

Wetenschap als roeping

Een onderzoek naar werkdruk en jobtevredenheid bij academici

*Julie Verbeylen¹, Ignace Glorieux^{*1}, Joeri Minnen¹ &
Theun Pieter van Tienoven¹*

Samenvatting

Het hogeronderwijslandschap is grondig veranderd in de voorbije decennia. Processen van optimalisatie en rationalisatie drukken hun stempel op het leven op en rond de universiteit. Het is dan ook de vraag welke weerslag dit heeft op het academisch personeel in termen van werkdruk en jobtevredenheid. In deze bijdrage staan we stil bij de taakbelasting en werkbeleving van academici vandaag. Vertrekkend vanuit het *demand-control-support*-model onderzochten we de rol van jobcontrole en sociale steun in het bufferen van de negatieve jobeisen waarmee academici worden geconfronteerd. Met dit artikel willen we bijdragen aan de objectivering van het huidige debat over de werkdruk aan de universiteit. Voor de analyses steunen we op surveygegevens (n=345) verzameld onder het Zelfstandig Academisch Personeel van de Vrije Universiteit Brussel in het kader van een onderzoek naar hun taakbelasting en taakin-vulling.

Kernwoorden

academisch personeel, universiteit, werkdruk

Inleiding

Werken in de academische wereld is meer dan een beroep, het is een roeping. Dat stelde Max Weber al bijna 100 jaar geleden in een van zijn colleges over *‘Wissenschaft als Beruf’*. Een succesvolle academische carrière zou enkel zijn weggelegd voor hen die een sterke persoonlijke affiniteit hebben opgebouwd met hun werk, en hun leven er volledig aan kunnen wijden. Vandaag staat toewijding nog steeds centraal in het functioneren van academisch personeel. De uitdagingen voor academici zijn echter wel veranderd en reflecteren het huidige sociale, politieke en economische klimaat.

* ignace.glorieux@vub.ac.be

1 Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel

Het groeiende studentenaantal, de dalende overheidsfinanciering, de toenemende rationalisering en de nieuwe beoordelingssystemen voor onderzoek en onderwijs vormen vandaag belangrijke uitdagingen voor de Vlaamse universiteiten en hun academisch personeel (Adriaenssens, De Prins & Vloeberghs, 2007; Kirsch & Van den Berghe, 2010). Klassieke voordelen van het academisch beroep, zoals de vrijheid, creativiteit en jobzekerheid, zouden hierdoor aangetast zijn (Fisher, 1994). Hoe worden deze veranderingen weerspiegeld in de werkbeleving van het Zelfstandig Academisch Personeel (ZAP)? En wat betekent dit voor hun welbevinden? Ook vragen over werkstress zijn relevant omdat hoge stressniveaus verregaande gevolgen kunnen hebben voor het academisch personeel, de universiteit en de samenleving. Werkstress wordt gelinkt aan jobtevredenheid, absentieïsme, gezondheid en verminderde cognitieve prestaties (Kinman, 2001; Winter & Sarros, 2002). Werkstress is niet alleen nefast voor het welbevinden van het ZAP, maar ook voor de kwaliteit van het hoger onderwijs en het wetenschappelijk onderzoek (McInnis, 2000; Kinman, 1998).

In wat volgt, schetsen we eerst, op basis van literatuur en cijfermateriaal, wat de implicaties van deze veranderingen op de universiteit als werkomgeving zijn. Hierbij hebben we extra aandacht voor de impact van deze veranderingen op de handelingsvrijheid, creativiteit en collegialiteit. We hanteren het *demand-control-support*-model van Karasek en Theorell (1990), dat de leidraad vormt doorheen deze bijdrage. Dit model is geschikt voor onderzoek naar werkdruk bij het ZAP; het verbindt regelomgankelijkheden en sociale steun met werkstress en welbevinden. Bij de toepassing van het *demand-control-support*-model ligt de focus vaak op de negatieve gevolgen van jobeisen, zoals burn-out en stress (zgn. *strain*-hypothese) (De Witte, Verhofstadt & Omey, 2016). Hier gaat de aandacht echter uit naar een positief gevolg, namelijk de aanwezigheid van ontwikkelings- en groeimogelijkheden in de job die leiden tot jobtevredenheid (zgn. *active learning*-hypothese). Het *demand-control-support*-model wordt getest op basis van kwantitatieve data verzameld door middel van een enquête bij het ZAP aan de Vrije Universiteit Brussel.

Een werkomgeving in verandering

Het nastreven van wetenschappelijke kennis en de overdracht van kennis zijn twee belangrijke functies van de universiteit. Traditioneel werd de universiteit daarom gekenmerkt door waarden zoals academische vrijheid, creativiteit en collegialiteit (Brett, 1997; Kinman, 2001; Mathews, 1991). Deze waarden zouden vandaag te lijden hebben onder het streven naar efficiëntie en productiviteit. Universiteiten staan in concurrentie met elkaar om het grootste aantal studenten, de grootste fondsen en het meeste prestige (Brett, 1997; Currie & Eveline, 2011; Doyle & Hind, 1998). De druk op de universiteit zou tevens voelbaar zijn in de werkbeleving van het academisch personeel. Hoewel de verwachtingen ten aanzien van academici altijd al hoog waren (Weber, 1946), zijn er indicaties dat de taakbelasting, oftewel de som van alle eisen die een bepaalde job stelt, van het academisch personeel nog is toegenomen (Idris, 2011; Kin-

man, 2001). Bezorgdheid rijst over het algemeen welzijn en de arbeidsvreugde onder academici, maar ook over de plaats die handelingsvrijheid, creativiteit en collegialiteit nog hebben aan de hedendaagse universiteit.

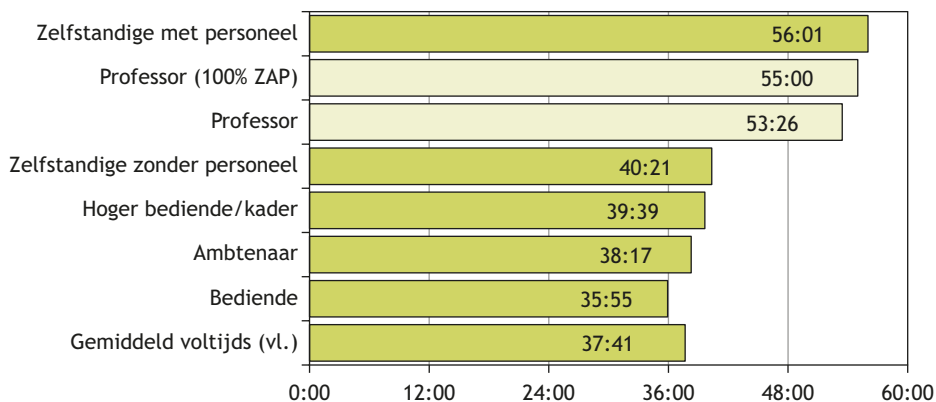
Indicatoren voor de gestegen taakbelasting zouden waarneembaar zijn in het onderwijs, onderzoek en dienstbetoon, de kerntaken van het ZAP. Op het vlak van onderwijs is er de voorbije jaren een toename in het werkvolume en een inperking van autonome beslissingsvrijheid waar te nemen. Meer dan één op vier scholieren kiest voor een academische opleiding, een stijging van 8% in vergelijking met 10 jaar geleden (ECOOM, 2015). Terwijl het studentenaantal toenam, steeg de omvang van het onderwijzend personeel niet in gelijke mate. Over de verschillende Vlaamse universiteiten heen is er sinds 2000 per 210 studenten één nieuw ZAP-lid bijgekomen en per 350 studenten één assistent (COGK, 2011). Terzelfder tijd wordt de onderwijsopdracht meer geformaliseerd, met de introductie van allerlei nieuwe tools ter bevordering van de onderwijskwaliteit (ECTS-fiches, visitatiecommissies, beroepsprocedures...), en last men meer overlegmomenten in. Verschillende aspecten van de onderwijsopdracht moeten nu in overleg gebeuren, met minder ruimte voor autonoom handelen (Kirsch & Van den Berghe, 2010).

Ook op het vlak van dienstbetoon en onderzoek zou de handelingsvrijheid minder groot zijn dan vroeger. Traditioneel voorzag de universiteit haar academici van de nodige ruimte om in alle vrijheid hun opdracht in te vullen naar eigen tempo en eigen interesse (Mathews, 1991). Dit lijkt door de dalende overheidsfinanciering en de meer outputgerichte financiering minder vanzelfsprekend. Onderzoek dient nu ook vooral strategisch en relevant te zijn, waardoor de onderzoeksagenda wordt ingevuld door andere belangen dan louter kennisverwerving (Bentley et al., 2013). Uit onderzoek (de Gier et al., 2001; ECOOM, 2015; Leyman et al., 2011) blijkt dat academici hun publicatiegedrag aanpassen aan de manier waarop onderzoeksmiddelen vandaag worden verdeeld. Academici publiceren meer wetenschappelijke artikels dan enkele jaren geleden, oriënteren zich meer internationaal en kiezen onderzoeksthema's strategischer dan voorheen. Aangezien de carrièremogelijkheden in de academische wereld eerder beperkt zijn, is het moeilijk voor academici om niet mee te stappen in het *publish or perish*-verhaal (Fisher, 1994; Halfman & Radder, 2015). De vraag rijst dan ook wat de concurrentiële sfeer betekent voor de collegialiteit en de (co-)creatie van kennis (Brett, 1997).

Werkdruk bij academici

Wanneer jobeisen de middelen en mogelijkheden van de werknemers overstijgen, ontstaat er in principe negatieve werkstress (Lazarus & Folkman, 1984). De werknemer heeft dan het gevoel niet meer in staat te zijn om de werkdruk op te vangen en aan de verwachtingen te voldoen, met vaak gezondheidsproblemen en/of jobontevredenheid tot gevolg (Gaillard, 2003). Werkstress is een complex gegeven en voor een goed begrip is het belangrijk om meerdere aspecten ervan in rekening te brengen. Persoons-

kenmerken (geslacht, leeftijd, persoonlijkheid) en werkkenmerken (regelmogelijkheden) bepalen of jobeisen daadwerkelijk ‘stressoren’ worden. Volgens internationaal onderzoek komen de volgende stressfactoren vaak voor bij academici: werkvolume, tijdsdruk, tempo, complexiteit en rolambigüiteit (Idris, 2011; Kinman, 2001).



Figuur 1. Tijd per week besteed aan betaald werk voor de voltijds werkende Vlaming van 30-75 jaar naar beroepsgroep. Duur per respondent. n=170 (ZAP'15), n=3.260 (TOR'13).

Het aantal verantwoordelijkheden, het aantal werkuren en de daarmee samenhangende beleving worden gelinkt aan het werkvolume en zijn te benoemen als kwantitatieve jobeisen (Bos, Donders, van der Velden & van der Gulden, 2013; Boyd et al., 2011). Naast de kerntaken die in volume lijken toe te nemen door sociale, economische en politieke veranderingen, vragen nieuwe procedures ook meer administratieve input en dus ook een extra tijdsinvestering (Houston, Meyer & Paewai, 2006). Wie in de academische wereld werkt, houdt er ook vaak lange werkdagen op na (Court, 1996). Uit een onderzoek aan de vijf Vlaamse universiteiten bleek dat de gemiddelde werkweek van een voltijds ZAP-lid 55 uur duurt (Leyman et al., 2011). In een dagboekonderzoek aan de VUB vond men gelijkaardige cijfers (Verbeylen et al., 2016). Het cijfer ligt ook opvallend hoger dan bij de gemiddelde Vlaamse bevolking. Figuur 1 toont de vergelijking met de gemiddelde voltijds werkende Vlaming en enkele andere beroepsgroepen (Verbeylen et al., 2016). Voltijds werkenden in Vlaanderen spenderen gemiddeld 37 uur en 41 minuten per week aan betaalde arbeid. Een opsplitsing naar verschillende beroepsgroepen toont aan dat het ZAP in termen van wekelijkse werktijd de meeste andere groepen, waaronder ambtenaren, bedienden, hoger kader en zelfstandigen zonder personeel (advocaten, dokters...), achter zich laat. Het ZAP sluit aan bij de groep zelfstandigen met personeel dat net afklopt op 56 uur per week. De *long hours culture* bij academici wordt bevestigd in internationaal onderzoek. Voor veel professionals, ook voor academici, betekent de technologische vooruitgang een extensie van de werkdag (Currie & Eveline, 2011; Schieman, Whitestone & Van Gundy, 2016): “*Faculty work often moves between the workplace and the home, between weekdays and*

weeknights, and between the working week and weekends, holidays, and vacations” (Drago & Kashian, 2003, p. 2). De officiële bovengrens voor wat beschouwd wordt als een gezond aantal werkuren per week is 48 uur. Voor wie regelmatig meer werkt, zou dit niet zonder risico's zijn voor de gezondheid en voor het evenwicht tussen werk en privé (Guest, 2002).

Andere jobeisen zijn te benoemen als kwalitatieve eisen en betreffen de complexiteit van het werk. Academics combineren vele (soms tegenstrijdige) verantwoordelijkheden (Jenkins, 2004). “*Staff are expected to teach, meet tutorial, laboratory, or seminar commitments, and at the same time carry out research, run experiments, obtain research funding and write papers and books*” (Fisher, 1994, p. 53). Daarnaast gaat het om taken die moeilijk naar waarde te schatten zijn en in principe *open-ended* zijn. Uit onderzoek van Leyman et al. (2011) bleek dat 40% van de *senior* onderzoekers selectieprocedures, maar ook fondsenwerving, onvoldoende objectief en transparant vindt. Academics kunnen ook altijd meer onderzoek publiceren, meer projecten indienen of een cursus nog eens herzien (Idris, 2011; Lease, 1999; Misra, Lundquist & Timpler, 2012). Het ontbreken van een echte bovengrens, het belang van fondsenwerving en de concurrentie hieromtrent zullen mogelijk ook samenhangen met de bovengenoemde kwantitatieve eisen zoals tijdsdruk en aantal gewerkte uren.

Omdat de universiteit doorgaans hoge eisen stelt aan haar academisch personeel, wordt ze weleens vergeleken met een *greedy institution* of een gulzige organisatie (Currie, Harris & Thiele, 2000; Misra et al., 2012): werknemers tonen zich zeer toegewijd, werken vele uren per week, maar krijgen daar intrinsieke voordelen voor in de plaats. De jobinhoud, de autonomie, de flexibiliteit, de collega's, de interactie met studenten en de creativiteit die men erin kwijt kan, zijn voor velen aantrekkelijke aspecten van het academische werk (Bos et al., 2013; de Gier et al., 2001; te Kaat, Leyman, Vandeveld & Van Rossem, 2013). Doyle en Hind (1998) vonden dat de lange werkweken van academics samengaan met hoge stressniveaus maar ook met hoge motivatie en jobvoldoening. Ook in Vlaanderen (Leyman et al., 2011) zouden *senior* academics over het algemeen tevreden zijn met hun job.

Demand-control-support-model

Een hoge werkdruk leidt dus niet noodzakelijk tot ontevredenheid. Academics zouden doorgaans tevreden zijn over hun werk en hebben een hoge intrinsieke motivatie (Kinman & Jones, 2004). Om deze dualiteit beter te vatten, hanteren we hier het *demand-control-support-model* (JDCS) van Karasek en Theorell (1990). Dit model stelt ons in staat om de kwaliteit van de arbeid te beoordelen door enerzijds te kijken naar de jobeisen (*psychological demands*) en anderzijds naar de jobcontrole (*decision latitude*). Het JDCS-model stelt dat hoge jobeisen onder de juiste omstandigheden leiden tot een uitdagende job met persoonlijke groei- en ontplooiingsmogelijkheden voor de werknemer. Dit is de *active learning*-hypothese, waarbij een motivationeel proces

leidt tot een hoger welbevinden. Een uitdagende baan stimuleert aanpassingsgedrag, zodat men beter kan omgaan met stressvolle situaties. Hierbij staat de interactie tussen taakeisen, jobcontrole en sociale steun centraal (Karasek et al., 1998; Karasek & Theorell, 1990; Taris, Kompier, de Lange, Schaufeli & Schreurs, 2003).

Jobeisen zijn “alle fysieke, sociale of organisationele aspecten van het werk die een volgehouden fysieke of mentale inspanning vereisen en die om die reden verbonden zijn met specifieke fysiologische en psychologische kosten voor de werknemer” (Van Ruysseveldt, 2006, p. 329). We maken hier een onderscheid tussen twee soorten jobeisen: uitdagingen en belemmeringen (Lepine, Lepine & Jackson, 2004). Het tempo, de werkdruk... zijn uitdagingen die onder de juiste omstandigheden kunnen leiden tot ontwikkeling, leren en groei. Rolambigüiteit, werk-privéconflicten... zijn belemmeringen die persoonlijke ontwikkeling en groei hinderen.

De jobcontrole, zijnde het zelfregulerend vermogen van een werknemer, speelt in dit model een belangrijke rol. Het zijn immers niet de jobeisen (tijdsdruk, tempo...) zelf die leiden tot stressrisico's en lage motivatie, maar wel het onvermogen om deze zelf te beïnvloeden (Van Hootegem, van Amelsvoort, Van Beek & Huys, 2008). Karasek (1979, 1998) maakt een onderscheid tussen twee dimensies van jobcontrole: *skill discretion* of vaardigheidsbenutting (de mate waarin een werknemer alle vaardigheden kan inzetten binnen zijn job) en *decision authority* of autonomie (de mate waarin een werknemer de vrijheid heeft om zelf beslissingen te nemen) (De Witte et al., 2016). Jobcontrole fungeert volgens het model als een buffer tegen de nadelige gevolgen van bepaalde taakeisen en zou ongunstige effecten zelfs kunnen omkeren. De reden hiervoor ligt in de veronderstelling dat jobcontrole de basis vormt voor persoonlijke groei-, leer- en ontplooiingsmogelijkheden. In een job met veel afwisseling en regelmatig nieuwe uitdagingen worden de capaciteiten van een persoon veel beter benut. Dit heeft positieve gevolgen voor de gezondheid en het welbevinden van de werknemer (de Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2013). In geval van beperkte regelcapaciteiten zijn die ontplooiingsmogelijkheden er niet voor de werknemer, met mogelijke stressrisico's zoals psychische vermoeidheid, maar ook lichamelijke klachten en burn-out tot gevolg.

De theorie schuift ook een tweede buffer naar voren, namelijk *social support* of sociale steun. Net zoals jobcontrole, zou het gevoel gesteund te worden binnen de werkomgeving door collega's, leidinggevendenden of de organisatie een temperend effect hebben op hoge jobeisen. Sociale steun zou regelmogelijkheden vergroten en dus ook negatieve effecten van het werk op gezondheid en welbevinden tegengaan. Samengevat, stelt het model dat een job met hoge eisen, maar weinig jobcontrole en steun zeer slecht scoort op het vlak van welbevinden en gezondheid. Jobcontrole en sociale steun reduceren negatieve effecten, stimuleren persoonlijk groei, ontplooiing en helpen werkdoelstellingen te halen (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001).

In het huidige academische systeem lijken deze buffers net onder druk te staan. Academicsi genoten traditioneel een hoge mate van jobcontrole. Deze zou de laatste jaren sterk zijn aangetast door de hierboven geschetste veranderingen in de werkom-

geving (Fisher, 1994; Gillespie, Wash, Winfield, Dua & Stough, 2001). De onzekerheid met betrekking tot de carrière zou daarnaast de concurrentie onder collega's in de hand werken en dus tevens de sociale steun op de werkvloer aantasten (Idris, 2011; Lease, 1999). Ook de perceptie dat de universiteit onvoldoende ondersteuning biedt in deze onzekere tijden, kan de ervaren sociale steun ondermijnen (Winter & Sarros, 2002). In een veranderende omgeving is het belangrijk te weten of deze elementen daadwerkelijk een rol spelen in het welbevinden van werknemers.

Data en operationalisering

We maken gebruik van data verzameld in het kader van een onderzoek naar taakbelasting en taakinvoering van het ZAP aan de Vrije Universiteit Brussel. Voor dit onderzoek werden alle personeelsleden van de Vrije Universiteit Brussel die in februari van 2015 tot de categorie ZAP behoorden, uitgenodigd. Van de 666 uitgenodigden vulden er 345 (52%) de vragenlijst in. De dataset werd gewogen met een post-stratificatieweging op basis van de variabelen 'geslacht', 'graad' en 'discipline'. In de vragenlijst werd gepeild naar subjectieve ervaringen in verband met taakbelasting, werkomgeving en welbevinden.

Afhankelijke variabele

Om arbeidstevredenheid te meten, hanteren we een eendimensionale schaal. In de vragenlijst werd gepeild naar de algemene tevredenheid van de respondenten over hun job aan de universiteit waarbij de vraag luidde: "Hoe tevreden bent u met uw huidig werk aan de Vrije Universiteit Brussel?". De antwoordcategorieën gaan van 1 = helemaal niet tevreden tot 5 = zeer tevreden. Uit de resultaten bleek dat drie op vier (75%) leden van het ZAP eerder tevreden tot heel tevreden zijn.

Onafhankelijke variabelen

In deze bijdrage gebruiken we drie indicatoren om jobeisen te meten. Het aantal werkuren per week, subjectieve tijdsdruk en rolambigüiteit worden hiervoor als variabelen in rekening gebracht. Het aantal werkuren werd bevraagd door middel van een open vraag. Respondenten gaven aan hoeveel uren en minuten ze per week gemiddeld spenderen aan activiteiten in het kader van hun ZAP-aanstelling. Aangezien een hoog aantal gewerkte uren niet gelijk staat aan een hoge tijdsdruk, opteren we daarnaast voor een subjectieve meting van tijdsdruk. Tijdsdruk verwijst naar de mate waarin mensen het gevoel hebben dat ze alles kunnen doen wat ze willen of moeten doen binnen de daartoe beschikbare tijd (Moens, 2006). Tijdsdruk werd in de vragenlijst gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal met 14 stellingen over het gevoel

van tijdstekort, de ontevredenheid over de beschikbare tijd, de hoeveelheid ervaren verplichtingen, ambities... De antwoordmogelijkheden varieerden van 1 = helemaal oneens tot 5 = helemaal eens. Voor de laatste indicator van werkdruk opteren we voor rolambigüiteit, een aspect van het academisch werk dat voortkomt uit zijn *open-ended* karakter. Het ervaren van rolambigüiteit impliceert dat men over onvoldoende informatie beschikt met betrekking tot de eigen verantwoordelijkheden en taken, maar ook die van collega's. Deze variabele wordt gemeten aan de hand van een 4-punts Likertschaal, waarbij de respondenten aangeven in welke mate ze het eens of oneens waren met een aantal stellingen over ambigüiteit. De schaal voor rolambigüiteit is afkomstig uit de vragenlijst 'beleving en beoordeling van de arbeid'. De vijf items waren "Ik weet precies wat anderen op het werk van mij verwachten", "Ik weet precies waarvoor ik wel, en waarvoor ik niet verantwoordelijk ben", "Ik weet precies hoe de leidinggeevenden over mijn prestaties denken", "Wat mijn taken precies inhouden is duidelijk", "Ik weet precies wat ik van mijn collega's mag verwachten", met antwoordmogelijkheden gaande van 1 = helemaal oneens tot 4 = helemaal eens.

Daarnaast worden jobcontrole en sociale steun van collega's opgenomen in de analyses als mogelijke moderatoren. We trachten jobcontrole, zoals gedefinieerd door Karasek (1979), te vatten door te kijken naar diens beide dimensies: vaardigheidsbenutting en autonomie. De operationalisering van jobcontrole omvat de mate waarin werknemers het tempo, de methode en de volgorde in hun werk zelf kunnen bepalen (Van Hoetegem et al., 2008). De variabele autonomie werd aan de hand van een reeds bestaande 5-punts Likertschaal gemeten afkomstig uit het SONAR-onderzoek (2008) en bestaat uit drie items (Laurijssen, 2012): "Ik kan zelf beslissen op welke wijze ik mijn werk doe", "Ik kan zelf beslissen hoeveel werk ik op een dag doe", "Ik kan zelf beslissen welk werk ik op een dag doe", met antwoordmogelijkheden gaande van 1 = helemaal oneens tot 5 = helemaal eens. De variabele vaardigheidsbenutting werd eveneens met drie items en een 5-punts Likertschaal gemeten: "Mijn werk vereist dat ik nieuwe dingen leer", "Mijn werk vereist creativiteit", "Mijn werk vereist een hoge mate van vakbekwaamheid", met antwoordmogelijkheden gaande van 1 = helemaal oneens tot 5 = helemaal eens. Deze schaal is gebaseerd op de *Job Content Questionnaire* van Karasek et al. (1998).

Voor het meten van de sociale steun werd eveneens een 5-punts Likertschaal gebruikt, waarbij respondenten aangaven in welke mate ze akkoord gingen met de geformuleerde stellingen. Voor sociale steun werden drie items gebruikt, "Mijn werkeenheden kent een goede teamgeest en collegialiteit", "Ik kan als het nodig is mijn collega's om hulp vragen", "De werksfeer binnen mijn werkeenheden is goed". Deze schaal is afkomstig uit de 'Gids voor gelijke kansen' (2005) van de Vlaamse Interuniversitaire Raad.

De samenhang van de items binnen elke schaal werd bevestigd door middel van een principale componentenanalyse. Voor opname in de regressieanalyse werd er voor alle schalen met meer dan één item een somscore berekend. Tabel 1 toont de univariate analyse voor de verschillende schalen. Alle schalen bleken ook betrouwbaar met een Cronbachs alfa groter dan 0,7. De gemiddeldes voor vaardigheidsbenutting en jobtevredenheid zijn het hoogst, gevolgd door deze voor autonomie en sociale steun. Be-

langrijk om te vermelden is dat de schalen subjectieve aspecten van het werk meten en het dus steeds gaat om de perceptie van de werknemer.

Tabel 1. Univariate analyses.

	Range (min-max)	Gemiddelde	SD	Cronbachs alfa	n
Jobtevredenheid	1-5	3,82	0,959		344
Autonomie	1-5	3,6498	0,79794	0,779	337
Vaardigheidsbenutting	1- 5	4,5008	0,49552	0,825	332
Tijdsdruk	1-5	3,2253	0,65960	0,906	293
Sociale steun	1-5	3,6197	0,85522	0,829	326
Rolambigüiteit	1-4	2,3235	0,51401	0,776	292
Werkuren	2-90	46,37	17,979		291

Controlevariabelen

Er werden vier controlevariabelen toegevoegd aan de analyses; geslacht, graad, aanstellingsgraad en contracttype. Geslacht werd als een dummy-variabele gecodeerd met man als referentiecategorie. Tot nu toe zijn er gemengde resultaten over de samenhang van geslacht en werkstress bij academici. Sommige auteurs (Kinman & Jones, 2004) vonden geen significante verschillen, andere auteurs (Adriaenssens et al., 2007; Gmelch, Wilke & Lovrich, 1986) vonden indicaties dat vrouwen meer werkstress ervaren dan mannen en dus mogelijk ook minder tevreden zijn over hun job. Voor de variabele graad onderscheiden we drie categorieën; docent, hoofddocent en (gewoon) hoogleraar. Deze werden gecodeerd tot twee dummy-variabelen met docent als referentiecategorie. Er zijn indicaties dat de ervaren werkstress verschilt naargelang de carrièrefase en dat docenten meer werkstress ervaren (Bazeley et al., 1996; Doyle & Hind, 1998). Dit kan mogelijk positief samenhangen met hun jobtevredenheid. Aanstellingsgraad, de derde controlevariabele, is het percentage waarvoor men als ZAP-lid is aangesteld. Dit kan variëren van 5 tot 100 procent. In de analyses gebruiken we een oplopende metrische variabele. De laatste controlevariabele is het type contract en heeft een vaste benoeming als referentiecategorie. We nemen deze variabele op in onze analyses omdat we vermoeden dat deze variabele, omwille van de onzekerheid die tijdelijke contracten en projecten impliceren, een impact heeft op algemene jobtevredenheid. Meerdere auteurs (Cannizzo & Osbaldiston, 2015; te Kaat et al., 2013) bestempelen een tijdelijk contract ook als een bron van werkdruk bij academici.

Analysemethode

De hierboven toegelichte variabelen worden opgenomen in een stapsgewijze lineaire regressieanalyse. In het model dat hier wordt getest, zal de invloed van jobeisen op

jobtevredenheid worden gecontroleerd voor achtergrondkenmerken en potentiële moderatoren. De moderatie-effecten worden in twee stappen toegevoegd in de regressieanalyse. In een eerste fase worden de directe effecten van zowel de jobeisen als de moderatoren op jobtevredenheid getest. In een tweede fase worden de interactietermen (jobeisen x moderator) ook toegevoegd. De interactieterm moet significant zijn om interpreteerbaar te zijn en om te kunnen spreken van een moderatie-effect. Alle interactietermen worden apart getest omdat hun effecten mogelijk onderling collinear of multicollinear zijn. Enkel de significante interactietermen worden behouden en hier weergegeven.

Resultaten

Tabel 2 toont drie modellen die via een lineaire regressie worden getest. Model 1 bevat enkel de vier achtergrondkenmerken: geslacht, aanstellingsgraad, graad en contract. We stellen vast dat er geen significante effecten zijn van achtergrondkenmerken op jobtevredenheid. De verklaarde variantie van dit model is laag met een R^2 van 0,021 (of 2,1%).

In model 2 worden de onafhankelijke variabelen die verband houden met de werkomgeving toegevoegd aan model 1. De achtergrondkenmerken zijn ook hier niet significant. Van de geteste jobeisen hebben rolambigüiteit en tijdsdruk een negatieve invloed op jobtevredenheid. Hoe hoger de tijdsdruk of rolambigüiteit, hoe minder tevreden men is over zijn/haar job. De derde jobeisen, het totaal aantal werkuren per week, heeft geen significant effect op jobtevredenheid. In model 2 zijn ook drie mogelijke moderatoren toegevoegd: autonomie, vaardigheidsbenutting en sociale steun van collega's. Twee van deze drie variabelen hebben een positieve, significante invloed op jobtevredenheid. Personen die een goede werksfeer of een hoge mate van autonomie over hun werk ervaren, zijn meer tevreden dan zij die dit niet ervaren. Dit hoofdefectenmodel met persoonskenmerken en jobkenmerken verklaart 31,5 procent van de verklaarde variantie.

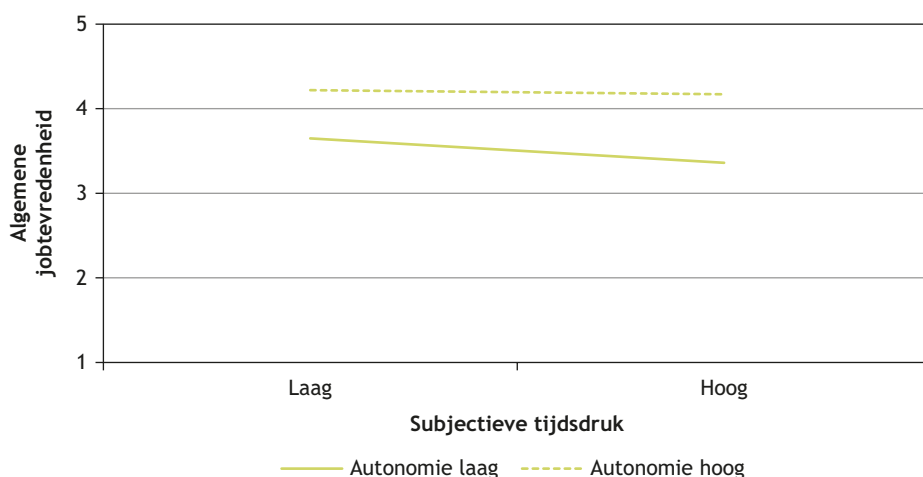
In het laatste model worden de interactie-effecten toegevoegd. Elk van de moderatoren (sociale steun van collega's, vaardigheidsbenutting en autonomie) werd apart getest op mogelijke interacties met elk van de jobeisen (totaal aantal werkuren, tijdsdruk en rolambigüiteit). De autonomie en sociale steun blijken op te treden als moderatoren, met uiteindelijk twee significante interactietermen. De interactietermen werden toegevoegd aan model 3. Het directe effect van rolambigüiteit, tijdsdruk en sociale steun is nog steeds significant. Door de toevoeging van de twee interactietermen van autonomie en sociale steun verklaart het model nu 36,5 procent van de variantie. Volgens dit laatste model tempert autonomie de impact van tijdsdruk op jobtevredenheid. Hoe meer autonomie, hoe minder groot de negatieve gevolgen van tijdsdruk. Het beschikken over voldoende controle maakt het dus eenvoudiger om onder tijdsdruk te werken.

Tabel 2. Stapsgewijze lineaire regressieanalyse met jobtevredenheid als afhankelijke variabele, n=345.

	Model 1		Model 2		Model 3	
	b	Beta	b	Beta	b	Beta
Intercept	4,053***		4,109***		4,702***	
Geslacht (0 = man)	-0,222	-0,105	-0,092	-0,043	-0,122	-0,058
Contract (0 = tijdelijk)	0,064	0,033	0,132	0,067	0,105	0,053
Graad (0 = docent)						
Hoofddocent	-0,065	-0,028	-0,030	-0,013	-0,049	-0,021
Hoogleraar en gewoon hoogleraar	0,232	0,104	0,153	0,069	0,180	0,081
Aanstellingsgraad	-0,001	-0,056	0,000	-0,006	0,000	-0,014
Totaal aantal werkuren /week			0,000	0,001	0,001	0,011
Rolambiguiteit			-0,336**	-0,181	-0,299*	-0,161
Tijdsdruk			-0,356***	-0,252	-0,412***	-0,293
Sociale steun collega's			0,279***	0,255	0,231***	0,212
Autonomie			0,182*	0,152	0,124	0,104
Vaardigheidsbenutting			-0,009	-0,004	-0,091	-0,047
Tijdsdruk x autonomie					0,322***	0,193
Rolambiguiteit x sociale steun					0,217*	0,120
R ² (R ² change)	0,021		0,315 [0,294]		0,365 [0,050]	
F(df)	0,964 (5)		8,956*** (11)		9,364*** (13)	

Significantieniveau: *** p < 0,001 ** p < 0,01 * p < 0,05.

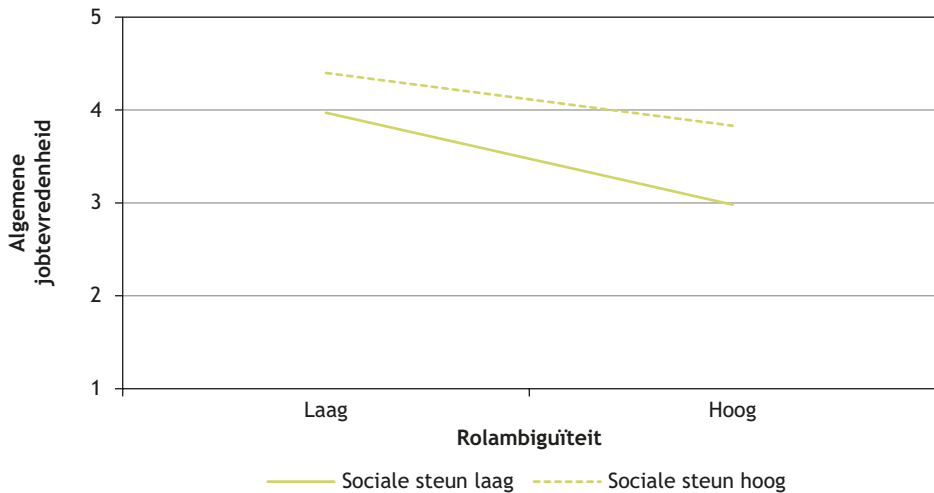
Figuren 2 en 3 geven de interactietermen afzonderlijk weer. De variabelen tijdsdruk, sociale steun en autonomie werden hiervoor opgedeeld in drie gelijke segmenten gaande van laag naar hoog. De uiterste groepen werden gebruikt om de figuren 2 en 3 te construeren en worden aangeduid met ‘laag’ en ‘hoog’. Figuur 2 toont de relatie tussen tijdsdruk en jobtevredenheid, opgedeeld naar de mate van autonomie (hoog vs. laag). Het interactie-effect van autonomie is duidelijk waarneembaar in de figuur. Zowel bij een lage als bij een hoge tijdsdruk ligt de tevredenheid hoger bij personen die veel autonomie ervaren. Wat opvalt, is dat met veel autonomie het eigenlijk niet uitmaakt hoe hoog de tijdsdruk is, de mate van jobtevredenheid blijft ongeveer gelijk. Maar als de ervaren autonomie relatief laag is en de tijdsdruk hoog, dan is er wel een duidelijke afname in jobtevredenheid. De jobtevredenheid is het laagst wanneer de ervaren tijdsdruk hoog is en de controle beperkt is. Dit onderstreept het belang van jobcontrole. Wie werkt onder grote tijdsdruk, kan zijn of haar autonomie goed gebruiken, maar ook in minder drukke omstandigheden varen academici er wel bij.



Figuur 2. Interactie-effect van autonomie op de relatie tussen tijdsdruk en jobtevredenheid, n=345.

Figuur 3 toont een tweede interactie, namelijk tussen sociale steun en rolambigüiteit. Sociale steun van collega’s helpt in het omgaan met een hoge rolambigüiteit. Daar waar onduidelijkheden over de jobinhoud zorgen voor een daling in de jobtevredenheid, zorgt sociale steun van collega’s ervoor dat dit minder zwaar gaat wegen. Figuur 3 toont het interactie-effect van sociale steun van collega’s op de relatie tussen tijdsdruk en jobtevredenheid. De jobtevredenheid neemt duidelijk af naarmate de rolambigüiteit toeneemt. In tegenstelling tot het interactie-effect van autonomie, blijft de daling zich ook bij een hoge sociale steun van collega’s doorzetten. De figuur toont echter wel dat de aanwezigheid van collegialiteit de invloed van rolambigüiteit

op tevredenheid kan temperen. Indien men kan terugvallen op zijn of haar collega's of het gevoel heeft dat er een goede werksfeer heerst, kan men beter omgaan met ambiguïteit over zijn eigen verantwoordelijkheden en prestaties. Ten slotte vermelden we nog dat het aantal werkuren per week niet werd gemodereerd in dit model. Ook de vaardigheidsbenutting trad - tegen de verwachtingen in - niet op als moderator.



Figuur 3. Interactie-effect van sociale steun op de relatie tussen rolambiguïteit en jobtevredenheid, n=345.

Onze bevindingen liggen in lijn met het JDCS-model. Autonomie en sociale steun hadden een modererende rol in de relatie tussen jobeisen en jobtevredenheid.

Conclusie en discussie

In deze bijdrage onderzochten we de relatie tussen jobeisen en jobtevredenheid aan de universiteit. We hanteren de Vrije Universiteit Brussel als casestudie en gebruiken hiervoor data uit 2015. Deze data werden verzameld in het kader van een onderzoek naar taakbelasting en taakinvinging van het ZAP. Op basis van de toen verzamelde data konden we zowel aandacht schenken aan de kwalitatieve als kwantitatieve werklust.

Er is reden om te geloven dat we waakzaam moeten zijn voor verschuivingen in de arbeidsinhoud van academisch personeel nu de universiteiten het voorwerp zijn van processen van bureaucrativering en rationalisering. De kwaliteit van het academisch werk kan er immers op achteruitgaan indien de stressrisico's te hoog worden door een toename in de taakbelasting of indien de voordelen van het beroep (flexibiliteit, autonomie, inhoud van het werk, creativiteit) op de helling komen te staan.

Grote tevredenheid aan de ene kant, lange werkweken en toenemende werkdruk aan de andere kant, klinkt paradoxaal. Om dit te verklaren, onderzochten we de impact van jobeisen op tevredenheid en welke rol werkomgeving hierin speelt. Jobeisen werden geconceptualiseerd als rolambiguïteit, subjectieve tijdsdruk en het totaal aantal gewerkte uren. Zowel gevoelens van tijdsdruk als onduidelijke rolverwachtingen zijn nefast voor de algemene jobtevredenheid. Een relatie tussen het aantal gewerkte uren en de tevredenheid vonden we niet. McInnis (1996, 1999) vond in zijn onderzoek ook geen relatie tussen het totaal aantal gewerkte uren en jobtevredenheid van academici, maar ontdekte wel dat fragmentering van tijd een oorzaak van ontevredenheid was. Ook de *timing* van werk, zoals werken in de avond of in het weekend, is een aspect dat vermoedelijk zelfs belangrijker is voor jobtevredenheid dan louter de som van de gewerkte uren (Presser, 2011). Een andere verklaringsgrond ligt mogelijk in de beleving van tijd. Wanneer men zo verweven is met zijn of haar werk dat men er zichzelf in verliest, vergeet men soms - letterlijk en figuurlijk - hoe laat het is. Men spreekt dan over *timeless time*, wat wil zeggen dat men tijdens het werken geen tijdsbesef meer heeft. De reële kloktijd doet er dan niet toe. Dit kan zeker het geval zijn bij academici, omdat zij net gekenmerkt worden door een sterke interne motivatie en enthousiasme voor hun werk. Onderzoek over deze potentiële verklaringen blijft wel nog beperkt, maar biedt in ieder geval pistes voor verder onderzoek.

Via het JDCS-model onderzochten we in welke mate elementen uit de werkomgeving (jobcontrole en sociale steun) de negatieve impact van jobeisen (tijdsdruk, werkuren en rolambiguïteit) op de jobtevredenheid kunnen modereren. Autonomie en sociale steun blijken waardevolle hulpmiddelen in het omgaan met hoge jobeisen. De negatieve impact van tijdsdruk en rolambiguïteit op jobtevredenheid blijkt beter beheersbaar indien men voldoende jobcontrole heeft én kan rekenen op de steun van collega's. Veel autonomie en collegialiteit maken het werken onder hoge jobeisen boeiend en stimulerend. Autonomie en sociale steun, bronnen van motivatie, verklaren waarschijnlijk ook waarom het academisch werk met zijn lange werkdagen, vele eisen en complexiteit toch voldoening en jobtevredenheid oplevert voor zij die het dagelijks doen.

In het licht van de huidige veranderingen die zich om en in de universiteit voltrekken, rijst wel de bezorgdheid wat er met deze bronnen van werkvreugde aan het gebeuren is en nog zal gebeuren. Er wordt aangenomen dat in het huidige klimaat autonomie en collegialiteit wel degelijk onder druk staan door processen van bureaucrativering en rationalisering. Ook de gezondheid van werknemers komt zo mogelijk ook in het gedrang (zgn. *strain*-hypothese). Hoge taakeisen in combinatie met weinig sociale steun of weinig zeggenschap zouden volgens het JDCS-model leiden tot een geïsoleerde werksituatie met veel stressrisico's zoals psychosomatische klachten, lichamelijke klachten en burn-out.

Waakzaamheid is aan de orde, met aandacht voor een goede werksfeer en ruimte voor het academisch personeel om vrij te handelen en zelf beslissingen te nemen. Autonomie vrijwaren aan de ene kant en rolverwachtingen expliciteren aan de andere kant, maakt deze opdracht er niet gemakkelijk op. Het is een evenwichtsoefening,

want te veel richtlijnen en een te nauwe jobomschrijving zouden de autonomie net ondermijnen. De introductie van het *tenure track* toont aan hoe moeilijk het is om het ene niet ten koste te laten gaan van het andere. Met betrekking tot rolambigüiteit is de introductie van een *tenure track* een positieve evolutie. Jonge docenten krijgen duidelijke doelstellingen opgelegd (bv. qua aantal publicaties, projecten, internationale ervaring) die ze dan in vijf jaar moeten verwezenlijken. Na het succesvol doorlopen van deze ontwikkelingsperiode hebben ze het vooruitzicht op een vaste benoeming in de graad van hoofddocent. Het *tenure track*-stelsel biedt de docenten een loopbaanperspectief en een duidelijk werkkader. Hiertegenover staat evenwel dat de docenten hierbij wel een deel van hun autonomie afstaan; ze zijn verplicht om elk jaar bepaalde zaken te realiseren. Ook de toenemende concurrentie tussen universiteiten, faculteiten, diensten en personen, onder meer als gevolg van de outputfinanciering, allocatiemodellen, kwantificering en normering van prestaties, zijn niet bevorderlijk voor de collegialiteit in het academisch milieu en bedreigen de jobtevredenheid.

Universiteitsprofessoren vormen uiteraard niet de enige beroepsgroep die onder druk staat. Van vele andere veeleisende beroepen, zoals leraren, verpleegkundigen, rechters en journalisten, wordt ook regelmatig gesteld dat ze steeds meer onderhevig zijn aan managementdenken, marktlogica en evaluatiesystemen die slechts oog hebben voor specifieke, kwantificeerbare aspecten van het werk. Deze evoluties zouden de beroepsautonomie van deze beroeps categorieën inperken, leiden tot deprofessionalisering en een toename van het competitiedenken (Cooper & Cooper, 1996; Witschge & Nygren, 2009; Noordegraaf & Stijn, 2013). In deze bijdrage toonden we aan dat autonomie en collegialiteit bij universiteitsprofessoren als een buffer fungeren die toelaat dat ondanks de hoge jobeisen en lange werkweken, de arbeidsvoldoening toch erg hoog is. Deze bevindingen ondersteunen het *demand-control-support*-model van Karasek en Theorell (1990). Het lijkt ons dan ook zinvol om dit model verder te toetsen (en eventueel te verfijnen) bij andere vergelijkbare veeleisende beroepsgroepen. Daar waar mogelijk, zou het ook wenselijk zijn longitudinaal onderzoek te doen om na te gaan in welke mate bepaalde evoluties die de autonomie en de collegialiteit aantasten, ook de jobtevredenheid beïnvloeden.

Bibliografie

- Adriaenssens, L., De Prins, P. & Vloeberghs, D. (2006). Work Experience, Work Stress and HRM at the University. *Management Revue*, 17(3), 344-366.
- Adriaenssens, L., De Prins, P. & Vloeberghs, D. (2007). *Werkbeleving, werkstress en HRM aan de universiteit. Een kwantitatieve studie naar het welzijn op het werk in een wetenschappelijke, academische context*. Antwerpen: UAntwerpen.
- Anderson, G. (2006). Carving out time and space in the managerial university. *Journal of Organizational Change Management*, 19(5), 578-592.

- Bazeley, P., Kemp, L., Stevens, K., Asmar, C., Grbich, C., March, H. & Ragbir, B. (1996). *No Waiting in the Wings: a Study of Early Career Academic Researchers in Australia*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Bentley, P. J., Coates, H., Dobson, J. P., Goedegebuure, L. & Van Meek, L. V. (2013). *Job satisfaction around the academic world*. Dordrecht: Springer.
- Bos, J., Donders, N., van der Velden, K. & van der Gulden, J. (2013). Perceptions of Mental Workload in Dutch University Employees of Different Ages: A Focus Group Study. *BMC Research Notes*, 6(102), 1-12.
- Boyd, C., Bakker, A., Pignata, S., Winefield, A., Gillespie, N. & Stough, C. (2011). A Longitudinal Test of the Job Demands-Resources Model among Australian University Academics. *Applied Psychology*, 60(1), 112-140.
- Brett, J. (1997). Competition and collegiality. *Australian Universities' Review*, 40(2), 20-23.
- Cannizzo, F. & Osbaldiston, N. (2015). Academic work/life balance: A brief quantitative analysis of the Australian experience. *Journal of Sociology*, 1-7.
- Commissie voor Onderwijs en Gelijke Kansen (20.04.2011). *Gedachtewisseling over de werkdruk in het hoger onderwijs. Verslag*. [20.01.2016, Vlaams Parlement: <https://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2010-2011/g1089-1.pdf>].
- Cooper, C. & Cooper, C. (1996). *Teachers Under Pressure: Stress in the Teaching Profession*. New York: Routledge.
- Court, S. (1996). The Use of Time by Academic and Related Staff. *Higher Education Quarterly*, 50(4), 237-260.
- Currie, J. & Eveline, J. (2011). E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*, 62(4), 533-550.
- Currie, J., Harris, P. & Thiele, B. (2000). Sacrifices in Greedy Universities: Are they gendered? *Gender and Education*, 12(3), 269-291.
- de Gier, E., Evers, J., de Jong, P. & Stercks, L. (2001). *Wetenschap tussen roeping en beroep. Verslag van een verkennend onderzoek naar de (on)aanatrekkelijkheid van een loopbaan in wetenschappelijk onderzoek*. Amsterdam: SISWO.
- de Jonge, J., Le Blanc, P. & Schaufeli, W. (2013). Theoretische modellen over werkstress. In W. Schaufeli & A. Bakker (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 23-45). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- De Witte, H., Verhofstadt, E. & Omev, E. (2016). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131-141.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Doyle, C. & Hind, P. (1998). Occupational stress, burnout and job status in female academics. *Gender, Work & Organization*, 5(2), 67-82.
- Drago, R. & Kashian, R. (2003). Mapping the Terrain of Work/Family Journals. *Journal of Family Issues*, 24(4), 488-512.
- ECOOM. (2015). *Vlaams indicatorenboek*. Brussel: Vlaamse Overheid.
- Fisher, S. (1994). *Stress in Academic Life: The Mental Assembly Line*. Buckingham: Open University Press.
- Gaillard, A. (2003). *Stress, productiviteit en gezondheid*. Amsterdam: Nieuwezijds.
- Gillespie, N., Wash, M., Winefield, A., Dua, J. & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 15(1), 53-72.

- Gmelch, W., Wilke, P. & Lovrich, N. (1986). Dimensions of Stress among University Faculty: Factor-Analytic Results from a National Study. *Research in Higher Education*, 24(3), 266-286.
- Guest, D. (2002). Symposium: "Work-life balance". Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information*, 41(2), 255-279.
- Halfman, W. & Radder, H. (2015). The Academic Manifesto : From an Occupied to a Public University. *Minerva: A Review of Science, Learning and Policy*, 53(2), 165-187.
- Houston, D., Meyer, L. & Paewai, S. (2006). Academic Staff Workloads and Job Satisfaction: Expectations and values in academe. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 28(1), 17-30.
- Idris, M. (2011). Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics. *International Journal of Business and Social Science*, 2(9), 154-161.
- Jenkins, A. (2004). *A Guide to the research evidence on teaching-research relations*. York: The Higher Education Academy.
- Karasek, R. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kinman, G. (1998). *Pressure points: A survey into the causes and consequences of occupational stress in UK academic and related staff*. London: National Association of Teachers in Further and Higher Education.
- Kinman, G. (2001). Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology*, 21(4), 473-492.
- Kinman, G. & Jones, F. (2004). *Working to the limit. Stress and work-life balance in academic and academic-related employees in the UK*. London: Association of University Teachers.
- Kirsch, M. & Van den Berghe, W. (2010). *Werkdruk in het hoger onderwijs. Synthese van een literatuurstudie in het kader van het WERC-project*. Brussel: REGCOM.
- Laurijssen, I. (2012). *Verdeeld tussen arbeid en gezin. Een panelstudie naar de context en dynamiek van de keuze voor deeltijds werk*. Brussel: VUBPress.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lease, S. (1999). Occupational role stressors, coping, support, and hardiness as predictors of strain in academic faculty: An emphasis on new and female faculty. *Research in Higher Education*, 40(3), 285-307.
- Lepine, J., Lepine, M. & Jackson, C. (2004). Challenge and Hindrance Stress: Relationships With Exhaustion, Motivation to Learn, and Learning Performance. *Journal of Applied Psychology*, 89(5), 883-891.
- Leyman, A., Vandeveld, K., Van Rossem, R. & Groenvynck, H. (2011). *Senior onderzoekers aan het woord. Resultaten van de "Survey of Senior Researchers" aan de KULeuven, UA, UGent, UHasselt en VUB*. Gent: ECOOM.
- Mathews, F. (1991). Destroying the Gift: Rationalising Research in the Humanities. *Australian Universities' Review*, 33(1), 19-22.
- McInnis, C. (1996). Change and Diversity in the Work Patterns of Australian Academics. *Higher Education Management*, 8(2), 105-117.

- McInnis, C. (1999). *The work roles of academics in Australian universities*. Melbourne: Department of Education, Training and Youth Affairs.
- McInnis, C. (2000). Changing Academic Work Roles: The everyday realities challenging quality in teaching. *Quality in Higher Education*, 6(2), 143-152.
- Misra, J., Lundquist, J. & Templer, A. (2012). Gender, Work Time, and Care Responsibilities Among Faculty. *Sociological Forum*, 27(2), 300-323.
- Moens, M. (2006). *Handelen onder druk. Sociologische analyse van tijdsdruk als meervoudige ervaring*. Doctoraal proefschrift, Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- Noordegraaf, M. & Steijn, B. (2013). *The Reconfiguration of Professional Work in Changing Public Services*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Presser, H. (2011). Nonstandard work schedules over the life course: a first look. *Monthly Labor Review*, 134(7), 3-16.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001). Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14(5), 229-252.
- Schieman, S., Whitestone, Y. & Van Gundy, K. (2016). The Nature of Work and the Stress of Higher Status. *Journal of Health and Social Behavior*, 47(3), 242-257.
- Taris, T., Kompier, M., de Lange, A., Schaufeli, W. & Schreurs, P. (2003). Bevordert het werk het leren van leraren? Een longitudinale toets van de actief leren-hypothese in Karaseks Demands-Control-Model. *Gedrag & Organisatie*, 16(3), 142-167.
- te Kaat, A., Leyman, A., Vandeveldt, K. & Van Rossem, R. (2013). *Ervaringen van onderzoekers die aan een Vlaamse universiteit hebben gewerkt*. Gent: ECOOM.
- Tytherleigh, M., Webb, C., Cooper, C. & Ricketts, C. (2005). Occupational stress in UK higher education institutions: a comparative study of all staff categories. *Higher Education Research & Development*, 24(1), 41-61.
- Van Hootegem, G., van Amelsvoort, P., Van Beek, G. & Huys, R. (2008). *Anders organiseren & beter werken. Handboek sociale innovatie en verandermanagement*. Leuven: Acco.
- Van Ruysseveldt, J. (2006). Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers. *Tijdschrift Voor Arbeidsvraagstukken*, 22(4), 328-343.
- Van Ruysseveldt, J. (2007). Waardoor geraakt de hardwerkende Vlaming gestresseerd? *Over.Werk*, 17(1), 136-141.
- Verbeylen, J., Minnen, J., van Tienoven, T. P. & Glorieux, I. (2016). *Taakbelasting en taakinvolving van het ZAP aan de Vrije Universiteit Brussel*. Brussel: Onderzoeksgroep TOR, Vakgroep Sociologie, Vrije Universiteit Brussel.
- VLIR-Werkgroep Gelijke Kansen (2009). *Gids voor gelijke kansen? HR-instrumenten voor gelijke kansen aan Universiteiten*. Antwerpen: Garant.
- Weber, M. (1946). Science as a vocation. In H. Gerth & C. Wright Mills (Eds.), *From Max Weber: Essays in sociology* (pp. 12-156). New York: Oxford University Press.
- Winter, R. & Sarros, J. (2002). The Academic Work Environment in Australian Universities: A motivating place to work? *Higher Education Research & Development*, 21(3), 241-258.
- Witschge, T. & Nygren, G. (2009). Journalism: A Profession Under Pressure? *Journal of Media Business Studies*, 6(1), 37-59.

Abstract

Higher education has been subject to a number of changes: decreasing resources, increasing number of students, increasing regulation and formalisation... And although there is a growing perception that the nature of academic work is shifting, there is still little known about the outcomes that these changes generate for academic staff. In this article, we are interested in learning more about the workload and job satisfaction of academics. Using the demand-control-support model, we investigate the role of job control and social support in buffering the negative job demands facing academics today. We want to contribute to the ongoing debate on work pressure at the university and provide a greater understanding of the current challenges that universities face. For the analysis, we rely on survey data (n=345) collected among the academic professors at the Vrije Universiteit Brussel.

Keywords

academic staff, university, work pressure