

Social media of social mania?

*De invloed van Social Media op Prestatiemotivatie, Faalangst en Stress
gecontroleerd voor Leeftijd.*



Petra K. Haveman - 3269507

Masterthesis Sociale- en Organisationspsychologie

Universiteit Utrecht

Onder begeleiding van: dr. Ilona van Beek

Tweede beoordelaar: dr. Tom Damen

Aantal woorden: 9168

11 Juli 2016

Samenvatting

Aan de hand van de social comparison theorie en de broaden-and-build theorie is in dit onderzoek de samenhang tussen het gebruik van social media, prestatiemotivatie, faalangst en stress onderzocht. Daarnaast is gekeken of prestatiemotivatie en faalangst een mediërende rol vervullen in de relatie tussen social media gebruik en stress. Ook zijn verschillende leeftijdsgroepen met elkaar vergeleken op de hierboven genoemde concepten. Dit onderzoek is uitgevoerd onder mensen die meer dan 16 uur per week werkten en een Facebookaccount hadden (N=170). Via multiple regressieanalyses is aangetoond dat social media gebruik positief samenhangt met stress en prestatiemotivatie. Prestatiemotivatie medieert de relatie tussen social media gebruik en stress. Er is geen relatie tussen social media gebruik en faalangst gevonden, maar wel tussen faalangst en stress. De verschillen tussen leeftijdsgroepen zijn onderzocht met een MANOVA en ANOVA's. De resultaten laten verschillen zien op social media gebruik en prestatiemotivatie. De jongere deelnemers maken vaker gebruik van social media en scoren hoger op prestatiemotivatie. Voor ervaren stress en faalangst zijn geen leeftijdsverschillen gevonden.

Kernwoorden: social media, prestatiemotivatie, faalangst, stress, social comparison theorie, broaden-and-build theorie

Abstract

Building on the social comparison theory and the broaden-and-build theory, this study examined how social media use, achievement motivation, fear for failure and stress relate to each other. Furthermore, this study examined whether achievement motivation and fear for failure mediate the relation between social media use and stress. This study also examined whether there are differences between various age categories for social media use, stress, achievement motivation and fear for failure. Questionnaire data were gathered from 170 people who worked more than 16 hours a week and had a Facebook account. Multiple regression analyses showed that there is a positive relation between social media use, achievement motivation and stress. Achievement motivation had a mediating role in the relation between social media use and stress. social media use and fear for failure were not related. However, fear for failure was positively associated with stress. Age difference were analyzed with MANOVA and ANOVA's. The results showed that social media use and achievement motivation is different between age categories. Younger people use social media more often and score higher on achievement motivation than older people. There were no differences between age categories for fear for failure and stress.

Keywords: Social media, achievement motivation, fear for failure, stress, social comparison theory, broaden-and-build theory

1 Inleiding

Langdurig verzuim veroorzaakt door psychische klachten is in de periode 2013 - 2014 met 4% gestegen naar 33% (ArboNed, maart 2015). Ook is de gemiddelde verzuimduur toegenomen van 24 dagen in 2013 naar 29 dagen in 2014. Daarbij is een verschuiving zichtbaar tussen leeftijdsgroepen: waar het percentage verzuim veroorzaakt door psychische klachten eerder onder 35-44 jarigen het hoogst was, is dit nu het hoogst onder 25-34 jarigen. Momenteel is in deze jongere leeftijdsgroep bijna 50% van het langdurig verzuim gerelateerd aan psychische klachten (ArboNed, maart 2015). Aan stress gerelateerde klachten hebben een groot aandeel hierin en deze klachten zijn momenteel de belangrijkste verzuimoorzaak onder jongeren. Stress is een reactie op negatieve prikkels of situaties, welke veroorzaakt wordt door een langdurige, verhoogde druk waarbij het aanpassingsvermogen van een individu te kort schiet (Kyriacou, 1987). Dit kan op de lange termijn leiden tot overspannenheid en burn-out (Schaufeli, 2007). Burn-out is een ‘psychische uitputtingstoestand’ en bestaat uit fysieke en emotionele vermoeidheid, afstandelijkheid en interesseverlies ten opzichte van het werk, en het in twijfel trekken van de eigen bekwaamheid (Schaufeli, 2007; Bakker, Schaufeli & Dierendonk, 2000, hoofdstuk 3). In 2014 rapporteerde 14,4% van de werknemers burn-outklachten, waarbij de piek wederom ligt in de leeftijdsgroep 25-35 jarigen met 16.6% (CBS, mei 2016). De gevolgen van burn-out kunnen zowel lichamelijk als geestelijk zijn. Acute infecties, zoals griep en verkoudheid, en hart- en vaatziekten zijn voorbeelden van lichamelijke gevolgen (Bakker & Schaufeli, 2006). De aantasting van de psychische gezondheid uit zich in angst, depressie en een verminderd zelfvertrouwen (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Werknemers met burn-out vallen gemiddeld 180 dagen uit en een zieke werknemer kost per dag gemiddeld 250 euro (ArboNed, maart 2015).

De financiële en gezondheidsconsequenties van stressklachten zijn dus groot. Het is daarom belangrijk om onderzoek te doen naar de oorzaken van stressklachten en naar wat de verschuiving in leeftijd veroorzaakt. Duurzame arbeidsparticipatie van 25-34 jarigen is van essentieel belang voor de maatschappij. Deze jonge werknemers zijn immers de fundering voor de toekomst. Als mogelijke oorzaken voor deze trend worden de flexibilisering van de arbeidsmarkt, hogere verwachtingen/prestatiedruk, het combineren van werk en privé en/of de toename van invloeden vanuit social media genoemd (ArboNed, maart 2015). In dit onderzoek wordt de relatie tussen social media en stressklachten, en de rol die prestatiemotivatie en faalangst hierin spelen, onderzocht. Daarnaast wordt onderzocht hoe leeftijdsgroepen van elkaar verschillen op deze

aspecten. Dit onderzoeksgebied is tot nu toe onderbelicht in de wetenschap. Het huidige onderzoek levert een bijdrage aan deze steeds invloedrijker wordende thematiek in de huidige samenleving: de toename van social media gebruik en stress onder 25-35 jarigen. Inzicht in de hierboven genoemde relaties zou bijvoorbeeld handvatten kunnen bieden bij het geven van trainingen in de omgang met social media onder werknemers, waarbij de doelstelling is dat social media gebruik alleen resulteert in een positieve bijdrage aan het welzijn.

1.1 Social media

Zoals genoemd zou een mogelijke verklaring voor stressklachten social media gebruik kunnen zijn. Social media is de overkoepelende term voor online platformen waarbij gebruikers de inhoud verzorgen en met elkaar interacteren (Cabral, 2011). De populariteit van social media is in de afgelopen jaren enorm toegenomen en de verwachting is dat dit alleen maar groeit (Newcom, 2015). Zo zijn Facebook, Twitter, Instagram en Google+ niet meer weg te denken uit de huidige maatschappij en wordt dit door iedereen actief gebruikt. Social media hebben een duidelijke toegevoegde waarde voor de samenleving. Het was nog nooit zo makkelijk om contacten te onderhouden en op de hoogte te blijven van het wel en wee van anderen. Ook zijn mensen op social media toegankelijk(er): vrienden maak je met één druk op de knop. Social media hebben echter ook een keerzijde. Uit onderzoek is gebleken dat het gebruik van Facebook voor een negatieve stemming en stress kan zorgen (Sagioglou & Greitemeyer, 2014; Campisi et al., 2012). Zo kan een overvloed aan informatie via social media leiden tot overbelasting. Er is sprake van overbelasting wanneer er teveel (relevante) informatie beschikbaar is via social media en de gebruiker niet in staat is om dit allemaal te lezen. Hierdoor kan stress ontstaan (Bucher, Fieseler & Suphan, 2013; Hop & Delver, 2012). De veronderstelling is dan ook dat *social media gebruik positief samenhangt met stress* (Hypothese 1).

1.2 Social media: social comparison theorie

Naast deze overbelasting zorgt social media ervoor dat personen die doorgaans niet met elkaar in contact zouden komen, elkaar via sociale netwerksites mogelijk wel treffen (Boyd & Ellison, 2007). Hierdoor wordt de zichtbaarheid van eenieder verhoogd. Via social media worden successen zichtbaar die op alle levensdomeinen behaald worden. Ook wordt er via social media veel gedaan aan impressiemanagement, een doelmatig proces waarbij mensen strategisch controle

uitoefenen op het beeld dat anderen over hen vormen (Leary & Kowalski, 1990; Hogan, 2010). Impressiemanagement zorgt ervoor dat zelfbeschrijvingen, statusupdates en profielfoto's op social media over het algemeen zo positief mogelijk zijn (Buffardi & Campbell, 2011; Kramer & Winter, 2008). Een individu bepaalt wat hij/zij van zichzelf aan anderen wilt laten zien en uiteindelijk op social media zal plaatsen. Zo delen mensen bijvoorbeeld alleen de foto's via Facebook waarop zij zichzelf fysiek aantrekkelijk vinden (Qiu, Lin, Leung & Tov, 2012; Lee-Won, Shim, Joo & Park, 2014). Door deze verhoogde zichtbaarheid en impressiemanagement kunnen mensen zich tegenwoordig makkelijker met elkaar vergelijken en zij doen dit voornamelijk met een positieve weergave van anderen.

De social comparison theorie, ontwikkeld door Festinger (1954), stelt dat mensen zich continu met anderen vergelijken. Objectieve maatstaven om jezelf in te schalen ontbreken vaak. Hierdoor zoeken mensen (bewust of onbewust) naar een maatstaf om zichzelf mee te vergelijken op basis van kennis, kunde en ervaringen. Vergelijkingen kunnen zowel opwaarts als neerwaarts voorkomen. Bij opwaarts vergelijken wordt de vergelijking gemaakt met een persoon die in de ogen van de persoon die vergelijkt beter af is. Bij neerwaartse vergelijkingen is dit juist met iemand die voor het gevoel slechter af is. Jongeren vergelijken zich op deze manieren veelvuldig met hun leeftijdsgenoten op social media (Hop & Delver, 2012).

1.3 Prestatiemotivatie

Vergelijken, via social media, kan een positief en motiverend effect hebben op een individu. Zo kan het opwaarts vergelijken, door het zien van successen van anderen, zorgen voor een positieve uitkomst (Collins, 1996). De persoon met wie de opwaartse vergelijking wordt gemaakt zal fungeren als een ideaalbeeld en rolmodel. Door het nastreven van het ideaalbeeld wordt de drang om te presteren aangewakkerd, en zal de prestatiemotivatie toenemen. Ook neerwaarts vergelijken kan ervoor zorgen dat een individu positieve gevoelens rapporteert (Buunk, Oldersma, & Dreu, 2001). Bij een neerwaartse vergelijking kan een confrontatie met iemand die slechter af is, een hogere motivatie om te presteren tot gevolg hebben. De gedachten 'ik doe het veel beter dan hij' of 'zo wil ik nooit zijn' spelen hierbij een rol (Festinger, 1954; Collins, 1996).

Prestatiemotivatie vindt zijn oorsprong in de behoeftetheorie en omvat de wil om te slagen en de behoefte om zich te onderscheiden van anderen door middel van betere prestaties (McClelland, 1985; Hustinx, Kuyper, van der Werf & Dijkstra, 2009; Gazzaniga & Heatherthorn,

2006). Zo zullen mensen met een hoge prestatiemotivatie zichzelf vaker moeilijke en uitdagende taken toebedelen. Op deze manier kunnen zij zich onderscheiden ten opzichte van anderen. In een makkelijkere taak zit deze uitdaging niet en daardoor is deze taak minder aantrekkelijk. Bij het uitvoeren van moeilijke taken bevordert prestatiemotivatie positieve emoties (McClelland, 1985). Daarnaast hebben medewerkers met een hoge prestatiemotivatie een betere gemoedstoestand dan medewerkers die minder prestatiemotivatie hebben (Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock, & Tenglund, 2005). Het is aannemelijk dat social media gebruik door een verhoogde vergelijkingsmogelijkheid een verhoogde prestatiemotivatie tot gevolg heeft. Oftewel, de veronderstelling is dat *social media gebruik positief samenhangt met prestatiemotivatie* (Hypothese 2).

1.4. Faalangst

Naast de positieve effecten van social media wordt ook verondersteld dat het vergelijken gepaard kan gaan met destructieve emoties, zoals spijt, schuldgevoelens en depressie (Steers, Wickham & Acitelli, 2014; White, Langer, Yariv & Welch, 2006). Bijvoorbeeld, door het zien van de hoogtepunten van anderen kan door het idee ‘dit gaat mij nooit lukken’ gevoelens van frustratie opgeroepen worden. Ook kan deze sociale vergelijking, door een groot contrast met iemand die het beter doet, het effect hebben dat iemand een lager zelfvertrouwen krijgt (Festinger, 1954). Mensen met een laag zelfbeeld presteren veelal vanuit een angst om te falen (Elliott, Heimpel & Wood, 2006). Faalangst gaat gepaard met de verwachting van negatieve resultaten. Doordat mensen met faalangst de neiging hebben om situaties waarin zij zouden kunnen falen te vermijden, kan dit gepaard gaan met daadwerkelijk falen (Conroy & Coatsworth, 2007; Hermans, 2004). Hierdoor zal iemand het er minder goed vanaf brengen dan iemand die geen faalangst ervaart. De verwachting is dus ook dat door social media gebruik, en de vergelijking die hiermee gepaard gaat, de faalangst van een individu kan toenemen. Daarom wordt er verwacht dat *social media gebruik positief samenhangt met faalangst* (Hypothese 3).

1.5 Prestatiemotivatie en faalangst: broaden-and-build theorie

Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen de wil om te slagen (prestatiemotivatie) en de angst om te falen (faalangst) (Atkinson & Feather, 1966; McClelland, 1985; Elliot & Church,

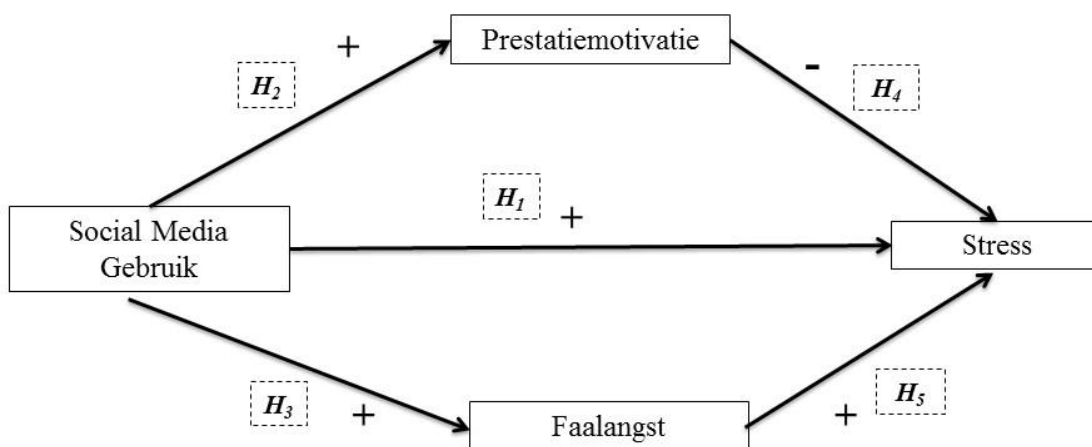
1997; Moneta 2011). Verschillende onderzoeken geven aan dat zowel prestatie-motivatie als faalangst voorspellers van stress en burn-out zijn (Jepson & Forrest, 2006; Ward & Eisler, 1987; Rainey, 1995; Rice, Butler, Marra, Merullo & Banderet, 2009). In sommige onderzoeken blijft het effect van prestatie-motivatie op stress of burn-out echter uit (Sideris, 2015; Hsu, Chen, Yu & Lou, 2010). En in andere onderzoeken wordt een negatieve relatie tussen prestatie-motivatie en burn-out gerapporteerd (Zhongzeng & Xiting, 2005; Moneta, 2011). Kortom, de bevindingen met betrekking tot prestatie-motivatie enerzijds en stress- en burn-outklachten anderzijds zijn niet in lijn met elkaar.

Volgens de broaden-and-build theorie van Frederiksen (2001) zal het ervaren van positieve emoties, de wil om te slagen (prestatie-motivatie), leiden tot optimaal functioneren. Positieve emoties zorgen voor een verbreding van het denken en de aandacht van mensen. Dit zorgt bijvoorbeeld voor meer creativiteit, een groter oplossingsvermogen en een grotere aandacht voor de omgeving. Oftewel, het intellectueel vermogen wordt vergroot. Prestatie-motivatie draagt dus bij aan de ontplooiing van een individu en zorgt ervoor dat men het beste uit zichzelf haalt (Frederiksen, 2001). Naast het verbreden van onder andere het denken, kunnen positieve emoties ook resulteren in nieuwe hulpbronnen. Deze nieuwe hulpbronnen onderscheiden zich in psychische, intellectuele, sociale en fysieke hulpbronnen. Door het ervaren van positieve emoties zijn mensen bijvoorbeeld veerkrachtiger, socialer en hebben een lager niveau van stress gerelateerde hormonen. Deze ‘hulpbronnen’ zorgen ervoor dat het welzijn van een individu verbetert. Hierdoor kan prestatie-motivatie, als een positieve emotie, ervaren stress verminderen of voorkomen (Tugade & Fredrickson, 2007; Garland et al., 2010). Vanuit de broaden-and-build theorie kan opgemaakt worden dat *prestatie-motivatie negatief samenhangt met stress (Hypothese 4)*.

Negatieve emoties, zoals angst om te falen (faalangst), zorgen volgens de broaden-and-build theorie voor een beperking van de aandacht voor de omgeving en mogelijkheden. Het lichaam maakt zich, door inperking van het repertoire aan gedachtes en acties, klaar voor een vlucht-of-vechtreactie. Het ervaren van negatieve emoties kan als gevolg hebben dat een individu in een neerwaartse spiraal terechtkomt. Kenmerkend voor mensen die in een negatieve spiraal zitten is dat zij meer aandacht schenken aan teleurstellende, beangstigende en verontrustende situaties, personen of objecten, en daarbij de mooie en plezierige omstandigheden negeren. Dit is destructief voor het welbevinden: de kans op stress neemt toe (Frederiksen, 2001; Garland et al.,

2010). Daarnaast zal, doordat faalangst gepaard kan gaan met disfunctioneren, ook dit disfunctioneren zorgen voor een toename in stress (Hermans, 2004).

Vanuit de broaden-and-build theorie kan dus ook opgemaakt worden dat *faalangst positief samenhangt met stress (Hypothese 5)*. Figuur 1 geeft de bovengenoemde relaties weer. Bovendien is het dus goed mogelijk dat stress door social media gebruik wordt verklaard door prestatie-motivatie en faalangst. Oftewel, de verwachting is dat *de relatie tussen social media gebruik en stress wordt gemedieerd door prestatie-motivatie (Hypothesen 6) en faalangst (Hypothese 7)*.



Figuur 1: Het procesmodel

1.6 Leeftijd

Zoals genoemd ervaren de 25-35 jarigen momenteel de meeste stressklachten (CBS, mei 2015). Deze groep interacteert actief op social media en zullen hierdoor de positieve en negatieve effecten van social media ervaren (Newcom, 2015). Deze leeftijdsgroep maakt bijvoorbeeld meer gebruik van Facebook en Pinterest dan de overige leeftijdsgroepen (Newcom, 2014; Newcom, 2015). Daarnaast vindt deze leeftijdsgroep het minder belangrijk om ‘echte’ sociale connecties te hebben op het werk dan de oudere leeftijdsgroep, omdat zij via de nieuwe technologieën ook verbinding hebben met hun eigen sociale netwerk. Zij hechten dus meer waarde aan social media dan de overige leeftijdsgroepen (Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010). Hierdoor zullen zij waarschijnlijk ook de meeste effecten van social media gebruik ervaren. Daarom wordt

verondersteld dat jongere werknemers hoger scoren op *social media gebruik* (*Hypothese 8*), *prestatiemotivatie* (*Hypothese 9*), *faalangst* (*Hypothese 10*) en *stress* (*Hypothese 11*) dan oudere werknemers.

2 Methoden

2.1 Respondenten en procedure

Het onderzoek is uitgevoerd met een online vragenlijst. De deelnemers zijn geworven bij de Jaarbeurs in Utrecht, in sociale netwerken en via social media. De participanten moesten minimaal 16 uur werken per week en een Facebook account hebben om geïncludeerd te worden in het onderzoek.

In totaal zijn 339 deelnemers begonnen aan de vragenlijst. 170 deelnemers voldeden aan de urenvoorwaarde, hadden een Facebook account én hadden de vragenlijst volledig ingevuld (42.4% man; $M_{age} = 37.68$ jaar, $SD_{age} = 12.25$ en 57.6% vrouw; $M_{age}=36.40$ jaar, $SD_{age}=13.19$). De respondenten werkten gemiddeld 38.05 uur per week ($SD= 11.80$). Het merendeel van de respondenten was hoogopgeleid: 75.7% had een opleiding op hbo-niveau of hoger afgerond. De deelnemers besteedden gemiddeld 1 uur en 31 minuten per dag aan social media ($SD=1.75$).

In het huidige onderzoek zijn de respondenten ingedeeld in de leeftijdscategorieën die het CBS in de Statline hanteert met de toevoeging van de leeftijdsgroep 55 jaar en ouder (CBS, mei 2016). Van de respondenten was 21.2% 15-25 jaar, 31.2% 25-35 jaar, 16.5% 35-45, 14.7% 45-55 jaar en 16.5% 55 jaar en ouder.

2.2 Meetinstrumenten

Voor ieder gebruikt meetinstrument is een betrouwbaarheidsanalyse (Cronbach's alpha) uitgevoerd. Een schaal met een Cronbach's alpha van .60 of hoger wordt als voldoende beoordeeld en een alpha van .80 of hoger als goed (Nunally & Bernstein, 1994).

Social media gebruik is gemeten met vragen over *social media gebruik* en vragen over *Facebook gebruik*. Facebook is een erg populair onderdeel van social media en is daarom gebruikt om het construct social media te meten (Newcom, 2015). *Social media gebruik* is gemeten met de vraag 'Hoeveel uren/minuten brengt u per dag door op social media?'.

Facebook gebruik is in navolging op Steinfield, Ellison en Lampe (2006) met de vragenlijst *Facebook use* gemeten. Deze vragenlijst bevatte twee vragen die het aantal Facebook vrienden en de dagelijkse doorgebrachte tijd op Facebook onderzochten en zes items zoals ‘Facebook maakt deel uit van mijn dagelijkse activiteiten’. Deze items zijn gescoord met een 5-punts Likertschaal met waarden uiteenlopend van 1 (‘helemaal mee oneens’) tot 5 (‘helemaal mee eens’). Na het uitvoeren van een factoranalyse is besloten om door te gaan met twee items die op één factor laadden en goed aansloten bij de indicatie van Facebook gebruik (‘Facebook maakt deel uit van mijn dagelijkse activiteiten’ en ‘Facebook is een deel van mijn dagelijkse routine geworden’). De interne consistentie van de schaal was $\alpha = .929$.

Prestatiemotivatie en faalangst zijn gemeten aan de hand van 22 items gebaseerd op de PMT-vragenlijst van Hermans (2004). *Faalangst* is gemeten met 15 items (bijvoorbeeld, ‘Wanneer ik een prestatie moet leveren, ben ik bang om te falen’). Vragen over vroeger, bijvoorbeeld over examens of school, zijn veranderd naar werksituaties of verwijderd. Daarnaast zijn er 4 vragen toegevoegd om de gevolgen van faalangst te meten (bijvoorbeeld, ‘Als ik mij zorgen maak over mijn prestatie, werk ik minder goed dan anders’). De stellingen zijn zo gesteld dat ze gescoord konden worden op een Likertschaal met waarden uiteenlopend van 1 (‘helemaal mee oneens’) tot 5 (‘helemaal mee eens’). Omdat er vragen veranderd en bedacht zijn, is er een factoranalyse uitgevoerd. De factoranalyse toonde aan dat de 15 items op twee verschillende factoren laadden. Er leek dus sprake te zijn van twee verschillende constructen. Voor verdere analyses is gekozen voor het construct dat het beste aansloot bij hetgeen we onder faalangst verstaan. Dit betekent dat in verdere analyses faalangst gemeten is met 10 items, $\alpha = .902$.

Prestatiemotivatie is gemeten aan de hand van aspiration level, recognition behavior en achievement behavior. Voor alle indicatoren werd een factoranalyse uitgevoerd omdat er vragen aangepast of toegevoegd zijn. Alle items van de indicatoren werden beoordeeld op een 5-punts Likertschaal met waarden uiteenlopend van 1 (‘helemaal mee oneens’) tot 5 (‘helemaal mee eens’).

Aspiration level verwijst naar de nastreving van realistische doelen met een moeilijkheidsgraad die uitdagend van aard zijn en is gemeten met 4 items (waaronder ‘Als ik werk, zijn de eisen die ik in het algemeen aan mijzelf stel hoog’). Alle items laadden op 1 factor. Om de betrouwbaarheid te vergroten, is 1 item verwijderd. De 3 overgebleven items hadden een interne consistentie van $\alpha = .594$.

Recognition behavior is gemeten met 6 items en verwijst naar de geldingsdrang en of iemand het prettig vindt om uit te blinken door zich hiervoor in te zetten. Een factoranalyse heeft laten zien dat dat de items op 2 factoren laadden. Na inhoudelijk onderzoek is gekozen voor de 3 vragen die het beste aansloten bij het construct Recognition Behavior. (bijvoorbeeld, ‘ik vind het belangrijk om erkenning te krijgen van anderen’). Het construct had een interne consistentie van $\alpha = .766$.

Achievement Behavior verwijst naar het prestatiegedrag van een individu omdat dit een gevoel van voldoening geeft en is gemeten met 6 items (waaronder ‘Voor mij is werken iets wat ik graag doe’). Alle 6 de vragen laadden op 1 factor. Met een interne consistentie van $\alpha = .648$ werd dit beoordeeld als voldoende.

Stress is gemeten aan de hand van 4DKL vragenlijst (Terluin, 1996). Deze vragenlijst bevat onder andere de gebruikte 16 items welke stress meten (bijvoorbeeld, ‘Heeft u de afgelopen week last gehad van neerslachtigheid’). De antwoordmogelijkheden varieerden van 1 (‘nee’) tot 5 (‘heel vaak of voortdurend’). Deze schaal had een goede interne consistentie ($\alpha = .949$).

2.3 Analyse

De onderzoeksresultaten zijn met behulp van de Statistical Package for Social Studies (SPSS) versie 21.0 geanalyseerd. Voorafgaand aan de analyse zijn 4 vragen van de schalen die prestatiemotivatie onderzocht hergecodeerd, zodat een hoge score ook gelijk stond aan een hoge ervaring van het gemeten construct.

Hypothese 1 t/m Hypothese 7 zijn getoetst aan de hand van multiple regressieanalyses. Om mediatie te toetsen moet er aan vier voorwaarden worden voldaan, welke getoetst kunnen worden aan de hand van vier stappen (Baron & Kenny, 1986). De eerste eis is dat social media gebruik significant samenhangt met stress (Hypothese 1) (stap 1). Als tweede moet social media gebruik ook significant samenhangen met prestatiemotivatie (Hypothese 2) en/of het hebben van faalangst (Hypothese 3) (stap 2). Faalangst en/of prestatiemotivatie moet(en) vervolgens significant samenhangen met stress wanneer gecontroleerd wordt voor de samenhang met social media (Hypothese 4 en 5) (stap 3). Als vierde en laatste voorwaarde moet de resterende samenhang van social media met stress afnemen of verdwijnen wanneer prestatiemotivatie en/of faalangst wordt meegenomen in de analyse (Hypothese 6 en 7) (stap 4).

Met MANOVA en ANOVA's is getoetst of de leeftijdsgroepen van elkaar verschillen op social media gebruik (Hypothese 8), prestatie motivatie (Hypothese 9), faalangst (Hypothese 10) en stress (Hypothese 11). Bij alle analyses is, indien niet anders genoemd, een betrouwbaarheidscoëfficiënt gehanteerd van 0.05 en zijn voorafgaand aan de analyses de bijbehorende assumpties gecontroleerd (Field, 2009).

3 Resultaten

3.1 Beschrijvende statistiek

In Tabel 1 staan de gemiddelden, standaarddeviaties en de correlaties tussen de variabelen genoteerd. Social media gebruik is gemeten met twee indicatoren: social media gebruik en Facebook gebruik. Waarbij social media gebruik significant samenhang met Facebook gebruik ($r = .267, p < .001$) en met stress ($r = .191, p < .05$). Facebook gebruik, hing significant samen met twee indicatoren van prestatie motivatie, recognition behavior ($r = .207, p < .01$) en aspiration level ($r = .284, p < .01$). Daarnaast hing de schaal over Facebook gebruik significant en positief samen met faalangst ($r = .187, p < .05$) en stress ($r = .279, p < .01$), en significant en negatief samen met leeftijd ($r = -.361, p < .01$). De bevindingen in Tabel 1 laten een sterke samenhang zien tussen faalangst en stress ($r = .430, p < .01$).

Tabel 1: Gemiddelden, standaarddeviaties en correlatiecoëfficiënten tussen de variabelen

Variabelen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1 Social media gebruik	1.52	1.75							
2 Facebook gebruik	3.44	1.21	.267**						
3 Recognition behavior	3.83	0.65	.004	.207**					
4 Achievement behavior	3.89	0.48	-.080	.025	.138				
5 Aspiration level	3.80	0.63	.027	.284**	.172**	.489**			
6 Faalangst	2.71	0.76	0.23	.187*	.184*	-.142	-.066		
7 Stress	1.69	0.75	.191*	.279**	.244*	.069	.207**	.430**	
8 Leeftijd	36.9	12.78	-.056	-.361**	-.234*	-.039	-.430**	-.229**	-.182**

* $p < .05$; ** $p < .01$

3.2 Toetsende statistiek

Zoals de eerste stap van Baron en Kenny (1986) voorschrijft moet er een relatie zijn tussen social media gebruik en stress (Hypothese 1). Volgens de Pearsons correlatietest (zie Tabel 1) is er een significant verband tussen social media gebruik en stress ($r = .191, p < .05$) en tussen Facebook en stress ($r = .279, p < .01$). Er is een multiple regressieanalyse uitgevoerd die deze relatie van social media en stress verder onderzocht. Gecontroleerd voor leeftijd en geslacht was deze toets significant $F(4,164) = 5.631, p < 0.001$ (zie Tabel 2). Social media gebruik verklaarde 10% van de variantie in stress ($R^2 = 0.10$). Er was echter geen significant verband (meer) tussen social media gebruik en stress, maar wel tussen Facebook gebruik en stress ($\beta = .18, t = 2.16, p < 0.05$). Hypothese 1 is bevestigd. Social media gebruik hing positief samen met stress. Aan de eerste stap was dus voldaan (Baron & Kenny, 1986).

Tabel 2: Uitkomsten multiple regressieanalyse getoetst met afhankelijke variabele stress

Variabelen	B	SD(B)	β	t	R ²	Adjusted R ²
Model 1					.06	.05
Leeftijd	-.01	.00	-.16*	-2.22		
Geslacht	.26	.12	.17*	2.27		
Model 2					.12	.10
Leeftijd	-.01	.01	-.10	-1.23		
Geslacht	.23	.11	.15*	1.980		
Social media	.06	.03	.14	1.87		
Facebook gebruik	.11	.05	.18*	2.16		

* $p < .05$; ** $p < .01$

Vervolgens was als tweede stap met een multiple regressieanalyse onderzocht of social media gebruik significant samenhangt met prestatie-motivatie (Hypothese 2) en/of faalangst (Hypothese 3). De drie indicatoren van prestatie-motivatie (recognition behavior, achievement behavior en aspiration level) zijn onderzocht in aparte regressieanalyses, waarbij leeftijd en geslacht mee zijn genomen als controlevariabelen en social media gebruik en Facebook gebruik als onafhankelijke

variabelen. Er is alleen een positief verband gevonden tussen Facebook gebruik en de indicator aspiration level van prestatiemotivatie ($\beta = .168, t = 2.14, p < 0.05$) (zie Tabel 3). De multiple regressieanalyse met aspiration level als afhankelijke variabele en social media en Facebook als onafhankelijke variabelen was significant, $F(4,164) = 10.76, p < 0.001$. Dit geldt eveneens voor de multiple regressieanalyse met recognition behavior als afhankelijke variabele, $F(4,167) = 4.01, p < 0.05$. Echter, er waren geen significante relaties tussen de twee indicatoren van social media gebruik en recognition behavior: social media gebruik ($\beta = -.04, t = -.46, p > 0.05$) en Facebook gebruik ($\beta = .127, t = 1.51, p > 0.05$). Tot slot was de multiple regressieanalyse met achievement behavior als afhankelijke variabele niet significant $F(4,164) = 1.23, p > 0.05$. Het is misschien te voorbarig om Hypothese 2 aan te nemen, maar er is wel een relatie gevonden tussen social media gebruik en één aspect van prestatiemotivatie, namelijk aspiration level. Omdat de overige indicatoren geen significant resultaat laten zien dienen de resultaten wel met enige nuance geïnterpreteerd te worden.

Tabel 3: Uitkomsten multiple regressieanalyse getoetst met afhankelijke variabele aspiration level

Variabelen	B	SD(B)	β	t	R ²	Adjusted R ²
Model 1					.18	.18
Leeftijd	-.02	.00	-.43**	-6.15		
Geslacht	-.03	.09	.02	-.30		
Model 2					.21	.19
Leeftijd	-.02	.00	-.38**	-5.03		
Geslacht	-.06	.09	.05	-.70		
Social media	-.01	.03	-.04	-.55		
Facebook gebruik	.09	.04	.17*	2.14		

* $p < .05$; ** $p < .01$

Verwacht werd dat social media gebruik positief zou samenhangen met faalangst (Hypothese 3). Ook dit is met een multiple regressieanalyse getoetst, waarbij faalangst meegenomen was als afhankelijke variabele, social media gebruik en Facebook gebruik als onafhankelijke variabelen.

Leeftijd en geslacht zijn meegenomen als controlevariabelen. Hoewel het model significant was, $F(4,164) = 6.26, p < 0.001$, was er geen significante samenhang tussen social media gebruik en/of Facebook gebruik enerzijds en faalangst anderzijds (zie Tabel 4). Hypothese 3 is verworpen. Er is deels voldaan aan de tweede stap van de mediatieanalyse voor prestatie-motivatie, met de indicator aspiration level, en niet voor faalangst (Baron & Kenny, 1986).

In de derde stap is onderzocht of prestatie-motivatie en/of faalangst significant samenhangen met stress wanneer gecontroleerd wordt voor social media gebruik (Hypothese 4 en 5). De multi-pele regressie-analyse waarbij stress als afhankelijke variabele is meegenomen en de drie indicatoren van prestatie-motivatie, faalangst en de twee indicatoren van social media gebruik als onafhankelijke variabelen was significant, $F(8,160) = 8.51, p < 0.001$. Leeftijd en geslacht waren meegenomen als controlevariabelen. De onafhankelijke variabelen verklaarden 26% ($R^2 = 0,26$) van de variantie in stress.

Tabel 4: Uitkomsten multi-pele regressie-analyse getoetst met afhankelijke variabele faalangst

Variabelen	B	SD(B)	β	t	R ²	Adjusted R ²
Model 1					.13	.12
Leeftijd	-.01	.00	-.21*	-2.94		
Geslacht	.42	.11	.28**	3.79		
Model 2					.13	.11
Leeftijd	-.01	.01	-.19*	-2.41		
Geslacht	.41	.11	.26**	3.59		
Social media	.00	.03	.00	.02		
Facebook gebruik	.05	.05	.07	.87		

* $p < .05$; ** $p < .01$

De verwachting was dat prestatie-motivatie negatief zou samenhangen met stress (Hypothese 4). Deze Hypothese is verworpen want er is geen negatief verband gevonden. Echter, aspiration level, een indicator van prestatie-motivatie, was positief gerelateerd aan stress ($\beta = .20, t = 2.33, p < 0.05$) (zie Tabel 5). Daarnaast werd er een positieve samenhang verwacht tussen faalangst en stress (Hypothese 5). Deze Hypothese is bevestigd ($\beta = .41, t = 5.59, p < 0.001$), er was een positieve

relatie tussen faalangst en stress (Tabel 5). Dus aan de derde stap voor een mediatieanalyse is voor prestatie motivatie en faalangst voldaan, er is een significante samenhang voor deze variabelen met stress gevonden (Baron & Kenny, 1986). Opvallend is dat aspiration level de indicator van prestatie motivatie, in plaats van negatief, positief samenhangt met stress.

Stap vier toetst tot slot of de relatie tussen social media gebruik en stress wordt gemedieerd door prestatie motivatie en/of faalangst (Hypothese 6 en 7). De resterende samenhang tussen social media gebruik en stress moest afnemen en het liefst verdwijnen wanneer prestatie motivatie en/of faalangst werd meegenomen in de analyse. Voor prestatie motivatie is aan de eerste 3 voorwaarden van Baron en Kenny (1986) voldaan. De significante relatie tussen Facebook gebruik en stress verdwijnt wanneer de overige variabelen meegenomen werden in de analyse ($\beta = .10, t = 1.29, p > 0.05$) (zie Tabel 5). Hypothese 6 is bevestigd. De relatie tussen social media gebruik en stress wordt gemedieerd door prestatie motivatie. Voor faalangst was er aan stap twee van de voorwaarden van Baron en Kenny (1986) niet voldaan, omdat er geen relatie was tussen social media gebruik enerzijds en faalangst anderzijds. Het was daarom niet nodig om de laatste stap uit te voeren voor faalangst. Hypothese 7 is verworpen. De relatie tussen social media gebruik en stress wordt niet gemedieerd door faalangst.

3.3 Verschillen tussen leeftijdsgroepen

Om verschillen tussen de leeftijdsgroepen op social media gebruik (Hypothese 8), prestatie motivatie (Hypothese 9), faalangst (Hypothese 10) en stress (Hypothese 11) te toetsen, is gebruik gemaakt van een MANOVA. Van de leeftijdscategorieën zijn de gemiddelden en de standaarddeviaties op de verschillende variabelen weergegeven in Tabel 6. Uit Tabel 6 kan worden afgelezen dat de scores op de constructen, met een uitzondering van achievement behavior, afnemen naarmate de leeftijdscategorie verhoogd werd.

Tabel 5: Uitkomsten multiple regressieanalyse getoetst met afhankelijke variabele stress

Variabelen	B	SD(B)	β	t	R ²	Adjusted R ²
Model 1					.06	.05
Leeftijd	-.01	.00	-.17*	-2.22		
Geslacht	.26	.12	.17*	2.27		
Model 2					.30	.26
Leeftijd	.01	.01	.08	1.00		
Geslacht	.05	.11	.03	.43		
Social media gebruik	.07	.03	.16*	2.25		
Facebook gebruik	.06	.05	.10	1.29		
Faalangst	.41	.07	.41**	5.59		
Recognition behavior	.14	.08	.12	1.72		
Achievement behavior	.03	.13	.02	.21		
Aspiration level	.25	.11	.20*	2.33		

* $p < .05$; ** $p < .01$

Tabel 6: Gemiddelden, standaarddeviaties voor de leeftijdsgroepen op de variabelen

	15-24 (N=36)	25-34 (N=53)	35-44 (N=28)	45-54 (N=25)	55< (N=27)
(M±SD) Social Media gebruik	1.94±1.42	1.38±1.16	1.52±2.02	1.05±.63	1.69±3.05
(M±SD) Facebook gebruik	4.10±.71	3.65±1.11	3.18±1.32	3.02±1.32	2.80±1.30
(M±SD) Recognition behavior	4.03±.61	3.89±.49	3.86±.58	3.56±.74	3.67±.73
(M±SD) Achievement behavior	4.02±.54	3.79±.48	3.91±.44	3.95±.48	3.86±.42
(M±SD) Aspiration level	4.26±.48	3.82±.47	3.73±.62	3.72±.52	3.28±.75
(M±SD) Faalangst	2.94±.78	2.86±.73	2.69±.83	2.37±.63	2.63±.76
(M±SD) Stress	2.00±.88	1.64±.64	1.71±.88	1.52±.69	1.52±.65

De Pillai's Trace test toonde significante verschillen tussen de verschillende groepen aan op de variabelen, $V = 0.45$ $F(4,164) = 2.89$, $p < .001$. Voor social media gebruik en Facebook gebruik gaf Levene's test aan dat de assumptie van homogeniteit van varianties geschonden was (social media gebruik $F(4,164) = 3.36$, $p < 0.05$, en Facebook gebruik $F(4,163) = 6.88$, $p < 0.05$). Dit betekende dat er sprake was van ongelijke variantie voor de groepen op deze variabelen. Een mogelijke verklaring hiervoor kan de ongelijkheid in groepsgroottes zijn. Bij een kleinere groep kan de invloed van extremen op de spreiding moeilijker gecompenseerd worden (Gastwirth, Gel & Miao, 2009). Voor de andere groepen werd er wel voldaan aan de assumptie van gelijke variantie. Om toch uitspraken te kunnen doen over groepsverschillen op de verschillende variabelen zijn de hypothesen met ANOVA's getoetst. Om kanskapitalisatie te verkleinen, is de Bonferroni correctie toegepast en is gewerkt met een alfa van .007.

Allereerst is onderzocht of jongere werknemers hoger scoorden op het gebruik van social media dan oudere werknemers (Hypothese 8). Omdat Levene's test aangaf dat er niet voldaan werd aan assumptie van homogeniteit, is de Welch test gebruikt (Field, 2000). De ANOVA van social media gebruik was niet significant, $F(4, 71.65) = 3.01$, $p > .007$, $\eta^2 = .03$. De ANOVA van Facebook gebruik $F(4,70.50) = 8.86$, $p < .001$ $\eta^2 = .17$ was wel significant. Aan de hand van de beschrijvende statistiek kon worden gesteld dat 25-34 jarigen ($M=3.65$, $SD=1.11$) significant meer Facebook gebruik rapporteren dan oudere leeftijdsgroepen, bijvoorbeeld 45-54 jarigen ($M=3.02$, $SD=1.32$) (zie Tabel 6). Hypothese 8 is bevestigd. De leeftijdsgroepen verschillen in de mate waarin Facebook wordt gebruikt.

Hypothese 9 stelde dat jongere werknemers hoger zouden scoren dan oudere werknemers op prestatie-motivatie. Voor de indicator recognition behavior van prestatie-motivatie is een significant verschil gevonden tussen de leeftijdsgroepen, $F(4,165) = 2.63$, $p < .05$, $\eta^2 = .06$. Echter, deze bevinding bleef niet staan na de Bonferonni correctie, $F(4,165) = 2.63$, $p > .007$. De indicator aspiration level van prestatie-motivatie liet wel een significant verschil zien tussen de leeftijdsgroepen, $F(4,165) = 12.12$, $p < .001$ $\eta^2 = 029$. Uit de beschrijvende statistiek kon worden opgemaakt dat bijvoorbeeld 25-35 jarigen ($M=3.82$, $SD=.47$) significant hoger scoorden op aspiration level dan bijvoorbeeld 55 jarigen en ouder ($M=3.28$, $SD=.73$) (zie Tabel 6). Hypothese 9 is bevestigd. Jongere werknemers scoorden hoger op de indicator aspiration level van prestatie-motivatie dan oudere werknemers.

Daarna is getoetst of jongere werknemers significant hoger scoorden op faalangst dan oudere werknemers (Hypothese 10). De ANOVA was significant $F(4,165) = 2.73, p < .05, \eta^2 = .07$. Echter, deze bevinding bleef niet staan na de Bonferonni correctie. Hypothese 10 is verworpen. Er waren geen significante verschillen tussen jonge en oudere werknemers op faalangst.

Tot slot werd verwacht dat jongere werknemers significant hoger scoorden op stress dan de oudere werknemers. Ook deze hypothese is onderzocht middels een ANOVA en was niet significant $F(4,165) = 2.34, p > .05$. Hypothese 11 is verworpen. Er waren geen significant verschillen zichtbaar tussen de leeftijdsgroepen op stress.

4 Discussie:

Het doel van dit onderzoek was tweeledig. Ten eerste is onderzocht of social media gebruik, prestatiemotivatie en faalangst samenhangen met de ervaren stress van een individu. Er is onderzocht of prestatiemotivatie en/of faalangst een mediërende factor zijn, dus of prestatiemotivatie en/of faalangst de relatie tussen social media gebruik en stress kunnen verklaren. Daarnaast is onderzocht of jongere werknemers hoger scoren dan oudere werknemers op de genoemde concepten. De belangrijkste bevindingen zijn:

Ten eerste kan op basis van het huidige onderzoek worden geconcludeerd dat mensen die social media gebruiken meer kans hebben op het ervaren van stress. Deze bevindingen sluiten aan bij eerdere ideeën over de negatieve gevolgen van social media gebruik. Zoals in de inleiding beschreven kunnen blootstelling aan social media, overbelasting door social media en de verhoogde vergelijkingsmogelijkheid via social media leiden tot stress (Bucher et al., 2013; Hop & Delver, 2012; Sagioglou & Greitemeyer, 2014; Campisi et al., 2012).

Ten tweede blijkt dat social media gebruik gepaard gaat met een hoger aspiration level, een indicator van prestatiemotivatie. Vanuit de social comparison theorie wordt aangenomen dat door het gebruik van social media individuen meer mogelijkheden hebben om zichzelf met elkaar te vergelijken, wat mogelijk leidt tot meer prestatiemotivatie (Festinger, 1954; Collins, 1996). Het gebruiken van social media zorgt, zoals verwacht, dus voor een grotere wil om te presteren en uit te blinken op taken die uitdagend zijn.

Ten derde gaat het ervaren van faalangst gepaard met meer stress. Deze bevinding is consistent aan de vanuit de broaden-en-build theorie beargumenteerde verklaring dat faalangst, als negatieve emotie, de ervaren stress van een individu kan vergroten. Faalangst zorgt voor een beperkte blik en maakt het lichaam klaar voor een vecht-of-vlucht reactie wat stress oplevert. Een individu heeft voornamelijk oog voor het negatieve en kan hierdoor in een negatieve spiraal belanden, waarbij de beide negatieve emoties, faalangst en stress, elkaar versterken (Frederiksen, 2001; Garland et al., 2010).

Ten vierde hangt prestatiemotivatie niet negatief, zoals verwacht, maar positief samen met stress. Op basis van de broaden-en-build theorie werd verwacht dat prestatiemotivatie, een positieve emotie, gepaard gaat met minder stress (Frederiksen, 2001). Dat prestatiemotivatie zorgt voor meer stress is echter ook in andere onderzoeken gevonden (Jepson & Forrest, 2006; Ward & Eisler, 1987; Rainey, 1995; Rice et al., 2009). Een mogelijke verklaring voor deze interessante bevinding is dat bij het nastreven van uitdagende doelen individuen wellicht de lat (te) hoog leggen en er een grotere kans is om te falen. Zo is gebleken dat het nastreven en niet kunnen loslaten van onrealistisch doelen vanwege mogelijk falen zorgt voor stress (Pomerantz, Saxon, & Oishi, 2000). Een andere mogelijke verklaring is dat werknemers die een hoge prestatiemotivatie hebben meer uren dan gemiddeld werken, thuis ook met werk bezig zijn en verantwoordelijkheden en activiteiten in het privéleven opofferen voor hun werk (Scott, Moore & Miceli, 1997; Liang & Chu, 2009). Werk-thuis interferentie gaat veelal gepaard met stress (Amstad, Meier, Fasel, Elfering, & Semmer, 2011). Vervolgonderzoek zou deze relaties kritisch kunnen beschouwen.

Ten vijfde kan geconcludeerd worden dat social media gebruik via een verhoogde prestatiemotivatie voor stress zorgt. Dit is in lijn met het in de inleiding genoemde effect dat social media (i.e., Facebook gebruik) zorgt voor een verhoogde vergelijkingsmogelijkheid met mensen die bijvoorbeeld beter af zijn. Door het nastreven van het ideaalbeeld wordt de drang om te presteren (i.e., aspiration level) aangewakkerd (Festinger, 1954). Deze verhoogde prestatiemotivatie zorgt er vervolgens weer voor dat mensen meer stress ervaren (Jepson & Forrest, 2006; Ward & Eisler, 1987). Ook is gevonden dat de relatie tussen social media gebruik en stress niet verklaard wordt door faalangst. Social media gebruik gaat niet gepaard met faalangst. Het zou kunnen zijn dat andere persoonskenmerken een rol spelen. Zo blijkt dat social media gebruik kan zorgen voor een hoger zelfvertrouwen, wat de angst om te falen zou kunnen onderdrukken (Best, Manktelow & Taylor, 2014). Daarnaast vergelijken individuen met een hoog

zelfvertrouwen zichzelf minder met anderen, en wanneer ze zichzelf vergelijken heeft dit minder negatieve uitkomsten (Buunk et al., 1990; Lee et al., 2014).

Ten zesde speelt leeftijd een rol in de mate waarin social media worden gebruikt. Jongere leeftijdsgroepen maken, zoals verwacht, meer gebruik van social media dan oudere leeftijdsgroepen. Hierdoor zullen jongere werknemers meer last hebben van de stress die social media gebruik oplevert. Deze bevinding levert een bijdrage aan de verklaring waarom 25-34 jarigen momenteel de meeste burn-outklachten ervaren (CBS, mei 2015). Opvallend is dat de jongste leeftijdsgroep van 15-24 jarigen het meeste gebruik maakt van social media maar niet de meeste burn-outklachten ervaart (CBS, mei 2015). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat het werkende leven gemiddeld vanaf 22 jaar begint en dat de jongste leeftijdsgroep zich minder druk maakt op werkgebied en alles nog vrijblijvend voelt (CBS, mei 2015). Het is aannemelijk dat de leeftijdsgroep van 25-34 jarigen hoger scoren op werk gerelateerde factoren, zoals werk-thuis/thuis-werk interferentie en flex-contracten, die kunnen bijdragen aan burn-outklachten (ArboNed, 2014). Vervolgonderzoek zou dit verder kunnen belichten.

Tot slot zitten er zoals verwacht leeftijdsverschillen in prestatiemotivatie. Jongere werknemers zouden door een grotere mogelijkheid om zichzelf te vergelijken via social media willen uitblinken op uitdagende taken (Festinger, 1954; Collins, 1996). Deze resultaten zijn consistent aan eerder onderzoek waarin gevonden werd dat jongeren een hogere prestatiemotivatie rapporteerden dan ouderen (Cennamo & Gardner, 2008; Wong, Gardiner, Langen & Coulon, 2008). De jongere werknemer ervaart dus meer prestatiemotivatie dan de oudere werknemer, wat de verhoogde ervaren stress onder deze jongere werknemer kan verklaren.

4.1 Beperking en aanvullend onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. De belangrijkste beperking is dat er in dit onderzoek gebruik is gemaakt van een cross-sectioneel design. Daardoor kan de causaliteit van de verbanden in dit onderzoek niet worden vastgesteld (Goodwin, 2009). Social media gebruik zou stress kunnen beïnvloeden, maar stress zou ook het social media gebruik kunnen beïnvloeden. Het is daarom gewenst om de hier gepresenteerde resultaten te repliceren met een longitudinaal of experimenteel onderzoeksdesign om zo de causaliteit vast te stellen.

Daarnaast hing social media gebruik gemeten in uren nauwelijks samen met de overige variabelen. Het invullen van het aantal uren per dag gaf soms wat problemen omdat dit een

gesloten vraag was met een open antwoord optie. Een fout is dan snel gemaakt (bijvoorbeeld, 30 uur per dag). Door deze hoge mate van detaillering is het moeilijk om een vraag te beantwoorden (Baarda, Goede & Kalnijn 2007). Voor toekomstig onderzoek is het wellicht verstandig om dit met een Likertschaal uit te vragen om de kans op fouten tijdens het invullen te verkleinen en de variantie te verkleinen (bijvoorbeeld, 0-1 uur per dag, 1-2 uur per dag enz.). Daarnaast is het raadzaam om gebruik te maken van een applicatie als 'Screen App Companion'. De app houdt een logboek bij van de dagelijkse tijdsbesteding aan diverse app's en wordt momenteel als controlemiddel ingezet door ouders op kinderen (Screen Time Labs, 2016). Dit zou de meest betrouwbare en objectieve meting van social media gebruik zijn in vervolgonderzoek.

De vragenlijst van het huidig onderzoek was een samengestelde vragenlijst waarin andere concepten ook uitgevraagd werden. Hierdoor duurde het invullen van de vragenlijst langer dan 15 minuten. Dit resulteerde erin dat slechts 58.7% van de respondenten de vragenlijst volledig heeft ingevuld. Mogelijk is hierdoor onbewust het construct volharding/doorzettingsvermogen ook gemeten. Dit kan ervoor zorgen dat de groep respondenten geen representatieve afspiegeling van de samenleving is. In toekomstig onderzoek zou gekozen kunnen worden voor een kortere vragenlijst om dit te voorkomen.

Vanwege het exploratieve en innovatieve karakter van dit onderzoek zijn social media gebruik en prestatiemotivatie gemeten met zelfontworpen schalen. De schalen van prestatiemotivatie hadden een matige/voldoende interne consistentie, waardoor deze resultaten met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd dienen te worden. De lage betrouwbaarheid kan een gevolg zijn van het aantal items (3) waarmee de indicatoren gemeten zijn. Hoe hoger het aantal items en daarmee de variantie, hoe beter. De schaal maakt dan meer onderscheid tussen mensen (Field, 2009). Het is daarnaast mogelijk dat er door de relatief kleine steekproef weinig significante resultaten gevonden zijn. Met het vergroten van de steekproef wordt de precisie van de resultaten verbeterd en de kans op meetfouten kleiner (Lenth, 2001). Voor vervolgonderzoek is het advies om het aantal items in een schaal te verhogen en de vragenlijst af te nemen onder meer respondenten.

De bevindingen zijn wellicht niet van toepassing buiten Nederland. Nederland heeft ten opzichte van andere landen in de Europese Unie relatief veel social media gebruikers (Bighelaar & Akkermans, 2013).

Tot slot zou het interessant zijn om in vervolgonderzoek te kijken wat de invloed is van de *manier* waarop social media worden gebruikt. Social media kunnen op zowel een actieve als passieve manier worden gebruikt. Er is sprake van passief gebruik wanneer een individu weinig tot geen berichtjes, foto's of filmpjes plaatst. Bij actief gebruik van social media plaatst een individu wel berichtjes, foto's en filmpjes en participeert en reageert actief op anderen (Shao, 2009). De verwachting is dat de actieve manier van participeren op social media door de persoonlijke betrokkenheid de meeste impact heeft op de ervaren stress.

4.2 Theoretische en praktische implicatie

Ondanks bovenstaande beperkingen heeft het huidige onderzoek een aantal theoretische en praktische implicaties. Social media zijn een trend en zijn in korte tijd populair geworden. Aangezien een meerderheid van de Nederlandse samenleving gebruik maakt van social media en het social media gebruik naar verwachting zal toenemen, is het belangrijk dat hier meer aandacht voor komt (Newcom, 2015). Dit onderzoek bevestigt dat social media gebruik samenhangt met negatieve gezondheidsconsequenties, zoals stress. De jongere werknemers maken meer gebruik van social media en zullen daardoor ook meer stress ervaren. Met het verstrijken van de jaren worden deze jonge werknemers ouder en is het mogelijk dat de ervaren stress door social media gebruik ook in de oudere groepen meer zichtbaar wordt. Daarnaast zorgt dit onderzoek ook voor de bewijsvoering van het vernieuwende inzicht dat social media gebruik via prestatiemotivatie de ervaren stress beïnvloedt, met name voor jongere werknemers. Ook stipt het huidige onderzoek de behoefte naar verder onderzoek aan: welke factoren naast prestatiemotivatie zorgen er nog meer voor dat social media leiden tot stress?

Voor organisaties zou het raadzaam zijn om een training in het herkennen en omgaan met een hoge mate van prestatiemotivatie te implementeren, om zo de ervaren stress vanuit prestatiemotivatie te reguleren. Tevens zou de prestatiemotivatie bij een werving- en selectieproces van een organisatie uitgevraagd kunnen worden, zodat risicogeveallen vroegtijdig gesignaleerd kunnen worden. Het huidige onderzoek biedt inzichten die gebruikt kunnen worden tijdens voorlichting over de negatieve gevolgen van social media gebruik. Mogelijk resulteert bewustwording in een vermindering van het gebruik van social media. Ook kan door het aanraden van een app als Screen App Companion aan werknemers meer inzicht verkregen worden in het eigen social media gebruik (Screen Time Labs, 2016). Het is ook belangrijk voor de vermindering

van stress om werknemers erop te wijzen dat er veel aan impressiemanagement wordt gedaan op social media. Werknemers vergelijken zich via social media alleen met de beste beschrijving van iemand anders. De berichten via social media zouden dus met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moeten worden.

Op beleidsniveau zou er binnen een organisatie ook aandacht moeten komen voor de effecten van social media op stress, aangezien vooral 25- tot 45-jarigen ook actief zijn op professionele sociale media (CBS, 2016). Social media kunnen een onderdeel van het takenpakket van een werknemer zijn of is nodig om het werk efficiënt uit te voeren. Het is daarom belangrijk dat er beleid geschreven wordt met duidelijke omgangsnormen voor social media gebruik in de werkomgeving. Vervolgonderzoek zou de daadwerkelijke impact van professioneel social media gebruik naast stress in de werkomgeving kunnen onderzoeken.

4.3 Conclusie

In het huidige onderzoek is de relatie tussen social media gebruik, prestatiemotivatie en/of faalangst en stress onderzocht. Hoe meer mensen social media gebruiken, des te meer stress zij ervaren. Daarnaast ontstaat er een grotere wil om te presteren door het gebruik van social media, wat uiteindelijk resulteert in meer stress. Het gebruik van social media gaat niet gepaard met faalangst. Jongeren gebruiken meer social media en ervaren meer prestatiemotivatie dan ouderen. Als de stress die social media gebruik veroorzaakt te lang aanhoudt kan het leiden tot burn-out (Schaufeli, 2007).

Referenties:

- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (Apr 2011). A meta-analysis of workfamily conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matchingdomain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151-169.
- Atkinson, J. W. & Feather, N. T. (1966). *A theory of achievement motivation* (Vol. 66). New York: Wiley.
- ArboNed, maart 2015. Verkregen op 6 oktober, 2015, via:
<http://www.arboned.nl/nieuwscentrum/persberichten-en-publicaties/verzuim-door-stress-op-steads-jongere-leeftijd/>
- Baarda, D.B., De Goede, M.P.M., & Kalmijn, M. (2007). *Basisboek enquêteren*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff BV.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). Burn-out en bevlogenheid. *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 341-358.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Best, P., Manktelow, R., & Taylor, B. (2014). Online communication, social media and adolescent wellbeing: A systematic narrative review. *Children and Youth Services Review*, 41, 27-36.
- Bighelaar van de, S., & Akkermans, M. (2013). Gebruik en gebruikers van sociale media. *The Hague: Centraal Bureau voor de Statistiek*.
- Bucher, E., Fieseler, C., & Suphan, A. (2013). The stress potential of social media in the workplace. *Information, Communication & Society*, 16(10), 1639-1667.

- Buffardi, L. E., & Campbell, W. K. (2008). Narcissism and social networking web sites. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 10, 1303- 1314.
- Buunk, B. P., Oldersma, F. L., and De Dreu, K. W. (2001). Enhancing satisfaction through downward comparison: the role of relational discontent and individual differences in social comparison orientation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 37, 452-467.
- Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 210-230.
- Cabral, J. (2011). Is generation Y addicted to social media? *The Elon Journal of Undergraduate Research in Communications*, 2(1), 5-14.
- Campisi, J., Bynog, P., McGehee, H., Oakland, J. C., Quirk, S., Taga, C., & Taylor, M. (2012). Facebook, stress, and incidence of upper respiratory infection in undergraduate college students. *Cyberpsychology, Behavior and Social Networking*, 15, 675-681.
- Centraal Bureau voor Statistiek [CBS] geraadpleegd op 4 mei 2016, via <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83049NED&D1=20-25&D2=0&D3=0-4&D4=1&HDR=G3,G2,G1&STB=T&VW=T>
- Centraal Bureau voor Statistiek [CBS] geraadpleegd op 4 juli 2016, via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/04/gebruik-professionele-sociale-netwerken-stijgt>
- Cennamo, L., & Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organisation values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Collins, R. L. (1996). For better or worse: The impact of upward social comparison on self-evaluations. *Psychological bulletin*, 119(1), 51.
- Conroy, D. E., & Douglas Coatsworth, J. (2007). Assessing autonomy-supportive coaching strategies in youth sport. *Psychology of sport and exercise*, 8, 671-684.

- Eisenberger, R., Jones, J. R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A. T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone?. *Journal of Organizational Behavior*, 26(7), 755-775.
- Elliot, A. J., & Church, M. A. (1997). A hierarchical model of approach and avoidance achievement motivation. *Journal of personality and social psychology*, 72(1), 218.
- Elliott, A. J., Heimpel, S. A., & Wood, J. V. (2006). Basic Personality Dispositions, Self-Esteem, and Personal Goals: An Approach-Avoidance Analysis. *Journal of Personality*, 74 (5), 1293-1319.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human relations*, 7(2), 117-140.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. SAGE Publications.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Garland, E.L., Fredrickson, B.L., Kring, A.M., Johnson, D.P., Meyer, P.S., & Penn, D.L. (2010). Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: Insights from the broaden-and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 30, 849–864.
- Gastwirth, J. L., Gel, Y. R., & Miao, W. (2009). The impact of Levene's test of equality of variances on statistical theory and practice. *Statistical Science*, 343-360.
- Gazzaniga, M. S., & Heatherton, T. F. (2006). *The Psychological science: Mind, Brain, and Behavior. (second edition)*. New York/Londen: W. W. Norton & Company.
- Goodwin, C.J. (2009). *Research in Psychology, Methods and design*. Crawfordsville: John Wiley & Sons.
- Hermans, H. J. M. (2004). *PMT: prestatie motivatie test: handleiding*. Perason Assessment and Information BV.

- Hogan, B. (2010). The presentation of self in the age of social media: Distinguishing performances and exhibitions online. *Bulletin of Science Technology Society*, 30(6), 377-386.
- Hop, L., & Delver, B. (2012). *Jongeren lijden aan Sociale Media Stress (SMS) Jongeren in de greep van sociale media*. Nationale Academy voor Media & Maatschappij. <http://www.mediaenmaatschappij.nl/>
- Hsu, H. Y., Chen, S. H., Yu, H. Y., & Lou, J. H. (2010). Job stress, achievement motivation occupational burnout among male nurses. *Journal of advanced nursing*, 66(7), 1592-1601.
- Hustinx, P. W. J., Kuyper, H., van der Werf, M. P. C., & Dijkstra, P. (2009). Achievement Motivation Revisited: New Longitudinal Data to Demonstrate Its Predictive Power. *Educational Psychology*, 29(5), 561–582.
- Jepson, E., & Forrest, S. (2006). Individual contributory factors in teacher stress: The role of achievement striving and occupational commitment. *British Journal of Educational Psychology*, 76(1), 183-197.
- Krämer, N., & Winter, S. (2008). Impression management 2.0. The relationship of self-esteem, extraversion, self-efficacy, and self-presentation within social networking sites. *Journal of Media Psychology*, 20, 3, 106- 116.
- Kyriacou, C. (1987). Teacher stress and burnout: an international review. *Educational Research*, 29(2), 146–152.
- Leary, M. R., & Kowalski, R. M. (1990). Impression management: A literature review and two-component model. *Psychological bulletin*, 107(1), 34.
- Lee-Won, R. J., Shim, M., Joo, Y. K., & Park, S. G. (2014). Who puts the best “face” forward on Facebook?: Positive self-presentation in online social networking and the role of self-consciousness, actual-to-total Friends ratio, and culture. *Computers in Human Behavior*, 39, 413-423.

- Liang, Y., & Chu, C. (2009). Personality Traits and Personal and Organizational Inducements: Antecedents of Workaholism. *Social Behaviour and Personality*, 37, 645-660.
- Newcom, februari 2015, verkregen op 7 oktober, via:
http://www.cworks.be/cw1/sites/default/files/Newcom%20%20Nationale%20Social%20Media%20Onderzoek%202015_2.pdf
- Nunally, J. C., & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory (3rded.)*. New York: McGraw Hill.
- Maslach C., Shaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397-422.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Glenview: Scott, Foresman.
- Moneta, G. B. (2011). Need for achievement, burnout, and intention to leave: Testing an occupational model in educational settings. *Personality and Individual Differences*, 50(2), 274-278.
- Pomerantz, E. M., Saxon, J. L., & Oishi, S. (2000). The psychological trade-offs of goal investment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(4), 617.
- Qiu, L., Lin, H., Leung, A. K., & Tov, W. (2012). Putting their best foot forward: Emotional disclosure on Facebook. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 15(10), 569-572.
- Rainey, D. W. "Stress, burnout, and intention to terminate among umpires." *Journal of Sport Behavior* 18.4 (1995): 312.
- Rice, V. J., Vu, T., Butler, J., Marra, D., Merullo, D., & Banderet, L. (2009). Fear of failure: Implications for military health care specialist student training. *Work: Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 34, 465– 474.

- Sagioglou, C., & Greitemeyer, T. (2014). Facebook's emotional consequences: Why Facebook causes a decrease in mood and why people still use it. *Computers in Human Behavior*, 35, 359–363.
- Schaufeli, W. (2007). Burn-out in discussie; de stand van zaken. *De Psycholoog*, 42, 534-540.
- Scott, K.S., Moore, K.S., & Miceli, M.P. (1997). An exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism. *Human relations*, 50, 287-314.
- Screen time labs (8 juni 2016). APP:Screen Time Compagning 4.2.0. verkregen via Playstore.
- Sideridis, G.D. (2005). Goal orientations, academic achievement, and depression: Evidence in favor of revised goal theory. *Journal of Educational Psychology*, 97, 366–375.
- Steers, M. L. N., Wickham, R. E., & Acitelli, L. K. (2014). Seeing Everyone Else's Highlight Reels: How Facebook Usage is Linked to Depressive Symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, (33), 701-731.
- Steinfeld, C., Ellison, N. B., & Lampe, C. (2008). Social capital, self-esteem, and use of online social network sites: A longitudinal analysis. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 29(6), 434-445.
- Terluin, B. (1996). De vierdimensionale klachtenlijst (4DKL). Een vragenlijst voor het meten van distress, depressie, angst en somatisatie. *Huisarts Wetenschap*, 39(12), 538-547.
- Tugade, M., Fredrickson, B.L. (2007). "Regulation of positive emotions: emotion regulation strategies that promote resilience." *Journal of Happiness Studies* 8: 311-333.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117–1142.
- White, J., Langer, E., Yariv, L., & Welch, J.I.V. (2006). Frequent social comparisons and destructive emotions and behaviors: The dark side of social comparisons. *Journal of Adult Development*, 13, 36–44.

Zhongzeng, B., & Xiting, H. (2005). The role of burnout in the relationship between achievement motivation and turnover intention. *Psychological Science*, 8, 6–9.