 'mental toughness' gebruikt worden, die men vaak tegenkomt in de sportliteratuur (o.a. Crust & Keegan, 2010) en de coping vragenlijst van Evers, Frese en Cooper (2000). Jones (2002) gaf bij zijn onderzoek al aan dat deze 'mental toughness' ook in andere contexten toegepast zou kunnen worden. Hiervoor dient men eerst de vragenlijsten van deze twee concepten te vergelijken. In de toekomst zou men dan ook mentale weerbaarheid direct kunnen meten in plaats van coping.

Daarnaast dient er nog wat gezegd te worden over de invloed van geslacht en leeftijd op de relaties die onderzocht zijn. Met name bij de correlatieanalyse werd duidelijk dat zowel geslacht als leeftijd vaak een significante invloed hebben op zowel het ervaren van organisatiestressoren als het ervaren van werkstress. Uit de regressieanalyses bleek dat deze invloed per stressor verschilt. Wanneer de invloed echter significant bevonden werd, werd duidelijk dat met name jongere en vrouwelijke aspiranten meer last hebben van organisatiestressoren en werkstress. Toekomstig onderzoek zou meer aandacht kunnen besteden aan de verschillen in leeftijd en geslacht. Op deze manier kan ook de Politieacademie bepalen welke doelgroep de meeste hulp behoeft.

Wanneer men naar de resultaten van dit onderzoek kijkt, kan er geconcludeerd worden dat met name de persoonlijke inbedding binnen de Politieacademie de meeste invloed uitoefent op zowel de werkstress als de vertrekintentie van een aspirant. Uitvallers ervaren minder steun, ervaren relaties met anderen als stressvol, zien carrièreperspectieven als stressor en hebben moeite met de organisationele rolpatronen. Daarbij ervaren aspiranten in het algemeen meer werkstress door relaties met anderen, de afstemming thuis-werk en carrièreperspectieven. Uitvallers ervaren meer werkstress dan niet-uitvallers. Een goede organisatie van onderwijs met duidelijke doelen lijkt een aanbeveling te zijn om toekomstige uitval te voorkomen. De focus dient daarbij te liggen op openheid vanuit de Politieacademie zodat aspiranten weten hoe ze er voor staan en wat ze kunnen verwachten, met daarnaast aandacht voor de juiste steun door leidinggevend en relaties met anderen.

Referenties

- Andersson Elffers Felix (AEF) (2011). De prijs die je betaalt.... Politie: de kosten achter een hoog risicoberoep. *Bijlage bij Kamerstuk 29628, nr. 262. ER05/rapport/002f*. Verkregen augustus, 2011, via <https://overheid.nl>.
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior, 27*, 375-400.
- Baglioni, A. J. Jr., Cooper, C. L., & Hingley, P. (1990). Job stress, mental health and job satisfaction among UK senior nurses. *Stress Medicine, 6*, 9-20.
- Balch, R. W. (1972). The police personality: fact or fiction? *Journal of Criminal Law and Police Science, 63*, 106-119.
- Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions: the role of social support and police organizational variables. *New Zealand Journal of Psychology, 33*, 8-16.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). Global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior, 24*, 385-396.
- Connor-Smith, J. K., & Flachsbart, C. (2007). Relations between personality and coping: a meta-analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 93*, 1080-1107.
- Cooper, C. L., & Baglioni, A. J. Jr. (1988). A structural model approach toward the development of a theory of the link between stress and mental health. *British Journal of Medical Psychology, 61*, 87-102.
- Cranwell-Ward, J., & Abbey, A. (2005). Organization stress. Palgrave Macmillan; New York.
- Croon, R. M. de, Sluiter, J. K., Blonk, R. W. B., Broersen, J. P. J., & Frings-Dresen, M. H. W. (2004). Stressful work, psychological job strain, and turnover: a 2-year prospective cohort study of truck drivers. *Journal of Applied Psychology, 89*, 442-454.

- Crust, L. (2008). A review and conceptual re-examination of mental toughness: implications for future researchers. *Personality and Individual Differences, 45*, 576-583.
- Crust, L., Keegan, R. (2010). Mental toughness and attitudes to risk-taking. *Personality and Individual Differences, 49*, 164-198.
- Decker, P. J., & Borgen, F. H. (1993). Dimensions of work appraisal: stress, strain, coping, job satisfaction, and negative affectivity. *Journal of Counseling Psychology, 40*, 470-478.
- Detrick, P., Chibnall, J., & Luebbert, M. C. (2004). The revised NEO personality inventory as predictor of police academy performance. *Criminal Justice and Behavior, 31*, 676-694.
- Dorman C., & Zapf, D. (1999). Social support, social stressors at work, and depressive symptoms: testing for main and moderating effects with structural equations in a three-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 84*, 874-884.
- Evers, A., Frese, M., & Cooper, C. L. (2000). Revisions and further developments of the occupational stress indicator: LISREL results from four Dutch studies. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73*, 221-240.
- Fogarty, G., Machin, A. M., Albion, M., Sutherland, L., Lalor, G. L., & Revitt, S. (1999). Predicting occupational strain and job satisfaction; the role of stress, coping and positive and negative affectivity. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 429-452.
- Gershon, R. R. M., Barocas, B., Canton, A. N., Li, X., & Vlahov, D. (2009). Mental, psychica, and behavioral outcomes associated with perceived work stress in police officers. *Journal of Criminal Justice and Behavior, 36*, 275-289.
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Personality and Individual Differences, 37*, 933-942.

- Janssen, O., & Giebels, E. (2012). When and why creativity-related conflict with coworkers can hamper creative employees' individual job performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Jones, G. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 205-218.
- Karasek, R. A. Jr. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1-11.
- Kop, N., Euwema, M., & Schaufeli, W. (1999). Burnout, job stress and violent behaviour among Dutch police officers. *Work & Stress*, 13, 326-340.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company; New York.
- Liou, S-R., Cheng, C-Y. (2010). Organisational climate, organisational commitment and intention to leave amongst hospital nurses in Taiwan. *Journal of Clinical Nursing*, 19, 1635-1644.
- Mills, C. J., & Bohannon, W. E. (1980). Personality characteristics of effective state police officers. *Journal of Applied Psychology*, 65, 680-684.
- Oldham, G.R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39, 607-634.
- Osipow, S. H., & Davis, A. S. (1988). The relationship of coping resources to occupational stress and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 1-15.
- Paton, D. (2006). Critical incident stress risk in police officers: managing resilience and vulnerability. *Traumatology*, 12, 198-206.

- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factor in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Prins en Terlouw (2011). In-, door- en uitstroom onderzoek. Instroom, studievoortgang en rendement initieel politieonderwijs. Cohorten 2002 t/m 2010. *Interne publicatie Politieacademie*.
- Programma 'versterking professionele weerbaarheid', 2011. *Interne publicatie Politieacademie*.
- Reich, J. W., Zautra, A. J., & Hall, J. S. (2010). *Handbook of adult resilience*. NY: Guilford Press.
- Smith, A. (2001). Perceptions of stress at work. *Human Resource Management Journal*, 11, 74-86.
- Tang, T. L-P., & Hammontree, M. L. (1992). The effects of hardiness, police stress, and life stress on police officers' illness and absenteeism. *Public Personnel Management*, 21, 493-510.
- Violanti, J. M. (2001). Coping strategies among police recruits in a high-stress training environment. *Journal of Social Psychology*, 132, 717-729.

Bijlage 1.

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties tussen de onderzoeksvariabelen.

Variabelen	M	SD	N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Geslacht ¹ (0-1)	.29	.457	258												
2.Leeftijd ² (1-5)	2.85	1.08	255	-.03											
3.Gestopt ³ (1-2)	1.75	.44	258	-.02	-.15*										
4. Intrinsiek aan het werk	2.32	.74	221	.01	-.17*	.11									
5. Organisatie rolpatronen	2.59	.84	222	-.01	-.17*	-.07	.69**								
6. Relaties met anderen	2.29	.83	218	-.03	-.02	-.30**	.50**	.63**							
7. Structuur en klimaat	3.08	.89	220	-.10	-.01	-.01	.57**	.62**	.63**						
8.Afstemming thuis-werk	2.31	.81	218	.03	-.10	.06	.66**	.61**	.43**	.51**					
9. Carrièreperspectieven	2.51	.80	221	-.08	-.01	-.12	.53**	.66**	.50**	.58**	.56**				
10.Steun van leidinggevende	4.14	1.39	217	.02	.01	.29**	-.10	-.24**	-.39**	-.36**	-.05	-.24**			
11.Werkstress	2.78	.68	208	.16*	-.15*	-.38**	.28**	.44**	.52**	.30**	.41**	.40**	-.28**		
12.Actieve coping	4.04	.57	204	-.07	.07	-.04	-.08	-.06	-.03	.11	-.06	.08	.13	-.22**	
13.Passieve coping	2.35	.64	205	-.03	-.15*	-.10	.29**	.23**	.23**	.13	.25**	.12	-.02	.27**	-.04

¹ Geslacht: 0 = man, 1 = vrouw

² Leeftijd is onderverdeeld in vijf categorieën: 15-20 jaar (1), 21-25 jaar (2), 26-30 jaar (3), 31-35 jaar (4), > 35 jaar (5)

³ Gestopt: 1 = ja, 2 = nee

** = $p < .01$, * = $p < .05$

