

# Student en werk. Hoe tevreden zijn job- en werkstudenten?

***Dit artikel analyseert de polsslag van de arbeidstevredenheid van job- en werkstudenten in Vlaanderen. We hebben hiervoor enquêtes afgenomen bij 681 jongeren. Via frequentieanalyses onderzoeken we de tevredenheid over diverse facetten van de arbeidssituatie en met behulp van regressieanalyses achterhalen we welke facetten bepalend zijn voor de globale arbeidstevredenheid met de job in zijn geheel. In het algemeen geven de data aan dat job- en werkstudenten tevreden zijn. Verder laten de data ook verschillen tussen beide groepen optekenen. Een vergelijking met de Vlaamse werknemers brengt dan weer het specifieke karakter van job- en werkstudenten naar boven.***

## Theorie en onderzoeksvragen

Als we naar de arbeidsmarkt kijken, stellen we vast dat deze zeer dynamisch is. Zeker met betrekking tot de beroepsbevolking zijn er een aantal evoluties duidelijk zichtbaar. Zo is er een toename van het aantal studenten die deel uitmaken van de actieve beroepsbevolking. Uit een arbeidsmarktstudie, uitgevoerd door het onafhankelijke onderzoeksbureau ICMA International in opdracht van Randstad (2002), blijkt dat ongeveer 80% van de studenten werkt: hetzij tijdens de zomervakanties (*jobstudenten*), hetzij tijdens het academiejaar (*werkstudenten*) en het is vooral deze laatste groep die in omvang toeneemt.

Arbeidstevredenheid is een veel besproken onderzoeksdomein binnen de arbeids- en organisatiepsychologie. In de hele wereld wordt er immers onderzoek naar gedaan. Er zijn zelfs aparte onderzoeken naar de invloed van persoonsgebonden

kenmerken zoals bijvoorbeeld leeftijd en geslacht op arbeidstevredenheid (De Witte et al., 2001; Spector, 1997; Clark ea., 1996). Hoewel studenten een niet te onderschatten en groeiend segment van de arbeidsmarkt vormen, is er over de arbeidstevredenheid van job- en werkstudenten zogenaamd geen onderzoek beschikbaar. Deze bijdrage heeft dan ook tot doel om deze onderzoekslacune op te vullen.

Uitgaande van de literatuur over arbeidstevredenheid zijn we tot de volgende omschrijving gekomen:

arbeidstevredenheid is de mate waarin een individu tevreden is met zijn job en verschillende aspecten ervan. Het is een evaluatie van het werk en van de werksituatie die resulteert in een positieve of negatieve attitude ten opzichte van het werk en bijhorende werksituatie (Locke, 1976; Spector, 1997; Vogelaar, 1990). Om het begrip werksituatie verder te verduidelijken, zijn we te rade gegaan bij de literatuur van het begrip 'kwaliteit van de arbeid'. Daar brengt men de kenmerken van de arbeidssituatie onder in vier dimensies, namelijk de vier A's: de arbeidsinhoud, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden (Huys ea., 1997). Om het grote aantal onderzochte facetten van de werksituatie te herleiden tot een beperkter aantal dimensies, hebben we in ons onderzoek gebruik gemaakt van bovengenoemde vierdeling. De *arbeidsinhoud* slaat op de aard van het werk en dekt bijvoorbeeld de taakstructuur (welke deeltaken moet men verrichten?), de regelstructuur (is er speelruimte om zelfstandig en/of

autonoom te handelen?) en de kwalificatievereisten (in welke mate kan gebruik gemaakt worden van beschikbare kwalificaties en kunnen deze verder ontwikkeld worden?) (Van Ruyseveldt & von Grumbkow, 1989). De *arbeidsomstandigheden* hebben betrekking op de omstandigheden waarin het werk wordt uitgeoefend. Enerzijds onderscheiden we fysieke factoren en omgevingsfactoren zoals bijvoorbeeld temperatuur, geluidsniveau en stank. Anderzijds zijn er ergonomische factoren waaronder de adequaatheid van gereedschap en de mate waarin het werk gevaarlijk is. Ten slotte onderscheiden we werk- en rusttijden zoals bijvoorbeeld ploegendienst, tijdsdruk en personeelsbezetting. De *arbeidsvoorwaarden* hebben op hun beurt betrekking op contractueel vastgelegde condities. Traditioneel onderscheidt men daarbij primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (beloning, vakantiedagen, pensioenen, ...), de opleidings- en promotiemogelijkheden en de werkzekerheid. De *arbeidsverhoudingen* tot slot hebben zowel betrekking op relaties met collega's als op relaties tussen onder- en hogergeschikten op het werk.

Ten eerste onderzoeken we de arbeidstevredenheid met deze vier kenmerken van de arbeidssituatie. Hierbij staan telkens drie vragen centraal:

- Hoe *tevreden* is de student met het kenmerk in kwestie?
- Zijn er *verschillen* in de tevredenheid van job- en werkstudenten?
- Is er een relatie tussen de arbeidstevredenheid met de vier kenmerken van de arbeidssituatie en de *organisatiegrootte*?

Ten tweede vergelijken we de student met de gewone werknemer. We stellen ons daarbij weer drie vragen:

- In hoeverre zijn ze *tevreden* over het werk?
- Welke *specifieke aspecten* beïnvloeden de *globale* arbeidstevredenheid?
- Doen er zich *verschillen* voor tussen deelcategorieën?

Tenslotte geven we een indicatie van de rol van het psychologisch contract in de bepaling van de arbeidstevredenheid van job- en werkstudenten.

Vooraleer we deze vragen beantwoorden, gaan we kort in op de gevolgde methodologie.

## Methodologie

---

Daar er tot op heden geen onderzoek is gedaan naar de arbeidstevredenheid van job- en werkstudenten, hebben we geopteerd voor een kwantitatief onderzoek, een analyse in de breedte veeleer dan in de diepte. Met het oog op het bereiken van zoveel mogelijk respondenten hebben we, net zoals vele onderzoekers vóór ons, geopteerd voor het gebruik van enquêtes als dataverzamelingstechniek. Voor het opstellen van de vragenlijst hebben we ons gebaseerd op De Witte ea. (2001), Spector (1997), Van Ginniken (1986) en Vogelaar (1990). Wat de onderzoekspopulatie betreft, hebben we ons beperkt tot studenten die ingeschreven zijn bij de K.U.Leuven Jobdienst en ook via de Jobdienst aan hun studententjob zijn gekomen. Uiteindelijk hebben we data verworven bij 681 jongeren tussen 18 en 30 jaar oud. De steekproef omvat meer vrouwen dan mannen (64,5% versus 35,5%). De gemiddelde leeftijd is 21,6.

## Resultaten

---

We gaan hier in op de belangrijkste onderzoeksresultaten. We bespreken achtereenvolgens de tevredenheid met de vier kenmerken van de arbeidssituatie, de student in vergelijking met de gewone werknemer en de rol van het psychologisch contract in het arbeidstevredenheidsvraagstuk.

### Tevredenheid met de vier kenmerken van de arbeidssituatie

Tabel 1 geeft een samenvatting van de tevredenheid met de vier kenmerken van de arbeidssituatie. Deze tabel geeft een antwoord op de eerste drie onderzoeksvragen, namelijk hoe tevreden de student is met het kenmerk in kwestie, of er verschillen zijn in de tevredenheid van job- en werkstudenten en of er afhankelijk van de organisatiegrootte verschillen in tevredenheid kunnen worden waargenomen. De tweede kolom bevat een score: ++ (--) staat voor zeer (on)tevreden, + (-) voor (on)tevreden, 0<sub>+,(-)</sub> neutraal met een lichte neiging tot (on)tevreden. De derde kolom bevat de verschillen tussen job- en werkstudenten waarbij '=' betekent dat beide groepen niet verschillen, JS dat de jobstudent en WS dat de werkstudent met het betreffende kenmerk het

**Tabel 1.**

Tevredenheid met de vier kenmerken van de arbeidssituatie

Kenmerk	Score	Verskil job- versus werkstudent	Verskil organisatiegrootte
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>	+	=	=
Tevredenheid met loon	0 <sub>+</sub>	JS	4 > 1 en 2
Tevredenheid met secundaire arbeidsvoorwaarden	+	WS	=
Tevredenheid met werktijden			
<b>Arbeidsverhoudingen</b>	+	=	=
Tevredenheid met supervisie	+	=	=
Tevredenheid met collega's			
<b>Arbeidsinhoud</b>	-/0 <sub>+</sub>	WS	1 > 3 en 4
Tevredenheid met kwalificatievereisten	0 <sub>+</sub>	=	=
Tevredenheid met taakstructuur	0 <sub>+</sub>	=	1 > 4
Tevredenheid met job zelf	-/0 <sub>+</sub>	WS	1 > 2 en 3 en 4
Tevredenheid met regelstructuur			
<b>Arbeidsomstandigheden</b>	+	WS	1 en 2 > 3
Tevredenheid met omgevingsfactoren			
Tevredenheid met fysieke en psychische belasting	+	/	/

meest tevreden is. De laatste kolom bevat de verschillen voor verschillende organisatiegroottes. Hierbij onderscheiden we vier organisatiegroottes, namelijk van 1-9 werknemers (1), van 10-49 werknemers (2), van 50-99 werknemers (3) en 100 of meer werknemers (4). Een gelijkheidsteken wil zeggen dat de tevredenheid met het kenmerk in kwestie onafhankelijk is van de organisatiegrootte. Als er bijvoorbeeld '4 > 1' staat, wil dit zeggen dat mensen in organisaties met 100 of meer werknemers, meer tevreden zijn dan werknemers uit organisaties met 1-9 werknemers.

Uit de eerste kolom volgt dat het in het algemeen goed gesteld is met de tevredenheid van de studenten. Toch vormt de arbeidsinhoud een knelpunt in de tevredenheid van studenten. De lage score voor de arbeidsinhoud is waarschijnlijk eigen aan het type job, namelijk 'studentenjobs'. Dit zijn meestal jobs waarvoor zonder al te veel inwerktijd toch een redelijke productiviteit gehaald kan worden. Het zijn dus niet de meest gecompliceerde jobs met veel ruimte voor bijvoorbeeld autonomie.

Wat de verschillen tussen job- en werkstudenten betreft, blijkt dat er ofwel geen verschillen zijn of

wel dat, met uitzondering van de secundaire arbeidsvoorwaarden, de werkstudent meer tevreden is dan de jobstudent. De grotere tevredenheid van de werkstudent met de werktijden schrijven we toe aan het feit dat deze waarschijnlijk slechts een beperkt aantal uur per week werkt en zo meer tijd overhoudt voor andere activiteiten. De lagere tevredenheid van de jobstudent met de omgevingsfactoren en kwalificatievereisten schrijven we toe aan het feit dat de arbeiders veel talrijker aanwezig zijn in deze groep.

De derde kolom geeft enkele merkwaardige vaststellingen weer. Aan de hand van bestaande literatuur verwachten we dat de tevredenheid met arbeidsverhoudingen en arbeidsinhoud groter zou zijn in kleine organisaties en de arbeidstevredenheid met arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden groter zou zijn in grote organisaties (Van Ginniken, 1986). Enkel voor de arbeidsinhoud komen de verwachtingen uit. Voor de arbeidsverhoudingen en in grote mate voor de arbeidsvoorwaarden is de tevredenheid echter onafhankelijk van de organisatiegrootte. Voor de arbeidsomstandigheden vinden we het omgekeerde van wat we verwachten, namelijk dat de kleine organisaties beter

**Tabel 2.**

Aspecten van de globale arbeidstevredenheid en verschillen tussen deelcategorieën.

	Y	Y <sub>f</sub>	Y <sub>a</sub>	Y <sub>(arb.)</sub>	Y <sub>(bed.)</sub>	Y <sub>JS</sub>	Y <sub>WS</sub>
<b>Arbeidsvoorwaarden</b>							
Loon	X		X	X		X	
Uurregeling							
Aantal uren		X					
<b>Arbeidsomstandigheden</b>							
Fysieke werkomstandigheden	X	X		X	X	X	X
Werkdruk			X	X			
<b>Arbeidsverhoudingen</b>							
Directe chef	X		X	X		X	
Collega's	X	X	X	X	X	X	X
<b>Arbeidsinhoud</b>							
Inhoud job	X	X	X	X	X	X	X
Mogelijkheden om bij te leren							
Mate waarin men initiatief kan nemen	X	X	X	X	X	X	X

scoren. Dit laatste moeten we echter nuanceren daar het aandeel studenten in kleine organisaties dat in de secundaire sector tewerkgesteld is, miniem is en dit aandeel aanzienlijk stijgt voor organisaties vanaf 50 werknemers. De verdeling over de verschillende sectoren ligt dus aan de basis van de waargenomen verschillen en niet zozeer de organisatiegrootte.

### De student in vergelijking met de gewone werknemer

We vergelijken de student met de gewone werknemer en geven antwoord op de volgende vragen, namelijk (1) in hoeverre ze tevreden zijn over het werk, (2) welke specifieke aspecten de globale arbeidstevredenheid beïnvloeden en (3) of er verschillen zijn tussen deelcategorieën. Het grote verschil tussen de student en de gewone werknemer is dat de laatste wel zeer tevreden is met de arbeidsinhoud. Opmerkelijk is verder dat de tevredenheid van de gewone werknemer telkens hoger ligt dan die van de student. Dit hebben we dan geïnterpreteerd als een bevestiging van het lineaire verband tussen leeftijd en arbeidstevredenheid: hoe ouder, hoe groter de arbeidstevredenheid (Wright & Hamilton, 1978). Tabel 2 vormt een antwoord op de

laatste twee vragen en geeft aan welke variabelen als significant uit de verschillende regressieanalyses naar voren kwamen. Hierbij staat Y voor de globale arbeidstevredenheid van de totale groep studenten, Y<sub>a</sub> voor deze van mannen en vrouwen, Y<sub>(arb.), (bed.)</sub> voor deze van arbeiders en bedienden, Y<sub>JS,WS</sub> voor deze van job- en werkstudenten

Uit deze tabel volgt dat de globale arbeidstevredenheid van de student bepaald wordt door zes deelaspecten, te weten het loon, de fysieke werkomstandigheden, de directe chef en collega's, de inhoud van de job en de mate waarin men initiatief kan nemen. Voor de Vlaamse werknemer vonden De Witte ea. (2001) slechts vijf aspecten, waarvan werkdruk er een is dat we bij studenten helemaal niet terugvinden. Daar het slechts een tijdelijke tewerkstelling is, hebben studenten het waarschijnlijk makkelijker om op de tanden te bijten en hechten ze minder belang aan de werkdruk.

De resultaten voor mannen en vrouwen zijn in tegenpraak met wat bijvoorbeeld Mottaz (1986) en Witte ea. (2001) in hun onderzoek bekomen. Deze bijdrage schept aldus geen verduidelijking in de verdeeldheid van bestaand onderzoek naar de rol van het geslacht in het arbeidstevredenheidsvraagstuk.

In tegenstelling tot de Vlaamse werknemer-bediende, hecht de student-bediende geen belang aan het loon, wat verklaard kan worden vanuit de verschillende rol die loon speelt in het leven van de student en de gewone werknemer. Voor de eerste staat het loon in de meerderheid van de gevallen vrij ter hunner beschikking daar waar voor de laatste een grote hap uit het loon verdwijnt ter dekking van vaste kosten.

Ook tussen job- en werkstudenten zijn er enkele verschillen waarneembaar. Zo blijkt werkdruk alleen voor werkstudenten een rol te spelen en het loon en de fysieke werkomstandigheden enkel voor jobstudenten. Deze laatste twee kunnen verklaard worden door het feit dat er ten opzichte van de werkstudent meer jobstudenten arbeider zijn. Wat de werkdruk betreft, zou misschien de studiebelasting hier een rol kunnen spelen.

### Arbeidstevredenheid en het psychologisch contract

Ten slotte hebben we de rol van het psychologisch contract voor de bepaling van de arbeidstevredenheid onderzocht. Hoewel de door ons gehanteerde vragen om het psychologisch contract te benaderen eerder simplistisch zijn, blijkt dat de tevredenheid stijgt naarmate de realiteit overeenkomt met de verwachtingen en verder stijgt naarmate de realiteit de verwachtingen overtreft. Het is dus best dat de werkgever de student geen loze beloften doet.

*Elke Tulleneers*  
*Thesisstudent K.U.Leuven*

### Bibliografie

- Clark, A., Oswald, A. & Warr, P. (1996). Is job satisfaction U-shaped in age? In: *Journal of Occupational Behaviour*, 69(1), pp 57-81.
- De Witte, H., Hooge, J., Vandoorn, J. & Glorieux, I. (2001). *Prettig werken in een gezonde samenleving. Omvang, verschillen en gevolgen van arbeidstevredenheid in Vlaanderen*. [http://aps.vlaanderen.be/statistiek/publicaties/pdf/survey/02418-04-de\\_witte.pdf](http://aps.vlaanderen.be/statistiek/publicaties/pdf/survey/02418-04-de_witte.pdf)
- Huys, R., Ignace, P., Van Hootegem, G. & Wouters, L. (1997). *Bouwen en schaven aan de kwaliteit van de arbeid. Een handboek*. HIVA/CCHB, Leuven/Brussel. pp 256.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M.D. *Handbook of industrial and organizational psychology*. Rand-McNally Chicago. pp 1740.
- Mottaz, C. (1986). Gender differences in work satisfaction, work related rewards and values, and the determinants of work satisfaction. *Human Relations*, 39 (4), pp 359-378.
- Randstad (2002). *Mensen en werk. De visie van jongeren, actieven en niet-actieven*. Randstad. pp 58.
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction. Application, assessment, causes and consequences*. Sage Thousand Oaks. pp 96.
- van Ginniken, C.C.P.M. (1986). *Kwaliteit van de arbeid in groot en klein*. EIM (Economisch Instituut voor het Midden- en Kleinbedrijf) Zoetermeer. pp 62.
- Van Ruysseveldt, J. & von Grumbkow, J. (1989). *Kwaliteit van de arbeid: Hedendaagse stromingen*. Van Gorcum Assen. pp172.
- Vogelaar, A. (1990). *Arbeidssatisfactie. Een consequentie van behoeftenstructuur en kenmerken van werk en werksituatie*. Proefschrift ter verkrijging van de graad van Doctor aan de Rijksuniversiteit te Leiden. pp345.
- Wright, J.D. & Hamilton, R.F. (1978). Work satisfaction and age: some evidence for the 'job change' hypothesis. In: *Social Forces*, 56(4), pp 1140-1158.