

Het modererende effect van het craften van de werk-privé balans op de relatie tussen taakeisen en burnout



Rachida Ryane, 3587789

Datum: 23-06-2014

Naam begeleider: Maria Peeters

Naam tweede beoordelaar: Pierre Cavalini

Samenvatting

In deze studie wordt onderzocht in hoeverre een nieuw concept, namelijk het craften van de werk-privé balans, een rol speelt bij het ontstaan van burnout klachten op het werk. Werk-privé craften is gericht op het bewaken van de privétijd, het bewaken van de werktijd en het bewaken van herstel. Daarnaast zijn de drie dimensies van burnout (uitputting, depersonalisatie en verminderde competentie), gemeten als afhankelijke variabelen. Verwacht werd dat taakeisen een positieve relatie hebben met alle drie de dimensies van burnout. Het craften van de werk-privé balans zal een modererend effect hebben op de relatie tussen taakeisen en de mate van burnout bij een werknemer. Dit betekent dat het succesvol craften van de werk-privé balans ertoe zal leiden dat een werknemer minder negatieve gevolgen (burnout) zal ervaren van zijn taakeisen. Het onderzoek is uitgevoerd bij 78 respondenten werkzaam in verschillende sectoren. Er is een moderatie effect gevonden van hersteltijd bewaken op de relatie tussen werkdruk en depersonalisatie. Er wordt geconcludeerd dat als de werkdruk toeneemt, de depersonalisatie toeneemt voor veel hersteltijd bewaken en deze afneemt voor weinig hersteltijd bewaken. Echter, vervolgonderzoek is nodig om aan te kunnen tonen dat deze counterintuïtieve moderatie vaker geobserveerd wordt.

Abstract

The present study examined to which extent a new concept, namely work-life balance crafting, plays a role in the development of burnout symptoms at work. Work-life crafting is focused on the monitoring of the private time, the monitoring of the working time and the monitoring of recovery time. In addition, all three dimensions of burnout (exhaustion, depersonalization and reduced competence) are included as dependent variables. It is hypothesized that the crafting of the work-life balance will have a moderating effect on the relationship between job demands and the degree of burnout for an employee. This means that successfully crafting the work-life balance will result in less experienced negative consequences (burnout) by the job demands. The study was conducted by 78 respondents working in different sectors. A moderating effect was found of recovery on the relationship between workload and depersonalization. Concluded, as the workload increases, depersonalization increases for many recovery time monitoring and decreases for little recovery time monitoring. However, further research is needed to prove that this counter-intuitive moderation is observed more often.

1. Inleiding

1.1 Introductie

In huidige, snel veranderende organisaties wordt veel van medewerkers verwacht. De werkomstandigheden zijn aanzienlijk veranderd ten opzichte van het werk zo'n 40 jaar geleden. Eén van de belangrijkste veranderingen is waarschijnlijk de aard van het werk. Sinds 1970 is er een duidelijke afname geweest van bedrijven gespecialiseerd in de industriële sector en een toename van bedrijven gespecialiseerd in de dienstverlenende sector. Dit heeft tot gevolg dat veel werknemers nu behoren tot zogenaamde 'kenniswerkers'; goed geschoolde werknemers die theorieën en analytische kennis toepassen ten behoeve van nieuwe producten en services. Daarnaast is het personeelsbestand nu meer divers wat betreft geslacht, leeftijd, afkomst, aantal jaar dat ze werkzaam zijn binnen een organisatie, opleidingsachtergrond etc. en managers moeten hier op kunnen inspelen (Peeters, De Jonge & Taris, 2014).

Naast de groei in de service sector en de diverse samenstelling van werknemers, is er ook veel veranderd in de benadering van werk door zowel werknemers als werkgevers. Een goed voorbeeld hiervan is Het Nieuwe Werken (Peeters, De Jonge & Taris, 2014). Kenmerkend voor Het Nieuwe Werken is de keuzevrijheid die werknemers hebben wat betreft de werkplek en de mogelijkheid om op afstand te communiceren door middel van technologie, bijvoorbeeld door het gebruik van Skype tijdens een vergadering (Bailey & Kurland, 2002).

Globalisering en ICT hebben er toe geleid dat organisaties gekenmerkt worden door constante veranderingen. Dit heeft er tevens toe geleid dat eigenschappen zoals stabiliteit, vaste aanstelling en zekerheid plaats hebben gemaakt voor zelfregulatie, flexibiliteit en employability (Peeters, De Jonge & Taris, 2014). Er heeft dus op veel vlakken in het werkdomein verandering plaatsgevonden en uit onderzoek van Schaufeli (2005) blijkt dat er voor 'moderne' werknemers, in vergelijking met hun tegenhangers uit traditionele organisaties, een intensivering van werkdruk heeft plaatsgevonden en er minder herstelmogelijkheden aanwezig zijn. Belangrijk is om het welzijn van werknemers te bewaken.

Statistieken van TNO/CBS (Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, 2012) illustreren de relevantie van welzijn op het werk. In 2012 bleek 13.1% van de

werknemers hoog te scoren op burnout. Burnout is een werkgerelateerd stress syndroom dat oorspronkelijk alleen geobserveerd werd bij werknemers die aan 'mensenwerk' deden (Maslach & Jackson, 1986). Onderzoek heeft echter uitgewezen dat burnout in elk beroep kan voorkomen (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2002; Demerouti, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Leiter & Schaufeli, 1996). Burnout bestaat uit 3 componenten, namelijk: uitputting, depersonalisatie en ervaren van verminderde competentie (Maslach & Jackson, 1986).

Vanwege de eerder genoemde veranderingen in het werkdomein, gaan werknemers tegenwoordig anders om met de taken op hun werk. Er wordt steeds meer van werknemers verwacht dat ze geen passieve rol innemen in tijden van verandering, maar hun baan craften en hervormen zodat het overeenkomt met hun voorkeur (Tims & Bakker, 2010). Job crafting is het op eigen initiatief hervormen van taken en relaties in een baan, wat uiteindelijk een voordeel kan zijn voor het accepteren van verandering (Wrzesniewski & Dutton, 2001).

In dit onderzoek wordt echter niet naar het craften van de job gekeken, maar wordt het concept iets uitgebreid, namelijk naar de balans tussen werk en privé, genaamd: *werk-privé balans crafting*. Als er relatief gezien teveel tijd in werk of privé wordt gestoken, kan dit negatieve gevolgen hebben voor de balans. Teveel tijd investeren in werk heeft een positieve relatie met werk-familie conflict, en teveel tijd investeren in de privésituatie heeft een positieve relatie met familie-werk conflict (Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996; O'Driscoll & Humphries, 1994). Een goede balans tussen werk en privé is dus van belang.

Om meer inzicht te krijgen in het eventueel verminderen van de mate van burnout zal in dit onderzoek de relatie tussen taakeisen en burnout onderzocht worden en de rol die werk-privé balans crafting hierin kan spelen.

1.2 Job Demands-Resources model

Uit het voorgaande blijkt het belang om de mate van burnout te beperken bij werknemers. Het *Job Demands-Resources model* is een veelgebruikt model in de arbeids- en organisatiepsychologie dat hier inzicht in kan brengen. Het JD-R model veronderstelt dat elk beroep specifieke risicofactoren bezit in relatie tot werkstress, maar dat deze factoren ondergebracht kunnen worden in twee algemene categorieën, namelijk: taakeisen en energiebronnen. Op deze manier kan het

toegepast worden op elk type werk, en is het geschikt om onder andere de mate van en antecedenten van burnout te meten bij werknemers (De Braine & Roodt, 2011). Taakeisen verwijzen naar de fysieke, psychologische, sociale of organisatie aspecten van een baan die constante fysieke of psychologische (cognitief en emotioneel) inspanning vereisen en daardoor geassocieerd worden met fysiologische en/of psychologische kosten (Bakker & Demerouti, 2007). Taakeisen zijn echter niet per definitie negatief van aard. Taakeisen veranderen in werkstressoren op het moment dat de werknemer die met de taakeisen te maken heeft veel inspanning moet leveren om met deze eisen om te gaan, voornamelijk als deze persoon niet voldoende hersteld is (Meijman & Mulder, 1998). Hieruit kan dus afgeleid worden dat het belangrijk is dat een werknemer handvatten aangereikt krijgt om met deze taakeisen om te gaan. Energiebronnen verwijzen naar de fysieke, psychologische, sociale of organisatie aspecten van een baan die een functie hebben in het bereiken van werkdoelen, het verminderen van taakeisen en de daaraan gerelateerde gevolgen en het stimuleren van persoonlijke groei, leren en ontwikkeling (Bakker & Demerouti, 2007).

Naast de categorieën taakeisen en energiebronnen veronderstelt het JD-R model dat er twee onderliggende psychologische processen een rol spelen in de ontwikkeling van uitputting en motivatie (zie figuur 1). In het uitputtingsproces leiden taakeisen die constant aanwezig zijn tot vermoeidheid en gezondheidsproblemen bij werknemers. Burnout speelt in het uitputtingsproces een mediërende rol tussen taakeisen en verminderde prestatie en heeft dan ook een positieve relatie met taakeisen (Schaufeli & Bakker, 2007). Er is veelvuldig onderzoek gedaan naar de relatie tussen taakeisen en burnout. Zo blijkt uit onderzoek van Aiken, Clarke, Sloane, Sochalski & Silber (2002) bij ziekenhuizen in Pennsylvania dat zusters die een ongunstige patiënt-zuster verhouding ervaren, een grotere kans hebben op het ervaren van burnout. Naast werknemers in de zorg, is tevens in vele andere beroepen een positieve relatie gevonden tussen werkeisen en burnout (Schaufeli & Bakker, 2013; De Braine & Roodt, 2011; Consiglio, Borgogni, Alessandri & Schaufeli, 2013). Uit onderzoek van Schaufeli & Bakker (2004) blijkt dat niet alleen taakeisen voorspellers zijn voor burnout, maar dat tevens het ontbreken van energiebronnen een voorspeller is.

In het motivationele proces leiden energiebronnen tot bevlogenheid en betere prestatie. Dit motivationele proces kan betrekking hebben op intrinsieke motivatie

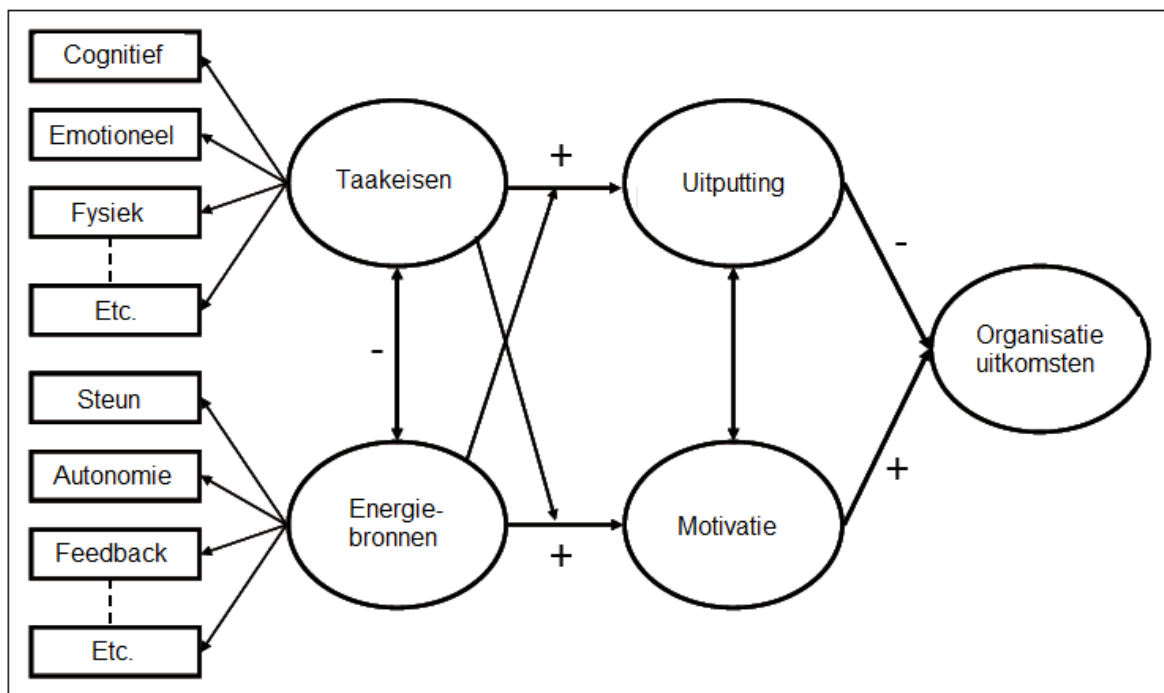
omdat de energiebronnen groei en ontwikkeling stimuleren, of het kan betrekking hebben op extrinsieke motivatie omdat de energiebronnen helpen werkdoelen te bereiken (Bakker & Demerouti, 2007).

Taakeisen en energiebronnen hebben naast de hoofdeffecten tevens een interactie effect. Zo wordt verondersteld dat energiebronnen als buffer kunnen optreden tegen de invloed van taakeisen op uitputting (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003; Kahn & Byosserie, 1992; Bakker & Demerouti, 2007).

De eerste hypothese in dit onderzoek is afgeleid van het uitputtingsproces van het JD-R model.

Hypothese 1: Taakeisen hebben een positieve relatie met alle drie de dimensies van burnout.

De taakeisen die gemeten worden en relevant zijn voor de steekproef, staan gespecificeerd in paragraaf 1.5.



Figuur 1. JD-R model met het uitputtings- en motivationele proces (Demerouti & Bakker, 2011; vertaald naar het Nederlands)

1.3 Job crafting

Een interessant concept dat gericht is op het aanpassen van het werk zodat het beter bij de voorkeuren en behoeften van de werknemer past is *job crafting*. Job crafting wordt gekenmerkt door veranderingen die aangebracht worden in het werk die niet per se afgesproken hoeven te zijn met de organisatie. Tevens hoeft het craften niet gericht te zijn op het behalen van de organisatiedoelen, maar is het gericht op de persoonlijke doelen van de werknemer. De focus kan zowel op de lange termijn als de korte termijn liggen. Als er zich een veeleisende periode voordoet, zal het een oplossing van korte termijn vereisen. Overigens hoeft het niet altijd een oplossing voor een probleem te betreffen, maar kan een werknemer tevens om andere redenen voor een korte periode willen job craften, bijvoorbeeld om meer contact te hebben met bepaalde collega's (Tims & Bakker, 2010). Wrzesniewski en Dutton (2001) veronderstellen dat werknemers door middel van job crafting bepaalde taken kunnen toevoegen of weglaten in hun functie en dat ze kunnen bepalen hoe belangrijk taken voor hun persoonlijk zijn. Werknemers kunnen de grenzen van een taak aanpassen, hoe vaak en met wie ze contact hebben (relationele grenzen aanpassen) en hoe ze betekenis geven aan hun werk (betekenis aanpassen). Job crafting kan leiden tot positieve uitkomsten voor zowel de werknemer als de organisatie. Het kan zorgen voor een positievere kijk op het werk en een positieve werk identiteit (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Daarnaast kan het de persoon-werk fit verbeteren, wat op zijn beurt weer leidt tot hogere werktevredenheid en toewijding aan de organisatie (Kristof- Brown, Zimmerman & Johnson, 2005). Tevens kan het zo zijn dat werknemers die actief hun omgeving aanpassen zich beter voelen doordat zij voor hun gevoel meer controle hebben over hun omgeving.

Job crafting kan geïntegreerd worden in het eerder genoemde JD-R model. Een werknemer kan namelijk door middel van job crafting zorgen voor meer energiebronnen, meer taakeisen en/of minder taakeisen. Hiermee zorgt hij dat de taakeisen en energiebronnen beter aansluiten bij zijn vaardigheden en behoeften. Welke taakeisen een werknemer wil verlagen en welke hij wil verhogen, zal afhangen of ze ervaren worden als belemmerend of uitdagend (Tims & Bakker, 2010).

1.4 Werk-privé balans crafting

Zoals reeds in de introductie genoemd, wordt in dit onderzoek echter niet naar het craften van de job gekeken, maar wordt het concept iets uitgebreid, namelijk naar de balans tussen werk en privé, genaamd: *werk-privé balans crafting*. Werknemers krijgen steeds vaker te maken met het zoeken naar die balans, o.a. vanwege de enorme toename in technologie en Social Media. In het 2^e kwartaal van 2008 gebruikte 75% van de internetgebruikers het internet voor Social Media (Kaplan & Haenlein, 2010). De populaire website Twitter kent meer dan 145 miljoen gebruikers en er worden gemiddeld 90 miljoen 'tweets' per dag verzonden (Madway, 2010). Iedereen is constant met elkaar in contact en bereikbaar. De privé situatie kan op het werk makkelijker voor afleiding zorgen, en vice versa. Voor een werkgever is het niet wenselijk dat een werknemer zich op het werk te veel bezig houdt met zijn thuissituatie, maar andersom is het ook niet wenselijk voor de werknemer om thuis nog belemmerd te worden door werkgerelateerde zaken. Uit de meta-analyse van Amstad, Meier, Fasel, Elfering en Semmer (2011) blijkt dat de interferentie die dan ontstaat, zal leiden tot negatieve gevolgen voor de werknemer. Het lijkt van belang om actief de balans tussen werk en privé te bewaken.

Werk-privé balans crafting is tot nu toe nog onderbelicht gebleven in de wetenschap. Sturges (2012) definieert werk-privé balans crafting als de onofficiële technieken en activiteiten die werknemers uitvoeren om hun werk-privé balans vorm te geven. Onofficieel betekent dat het niet opgelegd is vanwege een bepaalde werkwijze in de organisatie of vanuit het beleid in de organisatie. Werk-privé balans crafting is, zoals eerder genoemd, een uitbreiding op het concept job crafting en kent daarom ook een aantal overeenkomsten. Beiden hebben namelijk als voorwaarde proactief te zijn, zelf geïnitieerd en dus niet door een andere partij en doelgericht (Sturges, 2012). Er zijn echter ook een aantal verschillen. Zo wordt de waargenomen werk-privé balans subjectief gevormd door de werknemer (Kossek, Noe & DeMarr, 1999), terwijl aspecten van een baan objectief gedefinieerd kunnen zijn door de organisatie (Ilgen & Hollenbeck, 1992). De balans waar het craften op gericht is, wordt dus gedefinieerd door de werknemer, terwijl de taken waar het craften op gericht is, worden gedefinieerd door de organisatie. In beide gevallen is er echter wel sprake van een subjectieve perceptie door de werknemer van het geheel. Bij job crafting gaat het om het veranderen van aspecten van het werk (Wrzesniewski & Dutton, 2001), terwijl de nadruk bij werk-privé balans crafting niet zozeer op

verandering ligt maar op het managen van factoren die invloed hebben op die balans (Campbell & Clark, 2000). Daarnaast zijn job crafting technieken voornamelijk ongeautoriseerd (Wrzesniewski & Dutton, 2001), maar is die autorisatie door de organisatie soms wel vereist voor werk-privé balans crafting, zoals bijvoorbeeld voor het verkrijgen van toestemming om thuis te werken. Werk-privé craften zoals gemeten in dit onderzoek is ongeautoriseerd.

In het huidige onderzoek onderscheiden we drie dimensie van werk-privé crafting namelijk; privétijd bewaken, werktijd bewaken en hersteltijd bewaken. Privétijd bewaken houdt in dat een werknemer bijvoorbeeld geen werkmail beantwoordt buiten werktijden om. Het bewaken van de werktijd houdt in dat een werknemer binnen zijn werktijden bijvoorbeeld geen privételefoontjes beantwoordt. Het bewaken van hersteltijd is gericht op het zorgen voor voldoende activiteiten die voor de werknemer tot herstel kunnen leiden.

In dit onderzoek zal aandacht worden besteed aan werk-privé balans crafting en de relatie met burnout. De meest gepostuleerde hypothese in de werk-privé balans literatuur is de *rolschaarste-hypothese* (Coser, 1974; Marks, 1977; Geurts, Taris, Demerouti, Dijkers & Kompier, 2002). Deze stelt dat het vervullen van meerdere (veeleisende) rollen in het werkdomein en het privédomein per definitie problematisch is en gepaard gaat met spanningsklachten. Door een beperkte beschikbaarheid aan tijd en energiebronnen, kan deelname in het ene domein (bijvoorbeeld thuis) bemoeilijkt worden door deelname in het andere domein (bijvoorbeeld werk). Werk-thuisconflict (WTC) kan hierbij gebaseerd zijn op de 'spillover' van spanningsklachten van het ene naar het andere domein. De spanning door de eisen van het werk kunnen op die manier meegenomen worden naar de thuissituatie.

Hypothese 2: Het craften van de werk-privé balans zal een modererend effect hebben op de relatie tussen een taakeis en de schalen van burnout.

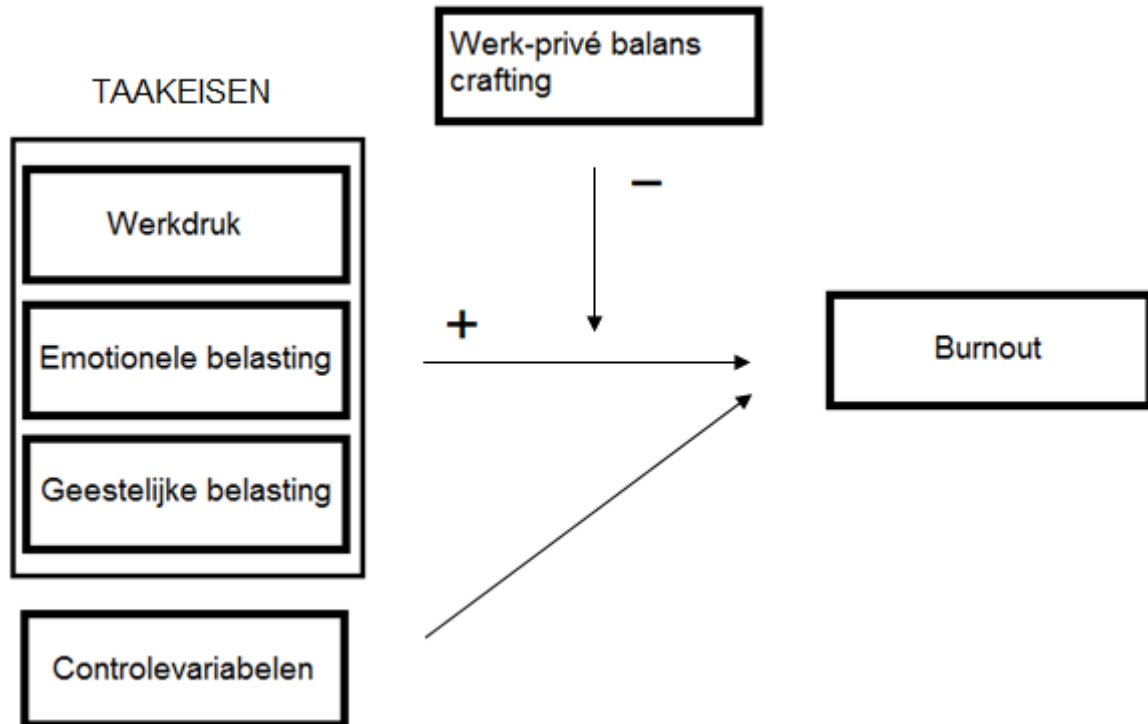
1.5 Werkdruk, emotionele belasting en geestelijke belasting

Zoals eerder genoemd kan burnout worden veroorzaakt doordat werknemers niet adequaat met taakeisen op het werk om kunnen gaan. De taakeisen die in dit onderzoek gemeten worden zijn: werkdruk, emotionele belasting en geestelijke

belasting. Onder werkdruk wordt de combinatie van werktempo en werkhoeveelheid verstaan (van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin, 2002a). Er wordt over emotionele belasting gesproken als een werknemer op zijn werk frequent geconfronteerd wordt met emotioneel beladen zaken waar hij adequaat mee om moet zien te gaan (Grandey, 2002). Met geestelijke belasting wordt gerefereerd naar de mate waarin taken op het werk vereisen dat je constant mentale inspanning moet verrichten om de taken uit te kunnen voeren (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005). Deze drie taakeisen zijn relevant in de huidige maatschappij, omdat er tegenwoordig veel sprake is van 'kenniswerkers': goed geschoolde werknemers die theorieën en analytische kennis toepassen ten behoeve van nieuwe producten en services. Er wordt vanuit gegaan dat zij, omdat zij vaak cognitief inspannend werk verrichten onder een bepaalde druk, de taakeisen werkdruk, emotionele belasting en geestelijke belasting in zekere mate zullen ervaren. In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een convenience sample; werknemers in de directe omgeving van de onderzoeker hebben deelgenomen aan het onderzoek. Deze groep werknemers verschillen onderling veel in leeftijd en ze zijn werkzaam binnen zeer uiteenlopende sectoren. Ondanks dat de eerder genoemde taakeisen toepasbaar zijn op de huidige maatschappij, zullen ze naar verwachting tevens toepasbaar zijn op de onderzochte sample vanwege de grote diversiteit.

Uit de introductie volgen de volgende hypothesen:

Hypothese 1: De taakeisen (i.e. werkdruk, emotionele belasting en geestelijke belasting) hebben een positieve relatie met de dimensies van burnout. Hypothese 2: Het craften van de werk-privé balans zal een modererend effect hebben op de relatie tussen taakeisen (i.e. werkdruk, emotionele en geestelijke belasting) en burnout bij een werknemer. Dit betekent dat het succesvol craften van de werk-privé balans ertoe zal leiden dat een werknemer minder negatieve gevolgen (burnout) zal ervaren van zijn taakeisen.



Figuur 2. Model met verwachte relaties tussen de taakeisen, werk-privé balans crafting en burnout

2. Methode

2.1 Procedure

Er werd gebruik gemaakt van een convenience sample. Respondenten werden geworven bij verschillende bedrijven en in het persoonlijke netwerk van de onderzoeker. Voorwaarde voor deelname was het hebben van een baan. Het onderzoek betrof een vragenlijst, welke digitaal aan de respondenten werd aangeboden. Middels een e-mail werden de respondenten uitgenodigd mee te werken aan een vragenlijstonderzoek. Via een link konden de respondenten op een zelf gekozen tijd aan de vragenlijst beginnen. In de mail was een briefing te lezen, waarin de respondent duidelijk werd gemaakt dat zij ten alle tijden mochten stoppen met het onderzoek zonder een reden op te geven en hun anonimiteit gewaarborgd

zou blijven. Tevens stonden er contactgegevens van de onderzoeker vermeld, mochten de respondenten achteraf nog vragen hebben over het onderzoek.

2.2 Respondenten

Aan dit onderzoek hebben 83 werknemers deelgenomen. Er zijn 5 respondenten verwijderd uit de data, vanwege het niet voltooien van de vragenlijst. Aan het onderzoek hebben 38 mannen en 40 vrouwen deelgenomen. De leeftijd van de respondenten varieerde tussen de 16 en 65 jaar, ($M = 38$, $SD = 15.0$). Het aantal kinderen per respondent varieerde van 0 tot 5 ($M = 1$, $SD = 1.3$). De respondenten werken 0 tot 55 uur per week ($M = 32$, $SD = 12.2$). De opleidingsniveaus zijn als volgt verdeeld: 7.7% LBO/MAVO/VMBO/MBO1, 35.9% HAVO/VWO/MBO2/MBO3/MBO4, 52.6% HBO/WO en 3.8% anders. Er hebben respondenten uit veel uiteenlopende sectoren deelgenomen, van HR tot bankwezen en grafische sector. De vragenlijst was online afgenomen en er is geen selectie gemaakt in de benaderde sectoren. Daarnaast mocht de vragenlijst doorgestuurd worden naar collega's. Daarom kan over de non-respons niks gezegd worden.

2.3 Controlevariabelen

Uit onderzoek blijkt dat er sekse-, leeftijd- en opleidingsverschillen zijn in het ervaren van burnout. Wat betreft het leeftijdsverschil komt uit onderzoeken naar voren dat ouderen een hoger risico lopen op het krijgen van burnout dan jongeren. Deze relatie is echter wel zwak en kan van de onderzochte steekproef afhangen (Schaufeli & Bakker, 2013). Uit enkele andere onderzoeken komt naar voren dat vrouwen tussen de 35 en 45 hoger scoren op burnout, dan mannen. Daarnaast ervaren hoger opgeleide mensen meer burnout dan lager opgeleide mensen. (Schaufeli & Salanova, 2014). Ondanks dat er verschillende uitkomsten zijn, zullen sekse, leeftijd en opleidingsniveau als controlevariabelen gemeten worden in dit onderzoek.

Uit onderzoek blijkt dat het aantal kinderen dat een werkende moeder heeft, gerelateerd is aan werk-thuis conflict (Lundberg, Mardberg, & Frankenhaeuser, 1994; Noor, 2004), en daarom zal aantal kinderen als controlevariabele worden meegenomen. Tevens wordt het hebben van lange werkdagen geassocieerd met meer werk-thuis conflict en verminderd welzijn (Jansen, Kant, Nijhuis, Swaen &

Kristensen, 2004; Hughes & Parkes, 2007), dus het aantal werkuren zal ook als controlevariabele fungeren.

2.4 Meetinstrumenten

In het onderzoek is gebruik gemaakt van een vragenlijst, welke te vinden is in Bijlage 1. Er werden enkele demografische gegevens van de participanten gemeten, namelijk geslacht, leeftijd, hoogst afgeronde opleidingsniveau, het gemiddeld aantal werkuren per week en aantal kinderen.

Daarnaast werden vragen gesteld over de volgende onderwerpen:

Werkdruk is gemeten aan de hand van een verkorte versie van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin, 2002). Uit deze vragenlijst zijn de vragen over werktempo en werkhoeveelheid gebruikt, omdat deze variabelen samen een indicatie zijn voor de mate van werkdruk. In totaal bestaat de werkdruk vragenlijst uit 5 items. Een voorbeelditem is: 'Moet u erg snel werken?'. De items worden beantwoord op een 5-punt Likertschaal die loopt van 0 (nooit) tot 4 (altijd). De Cronbach's alpha van de werkdruk vragenlijst is 0.72

Vraag 5 is omgepooled, zodat alle items een negatieve waarde hebben.

Emotionele belasting is gemeten aan de hand van de verkorte versie van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven e.a. , 2002). In totaal bestaat de emotionele belasting vragenlijst uit 4 items. Een voorbeelditem is: 'Is uw werk emotioneel zwaar?'. De items worden beantwoord op een 4-punt Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 4 (altijd). De Cronbach's alpha van de emotionele belasting vragenlijst is 0.85.

Geestelijke belasting is gemeten aan de hand van de verkorte versie van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Veldhoven e.a. 2002). In totaal bestaat de geestelijke belasting vragenlijst uit 4 items. Een voorbeelditem is: 'Vraagt uw werk veel concentratie?'. De items worden beantwoord op een 4-punt Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 4 (altijd). De Cronbach's alpha van de geestelijke belasting vragenlijst is 0.80

Burnout is gemeten aan de hand van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonk, 2000). Er is gebruik gemaakt van de UBOS-A. Deze is bedoeld voor algemeen gebruik en kan in elk beroep gebruikt worden. De vragenlijst bestaat uit 3 dimensies en telt in totaal 15 items. De eerste dimensie 'uitputting' bevat 5 items. Een voorbeeld item hiervan is: 'Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk'. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.92. De tweede dimensie 'depersonalisatie' bevat 4 items. Een voorbeeld item van deze dimensie is: 'Ik twijfel aan het nut van mijn werk'. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.84. De laatste dimensie 'competentie' telt 6 items. Een voorbeeld item is: 'Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen'. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.83. Er is gebruik gemaakt van een 7-puntschaal waarbij de antwoordmogelijkheden kunnen variëren van 0 (nooit) tot 6 (altijd/dagelijks).

Vraag 4, 6, 9, 10, 12 en 15 zijn omgepoold, zodat alle items een negatieve waarde hebben.

Werk-privé balans crafting is gemeten aan de hand van de Werk-privé crafting schaal (Peeters & Demerouti, 2014). Voor het inspecteren van de data is een factoranalyse met een orthogonale rotatie uitgevoerd op de werk-privé balans crafting schaal. Uit deze analyse blijken de items uit 3 onderliggende factoren te bestaan, met elk een eigenwaarde groter dan 1. Daarnaast is het inhoudelijk logisch om 3 factoren te behouden, omdat er op die manier onderscheid gemaakt kan worden tussen de dimensies privétijd bewaken, werktijd bewaken en hersteltijd bewaken. In Tabel 1 staan de factorladingen per item uitgezet

De vragenlijst bestaat uit 3 dimensies en telt in totaal 9 items. De eerste dimensie 'privétijd bewaken' bevat 3 items. Een voorbeeld item hiervan is: 'Ik scherm mijn privé-tijd af (bv. werkmail uit, onbereikbaar zijn), zodat ik deze ongestoord kan besteden'. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.71. De tweede dimensie 'werktijd bewaken' bevat 3 items. Een voorbeeld item van deze dimensie is: 'Als tijdens werktijd een telefoontje van familie/vrienden/kennissen mij niet uitkomt, geef ik dat aan'. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.64. De laatste dimensie 'hersteltijd bewaken' telt 3 items. Een voorbeeld item is: 'Ik zorg ervoor dat ik voldoende kan ontspannen in mijn vrije tijd (bv. tijd voor mezelf, hobby, sporten)'. De Cronbach's alpha van deze schaal is 0.89. Er is gebruik gemaakt van een 5-

puntschaal waarbij de antwoordmogelijkheden kunnen variëren van 1 (nooit) tot 5 (heel vaak).

Tabel 1. Factorladingen per item van werk-privé balans crafting vragenlijst

Item	Factor 1	Factor 2	Factor 3
1. Ik scherm mijn privé-tijd af (bv. werkmail uit, onbereikbaar zijn), zodat ik deze ongestoord kan besteden.	.37	<u>.70</u>	.31
2. Als tijdens privé-tijd een werktelefoontje mij niet uitkomt, geef ik dat aan.	-.07	<u>.87</u>	.13
3. Ik stel grenzen aan de hoeveelheid werk die ik op mij neem, om mijn privé-tijd te beschermen.	.28	<u>.70</u>	.31
4. Ik scherm mijn werktijd af (bv. aangeven aan familie/vrienden wanneer je werkt) zodat ik ongestoord kan werken.	.14	.21	<u>.75</u>
5. Als tijdens werktijd een telefoontje van familie/vrienden/kennissen mij niet uitkomt, geef ik dat aan.	.08	.08	<u>.67</u>
6. Ik stel grenzen aan de hoeveelheid privé-taken die ik op mij neem, om mijn werktijd te beschermen.	.15	-.04	<u>.81</u>
7. Ik zorg ervoor dat ik voldoende kan ontspannen in mijn vrije tijd (bv. tijd voor mezelf, hobby, sporten).	<u>.90</u>	.15	.13
8. Ik zorg ervoor dat ik voldoende dingen onderneem die ik leuk vind in mijn vrije tijd (bv. sociale activiteiten, sporten).	<u>.88</u>	.21	.14
9. Ik bewaak mijn balans tussen werk en privé, zodat deze bij mij past.	<u>.84</u>	.06	.17
Eigenwaarde	3.50	1.42	1.34
Percentage verklaarde variantie:	38.8%	15.8%	14.9%

2.6 Data inspectie

Allereerst zijn de data gecontroleerd op scoreverdeling, multicollineariteit en outliers. Door naar Mahalanobis distance te kijken kan iets gezegd worden over outliers. Het maximum van Mahalanobis distance is 12.7. Dit ligt onder de grens van 17, dus er zijn geen outliers. Met behulp van VIF kan iets gezegd worden over multicollinearity. Deze zijn allen >1 , dus er is geen sprake van multicollinearity.

3. Resultaten

In dit hoofdstuk zullen de resultaten besproken worden. Als eerste wordt de samenhang tussen de belangrijkste variabelen besproken, waarna de toetsing van het eerste deel van het model aan bod komt, namelijk de factoren die een relatie hebben met de dimensies van burnout. Daarna zal getoetst worden in hoeverre werk-privé balans crafting een modererend effect heeft op de relatie tussen de taakeisen en de dimensies van burnout.

3.1 Samenhang tussen variabelen

In Tabel 2 is de samenhang tussen de variabelen te zien, welke zijn berekend met Pearson correlaties. Op basis van de correlaties zullen alleen de controlevariabelen leeftijd en aantal kinderen meegenomen worden in de volgende analyses. De overige controle variabelen hangen niet significant samen met de studie variabelen. In de tabel is te zien dat leeftijd een significante negatieve relatie heeft met uitputting, depersonalisatie en competentie. Aantal kinderen heeft een significante negatieve relatie met uitputting en competentie.

Uitputting is gerelateerd aan werkdruk en hersteltijd bewaken.

Depersonalisatie is gerelateerd aan werkdruk, hersteltijd bewaken en werktijd bewaken. Ten slotte is competentie gerelateerd aan geestelijke belasting, hersteltijd bewaken en privé-tijd bewaken. In de analyse met uitputting en depersonalisatie als afhankelijke variabele zal, op basis van deze correlaties, alleen werkdruk meegenomen worden als onafhankelijke variabele. In de analyse met competentie als afhankelijke variabele zal geestelijke belasting meegenomen worden als onafhankelijke variabele.

Tabel 2. Range, gemiddelden, standaardafwijking en correlaties van de controlevariabelen, onafhankelijke variabelen en afhankelijke variabele (N = 78).

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Leeftijd	37.86	15.02														
2. Geslacht	1.51	.50	-.05													
3. Opleiding	2.53	.70	-.07	-.15												
4. Werkuren	31.96	12.20	.21*	-.38**	.18											
5. Kinderen	1.08	1.31	.75**	-.04	-.00	.12										
6. Werkdruk (0-4)	11.08	2.61	-.07	.14	.15	-.02	.09									
7. Geestelijke belasting (1-4)	11.64	2.37	.25*	.08	.11	.16	.30**	.35**								
8. Emotionele belasting (1-4)	6.97	2.13	.16	.13	.10	.06	.22*	-.02	.12							
9. Uitputting (0-6)	8.38	6.21	-.37**	.18	-.10	.00	-.30**	.24*	-.08	.15						
10. Depersonalisatie (0-6)	5.83	4.64	-.21*	.06	-.04	.14	-.14	.20*	-.10	.02	.73**					
11. Competentie (0-6)	10.69	5.96	-.20*	.14	-.21*	-.12	-.23*	.04	-.25*	-.15	.37**	.47**				
12. Privétijd (1-5)	7.55	2.66	-.22*	.09	.08	-.14	.01	.06	.14	.13	.17	.14	-.24*			
13. Werktijd (1-5)	8.10	2.58	-.15	.16	-.00	-.05	-.01	-.03	.21*	.02	-.04	-.22*	-.12	.26*		
14. Herstel (1-5)	10.36	2.73	-.03	-.16	.12	.10	.01	-.17	.14	-.08	-.28**	-.25*	-.41**	.40**	.33**	

** = p < .01 * = p < .05

3.2 Toetsing relatie tussen werkeisen en dimensies van burnout

Voor het toetsen van de eerste hypothese zijn alleen de variabelen meegenomen die een significante relatie hebben met de dimensies van burnout, zoals blijkt uit de hiervoor besproken correlatiematrix. Werkdruk correleert laag maar significant met uitputting en depersonalisatie. Geestelijke belasting correleert laag maar significant met competentie.

Tabel 3. Resultaten multiële regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen en werkdruk als onafhankelijke variabelen en uitputting als afhankelijke variabele

	Model 1		Model 2	
	β	R ²	β	R ²
	Change		Change	
Leeftijd	-.34*		-.27	
Aantal kinderen	-.04	.14**	-.11	
Werkdruk			.23*	.05*
R ² totaal		.14		.19

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

De eerste hypothese stelt dat er een positief verband is tussen de taakeisen en de dimensies van burnout. In Tabel 3 zijn de resultaten van de multiële regressieanalyse weergegeven met uitputting als afhankelijke variabele. In model 1 is de invloed van de demografische variabelen nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. Alleen leeftijd blijkt een significante relatie te hebben met uitputting. In model 2 is werkdruk toegevoegd,. Het verschil in verklaarde variantie blijkt significant te zijn, $F(1, 74) = 4.52, p < .05$. Er is een significant positief verband tussen werkdruk en uitputting.

Tabel 4. Resultaten multiële regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen en werkdruk als onafhankelijke variabelen en depersonalisatie als afhankelijke variabele

	Model 1		Model 2	
	β	R ²	β	R ²
		Change		Change
Leeftijd	-.25		-.19	
Aantal kinderen	.05	.05	-.01	
Werkdruk			.18	.03
R ² totaal		.05		.08

* = $p < .05$

In Tabel 4 zijn de resultaten van de multiële regressieanalyse weergegeven met depersonalisatie als afhankelijke variabele. In model 1 is de invloed van de demografische variabelen nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. De controlevariabelen blijken geen significante relatie te hebben met depersonalisatie. In model 2 is werkdruk toegevoegd. Het verschil in verklaarde variantie blijkt tevens niet significant te zijn, $F(1, 74) = 2.59$, $p = ns$. Er is geen significant verband tussen werkdruk en depersonalisatie.

Tabel 5. Resultaten multipele regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen en geestelijke belasting als onafhankelijke variabelen en competentie als afhankelijke variabele

	Model 1		Model 2	
	β	R ²	β	R ²
		Change		Change
Leeftijd	.07		.07	
Aantal kinderen	.78	.05	.78	
Geestelijke belasting			.29	.04
R ² totaal	.05		.09	

* = $p < .05$

In Tabel 5 zijn de resultaten van de multipele regressieanalyse weergegeven met competentie als afhankelijke variabele. In model 1 is de invloed van de demografische variabelen nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. De controlevariabelen blijken geen significante relatie te hebben met competentie. In model 2 is geestelijke belasting toegevoegd. Het verschil in verklaarde variantie blijkt tevens niet significant te zijn, $F(1, 74) = 3.06$, $p = ns$. Er is geen significant verband tussen geestelijke belasting en competentie.

3.3 Toetsing modererend effect van werk-privé balans crafting schalen op de relatie tussen taakeisen en dimensies van burnout

De tweede hypothese stelt dat het craften van de werk-privé balans een modererend effect zal hebben op de relatie tussen taakeisen en burnout. De onafhankelijke variabelen en moderator zijn gecentreerd voorafgaand aan de analyse. Vervolgens zijn interactietermen gevormd door de gecentreerde onafhankelijke variabelen te vermenigvuldigen met de gecentreerde moderator variabelen (Cohen, Cohen, West & Aiken, 2003).

Op basis van de correlatiematrix (Tabel 2) zijn de onafhankelijke, afhankelijke

en moderator variabelen gekozen. Uitputting is gerelateerd aan werkdruk en hersteltijd bewaken. Er zal een analyse uitgevoerd worden met uitputting als afhankelijke variabele, werkdruk als onafhankelijke variabele en hersteltijd bewaken als moderator (Tabel 6). Depersonalisatie is gerelateerd aan werkdruk, hersteltijd bewaken en werktijd bewaken. Er zullen twee analyses uitgevoerd worden met depersonalisatie als afhankelijke variabele en werkdruk als onafhankelijke variabele. In de ene analyse zal hersteltijd bewaken als moderator worden meegenomen (Tabel 7), in de andere analyse zal werktijd bewaken als moderator worden meegenomen (Tabel 8). Ten slotte is competentie gerelateerd aan geestelijke belasting, hersteltijd bewaken en privétijd bewaken. Er zullen twee analyses uitgevoerd worden met competentie als afhankelijke variabele en geestelijke belasting als onafhankelijke variabele. In de ene analyse zal hersteltijd bewaken als moderator worden meegenomen (Tabel 9), in de andere analyse zal privétijd bewaken als moderator worden meegenomen (Tabel 10).

Tabel 6. Resultaten multi-pele regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen, werkdruk en hersteltijd bewaken als onafhankelijke variabelen, uitputting als afhankelijke variabele en de interactieterm

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	R ² Change	β	R ² Change	β	R ² Change
Leeftijd	-.34*		-.31		-.31	
Aantal kinderen	-.04	.14**	-.07		-.10	
Werkdruk			.18		.21	
Hersteltijd bewaken			-.26*	.11**	-.28*	
Werkdruk x Hersteltijd bewaken					.13	.02
R ² totaal		.14		.25		.27

** = p<.01 * = p<.05

In Tabel 6 zijn de resultaten van de multiële regressieanalyse weergegeven met uitputting als afhankelijke variabele. Alleen hersteltijd bewaken is als moderator toegevoegd, omdat privétijd bewaken en werktijd bewaken geen significante relatie hebben met uitputting (zie Tabel 2). In model 1 is de invloed van de demografische variabelen nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen,. Alleen leeftijd blijkt een negatieve significante relatie te hebben met uitputting. In model 2 zijn vervolgens werkdruk en herstel bewaken toegevoegd. Alleen hersteltijd bewaken blijkt een negatieve significante relatie met uitputting te hebben. In model 3 is de interactieterm van werkdruk met hersteltijd bewaken toegevoegd. Deze laat geen significant effect zien ($\beta = .13$; $p = ns$). Het verschil in verklaarde variantie blijkt tevens net niet significant te zijn, $F(1, 74) = 3.06$, $p = ns$. Er is geen modererend effect van hersteltijd bewaken op de relatie tussen werkdruk en uitputting.

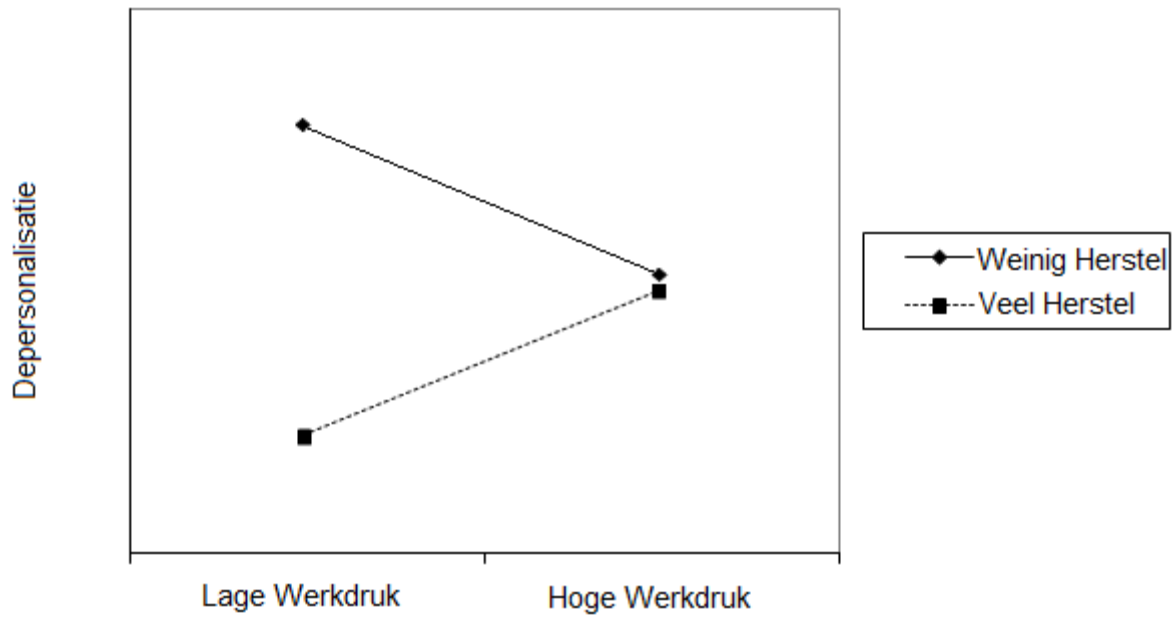
Tabel 7. Resultaten multiële regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen, werkdruk en hersteltijd bewaken als onafhankelijke variabelen, depersonalisatie als afhankelijke variabele en de interactieterm

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	R ² Change	β	R ² Change	β	R ² Change
Leeftijd	-.25		-.23		-.21	
Aantal kinderen	.05	.05	.03		-.03	
Werkdruk			.14		.20	
Hersteltijd bewaken			-.23*	.08*	-.27*	
Werkdruk x Hersteltijd bewaken					.28*	.07*
R ² totaal		.05		.13		.20

* = $p < .05$

In Tabel 7 zijn de resultaten van de multiële regressieanalyse weergegeven met depersonalisatie als afhankelijke variabele. Hersteltijd bewaken en werktijd bewaken zijn alleen als moderator toegevoegd, omdat privé-tijd bewaken geen significante relatie heeft met depersonalisatie (zie Tabel 2). De moderators zijn in twee aparte analyses toegevoegd. In Tabel 7 is herstel bewaken een moderator en in Tabel 8 is werktijd bewaken een moderator. In Tabel 7 is te zien dat in model 1 de invloed van de demografische variabelen is nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. De controlevariabelen blijken geen significante relatie te hebben met depersonalisatie. In model 2 zijn werkdruk en hersteltijd bewaken toegevoegd. Alleen hersteltijd bewaken blijkt een negatieve significante relatie te hebben met depersonalisatie. In model 3 is de interactieterm van werkdruk met hersteltijd bewaken toegevoegd. Deze laat een significant effect zien ($\beta = .28$; $p < .05$). Het verschil in verklaarde variantie blijkt tevens significant te zijn, $F(1, 72) = 6.46$, $p < .05$. Er is een modererend effect van hersteltijd bewaken op de relatie tussen werkdruk en depersonalisatie.

De simple slopes analyse (Figuur 8, gemaakt met behulp van computer software (Sibley, 2008)), laat zien dat weinig hersteltijd bewaken bij lage werkdruk leidt tot meer depersonalisatie dan bij veel hersteltijd bewaken. Als de werkdruk toeneemt, neemt de depersonalisatie toe voor veel hersteltijd bewaken en neemt deze af voor weinig hersteltijd bewaken. Deze effecten zijn significant, $\beta = .28$; $p < .05$. Hieruit blijkt dat hersteltijd bewaken een effect heeft op de relatie tussen werkdruk en depersonalisatie, maar dat dit effect anders is dan verwacht. Bij lage werkdruk rapporteren werknemers die weinig hersteltijd bewaken meer depersonalisatie dan werknemers die veel hersteltijd bewaken. Bij hoge werkdruk is er geen verschil in depersonalisatie tussen mensen die veel en weinig hersteltijd bewaken.



Figuur 8. Simple slopes van de interactie tussen werkdruk en hersteltijd bewaken op depersonalisatie

Tabel 8. Resultaten multiële regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen, werkdruk en werktijd bewaken als onafhankelijke variabelen, depersonalisatie als afhankelijke variabele en de interactieterm

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	R ²	β	R ²	β	R ²
	Change		Change		Change	
Leeftijd	-.25		-.28		-.28	
Aantal kinderen	.05	.05	.06		.06	
Werkdruk			.17		.16	
Werktijd bewaken			-.25*	.09*	-.26*	
Werkdruk x Werktijd bewaken					.03	.00
R ² totaal		.05		.14		.14

* = p<.05

In Tabel 8 zijn de resultaten van de multiële regressieanalyse weergegeven met depersonalisatie als afhankelijke variabele. In model 1 is de invloed van de demografische variabelen nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. De controlevariabelen blijken geen significante relatie te hebben met depersonalisatie. In model 2 zijn werkdruk en werktijd bewaken toegevoegd. Alleen werktijd bewaken blijkt een negatieve significante relatie te hebben met depersonalisatie. In model 3 is de interactieterm van werkdruk met werktijd bewaken toegevoegd. Deze laat geen significant effect zien ($\beta = .03$; $SE = .08$; $p = .ns$). Er is geen verschil in verklaarde variantie tussen model 2 en model 3. Er is geen modererend effect van werktijd bewaken op de relatie tussen werkdruk en depersonalisatie.

Tabel 9. Resultaten multiële regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen, geestelijke belasting en hersteltijd bewaken als onafhankelijke variabelen, competentie als afhankelijke variabele en de interactieterm

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	R ²	β	R ²	β	R ²
	Change		Change		Change	
Leeftijd	-.07		-.10		-.11	
Aantal kinderen	-.17	.05	-.10		-.08	
Geestelijke belasting			-.14		-.16	
Hersteltijd bewaken			-.39*	.19**	-.37*	
Geestelijke belasting x Herstel					.10	.01
R ² totaal		.05		.24		.25

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

In Tabel 9 zijn de resultaten van de multi-pele regressieanalyse weergegeven met competentie als afhankelijke variabele. Hersteltijd bewaken en privé-tijd bewaken zijn als moderator toegevoegd, omdat werktijd bewaken geen significante relatie heeft met competentie (zie Tabel 2). De moderators zijn in twee aparte analyses toegevoegd. In Tabel 9 is herstell-tijd bewaken een moderator en in Tabel 10 is privé-tijd bewaken een moderator. In Tabel 9 is te zien dat in model 1 de invloed van de demografische variabelen is nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. De controlevariabelen blijken geen significante relatie te hebben met competentie. In model 2 zijn geestelijke belasting en herstell-tijd bewaken toegevoegd. Alleen herstell-tijd bewaken blijkt een negatieve significante relatie te hebben met competentie. In model 3 is de interactieterm van geestelijke belasting met herstell-tijd bewaken toegevoegd. Deze laat geen significant effect zien ($\beta = .10$; $SE = .10$; $p = ns.$). Het verschil in verklaarde variantie blijkt tevens niet significant te zijn, $F(1, 72) = .95$, $p = ns.$ Er is geen modererend effect van herstell-tijd bewaken op de relatie tussen geestelijke belasting en competentie.

Tabel 10. Resultaten multipele regressieanalyse met leeftijd, aantal kinderen, geestelijke belasting en privétijd bewaken als onafhankelijke variabelen, competentie als afhankelijke variabele en de interactieterm

	Model 1		Model 2		Model 3	
	β	R ²	β	R ²	β	R ²
	Change		Change		Change	
Leeftijd	-.07		-.19		-.17	
Aantal kinderen	-.17	.05	-.03		-.05	
Geestelijke belasting			-.16		-.15	
Privétijd bewaken			-.26*	.09*	-.28*	
Geestelijke belasting x Privétijd bewaken					.08	.01
R ² totaal		.05		.14		.15

* = $p < .05$

In Tabel 10 zijn de resultaten van de multipele regressieanalyse weergegeven met competentie als afhankelijke variabele. In model 1 is de invloed van de demografische variabelen nagegaan, namelijk leeftijd en het aantal kinderen. De controlevariabelen blijken geen significante relatie te hebben met competentie. In model 2 zijn geestelijke belasting en privétijd bewaken toegevoegd. Alleen privétijd bewaken blijkt een negatieve significante relatie te hebben met competentie. In model 3 is de interactieterm van geestelijke belasting met privétijd toegevoegd. Deze laat geen significant effect zien ($\beta = .08$; $SE = .11$; $p = ns.$). Het verschil in verklaarde variantie blijkt tevens niet significant te zijn, $F(1, 72) = .48$, $p = ns.$ Er is geen modererend effect van privétijd bewaken op de relatie tussen geestelijke belasting en competentie.

4. Discussie en Conclusie

De doelstelling van de huidige studie was te onderzoeken in hoeverre werk-privé balans crafting het verband tussen taakeisen en burnout modereert. Er werd verwacht dat werkdruk, geestelijke belasting en emotionele belasting een positieve bijdrage zouden leveren aan burnout. Werk-privé balans crafting zou een modererend effect hebben op dit verband. Werkdruk bleek een positief verband te hebben met uitputting, Dit betekent dat een hogere werkdruk kan leiden tot meer uitputting. Dit is in overeenstemming met vele onderzoeken naar de relatie tussen taakeisen en burnout (Schaufeli & Bakker, 2013).

Hypothese 2 veronderstelde dat werk-privé balans crafting het verband tussen taakeisen en burnout modereert. De relatief nieuwe werk-privé balans crafting vragenlijst is nog niet vaak gebruikt in onderzoek. Uit dit onderzoek blijkt dat de vragenlijst uit drie dimensies bestaat, namelijk werktijd bewaken, privétijd bewaken en hersteltijd bewaken. Op basis van correlaties (Tabel 2) zijn de volgende relaties geanalyseerd: de relatie tussen werkdruk en uitputting, met hersteltijd bewaken als moderator; de relatie tussen werkdruk en depersonalisatie, met hersteltijd bewaken en werktijd bewaken als moderators; en de relatie tussen geestelijke belasting en competentie met hersteltijd bewaken en privétijd bewaken als moderators. Er is alleen een modererend effect van hersteltijd bewaken op de relatie tussen werkdruk en depersonalisatie gevonden. Dit wil zeggen dat herstel momenten hebben na het werk in sommige gevallen zorgt voor meer depersonalisatie door de gevolgen van werkdruk en in sommige gevallen voor minder depersonalisatie. Een simple slopes analyse laat zien hoe dit effect eruit ziet.

Verwacht werd dat de negatieve gevolgen van werkdruk in de vorm van burnout zouden afnemen indien werknemers voldoende herstelmomenten hebben in hun vrije tijd. Het interactie-effect laat echter zien dat weinig hersteltijd bewaken kan leiden tot minder depersonalisatie, op het moment dat de werkdruk toeneemt. Veel hersteltijd bewaken kan op zijn beurt leiden tot meer depersonalisatie op het moment dat de werkdruk toeneemt. Een vreemd effect dat niet verwacht werd.

Waarom zou je door minder hersteltijd bewaken je beter voelen op je werk dan met veel hersteltijd bewaken? Hiervoor zal eerst naar de rol van herstel na het werk gekeken worden. Dat herstel buiten het werk belangrijk is, is o.a. aangetoond in onderzoek van Sonnentag en Zijlstra (2006). Zij stellen namelijk dat taakeisen op het

werk leiden tot een behoefte aan herstel buiten werktijd. Als er onvoldoende herstel optreedt, zal de werknemer de volgende werkdag vermoeider aan zijn taken beginnen. De activiteiten die de behoefte aan herstel vervullen zijn uitlopend, en kan ook betrekking hebben op het doen van huishoudelijke taken. Het gaat immers om het niet meer bezig hoeven zijn met werktaken, en privétaken staan hier los van. Belangrijk is echter, dat het soort herstel in lijn is met het soort taakeis. Dit stellen De Jonge, Spoor, Sonnentag, Dormann en Van den Tooren (2012) in hun onderzoek, waarin zij principes van het Demand-Induced Strain Compensation (DISC) model (de Jonge & Dormann, 2003; 2006) integreren met herstel. Het *DISC model* veronderstelt dat taakeisen, energiebronnen en werkgerelateerde uitkomsten een emotionele, cognitieve en fysieke dimensie hebben. Herstel zal het sterkste effect hebben op vermoeidheid als de dimensie van herstel gelijk is aan de dimensie van de taakeis. Als een werknemer bijvoorbeeld veel fysiek inspannend werk heeft moeten leveren, dan is het belangrijk dat hij tijdens zijn herstel geen tot weinig fysieke inspanning hoeft te leveren. Nu kan hier deels de verklaring liggen voor dit onverwachte effect. Als het herstel niet congruent is met de taakeis, zal er minder herstel optreden. De werkdruk vereist blijkbaar andere vormen van herstel dan die met de gebruikte vragenlijst gemeten zijn. Maar als deze veronderstelling klopt, dan zou voor zowel weinig als veel hersteltijd bewaken de depersonalisatie moeten afnemen. Dit is echter niet het geval. Er mist nog een onderdeel in de verklaring. Hiervoor wordt gekeken naar het begrip *recovery related self-efficacy*.

Recovery related self-efficacy houdt in dat een persoon verwacht dat hij voordeel zal halen uit zijn herstelmomenten (Sonnentag & Krueger, 2006). Iemand verwacht dus dat hij zich daadwerkelijk meer uitgerust voelt door de activiteiten die hij onderneemt buiten werktijd. Bij veel hersteltijd bewaken zal iemand verwachten veel te kunnen uitrusten, bij weinig hersteltijd bewaken zal iemand verwachten weinig uit te kunnen rusten. Als herstel echter niet congruent is met de taakeis, zoals eerder genoemd, dan komt het herstel niet overeen met de verwachtingen van de werknemer. Bijvoorbeeld: een werknemer heeft een fysiek zware baan en gebruikt het weekend om te herstellen. Hij gaat echter veel sporten omdat hij daarvan houdt. Zowel de taakeis als het herstel zijn fysiek inspannend, waardoor de werknemer niet echt zal uitrusten. Hij had dit echter wel verwacht, omdat hij veel tijd had om te herstellen. Ondanks dat hij veel herstel had, zal hij toch veel negatieve gevolgen ervaren van de taakeis. Dit blijkt tevens uit dit onderzoek. Als iemand veel werkdruk

ervaart en veel herstelmomenten heeft buiten werk, zal diegene toch meer depersonalisatie ervaren, Dit komt door de incongruentie en de verkeerde verwachtingen. Andersom geldt hetzelfde: iemand ervaart veel werkdruk en heeft weinig mogelijkheden tot herstel. Hij zal niet veel voordeel uit zijn herstel halen omdat het niet congruent is, maar dit verwacht hij ook (omdat hij weinig herstelmogelijkheden heeft). Omdat het voordeel van het herstel in lijn is met de verwachting van de persoon, zal het leiden tot minder depersonalisatie. Deze verklaring is echter nog speculatief en het is daarom interessant hier in vervolgonderzoek aandacht aan te besteden.

Daarnaast heeft hersteltijd bewaken een negatief verband met de drie burnout schalen. Dit wil zeggen dat naarmate iemand meer aan hersteltijd bewaken doet, diegene minder uitputting, depersonalisatie en verminderde competentie zal ervaren. Werktijd bewaken bleek een negatief verband te hebben met depersonalisatie. Op het moment dat iemand zijn werktijd bewaakt, zal diegene minder depersonalisatie ervaren. Ten slotte bleek privétijd bewaken een negatief verband te hebben met competentie. Dit wil zeggen dat het bewaken van de privétijd zal leiden tot minder verminderde competentie.

Het onderzoek toonde tevens aan dat van de gemeten controlevariabelen, alleen leeftijd een negatief verband heeft met uitputting. Dit wil zeggen dat naarmate iemand ouder is, diegene minder uitputting ervaart. Dit is niet geheel in overeenstemming met de onderzoeken die Schaufeli en Bakker (2013) beschrijven. Echter, zij stellen dat de relatie zwak is en afhankelijk van de steekproef. Dit maakt de negatieve relatie niet geheel opmerkelijk.

Werkdruk bleek met de andere twee schalen van burnout, competentie en depersonalisatie, geen verband te hebben. Dit kan verklaard worden door het onderzoek van Demerouti en collega's (2001). Zij stellen namelijk dat het JD-R model voorspelt dat energiebronnen voornamelijk negatief samenhangen met depersonalisatie en dat hoge taakeisen voornamelijk positief samenhangen met uitputting. Aangezien werkdruk een taakeis is, is dit verband wellicht niet sterk genoeg om te kunnen meten.

Geestelijke belasting en emotionele belasting hebben geen verband met de drie burnout schalen. De 1^e hypothese is hiermee grotendeels verworpen: alleen werkdruk hangt samen met uitputting. Dat er geen effect is gevonden voor emotionele en geestelijke belasting is niet in lijn met vele eerdere onderzoeken (o.a.

Grandey, 2002; Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005; Schaufeli & Bakker, 2013). Een eventuele verklaring hiervoor kan zijn, dat er een derde variabele is die als buffer optreedt. Hierdoor is er wel een negatief verband tussen emotionele en geestelijke belasting en burnout, maar wordt de impact hiervan gereduceerd door een derde variabele. Zo blijkt dat (sociale) steun een modererend effect heeft op de relatie tussen taakeisen en burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Tevens kan job involvement een aandeel hebben in de relatie tussen taakeisen en burnout. Een werknemer zal namelijk eerder geraakt worden door de negatieve effecten van taakeisen, als hij zijn werk en de gevolgen van zijn werk als heel belangrijk beschouwt (Cordes & Dougherty, 1993; Griffin, Hogan, Lambert, Tucker-Gail & Baker, 2010). Wellicht is dit gevoel van involvement nodig om überhaupt een negatieve relatie te hebben tussen emotionele en geestelijke belasting en burnout. Door deze eventuele derde variabelen is er geen effect gevonden.

Een tweede verklaring zou kunnen zijn dat de steekproef van dit onderzoek te klein is om een verband tussen emotionele en geestelijke belasting enerzijds en burnout anderzijds aan te kunnen tonen.

Dat er geen moderatie is gevonden met de moderators werktijd bewaken en privétijd bewaken kan verklaard worden door de essentie van de schalen. Hersteltijd bewaken is namelijk gericht op ontspanning, werk- en privétijd bewaken op het zorgen dat werk en privé niet met elkaar interfereren. Succesvol deze interferentie tegengaan blijkt geen modererend effect te hebben op de relatie tussen taakeisen en burnout. Dit kan verklaard worden door onderzoek van Peeters, Montgomery, Bakker en Schaufeli (2005) waarin zij stellen dat werk-thuis en thuis-werk interferentie de relatie tussen taakeisen en burnout partieel mediëren. De interferentie beïnvloedt de relatie tussen taakeisen en burnout niet, maar staat tussen de variabelen in en verklaart deze relatie. Wellicht moeten de schalen van de werk-privé balans crafting vragenlijst apart geanalyseerd worden, en niet als één geheel, omdat deze blijkbaar een andere relatie hebben tot de afhankelijke en onafhankelijke variabelen. De 2^e hypothese is hiermee deels bevestigd en deels verworpen.

Dit onderzoek behoeft een aantal kritische noten. De eerste kanttekening die gemaakt kan worden is, zoals eerder al kort genoemd, dat er een relatief kleine steekproef is gebruikt waardoor de resultaten niet gegeneraliseerd kunnen worden. Tevens is er geen specifieke sector onderzocht is, maar een algemene groep werkende mensen. Het is mogelijk dat de invloed van werk-privé balans crafting per

sector afhankelijk is en dat er daarom geen relatie met alle burnout schalen aangetoond kon worden in deze studie.

Een andere mogelijke beperking van dit onderzoek is dat bij de onderzoeker niet bekend is welke werknemers wel hebben deelgenomen aan het onderzoek en welke niet. De non-response kan niet achterhaald worden. De groep mensen die wel gereageerd heeft kan afwijken van de gemiddelde groep werknemers in een bedrijf, wat leidt tot een systematische non-respons. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat de werknemers die actief aan werk-privé balans crafting doen en daardoor minder burnout ervaren, geen tijd vrij hebben willen of kunnen maken voor het invullen van de vragenlijst.

In vervolgonderzoek zou het interessant zijn om meer kennis te verkrijgen over de relatie tussen taakeisen en burnout met werk-privé balans crafting als moderator in longitudinaal vervolg onderzoek. Op die manier kunnen ontwikkelingen in kaart gebracht worden, die relevant zijn voor hardere oorzaak-gevolg uitspraken en voor eventuele interventies. Daarnaast heeft de werk-privé crafting schaal betrekking op zowel de werksituatie als de thuissituatie. In dit onderzoek zijn echter alleen taakeisen op het werk gemeten. In vervolgonderzoek kan er onderscheid gemaakt worden tussen taakeisen op het werk en taakeisen in de thuissituatie.

Het voldoende ondernemen van leuke activiteiten in de vrije tijd hoeft niet per definitie te leiden tot minder depersonalisatie. Een aanbeveling die gedaan kan worden is dat iemand zijn herstel goed moet afstemmen op zijn geleverde inspanning. Echter, eerst is vervolgonderzoek nodig om aan te kunnen tonen dat de counterintuïtieve moderatie, die gevonden is in dit onderzoek, vaker geobserveerd wordt.

Referenties

Aiken, L.H., Clarke, S.P., Sloane, D.M., Sochalski, J., & Silber, J.H. (2002). Hospital nurse staffing and patient mortality, nurse burnout, and job satisfaction. *Journal of the American Medical Association, 288*, p. 1987-1993.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology, 16*(2), p. 151-169.

- Bailey, D.E., & Kurland, N.B. (2002). A review of telework research: findings, new directions, and lessons for the study of modern work. *Journal of Organizational Behavior*, 23, p. 383-400.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22(3), p. 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). The validity of the Maslach Burnout Inventory— General survey: An Internet study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, p. 245–260.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations*, Volume 58(5), p. 661–689.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P. (2003). A multi-group analysis of the Job Demands-Resources model in four home care organizations, *International Journal of Stress Management*, Vol. 10, p. 16-38.
- Braine, R. de, & Roodt, G. (2011). The Job Demands-Resources model as predictor of work identity and work engagement: A comparative analysis. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), Art. 889, p. 1-11.
- Campbell Clark, S. (2000). Work-family border theory: A new theory of work-life Balance, *Human Relations* 53(6), p. 747–770.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S.G. & Aiken, L.S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (3e ed.)*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Consiglio, C., Borgogni, L., Alessandri G., & Schaufeli, W.B. (2013). Does self-efficacy matter for burnout and sickness absenteeism? The mediating role of demands and resources at the individual and team levels, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 27:1, p. 22-42.
- Coser, L. (1974). *Greedy institutions*. New York: Free Press.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2003). The DISC Model: Demand-Induced Strain Compensation mechanisms in job stress. In M. F. Dollard, H. R. Winefield, & A. H. Winefield (Eds.), *Occupational stress in the service professions* (p. 43–74). London, UK: Taylor & Francis.
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strains at work: A longitudinal test of the Triple Match Principle. *Journal of Applied Psychology*,

91, p. 1359–1374.

- De Jonge, J., Spoor, E., Sonnentag, S., Dormann, C., & van den Tooren, M. (2012). “Take a break?!” Off-job recovery, job demands, and job resources as predictors of health, active learning, and creativity. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 21(3), p. 321-348.
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. (2011). The Job Demands–Resources model: Challenges for future research. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), Art. Nr. 974, p.23-31.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, p. 499–512.
- Fenichel, O. (1951). On the psychology of boredom. *Organization and pathology of thought*, p. 349-361.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Demerouti, E., Dijkers, J. & Kompier, M.A.J. (2002). Waar werk en privé elkaar raken: de stand van zaken. *Gedrag & Organisatie*, 15, 3, p. 163-183.
- Grandey, A.A. (2002). Emotional Labor and Burnout: Comparing Two Perspectives of “People Work”, *Journal of Vocational Behavior* 60, p. 17–39.
- Griffin, M. L., Hogan, N. L., Lambert, E. G., Tucker-Gail, K. A., & Baker, D. N. (2010). Job involvement, job stress, job satisfaction, and organizational commitment and the burnout of correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(2), p. 239-255.
- Hughes, E. L., & Parkes, K. R. (2007). Work hours and well-being: The roles of work-time control and work–family interference. *Work & Stress*, 21(3), p. 264-278.
- Ilgen, D. & Hollenbeck J. (1992). The structure of work: Job design and roles. In: Dunnette, M. & Hough, L. (eds). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Jansen, N. W., Kant, I., Nijhuis, F. J., Swaen, G. M., & Kristensen, T. S. (2004). Impact of worktime arrangements on work-home interference among Dutch employees. *Scandinavian journal of work, environment & health*, p. 139-148.
- Kahn, R.L. & Byosserie, P. (1992). “Stress in organizations”, in Dunette, M.D. & Hough, L.M. (Eds), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, p. 571-650.
- Kaplan, A.M. & Haenlein, M. (2010). Users of the world, unite! The challenges and

- opportunities of Social Media, *Business Horizons*, No. 53, p. 59-68.
- Kossek, E., Noe, R., & DeMarr, B. (1999). Work-family synthesis: Individual and organizational determinants. *International Journal of Conflict Management* 10(2), p. 102–129.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit, *Personnel Psychology*, 58, p. 281–342.
- Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). Consistency of the burnout construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, p. 229–243.
- Lundberg, U., Mardberg, B., & Frankenhaeuser, M. (1994). The total workload of male and female white collar workers as related to age, occupational level, and number of children. *Scandinavian Journal of Psychology*, 35, p. 315–327.
- Madway, G. (2010). Twitter remakes website, adds new features. Verkregen op 6-5-2014 van <http://www.reuters.com/article/idUSN1411135520100915>
- Marks, S.R. (1977). Multiple roles and role strain: Some notes on human energy, time and commitment. *American Sociological Review*, 42, p. 921–936.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory (2e ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), p. 397-422.
- Meijman, T.F., & Mulder, G. (1998), 'Psychological aspects of workload', in Drenth, P.J., Thierry, H. and de Wolff, C.J. (Eds), *Handbook of Work and Organizational Psychology (2e ed.)*, Erlbaum, Hove, p. 5-33.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of workfamily conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, p. 400–410.
- Noor, N.M. (2004). Work-Family Conflict, Work- and Family-Role Salience, and Women's Well-Being, *The Journal of Social Psychology*, 144(4), p. 389–405.
- O'Driscoll, M. P., & Humphries, M. (1994). Time demands, interrole conflict, and coping strategies among managerial women. *International Journal of Employment Studies*, 2, p. 57–75.
- Peeters, M., De Jonge, J. & Taris, T. (Eds.), (2014) *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Chichester: Wiley-Blackwell.

- Peeters, M.C.W. & Demerouti, E. (2014). The role of work-life crafting for women returning to work after first childbirth. Paper presented at European Conference on Work & Health Psychology, London: 14-17 April.
- Peeters, M. C., Montgomery, A. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to Burnout. *International Journal of Stress Management*, 12(1), p. 43-61.
- Schaufeli, W.B. (2005). The future of occupational health psychology. *Journal of Applied Psychology: An International Review*, 53, p. 502-517.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2007). *De Psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2013). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker, A.B. (Red.). *De psychologie van arbeid en gezondheid* (p. 305-322). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2014). Burnout, boredom and engagement at the workplace. In Peeters, M., de Jonge J., & Taris, T. (eds.), *People at work: An Introduction to Contemporary Work Psychology* (p. 293-320). Chichester, Wiley-Blackwell.
- Sibley, C. G. (2008). *Utilities for examining interactions in multiple regression* [computer software]. University of Auckland.
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2006). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15 (2), p. 197-217.
- Sonnentag, S., & Zijlstra, F. R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictors of need for recovery, well-being, and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), p. 330-346.
- Sturges, J. (2012). Crafting a balance between work and home. *Human Relations*, 65(12), p. 1539-1559.
- Tims, M., & Bakker A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign, *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), p. 1-9.
- TNO/CBS (2012), Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden, Verkregen op 6-5-2014 van <http://www.monitorarbeid.tno.nl/cijfers/nea-benchmarktool>
- Veldhoven, M. van, Meijman, T.F., Broersen, J.P.J., & Fortuin, R.J. (2002a). *Handleiding VBBA 2002 (2^e editie)*. Amsterdam: Stichting

Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg.

Veldhoven, M. van, Meijman, T.F., Broersen, J.P.J., & Fortuin, R.J. (2002b).

Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid. SKB Vragenlijst Services.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work, *Academy of Management Review* 26(2), p. 179–201.

Bijlage

Bijlage 1: Vragenlijsten

Werkdruk:

1. Moet u erg snel werken?
2. Heeft u te veel werk te doen?
3. Hoe vaak komt het voor dat u extra hard moet werken om iets af te krijgen?
4. Moet u onder tijdsdruk werken?
5. Is er genoeg tijd om het werk af te krijgen?

Emotionele belasting:

1. Is uw werk emotioneel zwaar?
2. Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?
3. Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?
4. Komt u door uw werk in emotioneel beladen situaties terecht?

Geestelijke belasting:

1. Vraagt uw werk veel concentratie?
2. Vereist uw werk grote zorgvuldigheid?
3. Vindt u uw werk geestelijk erg inspannend?
4. Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?

Burnout:

U = uitputting, D = depersonalisatie, C = verminderde competentie

1. Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. (U)
2. Ik twijfel aan het nut van mijn werk. (D)
3. Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. (U)
4. Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen. (C)
5. Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk. (U)
6. Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. (C)
7. Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. (D)
8. Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. (D)
9. Ik vind dat ik mijn werk goed doe. (C)
10. Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt dat me op. (C)
11. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. (U)
12. Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. (C)
13. Ik voel me vermoeid als ik 's ochtends opsta en er weer een werkdag voor me ligt. (U)
14. Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. (D)
15. Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen. (C)

Werk-privé crafting:

P = privétijd bewaken, W = werktijd bewaken, H = herstel bewaken

1. Ik scherm mijn privé-tijd af (bv. werkmail uit, onbereikbaar zijn), zodat ik deze ongestoord kan besteden. (P)
2. Als tijdens privé-tijd een werktelefoontje mij niet uitkomt, geef ik dat aan. (P)
3. Ik stel grenzen aan de hoeveelheid werk die ik op mij neem, om mijn privé-tijd te beschermen. (P)
4. Ik scherm mijn werktijd af (bv. aangeven aan familie/vrienden wanneer je werkt) zodat ik ongestoord kan werken. (W)

5. Als tijdens werktijd een telefoontje van familie/vrienden/kennissen mij niet uitkomt, geef ik dat aan. (W)
6. Ik stel grenzen aan de hoeveelheid privé-taken die ik op mij neem, om mijn werktijd te beschermen. (W)
7. Ik zorg ervoor dat ik voldoende kan ontspannen in mijn vrije tijd (bv. tijd voor mezelf, hobby, sporten). (H)
8. Ik zorg ervoor dat ik voldoende dingen onderneem die ik leuk vind in mijn vrije tijd (bv. sociale activiteiten, sporten). (H)
9. Ik bewaak mijn balans tussen werk en privé, zodat deze bij mij past. (H)