



**Universiteit Utrecht**

**PROFESSIONALISM ALS UITDAGING TEGEN  
BURN-OUT**

Een kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico bij Nederlandse ambtenaren en de moderaties op de relatie van professionele en persoonlijke *demands*

Masterthesis 'professionalism als uitdaging tegen burn-out'

Lysanne van Schaik (5989256)

Master Strategisch Human Resource Management

Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap

dr. Wouter Vandenaabeele & prof. dr. Mandy van der Velde

Augustus 2017

# INHOUDSOPGAVE

1. Introductie	6
1.1. Inleiding	6
1.2. Relevantie	8
1.2.1. Wetenschappelijke relevantie	8
1.2.2. Maatschappelijke relevantie	9
1.2.3. Organisatorische relevantie	10
1.3. Sectoromschrijving	11
1.4. Probleemstelling	12
2. Theoretisch Kader	14
2.1. Professionalism	14
2.1.1. Professionele identificatie	16
2.1.2. Autonomie	17
2.1.3. Verbondenheid met de professionele gemeenschap	17
2.1.4. Professionele toewijding	18
2.1.5. Zelfregulatie	18
2.2. Burn-outrisico	19
2.2.1. Historiek	19
2.2.2. Concept en dimensies	20
2.2.3. Oorzaken en gevolgen	21
2.2.4. Het Job Demands en Resources model	22
2.2.5. Burn-outrisico en de mate van professionalism	24
2.3. Professionele demands	25
2.3.1. Loopbaanfasen	25
2.3.2. Werkdruk	27
2.3.3. Red-tape	28
2.3.4. Algemene professionele demands	29
2.4. Persoonlijke demands	30
2.4.1. Leeftijd	30
2.4.2. Gezinssituatie	31
2.4.3. Thuissituatie	32
2.4.4. Algemene persoonlijke demands	32
2.5. Conceptueel model	33
3. Methode	34
3.1. Onderzoeksmethode en dataverzameling	34
3.2. Analysesectie	36
3.3. Meetinstrumenten	37
3.4.1. Professionalism	37

3.4.2. Burn-outrisico	40
3.4.3. Professionele demands	40
3.4.4. Persoonlijke demands	42
3.4.5. Controlevariabelen	43
4. Resultaten	44
4.1. Beschrijvende resultaten	44
4.2. Correlatieanalyse	45
4.3. Regressieanalyses	47
4.3.1. Hoofdeffect professionalism en het burn-outrisico	47
4.3.2. Loopbaanfasen	48
4.3.3. Werkdruk	50
4.3.4. Red-tape	51
4.3.5. Algemene professionele demands	52
4.3.6. Geboortejaar	53
4.3.7. Gezinssituatie	54
4.3.8. Woonsituatie	55
4.3.9. Algemene persoonlijke demands	56
5. Discussie	58
5.1. Conclusie	58
5.1.1. Deelvraag 1: hoofdeffect	58
5.1.2. Deelvraag 2: professionele demands als moderatoren	58
5.1.3. Deelvraag 3: persoonlijke demands als moderatoren	60
5.2. Implicaties	61
5.2.1. Theoretische implicaties	62
5.2.2. Praktische implicaties	64
5.3. Beperkingen	66
5.4. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek	67
6. Samenvatting	69
7. Literatuurlijst	70
8. Bijlagen	84
8.1. Vragenlijst	84
8.2. Verhoudingen gemeenten A&O Fonds	93
8.3. Resultaten hypothesen	93
8.4. Tabellen	94
8.4.1. Factorladingen	94
8.4.2. Correlatiematrix items professionalism	97
8.4.3. Correlatiematrix items professionele demands	97





# 1. INTRODUCTIE

In deze masterthesis wordt het verband onderzocht tussen de mate van *professionalism* op het burn-outrisico en de modererende rol van professionele en persoonlijke *demands* in deze relatie. Allereerst wordt de aanleiding voor het onderwerp ‘burn-out’ in combinatie met *professionalism* besproken. Hieruit volgt de relevantie van dit onderzoek, uitmondend in een wetenschappelijke, maatschappelijke en organisatorische relevantie. Daarna zal er een beschrijving worden gegeven van de sector waar dit onderzoek zich op richt, namelijk de publieke sector met als voorbeeld de organisatie Gemeente Haarlemmermeer. Vervolgens wordt door middel van de probleemstelling en deelvragen het doel en de onderzoeksvraag van deze masterthesis duidelijk gemaakt.

## 1.1. Inleiding

Aanleiding van dit onderzoek is de recente constatering dat het burn-outrisico alsmaar blijft stijgen (TNO, 2017). Burn-out wordt omschreven als een vorm van overbelasting die vaak tot uiting komt op het werk (Maslach en Schaufeli, Leiter, 2001). Hoewel burn-outs door de actualiteit van het concept vrij nieuw lijken te zijn, is dit niet het geval: al sinds de jaren 70 is er veel onderzoek naar burn-outs verschenen in de wetenschappelijke literatuur (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). De term ‘burn-out’ komt oorspronkelijk uit de Verenigde Staten en beschrijft het proces van emotionele uitputting op het werk (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). Maslach en Jackson (1981) omschrijven burn-out door middel van de Maslach Burnout Inventory (MBI) aan de hand van drie termen: emotionele uitputting, depersonalisatie en bekwaamheid. In Nederland wordt burn-out vaak omschreven als een ‘opgebrand gevoel’.

Door de totstandkoming van de kenniseconomie is de arbeidsmarkt niet meer zoals deze tientallen jaren geleden was. Er komen steeds meer hoogopgeleiden bij (CBS, 2011) die zich blijven ontwikkelen, zowel op professioneel als op sociaal gebied. Er is steeds meer vraag naar ‘professionals’. De medewerker anno nu is een professional, gespecialiseerd in specifieke kennis en onderdeel van een brede professie (Evetts, 2003). *Professionalism* wordt beschreven als de houdingen en het gedrag dat een werknemer heeft over de professie (Boyt, Lusch & Naylor, 2001). Hoewel de

excellentedruk bij deze professionals hoog ligt, geeft een hoge mate van *professionalism* een individu veel energie als de werknemer een positieve houding heeft ten opzichte van de professie.

Daarnaast is er door de algemene emancipatie een verandering gaande in werkverdelingen: zowel mannen als vrouwen werken en daarbij zijn vrouwen steeds vaker hoogopgeleid, waardoor ook privé de taken anders dan traditioneel verdeeld worden (Hill et al., 2008; CBS, 2013). Verder blijkt dat medewerkers steeds meer tijd aan hun werk besteden en tijdens het werk ook meer eisen en druk ervaren dan voorheen (Lovelace, Manz en Alves, 2007). Mede hierdoor, krijgen steeds meer Nederlanders te maken met een verstoorde balans tussen hun professionele en persoonlijke leven. Een mogelijk gevolg van deze verstoorde balans, is een hoog burn-outrisico (Halbesleben & Zellars, 2006).

Mede omdat het aantal mensen met een burn-out of een hoog burn-outrisico gestaag toeneemt (CBS, 2017), is burn-out niet alleen in de wetenschappelijke literatuur, maar ook in de populaire media een terugkerend thema. Veel nieuwsmedia namen het onderwerp de afgelopen tijd onder de loep en publiceerden items over burn-outs (NRC, februari & oktober 2016; Volkskrant, 2017; Metro, 2017). In 2016 werd de film 'Everybody Happy' uitgebracht over een komiek met een burn-out (Youtube, 2016) en in maart 2017 zond jongerenzender BNN een documentaire-reeks uit over de problematiek rondom burn-outs. Dat een jongerenzender zoveel tijd en geld besteed aan het (populair) onderzoeken van burn-outs is relevant: steeds meer jongeren krijgen te maken met burn-out klachten (NOS, 2015) terwijl, zo bleek uit dit programma, het bespreken van een burn-out zich nog in de taboesfeer bevindt en door veel jongeren als falen wordt beschouwd.

Volgens Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001) ligt de grootste oorzaak van een burn-out bij de balans tussen bepaalde *resources* (energiebronnen) en *demands* (energie-kosten) op het werk. Het burn-outrisico wordt groter als hiertussen geen evenredige balans bestaat. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de relatie tussen *professionalism* als een *resource* en het burn-outrisico, met het modererende effect van zowel werkgerelateerde als persoonlijke *demands*.

Professionele *demands* zijn zaken die veel druk of stress veroorzaken bij individuen in het professionele leven. Voorbeelden hiervan zijn het begin van de carrière, waarbij werknemers nog onervaren zijn en veel prestatiedruk ervaren (Leisink, Knies & De Lange, 2010), werkdruk, omschreven als de druk die wordt ervaren om binnen een bepaalde tijd een prestatie te moeten leveren (Karasek, 1979) en red tape, omschreven als de onnodige bureaucratische regelgeving en procedures die het behalen van werkdoelen moeilijker maken (Bozeman, 1993). Daarnaast spelen zowel de loopbaan en het huidige werk een rol in de totale professionele *demands*.

Persoonlijke *demands* zijn zaken die veel druk of stress ervaren bij individuen in het persoonlijke leven. Een mogelijk voorbeeld hiervan is leeftijd. Een hoog burn-outrisico werd in het verleden vaak toegeschreven aan bepaalde leeftijds- of beroepsgroepen, terwijl steeds duidelijker wordt dat het vinden van een balans in elke levensfase een prominent dilemma is (Hill, Jackson & Martinengo, 2006).

Tegenwoordig blijkt immers ook dat jongeren steeds meer moeite hebben om werk en privé in balans te houden (Lewis, Smithson & Kugelberg, 2002), leidend tot een hoger burn-outrisico. ArboNed stelde al vast dat de gemiddelde leeftijd van de piek van het meeste psychische verzuim, steeds verder zakt (Financieel Dagblad, 2017). Andere voorbeelden van persoonlijke *demands* zijn de gezinssituatie, de thuissituatie en persoonlijke *demands* als maatschappelijke engagement en persoonlijke eigenschappen.

## **1.2. Relevantie**

In de volgende paragraaf wordt achtereenvolgens uiteengezet wat de wetenschappelijke, maatschappelijke en organisatorische relevantie is van dit onderzoek. Op deze manier wordt beschreven op welke manier dit onderzoek een toevoeging is op de huidige kennisgeving over *professionalism*, sociale en professionele levensfasen en het burn-outrisico, en de relatie hiertussen.

### ***1.2.1. Wetenschappelijke relevantie***

Dit onderzoek tracht de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico inzichtelijk te maken. In eerder onderzoek is deze relatie vaak onderbelicht gebleven, mede omdat er nog geen algemeen aanvaarde definitie van *professionalism* bestaat



(Evetts, 2003). Daarom wordt *professionalism* in huidig onderzoek naar burn-outs of het burn-outrisico vaak als een van de omgevingsfactoren gerekend (Brazeau, Schroeder, Rovi & Boyd, 2010), in plaats van de mate van *professionalism* die een persoon zelf ervaart, zoals in dit onderzoek. Mede hierdoor biedt dit onderzoek al een vernieuwend perspectief, waarin er een brede meetschaal van *professionalism* wordt gehanteerd.

Hoewel burn-outs in het verleden vaak in verband werden gebracht met werkomstandigheden en werkdruk, is er onderzoek nodig naar bredere kenmerken en de mix van factoren die bijdragen aan de totstandkoming van een burn-out (Rupert, Miller & Dorociak, 2015). Deze mix van factoren van het ontstaan van een burn-out worden niet expliciet teruggevonden in het *Job Demands en Resources model* (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2007) dat de theoretische grondslag biedt voor deze studie. Hoewel dit model een uitgebreide basis biedt voor het voorspellen van burn-outs, richt het zich alleen op werkkenmerken (Schaufeli & Taris, 2013). Echter, een burn-out is nooit alleen een gevolg van werk, maar ontstaat uit een mix van vele factoren (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000; Hakanen & Bakker, 2017). Daarom is van groot belang om ook professionele *demands* met persoonlijke *demands* te vergelijken. Omdat persoonlijke *resources* al meerdere malen onderzocht zijn, maar persoonlijke *demands* tot zover vrij onbelicht zijn gebleven (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007; Schaufeli & Taris, 2013), tracht dit onderzoek hier meer over te weten te komen.

### **1.2.2. Maatschappelijke relevantie**

Omdat het burn-outrisico onder Nederlanders blijft stijgen, krijgen steeds meer individuen te maken met burn-out klachten en zelfs uitval (Management Team, 2017), terwijl de werkgever dit vaak ziet als een eenmalig incident en hierdoor geen maatregelen neemt om het burn-outrisico te verlagen (Financieel Dagblad, 2017). Dit zorgt voor veel onbegrip bij individuen en leidt ertoe dat het communiceren over burn-outs vooralsnog in de taboesfeer blijft (Metro Nieuws, juli 2017). Dit heeft weer als gevolg dat er niet effectief, bijvoorbeeld door middel van beleid, getracht wordt het burn-outrisico bij werknemers te verlagen of burn-outs te voorkomen (NRC, 2017). Dit onderzoek tracht bij te dragen aan de kennisgeving over burn-outs, zodat werkgevers dit beter kunnen voorkomen. Daarnaast krijgen steeds jongere individuen

te maken met burn-outs: jonge werknemers, studenten en zelfs scholieren hebben een steeds hoger burn-outrisico (NRC, 2017) en voelen een hoge werkdruk, zo meldt de kinderombudsman (Rapport 'Als je het ons vraagt', 2017). Het is voor de maatschappij van groot belang inzicht te krijgen in dit burn-outrisico, zodat aan de hand van deze kennis de werkomgeving van jongeren anders kan worden ingericht. Dit onderzoek draagt bij aan het maatschappelijk draagvlak voor het bespreken van burn-outs en de ervaren druk in elke levensfase.

Daarnaast blijft het gebruik van de term *professional* alsmar toenemen (McClelland, 1990; Evetts, 2003), duidend op het feit dat individuen zichzelf en elkaar als zeer kundig, autonoom, verantwoordelijk en professioneel beschouwen (Evetts, 2011). De werkomgeving verandert en individuen richten hun loopbaan anders in dan voorheen. Er lijken meer kansen en verwachtingen te zijn tijdens een carrière, ook wel een *boundaryless career* genoemd (Briscoe, Hall, DeMuth, 2005). De gevolgen voor de maatschappij van het gebruik van de term '*professionalism*' en het verantwoordelijkheidsgevoel voor individuen zijn nog onbekend. Dit onderzoek tracht de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico te onderzoeken en aan de hand van de resultaten vast te stellen of een hoge mate van *professionalism* invloed heeft op het burn-outrisico van individuen.

### **1.2.3. Organisatorische relevantie**

Het is voor organisaties van belang om de werkomstandigheden zo in te richten dat elk individu tot zijn of haar recht komt en een goede prestatie kan leveren, om uitval te voorkomen (Schulz, Greenley & Brown, 1995). De verantwoordelijkheid over het inrichten van de organisatie en het werk ligt niet enkel bij de werknemer, maar voor een deel ook bij de werkgever (Demirtas, Cetin, Ozturk, Ziya Turk & Fedai, 2015). Onder werkomstandigheden wordt onder andere verstaan in hoeverre een werknemer autonomie krijgt om eigen taken uit te voeren, in staat wordt gesteld om opleidingen of cursussen te volgen en hoeveel support een werknemer krijgt van collega's (Schaufeli & Bakker, 2004). Ook blijkt dat medewerkers uit verschillende levensfasen andere werkomstandigheden prefereren (Hakanen, Bakker & Jokisaari, 2011), waardoor organisaties vanuit levensfasebewust personeelsbeleid (Knies, De Lange & Leisink, 2010) er beter voor kunnen zorgen dat de werkomstandigheden aansluiten bij

de behoeften van een individu. Hierdoor zijn de bevoegenheid en betrokkenheid bij de organisatie groter, wat gezien wordt als het tegenovergestelde van een burn-out (Schaufeli & Taris, 2013). Organisaties zijn er dus bij gebaad om te weten hoe werknemers betrokken blijven bij de organisatie.

Het hebben van een burn-out of burn-outverschijnselen kan serieuze gevolgen hebben op de lichamelijke gezondheid van een individu. Zo is er een grotere kans op hartproblemen, diabetes, spier- en gewrichtsproblemen (Shirom et. al, 2005) en gaat de geestelijke gezondheid van een werknemer achteruit vanwege mentale uitputting (Fogarty, Singh, Rhoads & Moore, 2000). Naast de nadelige gevolgen van een burn-out bij een individu, kost dit de werkgever door onder andere verzuim, ongeveer 60.000 euro per werknemer (NRC, 2017). Door een burn-out kan een werknemer zich niet langer vertegenwoordigd voelen in een bepaalde beroepsgroep, waardoor de mate van *professionalism* kan verminderen. De medewerker kan motivatie verliezen en het gevoel krijgen alsof het werk er niet toe doet (Houtman, Andries & Hupkens, 2004). Naast een hoog verzuimgehalte, is er ook het gevaar dat een medewerker zich distantieert van de organisatie, wat de kans op terugkeer in de organisatie vermindert. Dit onderzoek probeert inzicht te krijgen in de invloed die *demands*, die individuen ervaren in hun professionele en persoonlijke leven, hebben op de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico, waardoor organisaties meer handvaten hebben om het burn-outrisico in hun organisatie te verlagen.

### **1.3. Sectoromschrijving**

Dit onderzoek over de relatie tussen *professionalism*, het burn-outrisico en levensfasen, richt zich op individuen werkzaam bij de centrale of decentrale overheid in Nederland. Dit betreft het Nederlandse openbaar bestuur. Een groot gedeelte van de Nederlandse bevolking is werkzaam bij de centrale en decentrale overheid: in 2015 waren dit er bijna 300.000 (Trends & Cijfers, 2016). Het merendeel van de werknemers is ouder dan 50 jaar (CBS, 2015). Wanneer er gekeken wordt naar uitval van deze werknemers, ligt de gemiddelde verzuim-score van medewerkers in de centrale en decentrale overheid hoog: in 2015 was dit bij gemeenten nog 5,3%. Dit is twee procent hoger dan in 2014 (A&O Fonds, 2015). Het aandeel verzuim vanwege een psychische oorzaak wordt steeds groter. Dit kan in verband worden gebracht met

een steeds groter burn-outrisico. Omdat dit huidige onderzoek over het burn-outrisico gaat, is er daarom ook expliciet voor gekozen het onderzoek uit te voeren in de centrale en decentrale overheid.

Over het algemeen wordt er door Nederlandse overheidsorganisaties veel in *young professionals* geïnvesteerd, bijvoorbeeld doormiddel van het traineeships, opleidingen en persoonlijk mentorschap. Toch is het burn-outrisico ook onder jonge medewerkers hoog. Een kwart van de jonge ambtenaren onder de dertig heeft een vergroot burn-outrisico, zo blijkt uit onderzoek van de Arbo Unie (Arbo Unie, 2016). Zij kampen volgens het onderzoek met ergernissen aan het trage overheidssysteem en hebben veel ambities naast en in hun werk, wat de druk enkel verhoogd.

Tegelijkertijd hebben medewerkers in de publieke sector te maken met een grote mate van red-tape (Kaufmann & Feeney, 2012). Red tape werd door Bozeman, Reed en Scott (1992) omschreven als '*a slow moving bureaucracy inundated with minute rules and regulations*' (p.290). In de praktijk wordt dit in verband gebracht met de systeemwereld, tegenover de leefwereld (Habermas, 1987; Wouter Hart, 2012). Steeds vaker wordt er in de publieke sector gestimuleerd vanuit 'de bedoeling' te werken (A&O Fonds, 2016) wat inhoudt dat de mens centraal staat en regels innovatieve ideeën die het maatschappelijk belang dienen niet tegenhouden. Behalve red tape, is ook de werkdruk hoog in de publieke sector (A&O Fonds, 2014).

#### **1.4. Probleemstelling**

In de volgende paragraaf wordt allereerst het doel van dit onderzoek besproken. Hierna wordt de vraagstelling en worden de deelvragen geïntroduceerd.

Het doel van deze studie is om te onderzoeken wat de relatie is tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico, en in hoeverre de genoemde persoonlijke en professionele *demands* deze relatie modereren. Verder is het doel ook om middels dit onderzoek en de uiteindelijke resultaten de decentrale en centrale overheid als werkgever ervan bewust te maken dat dit burn-outrisico, voornamelijk onder jonge professionele ambtenaren, de afgelopen jaren hoger is geworden en aanbevelingen te kunnen doen over wat de overheid als werkgever voor maatregelen kan treffen dit

risico te verlagen. Deze studie speelt in op de actualiteit van de diagnose ‘burn-out’, en heeft daarom ook als doel bij te dragen aan de maatschappelijke en wetenschappelijke discussie. De volgende onderzoeksvraag centraal:

***In hoeverre heeft de mate van professionalism invloed op het burn-outrisico en in welke mate modereren professionele en persoonlijke demands deze relatie?***

Om deze onderzoeksvraag zo volledig mogelijk te beantwoorden zijn er drie verschillende deelvragen opgesteld waar hypothesen op volgen, te weten:

- Deelvraag 1 In hoeverre bestaat er een relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico?
- Deelvraag 2 In welke mate hebben professionele *demands* een effect op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico?
- Deelvraag 3 In welke mate hebben persoonlijke *demands* een effect op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico?

## 2. THEORETISCH KADER

In dit hoofdstuk wordt het theoretisch kader beschreven dat ten grondslag ligt aan dit onderzoek. Achtereenvolgens worden *professionalism*, het burn-outrisico, professionele *demands* en persoonlijke *demands* besproken. Hierbij worden, aan de hand van de wetenschappelijke literatuur, hypothesen geformuleerd. Ten slotte wordt het conceptueel model uiteengezet, dat een visuele weergave is van de hoofdvraag en bijbehorende hypothesen in dit onderzoek.

### 2.1. *Professionalism*

Onderdeel uitmaken van een professie, met andere woorden ‘het zijn van een professional’, werd in het verleden bepaald door lid te zijn van een gilde of door een bepaald beroep goed uit te oefenen. Dit waren dan voornamelijk beroepen waar gespecialiseerde lichamelijke arbeid voor nodig was, aangezien dit in het verleden meer voorkwam (Bates, 2015). De afgelopen eeuwen is de kenniseconomie steeds verder gegroeid, met als resultaat grote diversiteit in beroepen waar kennis en een hoog opleidingsniveau van hoge waarde, al dan niet noodzakelijk zijn. Steeds vaker wordt ook hier gesproken van ‘professies’ waar ‘professionals’ in werkzaam zijn. (Evetts, 2011). In de verschillende definities die er bestaan over ‘*professionalism*’, wordt er daarom over het algemeen gesproken over hoogopgeleide werknemers, met ruime ervaring en een hoog kennisniveau (Evetts, 2003). Cruess, Cruess, Boudreau, Snell en Steinert (2014) benadrukken in hun definitie dat de verwachtingen van de maatschappij leiden tot de professionele houding van een individu. Andere definities richten zich meer op de structuren of processen die plaatsvinden, zodat beroepen dezelfde kenmerken bevatten en hierdoor als een professie worden gezien en de werknemers als professionals worden beschouwd (Vollmer & Mills, 1966 in Snizek, 1972). Ook worden verschillende kenmerken zoals zelfstandigheid en beroepsnormen gezien als onderdelen van *professionalism* (Bøgh Andersen & Pedersen, 2012). Boyt, Lusch en Nailor (2001) omschrijven *professionalism* aan de hand van de volgende definitie: ‘*Professionalism consists of the attitudes and behaviour one possesses toward one’s profession. It is an attitudinal and behavioural orientation that individuals possess toward their occupations*’ (p. 322). Deze definitie wordt ook in dit onderzoek gehanteerd.

*Professionalism* is aan veel verandering onderhevig. Waar professionals eerder gezien werden als zelfstandig ondernemende werknemers, zijn veel professionals tegenwoordig ook werkzaam in grote en soms zelfs internationale organisaties waar zaken als bureaucratie en transparantie aan de orde van de dag zijn (Evetts, 2003). Dit leidt er volgens Evetts (2011) toe, dat *professionalism* op verschillende manieren is in te delen, waaronder organisatorisch *professionalism* en beroepsmatig *professionalism*. In dit onderzoek wordt *professionalism* echter als een ruim begrip gebruikt, waarbij de houding van het individu ten opzichte van de professie als leidend wordt gezien.

Door de populariteit van de term ‘professional’ (Evetts, 2003), is het noodzakelijk goed te operationaliseren wat *professionalism* inhoudt. Het is belangrijk niet alleen te kijken of iemand feitelijk gezien toebehoort tot een professie, maar voornamelijk of iemand zich een onderdeel voelt van deze beroepsgroep (Barbour & Lammers, 2015). Daarom wordt er in dit onderzoek gekeken naar de mate van *professionalism* in plaats van het enkel wel of niet zijn van een professional.

*Professionalism* bestaat uit een aantal onderdelen, die samen de mate van *professionalism* bepalen. Het is niet enkel te omschrijven als een eenzijdige definitie van het toebehoren tot een professie, maar beschrijft verschillende onderdelen die elk een bouwsteen zijn in het gehele begrip. Enkele van deze onderdelen zijn samengebracht door Hall (1968) en later door Snizek (1972). De onderdelen die zij beschrijven, zijn: ‘zelfregulering’, ‘toewijding voor de publieke dienstverlening’, ‘professionele toewijding’, ‘verbondenheid met de professionele gemeenschap’ en ‘autonomie’.

In dit onderzoek is er voor gekozen om ‘toewijding voor de publieke dienstverlening’ buiten beschouwing te laten, omdat het dienen van de publieke dienstverlening niet wordt gezien als een essentieel onderdeel van *professionalism*. Een professie hoeft er niet dringend op gericht te zijn om de maatschappij of publieke dienstverlening te verbeteren of te dienen, maar het draait om de verwachtingen die mensen buiten de professie hebben van individuen die onderdeel zijn van de professie. Boyt, Lusch en Nailor (2001) omschrijven dit als volgt: ‘*Society desires and expects that members of a profession act with professionalism, because members of a profession have specialized knowledge that other members of society need*’ (p. 322). De maatschappij

heeft niet enkel gespecialiseerde kennis nodig om de publieke dienstverlening te dienen, maar ook om andere sectoren van kennis te voorzien. Hierbij is gespecialiseerde kennis dus het belangrijkste, waarbij de professional zelf geen verwachtingen van maatschappelijke betrokkenheid hoeft te hebben. Daarom wordt de dimensie ‘toewijding voor de publieke dienstverlening’ niet meegenomen in dit onderzoek. In de volgende secties wordt elke dimensie uiteengezet en wordt er beschreven op welke manier zij deel uitmaken van het begrip ‘*professionalism*’.

### **2.1.1. Professionele identificatie**

Een ‘professiona’l is niet enkel een titel, maar kan voor individuen voelen als een onderdeel van de identiteit. Professionele identiteit wordt door verschillende onderzoekers als een complex begrip omschreven (Goodson & Cole, 1994; Cooper & Olson, 1996; Beijaard, Meijer & Verloop, 2004). Het is het geheel van persoonlijke- en contextfactoren dat maakt dat iemand zichzelf is. Cruess et al. (2014) omschrijven de professionele identiteit, aan de hand van een medische professie, als volgt: ‘*A physician’s identity is a representation of self, achieved in stages over time during which the characteristics, values and norms of the medical profession are internalized, resulting in an individual thinking, acting and feeling like a physician*’ (p1447).

De *Social Identity Theory* (SID) verklaart bovenstaande definitie nader door te stellen dat de ‘zelf’, opgebouwd uit verschillende identiteit, bestaat tenminste uit een persoonlijke identiteit en een sociale identiteit (Hogg, 2016). Individuen zijn constant bezig zichzelf en anderen in te delen in bepaalde groepen, bijvoorbeeld naar aanleiding van iemands geslacht, politieke voorkeur of bij welke organisatie iemand werkzaam is. De groep(en) waar een individu aan relateert, bepalen mede de identiteit van dit individu. Mael en Ashforth (1992) relateren dit aan identificatie in organisaties, wat gedefinieerd wordt als de ervaring die een individu heeft als succes en tegenslagen van de organisatie gevoeld worden als persoonlijke successen en tegenslagen. In dit onderzoek wordt dit doorgetrokken van organisatie naar de beroepsgroep. Wanneer een identiteit wordt gedeeld binnen een beroepsgroep, kan er vanuit worden gegaan dat de professionals gelijke waarden en manieren van werken ontwikkelen (Evetts, 2003) en zo een soortgelijke professionele identificatie realiseren.



### **2.1.2. Autonomie**

Autonomie is een essentieel onderdeel van *professionalism* (Hall, 1968). Autonomie wordt omschreven als *'individuals' inherent desire to feel volitional and to experience a sense of choice and psychological freedom when carrying out an activity'* (p. 982). (Van den Broeck, Vansteenkiste, de Witte, Soenens & Lens, 2010). Het individu heeft een bepaalde keuzevrijheid in werk en eventueel bijbehorende procedures en is daarin onafhankelijk van anderen (Hackman & Oldham, 1976).

Autonomie wordt in veel onderzoeken als een van de belangrijkste factoren gezien voor innovatief en creatief gedrag van medewerkers (De Spiegelaere, Van Gyes, De Witte, Niesen & Hootegeem, 2016). Professionals handelen het liefst zo autonoom mogelijk, om zo tot een bekwaam individueel oordeel te komen (Shafer, Park & Liao, 2002). Ook wordt autonomie in verband gebracht met meer kennisdeling en ideeën (Cabrera, Collins & Salgado, 2006; Slåtten & Mehmetoglu, 2011). Verschillende theorieën zien autonomie als basis van productief gedrag op het werk, waaronder de Job Characteristics theorie (Hackman & Oldham, 1976), de Job - *Demands* Control theorie (Karasek, 1979) en de Self-determination theorie (Deci & Ryan, 2000).

### **2.1.3. Verbondenheid met de professionele gemeenschap**

De professionele gemeenschap heeft door de vele gelijke eigenschappen van de professionals die hierin werkzaam zijn, een eigen verbonden identiteit. Verbondenheid met de professionele gemeenschap wordt door Hall (1968) in Shafer, Park en Liao (2002) gedefinieerd als *'the extent to which a person is actively involved in the professional community and uses professional institutions as a major referent'* (p. 48). Smeby (2007) omschrijft de professionele gemeenschap als een essentieel onderdeel van het deel uitmaken van een professie, en noemt de professionele gemeenschap *'knowledge-based occupational groups'* (p. 207).

Wanneer een individu zich verbonden voelt met de professionele gemeenschap, wordt de professional sterk beïnvloed door normen en waarden binnen deze gemeenschap (Snizek, 1972). De professional voelt druk om op de hoogte te blijven van recente ontwikkelingen in het vakgebied en heeft het gevoel in discussies de gehele professionele gemeenschap te vertegenwoordigen, in plaats van alleen zichzelf

(Shafer, Park & Liao, 2002). De gemeenschap bestaat uit directe collega's, maar ook uit informele contacten met dezelfde achtergrond of beroepsinteresses (Hall, 1968). Professionals hechten grote waarde aan de gedeelde identiteit, die is gebaseerd op hun competenties en beroepstitels (Evetts, 2011), waaruit blijkt dat de 'verbondenheid met de professionele gemeenschap' een belangrijk onderdeel is van het zijn van een professional.

#### **2.1.4. Professionele toewijding**

Een professional voelt zich toegewijd tot en identificeert zich met de beroepsgroep waar hij of zij in werkzaam is. Dit houdt in dat de professional hier ook in werkzaam zal zijn als er minder beloning zou zijn of als blijkt dat er veel training en opleiding voor nodig is (Hall, 1968) en de professie ziet als een doel, in plaats van alleen de desbetreffende baan of organisatie waar de professional zich op dit moment voor inzet. Toewijding, ofwel *commitment*, wordt door Mowday, Steers en Porter (1979) gedefinieerd als '*the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular group*'. In dit geval is de groep de professie. Professionele toewijding wordt vaak in verband gebracht met het aanhangen van professionele waarden, werkmotivatie en loyaliteit met de professie (Hoff, 2000). In tegenstelling tot de professionele gemeenschap, richt de toewijding van een professional zich hierbij op de professie zelf, en niet op de andere individuen werkzaam in de professie. Het is wat de professional drijft en het omschrijft waarom een individu zich op intensieve wijze inzet voor een bepaalde professie.

Hoewel in het verleden werd gedacht dat als professionele toewijding toenam als toewijding voor de organisatie afnam (Sorensen & Sorensen, 1974), is de grens tussen toewijding voor de professie en de organisatie door de tijd heen minder duidelijk geworden (Wallace, 1995). Leemeijer en Trappenburg (2011) stellen dat professionals eerder toegewijd zijn aan hun professie, en dan pas toewijding tot de organisatie zoeken. Toewijding tot de professie en de organisatie zijn dus twee verschillende dingen.

#### **2.1.5. Zelfregulatie**

Een professional gelooft in het autonoom werkend systeem dat de professionele gemeenschap met zich meebrengt. Dit houdt in dat er sprake is van zelfregulatie, door

Hall (1968) omschreven als *'the belief that the person best qualified to judge the work of a professional, and the view that such a practice is desirable and practical'* (p. 93). Het gaat er om in hoeverre een professional gelooft in het absolute alleenrecht van de professie op regulatie binnen de beroepsgroep wat betreft normen, waarden, gedrag en houdingen van andere professionals binnen de professionele gemeenschap.

Snizek (1972) voegt hier aan toe dat het geloof in zelfregulatie bij professionals inhoudt dat individuen binnen de professionele gemeenschap elkaar mogen beoordelen, omdat ze bewezen hebben genoeg gespecialiseerde kennis te bezitten. Individen buiten de desbetreffende professionele gemeenschap hebben dit niet bewezen, en zijn daardoor niet in staat om het werk van een professional kwalitatief goed te beoordelen. Individen die geloven in zelfregulatie, hebben daarnaast een grote kans om een groot vertrouwen in de professionele gemeenschap te krijgen (Hoff, 2000) en hebben hierdoor een grotere mate van *professionalism*. Externe regulatie zorgt, ten opzichte van zelfregulatie, voor een lager vertrouwen in de professionele gemeenschap, minder motivatie bij individuen en een lagere betrokkenheid en motivatie voor de professie van het individu (Ryan & Deci, 2006). Zelfregulatie stimuleert individuen om zich zo professioneel op te stellen.

## **2.2. Burn-outrisiko**

In de volgende paragraaf wordt het concept 'burn-outrisiko' besproken. Achtereenvolgens worden de historiek, het concept en dimensies, de oorzaken en gevolgen en het *Job Demands en Resources Model* besproken. Ten slotte wordt de relatie tussen het burn-outrisiko en *professionalism* uiteengezet.

### **2.2.1. Historiek**

Onderzoek naar burn-outs begon in de jaren zeventig van de vorige eeuw en richtte zich voornamelijk op beroepen in de zorg. De focus lag op de relatie van de werknemer tot collega's of andere individuen, en werd in mindere mate onderzocht als individueel issue (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Tegenwoordig bestaat er veel onderzoek naar burn-out en het burn-outrisiko (Cordes & Dougherty, 1993; Kim, Shin & Swanger, 2009; Beheshtifar & Omidvar, 2013; Hakanen & Bakker, 2017), waarin ook gefocust wordt op de oorzaken en gevolgen met betrekking op de individu

zelf. Door de populariteit van de term ‘burn-out’, lijkt het alsof het tegenwoordig meer voorkomt dan voorheen. Sommige onderzoekers noemen burn-out ook wel een beroepsziekte of ziekte van de moderne maatschappij (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000).

### **2.2.2. Concept en dimensies**

Burn-out is op verschillende manieren te omschrijven en te interpreteren. Zo kan het gezien worden als een resultaat van stress waar op een onjuiste manier mee wordt omgegaan, als een gevolg van een slechte fit tussen een individu en de omgeving en als de discrepantie tussen verwachtingen en de realiteit (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000). Freudenberger en Richelson (1980) definiëren burn-out als een staat van frustratie, die kan ontstaan door bijvoorbeeld een manier van leven. De meest gebruikte definitie is echter de definitie van Maslach. Maslach et al. (2001) spreken over ‘*a psychological syndrome in response to chronic interpersonal stressors on the job*’ (p. 399). Maslach en Jackson (1981) stellen dat een burn-out bestaat uit drie basisdimensies van de burn-out beleving van een individu, afkomstig uit de Maslach Burn-out Inventory (MBI). De dimensies worden in de MBI omschreven als ‘*emotional exhaustion*’, ‘*depersonalization*’ en ‘*inefficacy*’.

*Emotional exhaustion*, ook wel emotionele uitputting, omschrijft het idee van overbelasting en uitputting bij een individu (Maslach, 1982). Het leidt er toe dat mensen zich distantiëren van hun werk, om op die manier om te gaan met hoge druk (werkdruk, omschreven als de druk die wordt ervaren om binnen een bepaalde tijd een prestatie te moeten leveren (Karasek, 1979) en red tape, omschreven als de onnodige bureaucratische regelgeving en procedures die het behalen van werkdoelen moeilijker maken (Bozeman, 1993).). Vaak wordt de dimensie ‘emotionele uitputting’ gezien als de belangrijkste dimensie van burn-out, omdat dit het onderdeel is, wat individuen met een burn-out het vaakst omschrijven als hoe ze hun burn-out ervaren (Lee & Ashforth, 1996). Dit leidde er zelfs toe dat Shirom (1989) beargumenteerde dat de andere twee dimensies, ‘*depersonalisation*’ en ‘*inefficacy*’, overbodig waren.

Hoewel emotionele uitputting een belangrijk onderdeel is van burn-out, is hierin context niet meegenomen (Maslach, Schaufeli en Leiter, 2001). Daarom blijven de andere dimensies net zo belangrijk. Een van die dimensies is ‘*depersonalisation*’, ook

wel depersonalisatie. Dit houdt in dat een individu zich distantieert en terugtrekt van het werk of de directe omgeving, de omgeving soms zelfs negeert en een cynische en ontmoedigende houding aanneemt (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001).

De andere dimensie, '*inefficacy*', omschrijft een verminderde persoonlijke prestatie. Dit houdt in dat de individu minder geloof heeft in zichzelf en de waarde die hij of zij heeft voor het werk dat wordt uitgevoerd. Vaak is dit het resultaat van een samenkomst van emotionele uitputting en depersonalisatie (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Hoewel wetenschappers het in grote mate eens zijn met de theorie van Maslach (1982) dat een burn-out bestaat uit *emotional exhaustion*, *depersonalisation* en *inefficacy*, is nooit met grote zekerheid vast te stellen of een individu te maken heeft met een burn-out. Daarom is het meer valide om te spreken over een burn-outrisico, dat zowel hoog of laag kan zijn. In dit onderzoek wordt er daarom gesproken over het burn-outrisico. Burn-outrisico wordt gedefinieerd met behulp van het model van Leiter, in Schaufeli, Maslach en Marek (1993). Het staat voor de mate van de toename van emotionele uitputting en depersonalisatie, en het bespreekt een verminderde persoonlijke prestatie en minder geloof in het boeken van resultaten (Lederer, Kinzl, Trawager, Dosch en Sumann, 2008). In dit onderzoek is het burn-outrisico een cruciaal concept en de kern-uitkomstvariabele.

### **2.2.3. Oorzaken en gevolgen**

De oorzaak van een hoog burn-outrisico kan worden gevonden in verschillende *demands* en *resources* die niet in balans zijn (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Burn-outs kunnen ontstaan door verschillende werkgerelateerde factoren (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Zo spelen de werkomgeving, de werkervaring en mate van autonomie in het werk een rol bij het ontstaan van burn-outs (Gold, 1985; Hobfoll & Freedy, 1993). Voorbeelden van situaties die als een demand worden beschouwd zijn weinig autonomie en geen band met collega's. Naast oorzaken in de werkcontext, komt er steeds meer onderzoek dat pleit dat oorzaken van een burn-out ook kunnen voortkomen uit factoren en situaties die zich buiten het werk bevinden, zoals socio-economische status en individuele kenmerken in combinatie met werkfactoren

(Justice, Gold & Klein, 1981; Hakanen, Bakker & Jokisaari, 2011). Ook de thuissituatie kan een rol spelen in de totstandkoming van een burn-out (Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli, 2005). Voorbeelden van situaties die hierbij als een demand kunnen worden gezien, zijn een echtscheiding of een veel druk van familie.

Naast dat bekend is welke ontwikkelingen het burn-outrisico kunnen verhogen, zijn er ook zichtbare gevolgen van een burn-out (Lambert, Barton-Bellessa & Hogan, 2015). Wanneer individuen na werkuren niet de tijd te nemen te ontspannen, kan er zelfs sprake zijn van een chronische burn-out en blijven deze werknemers de gevolgen van een burn-out altijd met zich meedragen (Hakanen & Bakker, 2017). Deze gevolgen treden op na de emotionele vermoeidheid, depersonalisatie en een verminderd gevoel van persoonlijke werkprestatie. Voorbeelden van mogelijke gevolgen zijn een werkelijk verminderende werkprestatie, stoppen met werken (Koeske & Koeske, 1989), een verhoogd ziekteverzuim (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), verminderde betrokkenheid bij het werk of privéaangelegenheden (Schaufeli & Ezzmann, 1998), slapeloosheid, een verhoogd gebruik van alcohol en drugs (Leiter, Hakanen, Ahola, Toppinen-Tanner, Koskinen & Väänänen, 2012) of zelfs zelfmoord (Birmingham & Ward, 1985). Op de lange termijn kan er sprake zijn van langdurige depressiviteit door emotionele uitputting (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) en kan burn-out zorgen voor grote gezondheidsissues, zoals hartproblemen (Schaufeli & Ezzmann, 1998).

#### **2.2.4. Het Job Demands en Resources model**

Een burn-out ontstaat vooral wanneer er sprake is van een scheve verdeling tussen *demands* en *resources* (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2013). Siegrist (1996) noemde dit de *Effort-Reward Imbalance*, waarin de verhouding van positieve en negatieve werkkenmerken werd vastgelegd. Later beargumenteerden Demerouti, Bakker, Nachreiner en Schaufeli (2001) middels het *Job Demands-Resources Model* dat niet alleen de negatieve werkkenmerken, maar alle werkkenmerken een bron kunnen zijn voor een toegenomen mate van stress dat kan leiden tot een burn-out. Hierbij kunnen de werkkenmerken zowel *resources* of *demands* zijn. Aan dit onderzoek ligt het *Job Demands en Resources Model* (JD-R Model) ten grondslag. Dit model is tot stand gekomen door uiteen te zetten wat de oorzaken zijn van een

burn-out. Door de brede benadering van het model, is het tot op de dag van vandaag goed toe te passen in onderzoek. De theorie gaat er vanuit dat medewerkers tijdens werkzaamheden te maken krijgen met zogeheten *demands* en *resources*. Demerouti et al. (2001) omschrijven *demands* als ‘*those physical, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical or mental effort and are therefore associated with certain physiological and psychological costs*’ (p. 501), in het Nederlands ‘eisen’ genoemd. *Resources*, ook wel energiebronnen, worden omschreven als ‘*those physical, social or organizational aspects of the job that may do any of the following: (a) be functional in achieving work goals; (b) reduce job demands and the associated physiological and psychological costs; (c) stimulate personal growth and development*’ (p.151). Het model pleit voor een balans tussen de zogenaamde *demands* en *resources*, er vanuit gaande dat wanneer *demands* de *resources* overheersen, de kans op fysieke en psychische uitputting en cynisme groter wordt. Volgens het model zijn uitputting en cynisme een groot onderdeel van een burn-out, wat ook in empirisch onderzoek is vastgesteld (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Xanthopoulou, Bakker, Dollard, Demerouti, Schaufeli, Taris & Scheurs, 2007). Uit longitudinaal en cross-sectioneel onderzoek blijkt dat *het Job Demands en Resources model* ook in de praktijk ondersteund wordt, zowel in Nederland als in het buitenland (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Hakanen, Schaufeli & Aalola, 2008; Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009; Hu, Schaufeli & Taris, 2011).

Ondanks dat het *Job Demands en Resources model* breed door literatuur gesteund wordt, richt het zich zoals de titel al aangeeft, alleen op de werksfeer (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007; Hakanen & Bakker, 2017). Vanzelfsprekend zijn er meer kenmerken die leiden tot een hoger burn-outrisico, waaronder de persoonlijke eigenschappen van een individu. Voorbeelden hiervan zijn de mate van zelfstandigheid, zelfvertrouwen en intro- of extravertie. De individuele kenmerken hebben een directe invloed op stressreacties en status en beïnvloeden individuele kenmerken de perceptie van werkkenmerken (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Hoewel verschillende keren is geprobeerd individuele kenmerken toe te voegen aan het JD-R model, is er nog steeds geen eenduidige plek gevonden in het model voor deze factoren (Schaufeli & Taris, 2013).

Persoonlijke kenmerken kunnen in lijn van het Job *Demands* en *Resources* model worden opgedeeld in persoonlijke *demands* en *resources*. Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson (2003) definiëren persoonlijke *resources* als ‘*aspects of the self that are generally linked to resiliency and refer to people’s sense of having control over, and being able to succesfully influence their invironment*’ (p. 632).

Het definiëren van persoonlijke *demands* is ingewikkelder, omdat recentelijk onderzoek zich meer focust op de *resources* in plaats van op de persoonlijke *demands* (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). In dit onderzoek wordt er vanuit gegaan dat de definitie van Hobfoll et al. (2003) over persoonlijke *resources*, ook is toe te passen over persoonlijke *demands* wanneer van het tegenovergestelde wordt uitgegaan, namelijk: ‘*aspects of the self that are generally linked to weaknesses and refer to people’s sense of not having control over, and not being able to succesfully influence their invironment*’.

### **2.2.5. Burn-outrisiko en de mate van professionalism**

Individueen kennen naast de mate van het burn-outrisiko, ook de mate van *professionalism*. Het is de vraag of het burn-outrisiko ook wordt beïnvloed door de mate van *professionalism*. In dit onderzoek wordt er gekeken naar de directe relatie van *professionalism* en het burn-outrisiko en moderaties in deze relatie. Hoewel er vrijwel geen onderzoek bestaat naar de relatie van *professionalism* en het burn-outrisiko, kan er met kennisname van de wetenschappelijke literatuur over *professionalism* en het burn-outrisiko een relatie worden afgeleid en beschreven.

De gevolgen van negatieve levenservaringen kunnen worden beperkt door het stimuleren van positieve werk- en levenservaringen (Justice, Gold & Klein, 1981). *Resources* kunnen de gevolgen van teveel *demands*, zoals een hoog burn-outrisiko, verlagen (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Eerder werd al uiteengezet dat professionals sterk betrokken zijn bij hun beroepsgroep, een grote mate van kennis en vaardigheden hebben en het liefst autonoom handelen (Hall, 1968; Snizek, 1972). Omdat deze kenmerken voornamelijk als energiebronnen worden opgevat door het individu (Bakker & Demerouti, 2007), wordt een hoge mate van *professionalism* in dit onderzoek gezien als een *resource*. Hierdoor kan verondersteld worden dat wanneer er sprake is van een lage mate van *professionalism*, het individu



minder kennis en vaardigheden heeft om de baan goed uit te voeren en er minder betrokkenheid is bij de beroepsgroep, het burn-outrisico dus hoger is. *Professionalism* kan dus leiden tot een laag burn-outrisico. Dit leidt tot de volgende hypothese:

***Hypothese 1:***

***Er bestaat een relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoge mate van professionalism leidt tot een lager burn-outrisico***

## **2.3. Professionele *demands***

Professionele *demands*, in het vorige hoofdstuk gedefinieerd, worden in dit onderzoek onderverdeeld in de verschillende concepten ‘loopbaanfasen’, ‘werkdruk’, ‘red-tape’ en ‘algemene professionele *demands*’. Deze verschillende deelconcepten worden in de volgende alinea’s achtereenvolgens besproken, op basis waarvan aansluitend een hypothese wordt geformuleerd.

### ***2.3.1. Loopbaanfasen***

Al tientallen jaren houden onderzoekers zich bezig met het indelen van levensfasen tijdens de carrière van individuen. Dalton, Thompson en Price (1977) benoemden vier fasen die professionals ondervonden in hun loopbaan. Later beargumenteerde Super (1980) in zijn onderzoek dat een carrière bestaat uit een reeks van rollen die een individu aanneemt, bijvoorbeeld kind, burger, ouder of werknemer. Super deelde alle rollen in, in vijf fasen: *growth, exploration, establishment, maintenance en disengagement*. Ondanks het feit dat Super zijn onderzoek veel is geciteerd, is er kritiek te geven op zijn model van lineaire loopbaanontwikkeling (Leisink, Knies & Lange, 2010). Zo zijn loopbanen altijd beïnvloedbaar door maatschappelijke en persoonlijke veranderingen (Arthur & Rousseau, 1996; Pogson, Cober, Doverspike & Rogers, 2003), waardoor er geen sprake kan zijn van een lineair proces. Ook geeft Super geen duidelijke afbakening van de loopbaanfasen, maar noemt hij meer een serie rollen die individuen kunnen aannemen (Leisink, Knies & de Lange, 2010). Pogson et al. (2003) zetten in hun onderzoek aan de hand van de loopbaanfasen van Super (1980) verschillende fasen uiteen, die een beter onderscheid in levensfasen weergeven. Dit zijn de *trial stage*, waarbij de focus ligt op hard en soms onnodig werk in het begin van een carrière, *maintenance stage*, waarbij hard werken minder belangrijk is en het meer draait om waardering en *stabilisation stage*, waarbij de

carrière wordt afgerond. Deze levensfasen gaan niet enkel uit van kalenderleeftijd, maar zijn wel verdeeld door leeftijden.

In het meeste wetenschappelijke onderzoek worden individuen op de werkvloer ingedeeld aan de hand van hun chronologische leeftijd in jaren (Kooij, de Lange, Jansen & Dikkers, 2008). Desalniettemin ondervinden veel onderzoekers dit als een onvolledige operationalisatie van de levensfasen van individuen, omdat enkel de kalenderleeftijd niet genoeg zegt over de levensfase waarin een individu zich bevindt (Sterns & Alexander, 1987; Wolf, London, Casey & Pufahl, 1995).

Leisink, Knies & Lange, (2010) introduceren in hun onderzoek naar levensfasebewust personeelsbeleid bij Achmea vijf nieuwe fasen, die los van kalenderleeftijd zijn gekoppeld. Deze fasen zijn onder te verdelen in de startfase, waarin het zoekproces wordt beschreven, de ambitiefase, waarin motivatie en ambitie opbloeien, de combinatiefase, waarin naar de balans tussen werk en privé wordt gezocht, de deskundigheidsfase, waarin zingeving centraal staat en de landingsfase, waarmee het afbouwen van de loopbaan wordt bedoeld. Levensfasebewust personeelsbeleid richt zich volledig op de inrichting van beleid aan de hand van gebeurtenissen en keuzes van individuen in elke levensfase (Ester, Muffels & Schippers, 2006).

Omdat deze manier van beleidsvorming steeds vaker voorkomt en de levensfasen van Leisink, Knies en Lange erg actueel zijn, worden deze professionele levensfasen ook gehanteerd in dit huidige onderzoek. Daarbij wordt gefocust op de beginnende levensfasen, de startfase en de ambitiefase. Zoals in eerdere secties beschreven, wordt er verondersteld dat levensfasen invloed kunnen uitoefenen op de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico. Dit leidt tot de volgende hypothese, die later is onderverdeeld in twee hypothesen: in hypothese 2a1, waarin gesproken wordt over het modererend effect van de startfase, en hypothese 2a2, waarin gesproken wordt over het modererend effect van de ambitiefase. Omdat de ‘deskundigheidsfase’ en de ‘landingsfase’ niet als een demand worden beschouwd, worden hierover ook geen verwachtingen of hypothesen geformuleerd.

***Hypothese 2a:***

***Beginnende loopbaanfasen hebben een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico***

Leisink, Knies en de Lange (2010) omschrijven de startfase als volgt: *‘Als starter op de arbeidsmarkt of als je switcht van baan, krijg je te maken met ingrijpende veranderingen. Starten met een baan is een zoekproces waarin je veel dingen uitprobeert en op zoek gaat naar je kwaliteiten en blinde vlekken. Als je nog jong bent, is ontspanning van groot belang om de lange werktijden te compenseren’* (p. 15). Uit het onderzoek van Leisink et. al. komt verder naar voren dat werknemers in de startfase behoefte hebben aan ondersteuning bij het vinden van een balans in het ingaan op alle uitdagingen die zich aandienen. De werknemers zijn minder ervaren en kennen een grote bewijsdrang. Daarom wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat ‘de startfase’ als een demand wordt ervaren. Dat leidt tot de volgende hypothese:

***H2a1: De startfase heeft een modererend effect, in de zin dat in de startfase het effect van de mate van professionalism op het burn-outrisico kleiner wordt***

Leisink, Knies en de Lange (2010) omschrijven de ambitiefase als volgt: *‘Je wilt veel leren, bent gemotiveerd en ambitieus. Je wilt groeien in alle opzichten. Het bewust kiezen van een richting typeert de ambitiefase. Meestal geeft de combinatie werk en privé geen enkel probleem’* (p.15). Uit de resultaten van het onderzoek van Leisink, Knies en de Lange (2010) blijkt desalniettemin dat medewerkers die zich in de ambitiefase bevinden, maar matig tevreden zijn. Ze lijken zich volledig in te willen zetten, maar voelen zich niet altijd gesteund. Daarom wordt er in dit onderzoek vanuit gegaan dat ‘de ambitiefase’ als een demand wordt ervaren. Dat leidt tot de volgende hypothese:

***H2a2: De ambitiefase heeft een modererend effect, in de zin dat in de ambitiefase het effect van de mate van professionalism op het burn-outrisico kleiner wordt***

### **2.3.2. Werkdruk**

Werkdruk wordt in de meeste gevallen gezien als een professionele *demand* (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007) die de kans op een burn-out vergroot, wanneer er geen *resources* tegenover staan (Schaufeli & Taris, 2013). Werkdruk kan omschreven worden als de ervaring beter, op een andere manier of binnen een bepaalde tijdsperiode te moeten presteren

(Karasek, 1979). Meijman en Mulder (1998) omschrijven 'druk' als 'a treatening disruption of the balance of certain physiological systems duet o task performance or environmental influences' (p. 6).

Ondanks het feit dat werkdruk meestal als negatief ervaren wordt en als een van de grootste voorspellers van emotionele uitputting wordt gezien (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004), geven Crawford, LePine en Rich (2010) aan dat sommige werkeisen, waaronder werkdruk, ook als uitdagingen kunnen worden beschouwd, wat per individu kan verschillen. Echter, in dit onderzoek wordt er gekeken naar een specifieke groep werknemers, namelijk werknemers uit de decentrale en centrale publieke sector in Nederland. Dit zijn werknemers die werkzaam zijn in het openbaar bestuur. Uit recente cijfers blijkt dat deze werknemers een grote werkdruk ervaren, wat zelfs betekent dat ze overwegen een andere baan te zoeken (NOS, 2017). Deze werkdruk kan ook de autonomie en verbondenheid met de professionele gemeenschap doen afnemen, wat een vermindering van sociale steun betekent, wat weer een verhoging van werkdruk tot gevolg heeft (Schaufeli & Taris, 2013). Daarom is er voor gekozen werkdruk in dit onderzoek te zien als een *demand*. Dit leidt tot de volgende hypothese:

***Hypothese 2b:***

***Werkdruk heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in de zin dat een hoge werkdruk leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico***

***2.3.3. Red Tape***

Een variabele die, net als werkdruk, vaak als een *demand* wordt ervaren, is red tape. Red tape, een term afkomstig uit Engeland in de 17<sup>e</sup> eeuw, staat voor de regels en procedures die worden gezien als een last en dus niet bijdragen aan de functionele doelen van de organisatie (Bozeman, 1993; 2000). Het staat voor een langzaam functionerende bureaucratie vol met (onnodige) regulaties en procedures (Kaufman, 1977; Bozeman, Reed & Scott, 1992). Bozeman (1993) zegt hierover: '*In common usage, red tape has a strongly negative tenor and most laymen would, in all likelihood, be unable to make much sense of the notion of beneficial red tape. In popular parlance, red tape has come to be an umbrella term covering almost all imagined ills of bureaucracy*' (p. 275).

Regels en procedures zijn er om het werk gemakkelijker en controleerbaar te houden en kaders te scheppen, maar worden door het bureaucratische karakter voornamelijk in de publieke sector als een zware last ervaren (Kaufman, 1977; Giaque, Ritz, Varone & Anderfuhren-Biget, 2012; Kaufmann & Feeney, 2012). Uit onderzoek van Kaufmann en Tummers (2016) blijkt dat wanneer er een hoge mate van red tape wordt ervaren, de werktevredenheid afneemt. Dit kan ook negatieve uitkomsten hebben voor de mate van *professionalism*, waar autonomie en toewijding juist zo belangrijk zijn (Hall, 1968; Snizek, 1972). Daarnaast wordt een hoge mate van red tape in verschillende onderzoeken in verband gebracht met een hoger burn-outrisico (Burke, Greenglass & Schwarzer, 1996; Greenglass, Burke & Konarski, 1997). Dit leidt tot de volgende hypothese:

***Hypothese 2c:***

***Red-tape heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in de zin dat een hoge mate van red-tape leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico***

***2.3.4. Algemene professionele demands***

In dit onderzoek wordt er buiten de beginnende loopbaanfasen, de werkdruk en de mate van red-tape, ook gekeken naar ‘algemene professionele *demands*’. Hieronder vallen onderdelen van de carrière of de huidige baan van een individu, die als een druk of last kunnen worden ervaren. Dit omdat professionele *demands* in verband worden gebracht met conflict en een hoge druk (Schaufeli & Taris, 2013). Hierbij wordt er een verschil gemaakt tussen de loopbaan en de huidige baan, omdat dit twee verschillende aspecten betreft (Wresniewski, McCauly, Rozin & Schwartz, 1997). Als een individu zich zorgen maakt over de toekomstige loopbaan of zaken die spelen in de huidige baan, wordt dit ervaren als een demand (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Dit leidt tot de volgende hypothese:

***Hypothese 2d:***

***Algemene professionele demands hebben een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in de zin dat een hoge***

*mate van algemene professionele demands leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico*

## **2.4. Persoonlijke demands**

Tot dit moment is er nauwelijks gekeken naar persoonlijke *demands* en de toepassing hiervan in het JD-R model. Persoonlijke *demands* staan in dit onderzoek voor de persoonlijke situaties die een individu negatief beïnvloeden, die kunnen leiden tot disfunctioneren op het werk of een hoger burn-outrisico. Dit zijn alle situaties die buiten het werk vallen. Voorbeelden hiervan zijn perfectionisme of hulpeloosheid. In dit onderzoek wordt er getracht meer duidelijkheid te krijgen rondom deze persoonlijke *demands*, die een onderdeel uitmaken van de mix aan factoren die uiteindelijk tot een hoger of lager burn-outrisico leiden. Daarbij worden persoonlijke *demands* omschreven door de concepten ‘leeftijd’, ‘gezinssituatie’, ‘woonsituatie’ en ‘algemene *demands*’. Deze concepten worden achtereenvolgens besproken, gevolgd door een hypothese die getoetst wordt in dit onderzoek.

### **2.4.1. Leeftijd**

Hoewel alleen leeftijd, zoals eerder besproken, niet een gehele levensfase kan omvatten, blijft het een belangrijke eigenschap van een individu. Immers groeit ieder individu op in een bepaalde tijd en heeft ieder individu een bepaalde levensloop (Baltes, 1987). Leeftijd is al op verschillende manieren in verband gebracht met het burn-outrisico. Enerzijds is er onderzoek dat stelt dat oudere werknemers een grotere kans hebben op een burn-out (Ahola, Hakanen & Schaufeli, 2008). Anderzijds bestaat er ook onderzoek dat stelt dat juist jongere werknemers een grotere kans hebben op een burn-out (Schaufeli & Enzmann, 1998). Daarnaast is er wetenschappelijk onderzoek dat duidelijk maakt dat leeftijd een grote rol speelt wanneer het gaat om *resources* en *demands* en de relatie met het burn-outrisico (Brewer & Shapard, 2004; De Lange et al. 2006) en geeft recentelijk wetenschappelijk onderzoek aan dat er meer onderzoek nodig is naar de effecten van leeftijd op het burn-outrisico, met de gedachtegang dat steeds jongere medewerkers met een burn-out kampen (Hakanen, Jokisaari & Bakker, 2011).

Hakanen & Bakker (2017) voorspellen in hun onderzoek dat jongere werknemers tegenwoordig veel meer worden blootgesteld aan technologie en hierdoor constant meer cognitieve *demands* om zich heen hebben dan oudere werknemers. Omdat deze technologieën altijd aanwezig blijven, kan een individu niet herstellen van deze *demands*, wat ertoe kan leiden dat de *demand* alleen maar groter wordt en uiteindelijk leidt tot een hoger burn-outrisico (Hopstaken, Van der Linden, Bakker & Kompier, 2015). Hoewel er dus nog niet heel veel onderzoek is gedaan naar de exacte verschillen tussen verschillende leeftijden van werknemers, is duidelijk dat deze verschillen er wel zijn en dat onderzoek naar de verschillen noodzakelijk is (Hakanen & Bakker, 2017). Een hoger geboortjaar, dus een jongere leeftijd, wordt in dit onderzoek beschouwd als een *demand*. Bovenstaande informatie leidt tot de volgende hypothese:

***Hypothese 3a:***

***Het geboortjaar heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in de zin dat een hoger geboortjaar leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico***

***2.4.2. Gezinsituatie***

De gezinsituatie heeft invloed op de druk die vanuit huis wordt gevoeld voor werknemers. Peeters, Montgomery, Bakker & Schaufeli (2005) beschrijven dit als *home demands*, waarbij als voorbeelden het aantal kinderen en kinderopvang genoemd worden. Deze kenmerken kunnen dus zorgen voor een bepaalde eis vanuit huis, waar andere *resources* tegenover moeten staan om het in balans te houden (Justice, Gold & Klein, 1981). Verder is duidelijk dat de gezinsituatie een van de belangrijkste componenten van de ‘kwaliteit van werk’ is voor werknemers (Clark, Michel, Early & Baltes, 2014; Colichi, Bocchi, Lima & Popim, 2017) en dat meer onderzoek naar de relatie tussen het gezin en de werksituatie nodig is. Er kan vanuit worden gegaan dat thuiswonende kinderen veel werk en stress met zich meebrengen (Dumas, Wolf, Fisman & Culligan, 1991). Daarom wordt het hebben van thuiswonende kinderen in dit onderzoek als een *demand* gezien. De definitie van de ‘gezinssituatie’ is in dit onderzoek dan ook de situatie waarin er kinderen in huis wonen. Dat leidt tot de volgende hypothese:

### ***Hypothese 3b:***

***Het hebben van thuiswonende kinderen heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in de zin dat het hebben van thuiswonende kinderen leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico***

#### ***2.4.3. Thuissituatie***

Een belangrijk onderdeel van het leven buiten het werk, is de thuissituatie van een individu. Met thuissituatie wordt bedoeld of een individu samenwoont of alleen woont. Aloha, Honkonen, Isometsa, Kalimo & Nykyri (2006) hebben aangetoond dat het burn-outrisico bij mannen hoger wordt als ze geen relatie hebben. Dit houdt in dat het hebben van een relatie veelal als een *resource* wordt gevoeld door de medewerker, dat het burn-outrisico kan verlagen. Wanneer een medewerker geen relatie heeft, kan dit dus voelen als een *demand*. Ook Steiner en Krings (2016) geven aan dat het hebben van een relatie van invloed kan zijn op de werksituatie van een individu. Dit kan zowel nadelig, als voordelig zijn. Omdat individuen bij thuiskomst hun stress en negatieve ervaringen delen, kan dit overslaan op de partner, waardoor deze ook stress gaat ervaren. Voor het individu is het echter wel voordelig om ‘het verhaal kwijt te kunnen’. Het hebben van een relatie kan dus stress doen afnemen. ‘Alleen wonen’ wordt daarom in dit onderzoek aanschouwd als een *demand*, wat leidt tot de volgende hypothese:

### ***Hypothese 3c:***

***De woonsituatie (alleen wonen) heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in de zin dat alleen wonen leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico***

#### ***2.4.4. Algemene persoonlijke demands***

Naast de leeftijd, gezins- en thuissituatie van een individu, spelen ook andere persoonlijke *demands* een rol in de relatie tot het burn-outrisico. Dit is in dit onderzoek omvat in ‘algemene persoonlijke *demands*’, die ingaan op *demands* ervaren tijdens vrije tijd activiteiten en maatschappelijke engagement. In dit onderzoek wordt met vrije tijd alles dat buiten het werk valt bedoelt, zoals het bijhouden van sociale contacten of sociale media. Xenos, Vromen en Loader (2014) tonen aan dat een sterk sociale media gebruik samenhangt met bijvoorbeeld politieke



betrokkenheid. Uit onderzoek van Vaterlaus, Patten, Roche & Young (2014) blijkt dat jong volwassen sociale media mede gebruiken om te laten zien hoe goed ze met iets bezig zijn en hoe maatschappelijk betrokken zij zijn. Het kan door een individu als druk worden ervaren hier aan mee te doen, waardoor het gebruik van sociale media als een *demand* kan optreden. Ook besteden werknemers steeds meer tijd aan hun sociale media die over werk gaan (Treem & Leonardi, 2013), waardoor de tijdsbesteding voor andere activiteiten uit evenwicht kan raken. Sociale engagement houdt in dat de betrokkenheid bij de maatschappelijke omgeving groot is (Kobayashi, Wardle & Von Wagner, 2014). Dit heeft effect op het burn-out risico, bijvoorbeeld dat voor vrouwen geldt dat een lage sociale status leidt tot een hoger burn-out risico (Hakanen & Bakker, 2017). Dit leidt tot de volgende hypothese:

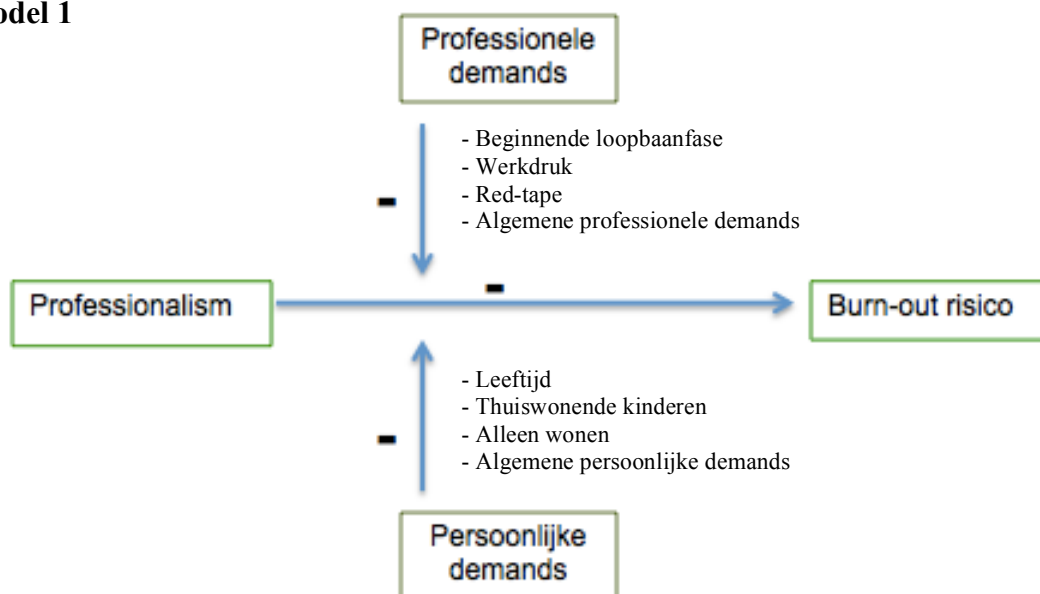
***Hypothese 3d:***

***Algemene persoonlijke demands hebben een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-out risico, in de zin dat een hoge mate van algemene persoonlijke demands leidt tot een minder sterke relatie tussen professionalism en het burn-out risico***

**2.5. Conceptueel model**

Onderstaand in model 4 is een visuele weergave van het theoretisch kader weergegeven, met de bijbehorende elementen per concept.

**Model 1**



### 3. METHODE

In dit onderdeel worden achtereenvolgens de keuze voor de onderzoeksmethode, de wijze van dataverzameling en de wijze van data-analyse besproken. Ten slotte komt de uiteenzetting van de meetinstrumenten aan bod.

#### 3.1. Onderzoeksmethode en dataverzameling

Er is middels kwantitatief onderzoek, namelijk een survey, getracht antwoord te vinden op de vooropgestelde hypothesen en deelvragen. Er is gekozen voor kwantitatief onderzoek, omdat het toetsend onderzoek is. Het doel van dit onderzoek is het onderzoeken van de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico bij mensen werkzaam in de decentrale en centrale overheid in Nederland, waarbij professionele en persoonlijke demands als modererende variabelen optreden.

In de vragenlijst (bijlage 1) is een tijdsindicatie gegeven voor het invullen van de vragenlijst. Voordat de vragenlijst in de verschillende organisaties werd uitgezet, is er een pilot uitgevoerd door enkele medewerkers van de gemeente Haarlemmermeer. Uit deze pilot bleek dat de pilotrespondenten er tussen de 8,5 en 11 minuten over deden om de vragenlijst in te vullen. Om aan de respondenten zo duidelijk mogelijk te communiceren hoeveel minuten zij ongeveer kwijt zijn tijdens het invullen van de vragenlijst, is er gekozen om 10 minuten aan te houden. De vragenlijst bestaat uit 84 vragen en stellingen. De vragen zijn vanuit een neutraal oogpunt gesteld. Er is meerdere malen in de vragenlijst herhaald dat de antwoorden in vertrouwen worden behandeld en dat deze niet gedeeld worden met derden of individueel worden bekeken. Ook is meerdere keren uitgelegd dat de antwoordopties gebaseerd zijn op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens). Voordat de stellingen voor antwoord aan de respondent werden voorgelegd, is er een introductie gegeven over waar de stellingen over gaan.

De respondenten uit dit onderzoek zijn werknemers van de decentrale en centrale overheid, voornamelijk gemeenten. Er is gekozen om de vragenlijst online uit te zetten en te verspreiden, om zo een zo groot mogelijke respons te verwezenlijken. Er is aangenomen dat alle respondenten in dit onderzoek beschikken over een computer of een ander apparaat waarmee zij de vragenlijst online kunnen invullen. De

vragenlijst is via drie verschillende manieren verspreid. Ten eerste is in week 22 de vragenlijst online, via Facebook, Twitter en LinkedIn onder de aandacht gebracht ( $N = 99$ ). Dit is onder andere gedaan door Futur, het landelijke jongeren netwerk door en voor jonge ambtenaren werkzaam in overheidsorganisaties. Ten tweede is het onderzoek in week 23 via een nieuwsbrief verspreid door het A+O Fonds Gemeenten ( $N = 313$ ). Dit is een stichting die gemeenten ondersteunt op het gebied van arbeidsmarktdilemma's en HRM beleid, om zo gemeenten de kans te bieden dynamisch te blijven. Alle leden van de nieuwsbrief, individuele ambtenaren, hebben de vragenlijst in hun mailbox ontvangen. Ten derde is in week 22 de vragenlijst ook intern verspreid in de gemeente Haarlemmermeer ( $N = 205$ ). Dit heeft via de mail plaatsgevonden en is uit naam van de onderzoeker zelf verstuurd.

Er is op verschillende manieren geprobeerd de respons zo hoog mogelijk te maken. In eerste plaats om de last bij de respondenten zo klein mogelijk te houden, door geen druk te leggen op het beantwoorden van de vragen. Er is duidelijk gecommuniceerd dat er geen foute antwoorden bestaan. In tweede plaats is er een herinneringsmail verstuurd en is de vragenlijst op verschillende tijdstippen op sociale media verspreid.

Omdat het invullen van de vragenlijst enige tijdsinspanning van de respondent vereiste, is besloten dat de respondenten als beloning voor hun inspanning aan het einde van de vragenlijst hun mailadres kunnen achterlaten, waarna er een eindrapport van dit onderzoek naar de respondenten wordt verstuurd met hierin de resultaten van dit onderzoek. Uiteindelijk hebben 250 respondenten hun mailadres achtergelaten en na afronding van het onderzoek een eindrapport van dit onderzoek ontvangen.

Er bleken *missing values* in de ingevulde vragenlijsten te zitten. Dit is verder niet van grote invloed op de data, aangezien *missing values* niet worden meegenomen in de data-analyses. Het gemiddelde geboortjaar van de respondenten was 1974 met een standaarddeviatie van 12 jaar. Bij de gemeente Haarlemmermeer zijn de meeste werknemers geboren tussen 1967 en 1977. Uit een analyse op basis van de betrouwbaarheidsintervallen, blijkt dat de externe validiteit niet representatief is (41,8 – 44,2), met een gemiddelde van 48. Bij de gemeente Haarlemmermeer zijn de medewerkers gemiddeld jonger dan het landelijk gemiddelde, en in dit onderzoek zijn

de deelnemers weer jonger dan het gemiddelde van de gemeente Haarlemmermeer.<sup>1</sup> Van de respondenten was 39,7% man en 60,3% vrouw. Bij de gemeente Haarlemmermeer werken ook meer vrouwen dan mannen (Sociaal jaarverslag Gemeente Haarlemmermeer, 2015). Het huidige onderzoek is representatief voor geslacht, Chikwadraat (1) = 2,86,  $p > 0,05$ . Er wordt vanuit gegaan dat de externe validiteit van dit onderzoek voldoende is, omdat er is getracht zoveel mogelijk data te verzamelen, alleen mensen werkzaam bij de decentrale en centrale overheid bij de data-analyses zijn betrokken.

### 3.2. Analysesectie

Met behulp van het statistische computerprogramma SPSS (versie 21) is er antwoord gegeven op de hoofdvraag, deelvragen en hypothesen in dit onderzoek. Allereerst is er met behulp van een exploratieve factoranalyse gekeken of de items die beoogd waren factoren te vormen, aan de hand van de data nog steeds samen clusteren. Er is gekozen voor een exploratieve factoranalyse (PCA), om zo de achterliggende factoren te herleiden (American Psychological Association Manual, 2015). Dit is gedaan voor zowel *professionalism* als voor de professionele en persoonlijke demands. Aan de hand van de factoranalyse zijn er factoren ontstaan, die allen een Eigenwaarde hebben hoger dan 1. Het soort rotatie dat hierbij is gebruikt is ‘direct oblimin’, omdat deze rotatie die onderlinge factoren met elkaar laat correleren (O’Rourke & Hatcher, 2013). De factoren die uit de factoranalyse bleken te ontstaan, zijn met behulp van de Cronbach’s alfa betrouwbaar bevonden. Wanneer de Cronbach’s alfa hoger is dan 0,70 is de meetschaal betrouwbaar en hangen de losse items goed genoeg samen om een concept te vormen (Nunnely, 1978).

Hierop volgend is een correlatieanalyse uitgevoerd om de onderlinge samenhang van de variabelen te analyseren en te toetsen op significantie. Vervolgens zijn alle

---

<sup>1</sup> Omdat het geboortejaartal niet representatief is in dit onderzoek, moet hier bij de analyse extra aandacht aan worden besteed. Dit wordt opgelost door de variabele ‘geboortejaar’, die als persoonlijke demand in dit onderzoek is meegenomen.

<sup>2</sup> Om te kijken of er geen inverted of U-shaped effecten waren met de interactie variabele ‘geboortejaar’, is de variabele gekwadeerd. Hieruit bleek dat er nog steeds te weinig verschil werd gevonden tussen de variabele ‘geboortejaar’ en de interactievariabele. Uit een t-test, waarbij de leeftijdscategorieën ‘35 of jonger’ en ‘36 of ouder’ met elkaar vergeleken worden, blijkt dat er geen significant verschil bestaat tussen de twee groepen leeftijden: de jongeren hebben op het decimaal na

hypothesen beantwoord met behulp van meervoudige lineaire regressieanalyses (Allison, 1999). Zowel het hoofdeffect als de interactie-effecten zijn hierbij meegenomen (Dawson, 2014). Er is gekozen voor een lineaire regressieanalyse, omdat hierbij bekeken wordt of er sprake is van een voorspellend correlerend verband en er dus een uiteindelijke conclusie kan worden gegeven over de lading van het verband.

### **3.3. Meetinstrumenten**

In dit onderzoek worden er verschillende concepten gemeten om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag. De meetinstrumenten die gebruikt worden om de concepten in dit onderzoek te meten, worden in dit onderdeel van de methode uiteengezet. Hierbij zijn de uiteindelijk gebruikte meetschalen met de factoren afkomstig uit de factoranalyse weergegeven. Om een betrouwbare vragenlijst samen te stellen, is er aan de hand van wetenschappelijke literatuur gekeken naar bestaande meetschalen van onder andere *professionalism*, het *burn-outrisico* en de onderdelen van professionele en persoonlijke demands. Hieruit is een vragenlijst ontstaan, bestaande uit verschillende items die de variabelen vormen (bijlage 1). Behalve de open vragen, zijn alle items gemeten met behulp van een 5-punts Likert-schaal. Achtereenvolgens worden de meetschalen en de betrouwbaarheid van de concepten *professionalism*, het burn-outrisico, professionele demands en persoonlijke demands besproken. Ten slotte worden de controlevariabelen uiteengezet. Voor de losse factorladingen voor alle items in een factor, zie bijlage 8.4.1. tabellen 22 tot en met 29.

#### **3.4.1. Professionalism**

Voor de variabele *professionalism* bestonden nog geen eerder gebruikte meetschalen. Er is wat onduidelijkheid in de literatuur hoe deze variabele het beste gemeten dient te worden. In dit onderzoek is getracht een betrouwbare meetschaal van *professionalism* te creëren. De mate van *professionalism* is in dit onderzoek aan de hand van vijf verschillende onderdelen gemeten: ‘de professionele identiteit’, ‘de mate van autonomie’, ‘verbondenheid met de professionele gemeenschap’, ‘professionele toewijding’ en ‘zelfregulatie’. In de komende secties worden de meetinstrumenten van de verschillende onderdelen van *professionalism* uiteengezet. Deze zijn allen

gemeten op een Likert-schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens) en tot stand gekomen door een exploratieve factoranalyse, waarbij het maximale aantal factoren is ingezet op vijf.

Ten eerste is de professionele identiteit van de respondent gemeten, aan de hand van de meetschaal van Mael en Ashforth (1992). Hoewel in het onderzoek van Mael en Ashforth een school het onderzoeksobject is, wordt er in dit onderzoek gesproken over een ‘beroepsgroep’ waar de respondent deel van uitmaakt. Dit, omdat het onderzoek is afgenomen bij respondenten werkzaam in de gehele decentrale en centrale overheid in Nederland, waar zich verschillende beroepsgroepen bevinden. De originele vragenlijst bestaat uit zes items en is vanuit het Engels naar het Nederlands vertaald. Dit, door het verschillende keren weer ‘terug’ te vertalen om zo vast te stellen dat de vertaling de juiste interpretatie geeft van de oorspronkelijke vragen. Uit de factoranalyse blijkt dat item twee en drie niet samen clusteren in deze factor. Deze items blijken bij geen enkele factor substantiële ladingen te hebben. Hierdoor kan er vanuit worden gegaan dat zij allebei een waarde hebben onder de 0,30 en daarom worden zij niet meegenomen in de factoranalyse (Field, 2009).

**Tabel 1. Meetschaal professionele identiteit**

**Cronbach's Alfa 0,73**

- 
1. Wanneer iemand kritiek heeft op mijn beroepsgroep, voelt dit als een persoonlijke belediging.
  - ~~2. Ik ben zeer geïnteresseerd in wat anderen denken over mijn beroepsgroep.~~
  - ~~3. Wanneer ik praat over mijn beroepsgroep, spreek ik eerder over ‘wij’ eerder dan ‘zij’.~~
  4. De successen van mijn beroepsgroep zijn mijn successen.
  5. Wanneer iemand lovend is over mijn beroepsgroep, voelt dit als een persoonlijk compliment.
  6. Wanneer een mediaverhaal kritiek geeft op mijn beroepsgroep, zou ik me beschaamd voelen.
- 

Ten tweede is de mate van autonomie van de respondent gemeten. Hiervoor is gebruikgemaakt van de meetschaal van van den Broeck, Vansteenkiste, Witte, Soenens en Lens (2010). De vragenlijst bestaat uit 6 items, ook na uitvoering van de exploratieve factoranalyse.

**Tabel 2. Meetschaal autonomie**

**Cronbach's Alfa 0,82**

- 
1. Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn in mijn beroep.
  2. In mijn beroep heb ik vaak het gevoel dat ik moet doen wat anderen mij bevelen.
  3. Als ik kon kiezen, dan zou ik dingen in mijn beroep anders aanpakken.
  4. De taken die ik uitvoer in mijn beroep komen overeen met wat ik echt wil doen.
  5. Ik voel me vrij mijn beroep uit te oefenen zoals ik denk dat het goed is.
  6. In mijn beroep voel ik me gedwongen dingen te doen die ik eigenlijk niet wil doen.
-

Ten derde is de verbondenheid met de professionele gemeenschap gemeten als onderdeel van *professionalism*. Adles, Kwon & Heckscher (2008) beargumenteren in hun studie dat professionals in beroepsgroepen zich steeds socialer gaan gedragen en *communities* vormen, waarbij ze leren van de *best practices* en vertrouwen hebben in elkaar. De vragenlijst is gebaseerd op deze uitlatingen en bestaat uit vier items. Na uitvoering van de exploratieve factoranalyse blijkt dat item vier meer clustert bij de factor ‘professionele toewijding’. Deze item wordt dan ook uit onderstaande schaal weggelaten.

**Tabel 3. Meetschaal verbondenheid met de prof. gemeenschap      Cronbach’s Alfa 0,78**

- 
1. Samen met mijn vakgenoten vorm ik een gemeenschap.
  2. Ik spreek vaak over mijn beroep met vakgenoten.
  3. Ik voel me niet alleen onderdeel van de organisatie waarin ik werk, maar ook van mijn beroepsgroep.
  - ~~4. Ik vind het belangrijk op de hoogte te zijn van recente ontwikkelingen in mijn vakgebied.~~
- 

Ten vierde is de professionele toewijding van de respondenten in dit onderzoek gemeten. Hierbij is gebruik gemaakt van een al bestaande meetschaal van Hoff (2000). In dit onderzoek gaat het over de mate van *professionalism* bij medici, wat soms in de vragenlijst verwerkt zat. Hierdoor is de vragenlijst her en der licht aangepast en wordt er in het algemeen gesproken over ‘beroepsgroep’. De vragen zijn heen en weer vertaald om zo tot de meest duidelijke vertaling te komen. De vragenlijst bestaat uit zes items. Na uitvoering van de exploratieve factoranalyse komt hier nog een extra item bij, dat beoogd was bij ‘verbondenheid met de professionele gemeenschap’ te clusteren.

**Tabel 4. Meetschaal professionele toewijding      Cronbach’s Alfa 0,83**

- 
1. Met mijn vrienden praat ik over mijn beroep als een goede carrière.
  2. Ik voel mij zeer loyaal naar mijn beroep.
  3. Ik ben bereid meer moeite in mijn beroep te stoppen dan van mij verwacht wordt om mijn beroepsgroep succesvol te laten zijn.
  4. Mijn beroep is voor mij de beste beroepsgroep om in te werken.
  5. Ik ben trots om anderen te vertellen dat ik een onderdeel uitmaak van deze beroepsgroep.
  6. Ik geef echt om het lot van mijn beroepsgroep.
  7. Ik vind het belangrijk op de hoogte te zijn van recente ontwikkelingen in mijn vakgebied.
- 

Ten vijfde en tevens als laatste onderdeel van *professionalism*, is de mate van zelfregulatie bij de respondenten gemeten. Ook hier is gebruik gemaakt van een al bestaande meetschaal van Hoff (2000). Daarom zijn, net als bij ‘professionele

toewijding’, de termen die te maken hadden met de medische beroepsgroep veranderd in de algemene term ‘beroepsgroep’. Ook hier is de vragenlijst vertaald. De factor bestaat, ook na uitvoering van de exploratieve factoranalyse, uit vier items.

**Tabel 5. Meetschaal zelfregulatie**

**Cronbach’s Alfa 0,85**

- 
1. Het werk van vakgenoten kan alleen worden geëvalueerd door mensen uit dezelfde beroepsgroep.
  2. Alleen vakgenoten kunnen oordelen uiten over hoe anderen in de beroepsgroep hun werk doen.
  3. Alleen een vakgenoot kan besluiten van een andere vakgenoot volledig evalueren.
  4. Mensen uit een ander vakgebied zijn in staat om de competenties van een persoon uit mijn beroepsgroep te beoordelen.
- 

De factoren van *professionalism* correleren niet allemaal positief, zoals de verwachting was. Desonanks is er toch voor gekozen om alle vijf de factoren mee te nemen in het construct, omwille van de theoretische consistentie en het feit dat de individuele dimensies wel positief correleren met de uiteindelijke meetschaal van *professionalism*. In bijlage 8.4.2. is de correlatietabel te zien.

### **3.4.2. Burn-outrisiko**

In dit onderzoek wordt het burn-outrisiko gemeten aan de hand van de Utrechtse schaal van burn-out (Schaufeli & Dierendonck, 2000), uit het onderzoek van Van Loon, Vandenabeele en Leisink (2015). Hierbij wordt het eerste onderdeel van een burn-out, ‘emotionele uitputting’, gezien als hoofdcomponent van een burn-out. Tevens is dit de eerste schakel in het burn-out proces en is hierdoor het risico op een burn-out goed te meten. Deze schaal is tevens, net als de rest van de vragenlijst, gemeten van 1 (helemaal eens) tot 5 (helemaal oneens) en bestaat uit 5 items.

**Tabel 6: meetschaal burn-outrisiko**

**Cronbach’s Alfa 0,88**

- 
1. Ik voel me vermoeid als ik in de ochtend opsta en een werkdag tegemoet ga.
  2. Door mijn werk voel ik me opgebrand.
  3. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
  4. Door mijn werk voel ik me mentaal uitgeput.
  5. Ik denk dat ik me teveel inzet voor mijn werk.
- 

### **3.4.3. Professionele demands**

In dit onderzoek worden professionele demands aan de hand van verschillende items. Ten eerste zijn de loopbaanfases gemeten aan de hand van de fases uit onderzoek van Leisink, de Lange en Knies (2010). Hierover is gevraagd of de respondent zich er in herkend op een schaal van 1 (helemaal niet van toepassing) tot 5 (helemaal van



toepassing). De fases zijn uitgelegd in de vragenlijst zodat de respondent begreep waar ze voor staan. De respondent kon kiezen uit de ‘startfase’, ‘ambitiefase’, ‘deskundigheidsfase’ en ‘landingsfase’.

Om werkdruk te meten zijn er verschillende al bestaande schalen gecombineerd, waaronder meetschalen van Kristensen, Hannerz, Høgh en Borg (2005) en Jonge, Mulder en Nijhuis (1999). Ook hier is gebruik gemaakt van een meetschal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens).

**Tabel 7: Werkdruk**

**Cronbach's Alfa 0,72**

- 
1. Ik kom vaak tijd te kort om al mijn werktaken af te maken
  2. Ik kan pauzeren in mijn werk wanneer ik dat wil (R)
  3. Ik moet soms heel snel werken
  4. Het gebeurt vaak dat mijn werk zich opstapelt
- 

Om de ervaren mate van red-tape te meten, is de meetshaal van Wright (2004) gebruikt.

**Tabel 8: Red-tape**

**Cronbach's Alfa 0,78**

- 
1. In mijn werk moeten zelfs de kleinste dingen naar een leidinggevende worden gestuurd voor een uiteindelijke beslissing
  2. Ik moet in mijn werk altijd eerst met mijn baas overleggen voordat ik belangrijke beslissingen maak
  3. De organisatie lijkt er meer mee bezig te zijn om te bekijken of ik mijn werk volgens de procedures doe dan of ik mijn werk heel heel goed doe
- 

De algemene professionele demands zijn gemeten aan de hand van drie stellingen over de loopbaan en drie stellingen over het huidige werk. Uit de exploratieve factoranalyse blijkt dat er twee factoren zijn te onderscheiden. Uit de factorladingen blijkt echter dat de tweede factor welliswaar bestaat, maar dat alle vier de items die bij de tweede factor horen, ook bij de eerste factor horen. Deze items hebben allen bij de tweede factor lagere factorladingen. Daarom is er voor gekozen om af te gaan van de eerste factor, waardoor het concept ‘algemene professionele demands’ bestaat uit een enkele factor. In tabel 8.4.3. in de bijlage wordt de correlatiematrix van deze variabele getoond.

**Tabel 9: Meetschaal professionele demands**

**Cronbach's Alfa 0,78**

- 
1. De carrièremogelijkheden die ik heb bezorgen mij vaak stress
  2. Ik voel druk om carrière te maken
  3. Ik maak me zorgen over de huidige fase waarin mijn loopbaan zich bevindt
  4. Bij het uitvoeren van mijn taken voel ik veel druk
-

5. Ik voel soms stress vanwege alle werkeisen waar ik aan moet voldoen
  6. Sommige werkeisen maken mijn werk onnodig moeilijker
- 

#### ***3.4.4. Persoonlijke demands***

In dit onderzoek worden persoonlijke demands gemeten aan de hand van verschillende items. Ten eerste zijn het geboortjaar, de woonsituatie en de ouderschapssituatie gevraagd. De woonsituatie is gevraagd aan de hand van drie antwoordmogelijkheden, 'Ik woon bij mijn ouders', 'Ik woon op mezelf' en 'Ik woon samen'. De ouderschapssituatie is gevraagd aan de hand van vier antwoordmogelijkheden, namelijk: 'Ik heb (nog) geen kinderen', 'Ik zou in de nabije toekomst graag kinderen willen', 'Ik heb thuiswonende kinderen' en 'Ik heb uit-huis wonende kinderen'. Ten slotte is aan de hand van drie stellingen gevraagd naar de algemene persoonlijke demands van de respondent. Dit is gedaan over zowel de gezins- en thuissituatie, de vrije tijd en de maatschappelijke betrokkenheid van de respondent. Deze schalen zijn tevens, net als de rest van de vragenlijst, gemeten van 1 (helemaal eens) tot 5 (helemaal oneens) en bestaat uit 5 items.

Uit de exploratieve factoranalyse blijkt dat er twee in plaats van drie factoren bestaan. De twee factoren zijn te onderscheiden aan de hand van een aantal kenmerken. De eerste factor bestaat uit alle items van zowel 'maatschappelijke engagement' als 'vrije tijd'. Uit de factoranalyse blijkt dus dat deze items allemaal hetzelfde identificeren. Maatschappelijke betrokkenheid en vrije tijd kunnen samengevoegd worden door de variabele 'persoonlijke demands extern', omdat alle items terugslaan naar een situatie waarin een individu zich op een bepaalde mate presenteert naar de buitenwereld. De tweede factor bestaat uit alle beoogde items van de schaal van de demands over de 'gezins- en thuissituatie'. Deze items zijn dus ook na de factoranalyse samen te voegen tot een factor. De items in deze factor gaan over het gezinsleven, thuis bij het individu. Daarom wordt de factor 'persoonlijke demands intern' genoemd. In de onderstaande tabel zijn de items voor de twee factoren van algemene persoonlijke demands uiteengezet. In tabel 8.4.4. in de bijlage wordt de correlatiematrix van deze variabele getoond.

**Tabel 10: Meetschaal persoonlijke demands**

---

**Persoonlijke demands extern**

**Cronbach's Alfa 0,79**

1. Ik voel druk bij bepaalde vrijetijdsactiviteiten aanwezig te zijn
2. Ik voel druk dagelijks sociale media te gebruiken, bijvoorbeeld het posten van berichten en foto's of het bekijken van berichten van anderen
3. Mijn sociale activiteiten voelen vaak gedwongen en als een last
4. Ik voel een druk om maatschappelijk betrokken te zijn
5. Mijn maatschappelijke betrokkenheid voelt veelal als een last
6. Ik voel druk om mijn maatschappelijke betrokkenheid aan anderen te tonen

**Persoonlijke demands intern**

**Cronbach's Alfa 0,85**

1. Ik voel druk wanneer ik aan mijn thuissituatie denk
  2. Mijn thuissituatie kost mij veel energie
  3. Ik heb het gevoel dat ik veel tijd verlies aan mijn gezinssituatie waar ik eigenlijk geen zin in heb
- 

### **3.4.5. Controlevariabelen**

In dit onderzoek worden verschillende controlevariabelen toegepast, om zo uit te kunnen sluiten dat deze variabelen invloed hebben op andere verbanden of relaties. In de vragenlijst is er naar de educatieve en professionele achtergrond van de respondent gevraagd. Hierbij zijn het geslacht, het hoogst genoten opleidingsniveau, de soort organisatie en in het geval van een gemeente de grootte van de gemeente, de naam van de organisatie en de werktijd bij de organisatie meegenomen. Wat betreft de grootte van de gemeente, zijn de verhoudingen overgenomen die ook door het A&O Fonds Gemeenten worden gebruikt (zie bijlage 2). De controlevariabele die mee worden genomen in de statistische toetsen zijn geslacht en opleidingsniveau.

## 4. RESULTATEN

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de statistische analyses besproken. Allereerst worden de beschrijvende resultaten toegelicht. Aansluitend wordt de correlatiematrix van alle variabelen in dit onderzoek getoond. Vervolgens worden de resultaten van de statistische toetsen uiteengezet, waarin de verbanden en moderaties tussen de variabelen in dit onderzoek besproken worden. Deze resultaten worden in het volgende hoofdstuk, de discussie, gekoppeld aan de onderzoeksvraag, deelvragen en hypothesen in dit onderzoek.

### 4.1. Beschrijvende resultaten

Om een goed beeld te schetsen van de data gebruikt in dit onderzoek, worden in onderstaande tabel 18 per variabele de gemiddelde score, standaarddeviaties (*SD*), minimale en maximale score genoemd. Opvallend hierbij is de grote standaarddeviatie bij de loopbaanfasen, wat aanduidt dat er veel spreiding zit in de data. Daarnaast valt op dat de resources een relatief hoger gemiddelde kennen dan de demands. Verder zijn de gemiddeldes van de variabelen niet zeer hoog, en de standaarddeviaties laag wat aangeeft dat de spreiding in de antwoorden gecentreerd is.

**Tabel 11. Beschrijvende resultaten**

	<b>N</b>	<b>Gemiddelde</b>	<b>SD</b>	<b>Minimaal</b>	<b>Maximaal</b>
<i>Professionalism</i>	394	3,22	0,44	1,99	4,36
<b>Burn-outrisiko</b>	399	2,66	0,92	1,00	5,00
<b>Werkdruk</b>	401	3,25	0,79	1,00	5,00
<b>Red-tape</b>	401	2,38	0,97	1,00	5,00
<b>Loopbaanfase: ambitiefase</b>	391	3,18	1,32	1,00	5,00
<b>Loopbaanfase: startfase</b>	390	2,22	1,50	1,00	5,00
<b>Geboortejaar</b>	400	1974	12,00	1949	1998
<b>Algemene persoonlijke demands</b>	402	2,24	0,68	1,00	4,17
<b>Algemene professionele demands</b>	398	2,88	0,76	1,00	4,67

Naast de data gemeten op schaalniveau, is gekeken naar de data rondom de categorische variabelen, ‘woonsituatie’ en ‘gezin’. Wat betreft de woonsituatie, woont 2,2% van de respondenten bij de ouders ( $N = 10$ ), 21,4% woont op zichzelf ( $N = 96$ ) en 66,1% woont samen ( $N = 297$ ). Wat betreft de variabele ‘gezin’, geeft 28,3% van de respondenten aan (nog) geen kinderen te hebben ( $N = 127$ ) en zegt 6,5% eraan te denken in te nabije toekomst kinderen te willen ( $N = 29$ ). 41,0% van de respondenten

heeft thuiswonende kinderen ( $N = 184$ ) en 14,0% heeft uit-huis wonende kinderen ( $N = 63$ ).

## **4.2. Correlatieanalyse**

Voorafgaand aan de regressieanalyses is een correlatieanalyse uitgevoerd om de onderlinge samenhangen en significantie van de variabelen te toetsen. Uit tabel 19 blijkt dat er een significantie correlatie bestaat tussen *professionalism*, de onafhankelijke variabele in dit onderzoek, en het burn-outrisico, de afhankelijke variabele in dit onderzoek.

**Tabel 12. Correlatiematrix alle variabelen in de regressieanalyse**

	Mean	SD	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Burn-outrisico	2,66	0,92	1										
2. <i>Professionalism</i>	3,22	0,44	-,11*	1									
3. Startfase	2,22	1,50	0,08	-,12*	1								
4. Ambitiefase	3,18	1,32	-0,00	0,07	,42**	1							
5. Werkdruk	3,25	0,79	,41**	,15**	-0,06	,11*	1						
6. RedTape	2,38	0,97	,27**	-0,03	,20**	,11*	,12*	1					
7. Algemene professionele demands	2,88	0,76	,58**	-,11*	,23**	,20**	,44**	,35**	1				
8. Geboortjaar	1974	12	0,01	-,14**	,51**	,44**	-0,08	0,08	,18**	1			
9. Gezinssituatie: thuiswonende kinderen	0,41	0,49	-0,05	0,03	-,21**	-0,06	-0,02	-,14**	-0,06	-,12*	1		
10. Woonsituatie: alleen wonend	0,24	0,41	0,05	-0,08	0,08	0,03	-0,09	0,08	0,02	0,05	-,19**	1	
11. Algemene persoonlijke demands	2,24	0,68	,37**	0,03	0,05	0,01	,25**	,12*	,43**	0,02	,17**	-0,03	1

\*Correlatie is significant op het niveau van 0,05 (2-tailed)

\*\* Correlatie is significant op het niveau 0,01 (2-tailed)

### 4.3. Regressieanalyses

Om het mogelijk samenhangende verband tussen de variabelen te toetsen, zijn er verschillende lineaire regressieanalyses uitgevoerd. In de regressieanalyse wordt een duidelijker beeld geschetst van de samenhang tussen de variabelen dan in de correlatieanalyse. Allereerst is er een analyse uitgevoerd om het hoofdeffect tussen ‘de mate van *professionalism*’ en het ‘burn-outrisico’ te testen. Vervolgens worden stapsgewijs de interactie-effecten getest, in de volgorde van ‘beginnende loopbaanfasen’, ‘werkdruk’, ‘red-tape’, ‘algemene professionele demands’, ‘geboortjaar’, ‘gezinssituatie’, ‘woonsituatie’ en ‘algemene persoonlijke demands’. In alle regressieanalyses zijn de controlevariabelen ‘geslacht’ en ‘opleidingsniveau’ meegenomen. De regressieanalyses zijn in de vorm van verschillende modellen uitgevoerd. In model 1 worden alleen de controlevariabelen meegenomen, waarna in de model 2 de variabele ‘*professionalism*’ wordt toegevoegd. Hierop volgend wordt in model 3 de desbetreffende variabele toegevoegd, waarna in model 4 (of hoger) de modererende variabelen aan de analyse toegevoegd in de vorm van interactievariabelen. In de volgende alinea’s wordt per onderwerp de resultaten van de regressieanalyse besproken.

#### 4.3.1. Hoofdeffect *professionalism* en het burn-outrisico

Om het hoofdeffect, hypothese 1, te testen is er een lineaire regressieanalyse uitgevoerd tussen *professionalism* en het burn-outrisico. In tabel 20 is middels een regressieanalyse gekeken naar het verband tussen *professionalism* en het burn-outrisico, het hoofdeffect. Model 1 beschrijft de controlevariabelen en in model 2 wordt hier de onafhankelijke variabele ‘*professionalism*’ aan toegevoegd. Er blijkt een significant verband te zijn in model 2 ( $B = -0,23$ ,  $p < .05$ ). Dit betekent dat wanneer de mate van *professionalism* stijgt, het burn-outrisico met 0,23 afneemt. De verklaarde variantie is 2,1% en is dus relatief beperkt.

**Tabel 13. Regressieanalyse hoofdeffect**

Variabelen	Model 1	Model 2
	B (SE)	B (SE)
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)
N	386	386
F-value	1,64	2,74*
R <sup>2</sup>	0,01	0,02
F-change	1,64	4,90*

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p = 0,00

#### 4.3.2. Loopbaanfasen

Om het samenhangend verband tussen *professionalism*, het burn-outrisico en de beginnende loopbaanfasen te toetsen, is er een moderator regressieanalyse uitgevoerd met de variabelen ‘startfase’ en ‘ambitiefase’ en met de interactievariabelen. Allereerst is er gekeken naar de startfase, hypothese 2a1, vervolgens naar de ambitiefase, hypothese 2a2. Er blijkt geen significant interactie-effect te bestaan tussen de startfase en de verband tussen *professionalism* en het burn-outrisico. Hieruit blijkt dat het wel of niet zitten in de startfase in de loopbaan, geen enkel effect heeft op hoe hoog of laag het burn-outrisico van een professional is. In tegenstelling tot de startfase, is de ambitiefase wel significant. De hoeveel verklaarde variantie is 8,00%. Er is een interactie-effect van de ambitiefase en de mate van *professionalism* op het burn-outrisico (B = 0,36, p < 0,001). Uit de plot (figuur 1) blijkt dat een hoge mate van *professionalism* in de ambitiefase leidt tot een hoger burn-outrisico. Wanneer de mate van *professionalism* laag is, fungeert een hoge mate van *professionalism* in de ambitiefase als een resource. Uit model 5 blijkt dat de variabele ‘*professionalism*’ significant is, maar het model niet: F (5, 370) = 2,00, p = 0,09.

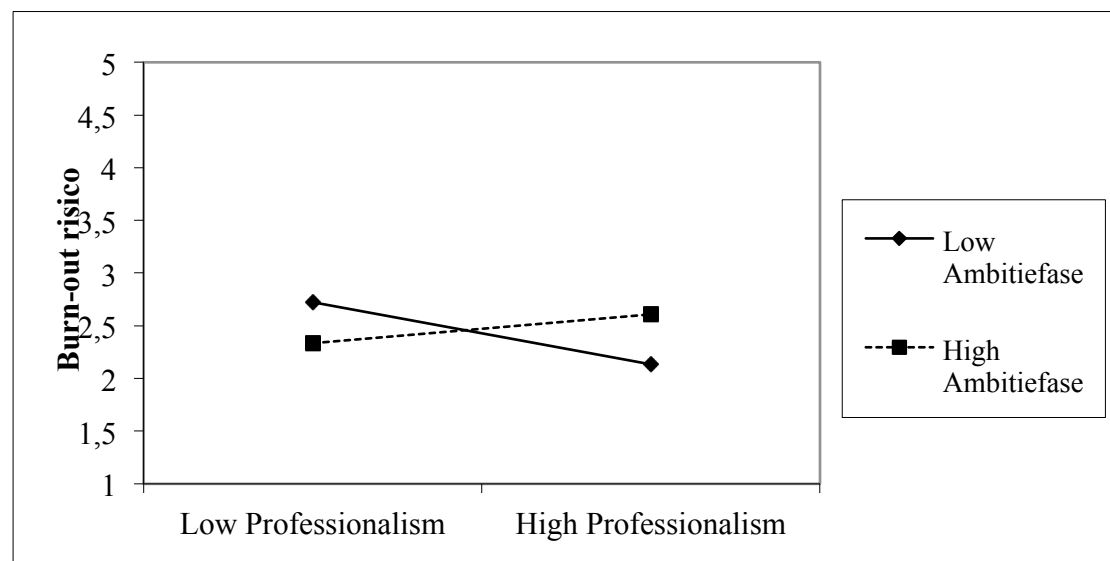


**Tabel 14. Regressieanalyse beginnende loopbaanfasen**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Variabelen	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	0,09 (0,10)	0,09 (0,10)	0,11 (0,10)	0,10 (0,10)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,13 (0,07)	0,12 (0,07)	0,11 (0,07)	0,10 (0,07)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,22* (0,11)	-0,10 (0,19)	-0,23* (0,11)	-1,32*** (0,25)
Startfase			0,05 (0,03)	0,21 (0,22)		
Startfase interactie				-0,05 (0,07)		
Ambitiefase					0,01 (0,04)	-1,13*** (0,24)
Ambitiefase interactie						0,36*** (0,07)
N	375	375	375	375	376	376
F-value	1,60	2,62*	2,54*	2,14	2,00	6,42***
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,03	0,03	0,02	0,08
F-change	1,64	4,90	2,15	0,55	0,03	23,58

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

**Figuur 1**



### 4.3.3. Werkdruk

Om hypothese 2b te toetsen is er een moderator regressieanalyse uitgevoerd, waarbij een moderatie-effect getest werd. Uit tabel 22 blijkt dat werkdruk positief gecorreleerd is met het burn-outrisico ( $B = 0,50$ ,  $p < 0,05$ ). Uit de moderatie blijkt dat het interactie-effect significant is ( $B = 0,40$ ,  $p < 0,001$ ). De verklaarde variantie van het interactiemodel is 23,4%.

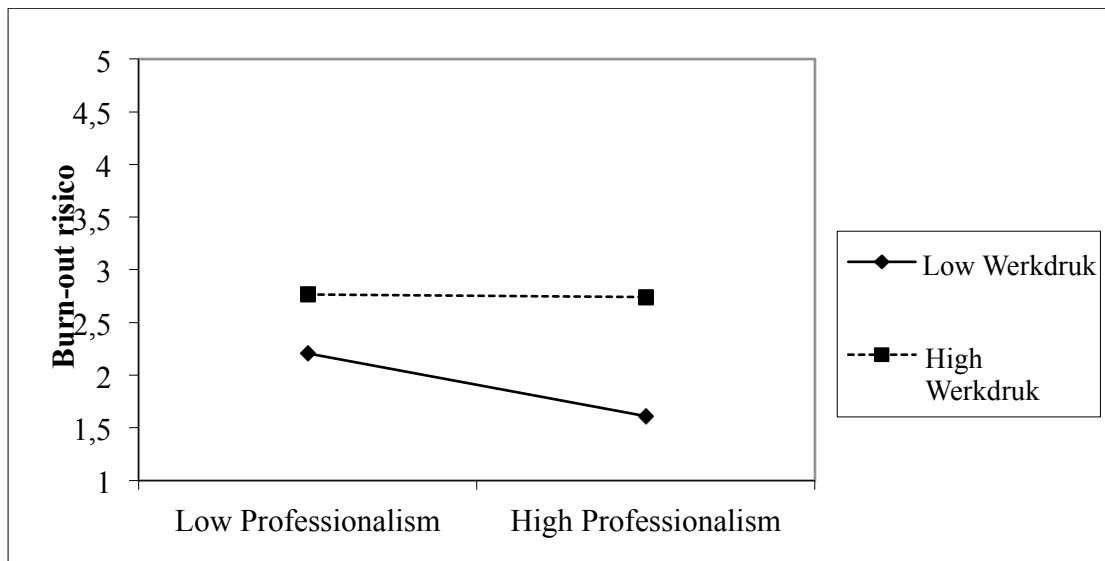
**Tabel 15. Regressieanalyse werkdruk**

Variabelen	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	0,10 (0,09)	0,11 (0,09)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,12 (0,06)	0,11 (0,06)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,36*** (0,10)	-1,64*** (0,34)
Werkdruk			0,50*** (0,05)	-0,74* (0,32)
Werkdruk interactie				0,40*** (0,10)
N	386	386	386	386
F-value	1,64	2,74*	24,21***	23,16***
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,20	0,23
F-change	1,64	4,90	86,57	15,35

\* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$ , \*\*\* $p < 0,001$

Uit de plot (figuur 2) blijkt dat bij hoge werkdruk er quasi geen effect is van *professionalism* op burn-outrisico, terwijl bij lage werkdruk dit effect duidelijk negatief is, in de zin dat het burn-outrisico afneemt wanneer er sprake is van een lage werkdruk en een hoge mate van *professionalism*.

**Figuur 2**



#### **4.3.4.Red-tape**

Om hypothese 2c te toetsen is er wederom een moderator regressieanalyse uitgevoerd, ditmaal met de interactievariabele red-tape. Uit tabel 23 valt af te lezen dat er een direct significant verband bestaat tussen de mate van red-tape en het burn-outrisico ( $B = 0,25, p < 0,001$ ), maar dat er geen significant verband bestaat tussen de interactievariabele red-tape en de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico. Dit betekent dat red-tape geen invloed heeft op de hoogte van het burn-outrisico bij een bepaalde mate van *professionalism*. Echter, het gehele model 4 is wel significant,  $F(5, 380) = 6,96, p < 0,001$ .

**Tabel 16. Regressieanalyse red-tape**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Variabelen	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	0,04 (0,09)	0,04 (0,09)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,04 (0,07)	0,04 (0,07)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,20* (0,10)	-0,19 (0,27)
Red-tape			0,25*** (0,05)	0,26 (0,34)
Red-tape interactie				-0,01 (0,10)
N	386	386	386	386
F-value	1,64	2,74*	8,73***	6,96***
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,08	0,08
F-change	1,64	4,90	26,15	0,00

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

#### 4.3.5. Algemene professionele demands

Om hypothese 2d te toetsen is er wederom een moderator regressieanalyse uitgevoerd. Ditmaal is de variabele ‘professionele demands’ als interactievariabele meegenomen. Uit tabel 24 blijkt dat er een directe significante relatie bestaat tussen de professionele demands en het burn-outrisico (B = 0,71, p < 0,001). Echter bestaat er geen significantie interactie tussen de professionele demands en de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico. Dit houdt in dat algemene professionele demands geen invloed hebben op deze relatie, en dat *professionalism* dus geen effect heeft. Opvallend is wel dat opleidingsniveau wel een directe significante relatie kent met het burn-outrisico in dit verband (B = 0,13, p < 0,05).

**Tabel 17. Regressieanalyse algemene professionele demands**

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Variabelen</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	-0,02 (0,08)	-0,02 (0,08)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,13* (0,06)	0,13* (0,06)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,12 (0,09)	-0,22 (0,33)
Algemene professionele demands			0,71*** (0,05)	0,59 (0,35)
Algemene professionele demands interactie				0,04 (0,11)
N	383	383	383	383
F-value	1,64	2,74*	51,15***	40,84***
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,35	0,35
F-change	1,63	4,90	192,31	0,12

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

#### 4.3.6. Geboortejaar

Om hypothese 3a te testen is wederom een moderator regressieanalyse uitgevoerd, ditmaal met de interactievariabele ‘geboortejaar’. Uit de analyse bleek dat de interactie niet werkt, omwille van multicollineariteit; de variabele ‘geboortejaar’ verschilt volgens SPSS te weinig met de interactievariabele. Er kan dus geen interactie-effect getest worden.<sup>2</sup> Tabel 25 geeft de waarden van het directe verband van ‘geboortejaar’ met het burn-outrisico weer, dat niet significant is (B = 0,00, p = 0,83). Hieruit blijkt dat er geen verschil bestaat tussen leeftijden en het burn-outrisico,

<sup>2</sup> Om te kijken of er geen inverted of U-shaped effecten waren met de interactie variabele ‘geboortejaar’, is de variabele gekwadeerd. Hieruit bleek dat er nog steeds te weinig verschil werd gevonden tussen de variabele ‘geboortejaar’ en de interactievariabele. Uit een t-test, waarbij de leeftijdscategorieën ‘35 of jonger’ en ‘36 of ouder’ met elkaar vergeleken worden, blijkt dat er geen significant verschil bestaat tussen de twee groepen leeftijden: de jongeren hebben op het decimaal na gemiddeld een lager burn-outrisico (SD = 0,82) dan de ouderen (SD = 2,68). Dit verschil is niet significant: t (398) = -0,40, p = 0,69, CI = [-0,23, 0,15].

en dat ieder individu ongeacht de leeftijd dezelfde kans heeft op een hoger of lager burn-outrisico.

**Tabel 18. Regressieanalyse geboortejaar**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Variabelen	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	0,12 (0,10)	a
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,12 (0,07)	a
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,23* (0,11)	a
Geboortejaar			0,00 (0,00)	a
Geboortejaar interactie				a
N	382	382	282	a
F-value	1,64	2,74*	2,04	a
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,02	a
F-change	1,63	4,90	0,05	a

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001, a = interactievariabele kon niet getest worden omwille van multicollineariteit

#### 4.3.7. Gezinssituatie

Om hypothese 3b te testen is er wederom een moderator regressieanalyse uitgevoerd. Uit tabel 25 blijkt dat er geen significant verband bestaat tussen de interactievariabele ‘thuiswonende kinderen’ en de relatie tussen ‘*professionalism*’ en ‘het burn-outrisico’ (B = 0,03, p = 0,91). Dit betekent dat het hebben van thuiswonende kinderen geen effect heeft op het burn-outrisico bij een hoge of late mate van *professionalism*. Er bestaat ook geen direct verband van ‘thuiswonende kinderen’ met ‘het burn-outrisico’ (B = -0,08, p = 0,38). Model 3 is dan ook niet significant, F (4, 381) = 2,25, p = 0,06.

**Tabel 19. Regressieanalyse gezinssituatie**

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Variabelen	B (SE)	B (SE)	B (SE)	B (SE)
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	0,11 (0,10)	0,12 (0,10)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,11 (0,07)	0,11 (0,07)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,23* (0,11)	-0,24 (0,14)
Gezinssituatie			-0,08 (0,10)	-0,17 (0,75)
Gezinssituatie interactie				0,03 (0,23)
N	386	386	386	386
F-value	1,64	2,74*	2,25	1,80
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,02	0,02
F-change	1,63	4,90	0,77	0,02

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

#### 4.3.8. Woonsituatie

Om hypothese 3c te testen is er wederom een moderator regressieanalyse uitgevoerd. Uit tabel 26 blijkt dat de interactievariabele ‘alleen wonen’ geen significant effect heeft op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico (B = -0,04, p = 0,87). Dit betekent dat wanneer een individu alleen woont, dit geen effect het op het burn-outrisico wanneer de mate van *professionalism* hoog of laag is. Ook is er geen direct significant verband gevonden tussen de variabele ‘alleen wonen’ en ‘het burn-outrisico’ (B = 0,08, p = 0,49). De variabele ‘*professionalism*’ is wel significant in model 3, maar het model zelf niet, F (3, 381) = 1,82, p = 0,07.

**Tabel 20. Regressieanalyse woonsituatie**

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Variabelen</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>
Geslacht	0,13 (0,10)	0,11 (0,10)	0,11 (0,10)	0,11 (0,10)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,11 (0,07)	0,11 (0,07)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,23* (0,11)	-0,22 (0,12)
Woonsituatie			0,08 (0,11)	0,21 (0,81)
Woonsituatie interactie				-0,04 (0,26)
N	386	386	386	386
F-value	1,64	2,74*	2,17	1,74
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,02	0,02
F-change	1,63	4,90	0,47	0,03

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

#### **4.3.9. Algemene persoonlijke demands**

Ook om hypothese 3d te testen is er gebruik gemaakt van een moderator regressieanalyse. Uit tabel 26 blijkt dat er geen interactie bestaat tussen de algemene persoonlijke demands met de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisiko (B = 1,16, p = 0,24). Dit betekent dat algemene persoonlijke demands geen effect hebben op het burn-outrisiko wanneer de mate van *professionalism* hoog of laag is. Er is echter wel een direct significant verband van ‘algemene persoonlijke demands’ met ‘het burn-outrisiko’ (B = 0,51, p < 0,001). Dit betekent dat algemene persoonlijke demands het burn-outrisiko verhogen.



**Tabel 21. Regressieanalyse algemene persoonlijke demands**

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>
<b>Variabelen</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>	<b>B</b>
	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>	<b>(SE)</b>
Geslacht	0,13 (0,09)	0,11 (0,10)	0,00 (0,09)	0,00 (0,09)
Opleidingsniveau	0,09 (0,07)	0,11 (0,07)	0,12 (0,06)	0,11 (0,06)
<i>Professionalism</i>		-0,23* (0,11)	-0,27** (0,10)	-0,61* (0,31)
Algemene persoonlijke demands			0,51*** (0,07)	0,00 (0,44)
Algemene persoonlijke demands interactie				0,16 (0,14)
N	385	385	385	385
F-value	1,64	2,74*	17,90***	14,58***
R <sup>2</sup>	0,01	0,02	0,16	0,16
F-change	1,63	4,90	61,92	1,37

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01, \*\*\*p < 0,001

## 5. DISCUSSIE

In het volgende onderdeel wordt de discussie van dit onderzoek uiteengezet. Ten eerste wordt middels de conclusie antwoord gegeven op de deelvragen en op de hoofdvraag van dit onderzoek. Ten tweede worden onder het kopje ‘implicaties’ de theoretische en praktische implicaties van dit onderzoek benoemd. Ten derde worden de beperkingen van de uitvoering van dit onderzoek weergegeven en ten vierde volgen er aan de hand van dit onderzoek aanbevelingen voor toekomstig onderzoek.

### 5.1. Conclusie

In de volgende paragraaf wordt er middels de hypothesen antwoord gegeven op de deelvragen gesteld in dit onderzoek. Vervolgens wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag. In bijlage 7.3. is een overzicht te zien van de hypothesen en of deze zijn verworpen of aangenomen.

#### 5.1.1. Deelvraag 1: hoofdeffect

De eerste deelvraag van dit onderzoek richt zich op het verband tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico: ‘*in hoeverre bestaat er een relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico?*’. Uit hypothese 1 blijkt dat er een relatie bestaat tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico, in zoverre dat een hoge mate van *professionalism* leidt tot een lager burn-outrisico. Hypothese 1 wordt daarom bevestigd. Het antwoord op deelvraag 1 is dan ook dat er een zekere relatie bestaat tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico, op de manier dat een hogere mate van *professionalism* leidt tot een lager burn-outrisico. Een hogere mate van *professionalism* treed hier dus op als een resource.

#### 5.1.2. Deelvraag 2: professionele demands als moderatoren

Deelvraag 2 richt zich op de interacties van professionele demands met de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico: ‘*in welke mate hebben professionele demands een effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico?*’. Hypothese 2a1, 2a2, 2b, 2c en 2d trachtten antwoord te geven op deze deelvraag, en worden daarom allen besproken.

Hypothese 2a beschrijft het modererende verband van de beginnende loopbaanfasen, de startfase en de ambitiefase, met de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. Omdat er geen significant interactie-effect wordt gevonden in de startfase, blijkt dat de startfase geen enkel effect heeft op hoe hoog of hoe laag het burn-outrisico is van een professional. Hypothese 2a1 is daarom verworpen. In tegenstelling tot in de startfase, is er wel een significant effect gevonden in de ambitiefase. Hieruit blijkt dat een hoge mate van *professionalism* in de ambitiefase, leidt tot een hoger burn-outrisico. De ambitiefase wordt hierin gezien als een professionele demand. Daarom is hypothese 2a2 aangenomen. Hypothese 2a in zijn geheel wordt daarom gedeeltelijk aangenomen.

Hypothese 2b beschrijft het modererende effect van werkdruk op het hoofdeffect. Er blijkt een modererend verband te bestaan. Uit de resultaten blijkt dat bij een lage werkdruk het burn-outrisico afneemt wanneer er sprake is van een hoge mate van *professionalism*. Bij een hoge werkdruk is er quasi geen effect van *professionalism* op het burn-outrisico. Hypothese 2b wordt bevestigd in de zin dat werkdruk het effect van *professionalism* op het burn-outrisico modereert. Bij hoge werkdruk wordt het hoofdeffect effect van *professionalism* op het burn-outrisico geannuleerd, terwijl bij lage werkdruk dit bufferende effect versterkt wordt. Er bestaat ook een direct effect van werkdruk op het burn-outrisico, in de zin dat het burn-outrisico groter wordt.

Hypothese 2c omschrijft het modererende effect van red-tape op het hoofdeffect. Uit de resultaten blijkt dat er geen significant verband bestaat tussen de interactievariabele 'red-tape' en de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. Hypothese 2c is daarom verworpen. Er bestaat wel een direct effect van red-tape op het burn-outrisico, in de zin dat het burn-outrisico hoger wordt.

Hypothese 2d omschrijft het modererende effect van de algemene professionele demands op het hoofdeffect. Ook hier blijkt er geen significant effect te bestaan, wat inhoudt dat algemene professionele demands geen invloed hebben op deze relatie, en dat *professionalism* dus geen effect heeft. Hypothese 2d wordt daarom verworpen. Er bestaat wel een direct effect van algemene professionele demands op het burn-outrisico, in de zin dat het burn-outrisico hoger wordt.

Als antwoord op deelvraag 2, ‘*in welke mate hebben professionele demands een effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico?*’, kan dus worden gesteld dat de ambitiefase en de werkdruk een significant modererend effect hebben op deze relatie. De andere variabelen kennen geen significant modererend effect. Professionele demands hebben dus zeker in een bepaalde mate effect op de directe relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico, maar niet alle professionele demands kennen deze relatie. Werkdruk, red-tape en algemene professionele demands kennen daarbij ook nog een direct verband met het burn-outrisico.

### **5.1.3. Deelvraag3: Persoonlijke demands als moderatoren**

Deelvraag 3 richt zich op de interacties van persoonlijke demands met de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico: ‘*In welke mate hebben persoonlijke demands een effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico?*’. Hypothese 3a, 3b, 3c en 3d trachten antwoord te geven op deze deelvraag, en worden daarom allen besproken.

Hypothese 3a richt zich op het modererende effect van geboortjaar op de directe relatie van de mate van *professionalism* op het burn-outrisico. Uit de resultaten blijkt dat er van een modererende effect geen sprake is, en dat het geboortjaar dus geen betrouwbare voorspeller is van het verband tussen *professionalism* en het burn-outrisico. Er blijken geen significante verschillen in geboortjaar te zijn. Daarom wordt hypothese 3a verworpen.

Hypothese 3b richt zich op het modererende effect van de gezinssituatie, ‘thuiswonende kinderen, op het hoofdeffect. Uit de resultaten blijkt dat het hebben van thuiswonende kinderen geen effect heet op het burn-outrisico bij een hoge of lage mate van *professionalism*. Ook bestaat er geen direct verband met het burn-outrisico. Daarom wordt hypothese 3b verworpen.

Hypothese 3c richt zich op het modererende effect van de thuissituatie, ‘alleen wonen’, op het hoofdeffect. Ook hier blijkt dat er geen sprake is van een significant modererend effect. Wanneer een individu alleen woont, heeft dit dus geen effect op het burn-outrisico wanneer de mate van *professionalism* hoog of laag is. Ook bestaat

er geen direct verband met het burn-outrisico. Daarom wordt hypothese 3c verworpen.

Ten slotte richt hypothese 3d zich op het modererende effect van de algemene persoonlijke demands op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. Uit de resultaten blijkt dat de hier gebruikte algemene persoonlijke demands geen effect hebben op het burn-outrisico wanneer de mate van *professionalism* hoog of laag is. hypothese 3d wordt daarom verworpen. Wel blijkt er sprake te zijn van een direct significant verband van ‘algemene persoonlijke demands’ met ‘het burn-outrisico’, in de zin dat algemene persoonlijke demands het burn-outrisico verhogen. Algemene persoonlijke demands passen dus niet in het Job-Demands en Resources model, aangezien er geen sprake is van een interactie.

Als antwoord op deelvraag 3, ‘*in welke mate hebben persoonlijke demands een effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico?*’, kan dus worden gesteld dat geen van de vooronderstelde interactie-effecten significant is bevonden, en dat persoonlijke demands dus geen effect hebben op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. Wel is belangrijk om te vermelden dat hoewel er geen directe verbanden bestaan tussen ‘het geboortejaar’, ‘de gezinssituatie’ en ‘de thuissituatie’, er wel een direct verband bestaat tussen ‘algemene persoonlijke demands’ en ‘het burn-outrisico’.

De hoofdvraag van dit onderzoek luidt als volgt: ‘*in hoeverre heeft de mate van professionalism invloed op het burn-outrisico, en in welke mate modereren professionele en persoonlijke demands deze relatie?*’. Uit deelvraag 1 blijkt dat de mate van *professionalism* invloed heeft op het burn-outrisico, in de zin dat een hoge mate van *professionalism* leidt tot een lager burn-outrisico. Verder blijkt dat professionele demands in redelijke mate met deze relatie modereren, maar dat persoonlijke demands vrijwel geen moderatie kennen in deze relatie.

## **5.2. Implicaties**

In de volgende secties wordt teruggekeken naar de eerder genoemde wetenschappelijke, maatschappelijke en praktische relevanties, om zo uiteen te zetten

wat de conclusies voor gevolgen hebben voor bestaand wetenschappelijk onderzoek en de praktijk. Allereerst worden de theoretische implicaties besproken, waarna de praktische implicaties volgen.

### **5.2.1. Theoretische implicaties**

Dit onderzoek heeft getracht de definitie van *professionalism* goed weer te geven aan de hand van verschillende concepten, geïntroduceerd door Hall (1968) en Snizek (1972), om zo een latente meetschaal van *professionalism* te ontwikkelen. Opvallend is dat *professionalism* als concept al tientallen jaren in gebruik is (McClelland, 1990; Evetts, 2003) en dat er al artikelen zijn verschenen over hoe *professionalism* is in te delen (Evetts, 2011), maar dat geen enkel onderzoek daadwerkelijk opzoek is gegaan naar een goed vormgegeven definitie en meetschaal van het concept. Uit het huidige onderzoek blijkt dat *professionalism* moeilijk is te definiëren, en dat niet alle daarvoor getrachte concepten met elkaar samenhangen. Dit heeft vele implicaties voor de wetenschap. Er kan niet van uit worden gegaan dat *professionalism* uit de eerder genoemde dimensies bestaat. Meer onderzoek hiernaar is hard nodig. In dit onderzoek is er voor gekozen om het concept *professionalism* wel degelijk uit deze losse concepten te vormen, maar duidelijk is dat dit onderzoek enige ambiguïteit in de definitie van *professionalism* aan het licht heeft gebracht. Dit onderzoek heeft de eerste stappen gezet om de definitie en meetschaal te verbeteren.

De relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico is in eerder onderzoek ook vaak onderbelicht gebleven. In het theoretisch kader wordt verondersteld dat een hoge mate van *professionalism* als een resource kan fungeren, zodat het burn-outrisico kleiner wordt. Uit de resultaten blijkt dat dit juist is. Dit geeft aan dat *professionalism*, indien goed theoretisch onderbouwd, als buffer kan optreden tegen professionele demands, in ieder geval het burn-outrisico.

Verder werd er in dit onderzoek, aan de hand van het Job Demands en Resources Model (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001), gekeken in hoeverre professionele demands de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico modereren. Het Job Demands en Resources Model, en ook onderzoek aan de hand van dit model, veronderstelt dat er een balans tussen demands en resources moet bestaan om een burn-out te voorkomen (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004;

Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Hu, Schaufeli & Taris, 2011; Schaufeli & Taris, 2013). In huidig onderzoek wordt nogmaals bevestigd dat professionele demands een grote rol spelen in het risico op een burn-out. Behalve dat werkdruk als een demand wordt ervaren, en hierdoor het bufferingseffect van de mate van *professionalism* doet afnemen ten opzichte van het burn-outrisico, is in dit onderzoek ook vastgesteld dat de ambitiefase als een demand wordt beschouwd. Hoewel er zeker onderzoek bestaat naar loopbaanfasen (Dalton, Thompson & Price, 1977; Super, 1980; Pogson, Cober, Doverspike & Rogers, 2003; Leisink, Knies & de Lange, 2010) geeft het huidige onderzoek de duidelijke implicatie dat in ieder geval de ambitiefase als een demand kan gelden, en zo past binnen het Job Demands en Resources Model. Een loopbaanfase als een demand beschouwen is nog niet vaak voorgekomen en het huidige onderzoek biedt hiervoor perspectief. Ook zijn er in het huidige onderzoek directe verbanden vastgesteld tussen de werkdruk, red-tape en algemene professionele demands met het burn-outrisico. Dit is conform eerder onderzoek (Bakker & Demerouti, 2007).

In dit onderzoek werd er ook gekeken naar de modererende verbanden van verschillende persoonlijke demands op de relatie van de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. In het Job Demands en Resources Model wordt er alleen gekeken naar kenmerken van de werksituatie (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Taris, 2013), terwijl het burn-outrisico mogelijk ook kan stijgen door een mix van factoren (Weber & Jaekel-Reinhard, 2000; Hakanen & Bakker, 2017), onder andere door persoonlijke demands (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007; Hakanen, Jokisaari & Bakker, 2011) zoals leeftijd, gezins- en thuissituatie, en algemene persoonlijke demands zoals maatschappelijke engagement. Het huidige onderzoek heeft hier analyses mee gedaan.

Uit dit onderzoek blijkt dat geboortjaar geen effect heeft op de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisico en op het burn-outrisico als directe relatie, wat niet voorspeld was. Dit is interessant, omdat recent onderzoek juist de noodzaak naar onderzoek naar dit verband benadrukt (Hakanen & Bakker, 2011). Ook de gezinssituatie en de woonsituatie lijken geen invloed te hebben op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. Dit levert een bijdrage aan het

wetenschappelijk onderzoek, omdat bewezen is dat deze concepten niet als demand optreden.

Er is wel een direct verband gevonden tussen algemene persoonlijke demands en het burn-outrisico. Dit past niet in het Job-Demands en Resources model omdat dit geen modererend maar een direct verband is. De persoonlijke demands zijn moeilijk te integreren in het Job-Demands en Resources model, omdat er een scheidslijn lijkt te bestaan tussen werkgerelateerde en persoonlijke demands. Toch verdienen ook persoonlijke demands een plek in het Job-Demands en Resources model, omdat de directe relaties van persoonlijke demands op het burn-outrisico laten zien dat persoonlijke demands wel degelijk een rol spelen op het burn-outrisico. Als het Job-Demands en Resources model het burn-outrisico wil verklaren, zijn persoonlijke demands essentieel.

### **5.2.2. Praktische implicaties**

Het is voor de maatschappij van belang het burn-outrisico onder werknemers zo klein mogelijk te houden, omdat een burn-out veel schade toebrengt bij een individu (Houtman, Andries & Hupkens, 2004) en omdat het mogelijk uitval bij de organisatie tot gevolg heeft, wat veel geld kost (NRC, 2017). Op de werkvloer neemt het gebruik van de term ‘professional’ toe (Evetts, 2003). Het huidige onderzoek heeft de eerste stappen gezet om te kijken hoe de mate van *professionalism* meetbaar kan worden gemaakt. Wanneer werkgevers weten in hoeverre hun medewerkers zich ‘professional’ voelen, kan hier gebruik van worden gemaakt door dit zoveel mogelijk te faciliteren. Uit het huidige onderzoek blijkt namelijk dat een hoge mate van *professionalism* optreedt als een resource, en hierdoor leidt tot een lager burn-outrisico, dat als een demand fungeert. Wanneer werkgevers professionals de kansen en ruimte bieden die zij nodig hebben, wordt ‘*professionalism*’ als buffer ingezet om het burn-outrisico zo klein mogelijk te houden.

Het is zeer relevant te weten hoe hoog het burn-outrisico onder medewerkers van de centrale en decentrale overheid ligt, omdat dit blijft toenemen (Management Team, 2017; Financieel Dagblad, 2017). Dit onderzoek geeft een gemiddeld burn-outrisico aan van 2,66 (SD = 0,92), waaruit blijkt dat de kans op een burn-out voor de meeste respondenten toch vrij aannemelijk is. Ook blijkt uit dit onderzoek dat het burn-



outrisiko onder jonge werknemers even hoog ligt als bij oude werknemers. ‘Leeftijd’ is dus geen voorspeller in de relatie tussen ‘de mate van *professionalism*’ en ‘het burn-outrisiko’. Dit is interessant, omdat uit recente berichtgeving in de media het beeld ontstaat dat jongeren een steeds hoger burn-outrisiko hebben en een hoge mate van werkdruk ervaren (NRC, 2017). Dat er geen significante verschillen zijn gevonden in leeftijd met betrekking tot het burn-outrisiko en de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisiko, geeft echter wel aan dat leidinggevenden dus geen verschil hoeven te maken tussen leeftijden van werknemers als het gaat om de preventie van burn-out.

De verantwoordelijkheid over het inrichten van de organisatie en het werk ligt niet enkel bij de werknemer, maar voor een deel ook bij de werkgever (Demirtas, Cetin, Ozturk, Ziya Turk & Fedai, 2015). De werkgever heeft invloed op de professionele demands die geanalyseerd zijn in dit onderzoek, waaronder de werkdruk, de mate van red-tape en de algemene professionele demands. Uit de resultaten blijkt dat werkdruk een significant modererend effect heeft op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisiko. Dit houdt in dat wanneer de werkdruk hoger wordt, het burn-outrisiko van een professional ook stijgt. Het is voor werkgevers dus wederom van belang om professionals alle ruimte te geven hun ‘*professionalism*’ goed in te richten, en de werkdruk te verlagen. Naast dit modererende verband is er ook een significant direct verband gevonden van werkdruk, red-tape en algemene professionele demands op het burn-outrisiko. Werkgevers doen er dus goed aan om deze drie elementen zo laag mogelijk te houden. Naast deze elementen, heeft het huidige onderzoek ook aangetoond dat medewerkers die zich in de ambitiefase bevinden en een hoge mate van *professionalism* kennen, een hoger risico hebben op een burn-out. Het is daarom van belang om de loopbaanfasen van medewerkers goed te definiëren en rekening te houden met medewerkers in de ambitiefase.

Verder blijkt uit de resultaten dat de gezins- en thuissituatie geen effect kennen op het burn-outrisiko en de relatie tussen *professionalism* en het burn-outrisiko. Wel wordt duidelijk dat algemene persoonlijke demands, zoals maatschappelijke engagement, een direct effect hebben met het burn-outrisiko, in de zin dat het burn-outrisiko stijgt wanneer er een hoge mate van persoonlijke demands bestaat. Er bestaat echter geen significant interactie-effect van de algemene persoonlijke demands met de relatie

tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico. Dit houdt in dat het enige dat werkgevers kunnen stimuleren, de mate van *professionalism*, geen invloed heeft op de algemene professionele demands. Een leidinggevende kan dus weinig doen aan het verminderen van algemene professionele demands, behalve er rekening mee houden.

### 5.3. Beperkingen

Ondanks het feit dat dit onderzoek op een betrouwbare manier is uitgevoerd, kent het enkele beperkingen. Allereerst is dit een cross-sectioneel onderzoek, dat de causaliteit beperkt. Nu staat in het onderzoek beschreven hoe de mate van *professionalism* invloed heeft op het burn-outrisico, maar het kan ook zijn dat een hoog of laag burn-outrisico invloed heeft op de mate van *professionalism*. Omdat het cross-sectioneel onderzoek is, is de kans op common method bias vergroot (Jakobsen & Jensen, 2015). Echter is de kans wel kleiner gemaakt omdat het onderzoek voornamelijk naar interacties kijkt. Daarnaast is er een beperkte externe validiteit, omdat er enkel naar de centrale en decentrale overheid in Nederland is gekeken, waarbij het grootste gedeelte van de respondenten werkzaam is bij een gemeente. Om wat te zeggen over alle werknemers of individuen uit andere landen is het nodig het onderzoek uit te bereiden. Een ander belangrijke beperking is dat veel van de interacties niet significant bleken te zijn.

De vragenlijsten zijn zowel via email van werkgevers als online verspreid. Wanneer een respondent de vragenlijst via zijn of haar werkgever heeft gekregen, kan dit van invloed zijn op de betrouwbaarheid van de antwoorden omdat hij of zij angst heeft voor de anonimiteit van de onderzoeksresultaten. Het onderzoek betrof enkele zeer persoonlijke vragen, waaronder of iemand zat te denken aan het krijgen van kinderen of het aannemen van een baan bij een andere organisatie, waarbij respondenten misschien niet de gehele waarheid hebben ingevuld. Bij de vragenlijsten die online zijn verspreid, valt eveneens te beargumenteren dat de respondenten dezen wellicht niet naar waarheid hebben ingevuld.

De meetschaal van de variabele ‘de mate van *professionalism*’ bestond uit vijf verschillende meetschalen, waaronder die van ‘de professionele identiteit’, ‘de mate

van autonomie', 'verbondenheid met de professionele gemeenschap', 'professionele toewijding' en 'zelfregulatie'. Om hier een variabele van te maken, is getracht de onderlinge correlaties te meten. Hieruit bleek echter dat de concepten niet allemaal met elkaar samenhangen. Ondanks dat er geen volledige correlaties zijn gevonden tussen de vijf concepten, is er toch voor gekozen het tot een concept te vormen, om zo de andere analyses uit te kunnen voeren. Dit is echter wel een beperking van dit onderzoek.

#### **5.4. Aanbevelingen voor vervolgonderzoek**

In de volgende sectie worden aan de hand van de theorie en de resultaten van dit onderzoek, aanbevelingen voor vervolgonderzoek gegeven. Allereerst is het van groot belang dat meer wetenschappers hun onderzoek gaan richten op de daadwerkelijke concepten die samen *professionalism* vormen, om zo *professionalism* te definiëren en beter meetbaar te kunnen maken. Het oogt vreemd dat *professionalism* op in verschillende manieren wordt onderzocht en met verschillende concepten in verband wordt gebracht, terwijl er nog geen eenduidige definitie van bestaat. Uit het huidige onderzoek blijkt dat de dimensies van *professionalism* niet allen met elkaar samenhangen. Dit insinueert dat er wellicht verschillende typen professionals bestaan en dat er echt meer en goed onderzoek nodig is naar wellicht nog onbekende onderdelen van *professionalism*.

Wanneer er een samenhangende meetschaal is ontwikkeld en er een algemene definitie geldt, kan er namelijk pas echt onderzoek worden gedaan naar de mate van *professionalism* bij werknemers in verschillende sectoren en organisaties, en kan ook worden bekeken of *professionalism* samenhangt met andere concepten. Hierbij is het noodzakelijk dat de dimensies van *professionalism* ieder als een onafhankelijke variabele worden meegenomen, in plaats van het direct samen te voegen tot de nieuwe variabele '*professionalism*'. Ook kan in vervolgonderzoek, wanneer de definitie en meetschaal van *professionalism* gegrond zijn, worden gekeken naar wat organisaties zelf kunnen doen om medewerkers met een hoge mate van *professionalism* aan te trekken of om hun eigen medewerkers een hogere mate van *professionalism* te bieden. Wanneer er een eenduidige definitie en meetschaal bestaat,

kan het onderzoek naar *professionalism* of de mate van *professionalism* ook beter met elkaar vergeleken worden.

Een ander belangrijk punt voor vervolgonderzoek is het bevestigen van de definitie van loopbaanfasen, bekijken uit welke kenmerken de loopbaanfasen bestaan en aan de hand van deze kenmerken analyseren of hierbij vooral sprake is van demands of resources, om vervolgens te kunnen onderzoeken of de loopbaanfasen andere risico's met zich mee brengen wat betreft burn-outs en een andere mate van *professionalism* 'nodig hebben' om als resource op te kunnen treden. Ook is het interessant alsnog meer onderzoek te doen naar het verband tussen leeftijd en burn-out en het effect van leeftijd op de relatie tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisico, ondanks dat het huidige onderzoek aangaf dat leeftijd geen effect heeft. Het is noodzakelijk 'jong' en 'oud' op een andere manier van elkaar te onderscheiden dan enkel leeftijd en om een oorzaak te vinden van het alsmaar stijgende burn-outrisico onder jonge werknemers. Ook Hakenen & Bakker (2017) hebben aangegeven dat er meer longitudinaal onderzoek moet komen naar de verschillen tussen leeftijden wanneer het over het burn-outrisico gaat. Zo kunnen werknemers hier ook beter rekening mee houden.

Het is ook van belang om in vervolgonderzoek te bekijken in hoeverre de rol van algemene persoonlijke demands zoals maatschappelijke engagement in relatie tot het burn-outrisico overeenkomt met het huidige onderzoek, en kan dit onderzoek worden uitgebouwd. Zo kan er onderzoek worden gedaan naar verschillende cases van individuen die elk andere persoonlijke demands kennen, of naar individuele of psychologische kenmerken van individuen. Dit kan in verband worden gebracht met de mate van *professionalism* of het burn-outrisico om zo kijken voor welke case andere situaties gelden. Op deze manier kan de werkgever er beter of gerichter rekening mee houden. Verder is er in het huidige onderzoek gefocust op de demands, en niet op de resources. Wellicht spelen persoonlijke resources dezelfde rol als professionele resources in het Job-Demands en Resources model. Toekomstig onderzoek naar het verband tussen persoonlijke resources, demands en het burn-outrisico kan dit verder uiteenzetten. Ook is het van belang dat de grens tussen professionele en persoonlijke demands en resources beter wordt onderzocht.

## 6. SAMENVATTING

In dit onderzoek is de relatie tussen ‘de mate van *professionalism*’ en ‘het burn-outrisiko’ onderzocht. Daarnaast is er gekeken of vier verschillende professionele *demands*, namelijk beginnende loopbaanfasen, werkdruk, red-tape en algemene professionele *demands*, en vier verschillende persoonlijke *demands*, namelijk geboortjaar, gezinssituatie, woonsituatie en algemene persoonlijke *demands*, modereren op deze relatie. Het onderzoek is uitgevoerd bij de centrale en decentrale overheid, anders geformuleerd het openbaar bestuur, doormiddel van een online vragenlijst. Uit de resultaten blijkt dat er een significante relatie bestaat tussen de mate van *professionalism* en het burn-outrisiko, in de zin dat een hoge mate van *professionalism* leidt tot een lager burn-outrisiko. De beginnende loopbaanfase ‘ambitiefase’ en ‘werkdruk’ modereren met deze relatie. Bij de andere professionele en persoonlijke *demands* zijn geen significante moderatie effecten gevonden.

## 7. LITERATUURLIJST

- Adler, P. S., Kwon, S. W., & Heckscher, C. (2008). Perspective—professional work: The emergence of collaborative community. *Organization Science*, *19*(2), 359-376.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress*, *23*(3), 244-263.
- Allison, P. D. (1999). *Multiple regression: A primer*. Pine Forge Press.
- Aloha, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Koskinen, S., ... & Lonnqvist, J. (2006). Burnout in the general population. *Social Psychiatry & Psychiatric Epidemiology*, *41*(1), 11-17.
- American Psychological Association. (2015). *Publication Manual of the American Psychological Association*.
- ArboUnie. (2016). 'Kwart jonge ambtenaren tegen burn-out aan'. *ArboUnie*. Verkregen via <https://www.arbounie.nl/nieuws/kwart-jonge-ambtenaren-tegen-burn-out-aan>.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). A career lexicon for the 21st century. *The Academy of Management Executive*, *10*(4), 28-39.
- A&O Fonds Gemeenten. (2017). 'Inzicht in uw ziekteverzuimcijfers'. *A&O Fonds Gemeenten*. Verkregen via <https://www.aeno.nl/cijfers-ziekteverzuim>.
- A&O Fonds Gemeenten (2016). 'Koers naar de Bedoeling'. *A&O Fonds Magazine*. Verkregen via <https://www.aeno.nl/wp-content/uploads/2014/06/De-Bedoeling-AO-Magazine-46.pdf>.
- A&O Fonds Gemeenten (2014). 'Verrassende wendingen bij het verzuim van gemeenten'. *A&O Fonds Gemeenten*. Verkregen via <https://www.aeno.nl/wp-content/uploads/2014/06/Verrassende-wendingen-bij-het-verzuim-van-gemeenten-in-2015.pdf>.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, *22*(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, *1*(1), 389-411.

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human resource management, 43*(1), 83-104.
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental psychology, 23*(5), 611.
- Bates, M. (2015). The information professions: knowledge, memory, heritage. *Information Research: An International Electronic Journal, 20*(1).
- Barbour, J. B., & Lammers, J. C. (2015). Measuring professional identity: A review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. *Journal of Professions and Organization, 2*(1), 38-60.
- Beheshtifar, M., & Omidvar, A. R. (2013). Causes to create job burnout in organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 3*(6), 107.
- Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and teacher education, 20*(2), 107-128.
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics, 2*(3), 228-255.
- Boyt, T. E., Lusch, R. F., & Naylor, G. (2001). The role of professionalism in determining job satisfaction in professional services: A study of marketing researchers. *Journal of Service Research, 3*(4), 321-330.
- Bozeman, B. (1993). A theory of government "red tape". *Journal of public administration research and theory, 3*(3), 273-304.
- Bozeman, B. (2000). Technology transfer and public policy: a review of research and theory. *Research policy, 29*(4), 627-655.
- Bozeman, B., Reed, P. N., & Scott, P. (1992). Red tape and task delays in public and private organizations. *Administration & Society, 24*(3), 290-322.
- Bøgh Andersen, L., & Holm Pedersen, L. (2012). Public service motivation and professionalism. *International Journal of Public Administration, 35*(1), 46-57.

- Brazeau, C. M., Schroeder, R., Rovi, S., & Boyd, L. (2010). Relationships between medical student burnout, empathy, and professionalism climate. *Academic Medicine, 85*(10), S33-S36.
- Brewer, E. W., & Shapard, L. (2004). Employee burnout: A meta-analysis of the relationship between age or years of experience. *Human resource development review, 3*(2), 102-123.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 30-47.
- Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 981-1002.
- Burke, R. J., Greenglass, E. R., & Schwarzer, R. (1996). Predicting teacher burnout over time: Effects of work stress, social support, and self-doubts on burnout and its consequences. *Anxiety, Stress, and Coping, 9*(3), 261-275.
- Cabrera, A., Collins, W. C., & Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *The International Journal of Human Resource Management, 17*(2), 245-264.
- CBS: Beroepsbevolking; behaald onderwerp naar persoonskenmerken 2001-2012. (December, 2013). *Centraal Bureau van de Statistiek*. Verkregen via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication>.
- CBS: Een op de zeven werknemers heeft burn-outklachten. (November, 2015). *Centraal Bureau van de Statistiek*. Verkregen via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2015/47/cbs-en-tno-een-op-de-zeven-werknemers-heeft-burn-outklachten>.
- CBS: Sociaal Economische Trends. (Juli, 2017). *Centraal Bureau van de Statistiek*. Verkregen via <https://www.cbs.nl/nl-nl/arbeid-en-inkomen/sociaaleconomische-trends>.
- CBS: Steeds meer jongeren volgen Hoger Onderwijs. (Juni, 2011). *Centraal Bureau van de Statistiek*. Verkregen via <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2011/26/steeds-meer-jongeren-volgen-hoger-onderwijs>.



- CBS: Werkzame beroepsbevolking; vergrijzing per bedrijfstak SBI 2008. (Februari, 2016). *Centraal bureau van de Statistiek*. Verkregen via <http://statline.cbs.nl/StatWeb/publication/>.
- Clark, M. A., Michel, J. S., Early, R. J., & Baltes, B. B. (2014). Strategies for coping with work stressors and family stressors: Scale development and validation. *Journal of Business and Psychology, 29*(4), 617-638.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A review and an integration of research on job burnout. *Academy of management review, 18*(4), 621-656.
- Corré, A. (2016, Oktober). Opgebrand? Dat ligt dus niet alleen aan jou. NRC. Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/10/21/opgebrand-dat-ligt-dus-niet-alleen-aan-jou-4922079-a1527801>.
- Colichi, R. M. B., Bocchi, S. C. M., Lima, S. A. M., & Popim, R. C. (2017). Interactions between quality of life at work and family: Integrative review. *International Archives of Medicine, 9*.
- Cooper, K., & Olson, M. R. (1996). The multiple Ts' of teacher identity. *Changing research and practice: Teachers' professionalism, identities, and knowledge, 78*.
- Crawford, E.R., LePine, J.A. & Rich, B.L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: A theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of Applied Psychology, 95*, 834-848.
- Cruess, R. L., Cruess, S. R., Boudreau, J. D., Snell, L., & Steinert, Y. (2014). Reframing medical education to support professional identity formation. *Academic Medicine, 89*(11), 1446-1451.
- Dalton, G. W., Thompson, P. H., & Price, R. L. (1977). The four stages of professional careers - A new look at performance by professionals. *Organizational Dynamics, 6*(1), 19-42.
- Dawson, J. F. (2014). Moderation in management research: What, why, when, and how. *Journal of Business and Psychology, 29*(1), 1-19.
- De Jonge, J., Mulder, M. J., & Nijhuis, F. J. (1999). The incorporation of different demand concepts in the job demand-control model: effects on health care professionals. *Social Science & Medicine, 48*(9), 1149-1160.
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Jansen, P., Smulders, P., Houtman, I., & Kompier, M. (2006). Age as a factor in the relation between work and mental health: results

- from the longitudinal TAS survey. *Occupational health psychology: European perspectives on research, education and practice*, 1, 21-45.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318-330.
- Demirtas, U., Cetin, M., Ozturk, G., Turk, Y. Z., & Fedai, T. (2015). A Study on the Relationships Between Burnout Status and Organizational Commitment. *J Psychiatry*, 18(284), 2.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- Dilworth, J. E. L. (2004). Predictors of negative spillover from family to work. *Journal of Family Issues*, 25(2), 241-261.
- Dumas, J. E., Wolf, L. C., Fisman, S. N., & Culligan, A. (1991). Parenting stress, child behavior problems, and dysphoria in parents of children with autism, Down syndrome, behavior disorders, and normal development. *Exceptionality: A Special Education Journal*, 2(2), 97-110.
- Elbrink, L. (2017). Burn-out herkennen en voorkomen: 'We geven ons brein te weinig hersteltijd'. *Management Team*. Geraadpleegd via <https://www.mt.nl/leiderschap/we-geven-ons-brein-weinig-hersteltijd/539500>
- Elder Jr, G. H. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social psychology quarterly*, 4-15.
- Ester, P., Muffels, R. J. A., & Schippers, J. (2006). Dynamiek en levensloop: de arbeidsmarkt in transitie.
- Evetts, J. (2003). The sociological analysis of professionalism: Occupational change in the modern world. *International sociology*, 18(2), 395-415.
- Evetts, J. (2011). A new professionalism? Challenges and opportunities. *Current sociology*, 59(4), 406-422.
- Financieel Dagblad, 2017. Psychisch verzuim steeds jonger. Geraadpleegd via <https://fd.nl/opinie/1208939/xennials>.
- Field, A. P. (2009). *Discovering statistics using SPSS: (and sex and drugs and rock 'n' roll)*. Los Angeles [i.e. Thousand Oaks, Calif.: SAGE Publications.

- Fogarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. (2000). Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12, 31.
- Freudenberger, H. J., & Richelson, G. (1980). Burn-out: The high cost of high achievement. What it is and how to survive it. *Garden City, New York*.
- Gemeente Haarlemmermeer. (2016). *Sociaal jaarverslag 2015*. Verkregen via <https://haarlemmermeergemeente.nl/file/4044/download>.
- Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., & S. Anderhurhen-Biget. (2012). Resigned but satisfied: The negative impact of public service motivation and red tape on work satisfaction. *Public Administration*, 90(1), 175-193.
- Gold, Y. (1985). Does teacher burnout begin with studentteaching. *Education*, 105(3).
- Goodson, I. F., & Cole, A. L. (1994). Exploring the teacher's professional knowledge: Constructing identity and community. *Teacher Education Quarterly*, 85-105.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Konarski, R. (1997). The impact of social support on the development of burnout in teachers: Examination of a model. *Work & Stress*, 11(3), 267-278.
- Habermas, J. (1987). *The Philosophical Discoirse of Modernity*. Cambridge: Polity Press.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16(2), 250-279.
- Hall, R. H. (1968). Professionalization and bureaucratization. *American sociological review*, 92-104.
- Hakanen, J. J., & Bakker, A. B. (2017). Born and bred to burn out: A life-course view and reflections on job burnout. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 354.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Jokisaari, M. (2011). A 35-year follow-up study on burnout among Finnish employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 345.
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224-241.

- Halbesleben, J. R., & Zellars, K. L. (2006). Stress and the work–family interface. *Stress and quality of working life: Current perspectives in occupational health*, 53-68.
- Hill, E. J., Jackson, A. A. D., & Martinengo, G. (2006). Twenty years of work and family at International Business Machines Corporation. *American Behavioral Scientist*, 49(9), 1165-1183.
- Hill, E. J., Jacob, J. I., Shannon, L. L., Brennan, R.T., Blanchard, V. L. & Martinengo, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family- to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work, and Family*, 11, 165-181.
- Hobfoll, S. E., & Freedy, J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of personality and social psychology*, 84(3), 632.
- Hopstaken, J. F., van der Linden, D., Bakker, A. B., & Kompier, M. A. (2015). The window of my eyes: Task disengagement and mental fatigue covary with pupil dynamics. *Biological psychology*, 110, 100-106.
- Hoff, T. J. (2000). Professional commitment among US physician executives in managed care. *Social Science & Medicine*, 50(10), 1433-1444.
- Hogg, M. A. (2016). Social identity theory. In *Understanding Peace and Conflict Through Social Identity Theory* (pp. 3-17). Springer International Publishing.
- Houtman, I., Andries, F., & Hupkens, C. (2004). Kerncijfers gezondheid, productiviteit en sociale zekerheid. *Houtman ILD, Smulders PGW, Klein Hesselink DJ (red.), Trends in arbeid*, 67-93.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of vocational behavior*, 79(1), 181-190.
- Jackson, S. E., & Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of organizational behavior*, 3(1), 63-77.
- Jakobsen, M., & Jensen, R. (2015). Common method bias in public management studies. *International Public Management Journal*, 18(1), 3-30.

- Justice, B., Gold, R. S., & Klein, J. P. (1981). Life events and burnout. *The journal of psychology, 108*(2), 219-226.
- Karasek Jr, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly, 28*5-308.
- Kaufmann, W. (1977). *Red tape: it's origins, uses and abuses*. Washington DC: The Brooking Institution.
- Kaufmann, W., & Feeney, M. K. (2012). Objective formalization, perceived formalization and perceived red tape: Sorting out concepts. *Public Management Review, 14*(8), 1195-1214.
- Kaufmann, W., & Tummers, L. (2016). The negative effect of red tape on procedural satisfaction. *Public Management Review, 1*-17.
- Keeken, C. (2017, Maart). 'Er valt vaak niet met millenials te werken'. *NRC*. Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/03/09/er-valt-vaak-niet-met-ze-te-werken-7154877-a1549399>.
- Kim, H. J., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management, 28*(1), 96-104.
- Kinderombudsman. (2016). Rapport 'Als je het ons vraagt: de kinderombudsman op kinderrechtentour'. Geraadpleegd via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2017/05/19/als-je-het-ons-vraagt>.
- Kobayashi, L. C., Wardle, J., & von Wagner, C. (2014). Internet use, social engagement and health literacy decline during ageing in a longitudinal cohort of older English adults. *J Epidemiol Community Health, jech*-2014.
- Koeske, G. F., & Koeske, R. D. (1989). Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *The Journal of Applied Behavioral Science, 25*(2), 131-144.
- Kooij, D., De Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. (2008). Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age: A conceptual review. *Journal of managerial psychology, 23*(4), 364-394.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian journal of work, environment & health, 438*-449.

- Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Hogan, N. L. (2015). The consequences of emotional burnout among correctional staff. *Sage Open*, 5(2), 21.
- LeClaire, A. (2017, Juli). 'Geen rust? Slecht voor jezelf én je baas!'. *NRC*.  
Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/07/14/geen-rust-slecht-voor-jezelf-en-je-baas-12043320-a1566597>.
- Lederer, W., Kinzl, J. F., Traweger, C., Dosch, J., & Sumann, G. (2008). Fully developed burnout and burnout risk in intensive care personnel at a university hospital. *Anaesthesia and intensive care*, 36(2), 208.
- Lee, R. T., & Ashforth, B. E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 3-20.
- Leemeijer, A., & Trappenburg, M. (2016). Patient Centered Professionalism? Patient Participation in Mental Health Professional Frameworks. *Professions and Professionalism*, 6(2), 1474.
- Leisink, P. L. M., Knies, E., & de Lange, W. A. M. (2010). Levensfasebewust diversiteitsbeleid. *Tijdschrift voor HRM*, 13(4), 53-85.
- Leiter, M. P., Hakanen, J. J., Ahola, K., Toppinen-Tanner, S., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2013). Organizational predictors and health consequences of changes in burnout: A 12-year cohort study. *Journal of Organizational Behavior*, 34(7), 959-973.
- Levula, A., Wilson, A., & Harré, M. (2016). The association between social network factors and mental health at different life stages. *Quality of Life Research*, 25(7), 1725-1733.
- Lewis, S., Smithson, J., & Kugelberg, C. (2002). 5 Into work. *Young Europeans, work and family*, 69.
- Lo Calbo, C. (2017, Maart). 'Ik vond een burn-out altijd een zwaktebod, tot ik er een kreeg'. *Volkscrant*. Geraadpleegd via <https://www.volkscrant.nl/voorpagina/sophie-hilbrand-ik-vond-burn-out-altijd-een-beetje-een-zwaktebod-tot-ik-er-een-kreeg~a4474225/>.
- Lovelace, K. J., Manz, C. C., & Alves, J. C. (2007). Work stress and leadership development: The role of self-leadership, shared leadership, psychical fitness and flow in managing demands and increased job control. *Human Resource Management Review*, 17, 374-387.

- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 103-123.
- Maslach, C. (1982). *Burnout: The cost of caring*. ISHK.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). MBI: Maslach burnout inventory. *Palo Alto, CA*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mastenbroek, N. J. J. M., Jaarsma, A. D. C., Scherpbier, A. J. J. A., van Beukelen, P., & Demerouti, E. (2014). The role of personal resources in explaining well-being and performance: a study among young veterinary professionals. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 190-202.
- McClelland, C. E. (1990). Escape from freedom? Reflections on German professionalization 1870–1933. *The formation of professions: Knowledge, state and strategy*, 97-113.
- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. *Handbook of Work and Organizational Psychology. Volume, 2*.
- Metro, Dossier burn-outs. (2017, Juli). Verkregen via <https://www.metronieuws.nl/dossier/dossier-burn-out>.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. (2016). Werken in de publieke sector in 2015: trends & cijfers. Verkregen via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/09/25/werken-in-de-publieke-sector-2015-trends>.
- Moen, P., & Sweet, S. (2004). From ‘work–family’ to ‘flexible careers’ A life course reframing. *Community, Work & Family*, 7(2), 209-226.
- Mowday, R. R., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224–247.
- NOS (2015). Burn-out groeiend probleem onder jonge werknemers. Geraadpleegd via <http://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2032376-burn-out-groeiend-probleem-onder-jonge-werknemers.html>.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1978). Psychometric testing. *New York: McGraw*.
- O'Rourke, N., & Hatcher, L. (2013). *A step-by-step approach to using SAS for factor analysis and structural equation modeling*. Sas Institute.

- Owens, T. J., & Settersten, R. A. (2002). New frontiers in socialization: an introduction. *Advances in Life Course Research*, 7, 3-11.
- 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), 43.
- Pogson, C. E., Cober, A. B., Doverspike, D., & Rogers, J. R. (2003). Differences in self-reported work ethic across three career stages. *Journal of vocational behavior*, 62(1), 189-201.
- Roberts, B. W., Edmonds, G., & Grijalva, E. (2010). It is developmental me, not generation me: Developmental changes are more important than generational changes in narcissism—Commentary on Trzesniewski & Donnellan (2010). *Perspectives on Psychological Science*, 5(1), 97-102.
- Rueb, T., & Tuenter, G. (2016, Februari). Opgebrand. NRC. Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2016/02/09/opgebrand-1587099-a44772>.
- Rupert, P. A., Miller, A. O., & Dorociak, K. E. (2015). Preventing burnout: What does the research tell us?. *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(3), 168.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: does psychology need choice, self-determination, and will?. *Journal of personality*, 74(6), 1557-1586.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational behavior*, 30(7), 893-917.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career development international*, 14(3), 204-220.



- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (1993). Historical and conceptual development of burnout. *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, 1-16.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2), 182-204.
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Maslach burnout inventory: Nederlandse versie [Maslach burnout inventory: Dutch version]. *Lisse, The Netherlands: Swets y Zeitlinger*.
- Schulz, R., Greenley, J. R., & Brown, R. (1995). Organization, management, and client effects on staff burnout. *Journal of Health and Social Behavior*, 333-345.
- Shafer, W. E., Park, L. J., & Liao, W. M. (2002). Professionalism, organizational-professional conflict and work outcomes: A study of certified management accountants. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 15(1), 46-68.
- Shirom A. (1989). Burnout in work organizations. In *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, ed. CL Cooper, I Robertson, pp. 25–48. New York: Wiley
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. *International review of industrial and organizational psychology*, 20(1), 269-308.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 27.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). What are the drivers for innovative behavior in frontline jobs? A study of the hospitality industry in Norway. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 254-272.
- Smeby, J. C. (2007). Connecting to professional knowledge. *Studies in Higher Education*, 32(2), 207-224.
- Snizek, W. E. (1972). Hall's professionalism scale: An empirical reassessment. *American sociological review*, 109-114.
- Sorensen, J. E., & Sorensen, T. L. (1974). The conflict of professionals in bureaucratic organizations. *Administrative Science Quarterly*, 98-106.
- Steiner, R. S., & Krings, F. (2016). How was your day, darling? A literature review of positive and negative crossover at the work-family interface in couples. *European Psychologist*, 21(4), 296.

- Sterns, H.L. and Alexander, R.A. (1987), Industrial gerontology: The aging individual and work, In Schaie, K.W. (Eds.), *Annual review of gerontology and geriatrics*, Vol. 7, Springer Publishing Company, New York, pp. 243 – 264.
- Sterns, H. L., and Doverspike, D. (1989), Aging and the retraining and learning process in organizations, In I. Goldstein & R. Katzel (Eds.), *Training and development in work organizations*, CA: Jossey-Bass, San Francisco, pp. 299 – 332.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior*, 16(3), 282-298.
- TNO: ‘Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden’, 2017. *De Nederlandse Organisatie voor Toegepast-natuurkundig Onderzoek*. Verkregen via <http://www.monitorarbeid.tno.nl/databronnen/nea>.
- Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2013). Social media use in organizations: Exploring the affordances of visibility, editability, persistence, and association. *Annals of the International Communication Association*, 36(1), 143-189.
- Vaterlaus, J. M., Patten, E. V., Roche, C., & Young, J. A. (2015). # Gettinghealthy: The perceived influence of social media on young adult health behaviors. *Computers in Human Behavior*, 45, 151-157.
- Vinken, H., Ester, P. & Poppel, H. van (2006). Dynamisering van de levensloop: arbeidswaarden, toekomstbeelden en loopbaanoriëntaties van jongeren. In: P. Ester, R. Muffels & J. Schippers (eds.), *Dynamiek en levensloop*, pp. 199-218. Assen: Van Gorcum.
- Wallace, J. E. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizations. *Administrative Science Quarterly*, 228-255.
- Weber, A., & Jaekel-Reinhard, A. (2000). Burnout syndrome: a disease of modern societies?. *Occupational medicine*, 50(7), 512-517.
- Wester, J. (2017, Juni). NRC checkt: ‘Kosten van burn-out bedragen 60.000 euro’. *NRC*. Geraadpleegd via <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/06/19/kosten-van-burn-out-bedragen-60000-euro-11172164-a1563696>.
- Wolf, G., London, M., Casey, J., & Pufahl, J. (1995). Career experience and motivation as predictors of training behaviors and outcomes for displaced engineers. *Journal of Vocational Behavior*, 47(3), 316-331.

- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality, 31*(1), 21-33.
- Wright, B.E. (2004). 'The Role of Work Context in Work Motivation: A Public Sector Application of Goal and Social Cognitive Theories', *Journal of Public Administration Research and Theory, 14*(1) 59–78.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. (2007). When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of managerial psychology, 22*(8), 766-786.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International journal of stress management, 14*(2), 121.
- Xenos, M., Vromen, A., & Loader, B. D. (2014). The great equalizer? Patterns of social media use and youth political engagement in three advanced democracies. *Information, Communication & Society, 17*(2), 151-167.
- Youtube. Everybody Happy. (2016). Verkregen via <https://www.youtube.com/watch?v=mxJ1hs67LG8>.

## 8. Bijlagen

In de bijlagen worden achtereenvolgens de vragenlijst, de verhoudingen van het A&O Fonds, de resultaten van de hypothesen, de factorladingen van alle items per factor en de correlatieanalyses van professionalism, algemene professionele demands en algemene persoonlijke demands getoond.

### 8.1. Vragenlijst

Dank dat u deze vragenlijst wilt invullen. Er bestaan geen juiste of onjuiste antwoorden; er is enkel interesse in uw mening. Geef aan in welke mate u het eens bent met de volgende stellingen. De antwoorden zijn gebaseerd op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal eens).

#### Vraag 1

De volgende stellingen gaan over ow rol als professional op het werk.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1 Wanneer iemand kritiek heeft op mijn beroepsgroep, voelt dit als een persoonlijke belediging	1	2	3	4	5
1.2 Ik ben zeer geïnteresseerd in wat anderen denken over mijn beroepsgroep	1	2	3	4	5
1.3 Wanneer ik praat over mijn beroepsgroep, spreek ik eerder over 'wij' dan 'zij'	1	2	3	4	5
1.4 De successen van mijn beroepsgroep zijn mijn successen	1	2	3	4	5
1.5 Wanneer iemand lovend is over mijn beroepsgroep, voelt dit als een persoonlijk compliment	1	2	3	4	5
1.6 Wanneer een mediaverhaal kritiek geeft op mijn beroepsgroep, zou ik me beschaamd voelen	1	2	3	4	5
2.1 Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn in mijn beroep	1	2	3	4	5
2.2 In mijn beroep heb ik vaak het gevoel dat ik moet doen wat anderen mij bevelen	1	2	3	4	5
2.3 Als ik kon kiezen, dan zou ik dingen in mijn	1	2	3	4	5

---

	beroep anders aanpakken					
2.4	De taken die ik uitvoer in mijn beroep komen overeen met wat ik echt wil doen	1	2	3	4	5
2.5	Ik voel me vrij mijn beroep uit te oefenen zoals ik denk dat het goed is	1	2	3	4	5
2.6	In mijn beroep voel ik me gedwongen dingen te doen die ik eigenlijk niet wil doen	1	2	3	4	5
3.1	Samen met mijn vakgenoten vorm ik een gemeenschap	1	2	3	4	5
3.2	Ik spreek vaak over mijn beroep met vakgenoten	1	2	3	4	5
3.3	Ik voel me niet alleen onderdeel van de organisatie waarin ik werk, maar ook van de beroepsgroep	1	2	3	4	5
3.4	Ik vind het belangrijk op de hoogte te zijn van recente ontwikkelingen in mijn vakgebied	1	2	3	4	5
4.1	Met mijn vrienden praat ik over mijn beroep als een goede carrière	1	2	3	4	5
4.2	Ik voel mij zeer loyaal naar mij beroep	1	2	3	4	5
4.3	Ik ben bereid meer moeite in mijn beroep te stoppen dan van mij verwacht wordt om mijn beroepsgroep succesvol te laten zijn	1	2	3	4	5
4.4	Mijn beroep is voor mij de beste beroepsgroep om in te werken	1	2	3	4	5
4.5	Ik ben trots om anderen te vertellen dat ik een onderdeel uitmaak van deze beroepsgroep	1	2	3	4	5
4.6	Ik geef echt om het lot van mijn beroepsgroep	1	2	3	4	5
5.1	Het werk van vakgenoten kan alleen worden geëvalueerd door mensen uit dezelfde beroepsgroep	1	2	3	4	5
5.2	Alleen vakgenoten kunnen oordelen uiten over hoe anderen in de beroepsgroep hun werk doen	1	2	3	4	5
5.3	Alleen een vakgenoot kan besluiten van een andere vakgenoot volledig evalueren	1	2	3	4	5
5.4	Mensen uit een ander vakgebied zijn in staat om de competenties van een persoon uit	1	2	3	4	5

---

## Vraag 2

De volgende stellingen gaan over uw werkbelasting.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1 Ik voel me vermoeid als ik in de ochtend opsta en een werkdag tegemoet ga	1	2	3	4	5
1.2 Door mijn werk voel ik me opgebrand	1	2	3	4	5
1.3 Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg	1	2	3	4	5
1.4 Door mijn werk voel ik me mentaal uitgeput	1	2	3	4	5
1.5 Ik denk dat ik me teveel inzet voor mijn werk	1	2	3	4	5

---

## Vraag 3

De volgende vragen en stellingen gaan over uw sociale levensfase. Geef antwoord op de vragen door aan te geven wat voor u van toepassing is.

**Wat is uw geboortjaar? .....**

**Mijn woonsituatie is het beste te omschrijven als:**

- Ik woon bij mijn ouders
- Ik woon op mezelf
- Ik woon samen

**Geef aan wat voor u van toepassing is:**

- Ik heb (nog) geen kinderen
- Ik zou in de nabije toekomst graag kinderen willen
- Ik heb thuiswonende kinderen
- Ik heb uit-huis wonende kinderen

De volgende stellingen gaan over uw thuissituatie. Hierbij kunt u denken aan uw relatie, gezin en familie.

---

Helemaal Eerder Neutraal Eerder Helemaal

---

	oneens	oneens		eens	eens
1.1 Ik voel druk wanneer ik aan mijn thuissituatie denk	1	2	3	4	5
1.2 Mijn thuissituatie kost mij veel energie	1	2	3	4	5
1.3 Ik heb het gevoel dat ik veel tijd verlies aan mijn gezinssituatie waar ik eigenlijk geen zin in heb	1	2	3	4	5
2.1 Mijn thuissituatie geeft mij veel energie	1	2	3	4	5
2.2 Ik word opgewekt en vrolijk als ik aan mijn thuissituatie denk	1	2	3	4	5
2.3 Door mijn thuissituatie kan ik andere dingen makkelijker aan	1	2	3	4	5

De volgende stellingen gaan over uw vrije tijd. Hierbij kunt u denken aan alle sociale activiteiten die buiten uw werk vallen, zoals sociale contacten en feesten.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1 Ik voel druk bij bepaalde vrijtijdsactiviteiten aanwezig te zijn	1	2	3	4	5
1.2 Ik voel druk dagelijks sociale media te gebruiken, bijvoorbeeld het posten van berichten en foto's of het bekijken van berichten van anderen	1	2	3	4	5
1.3 Mijn sociale activiteiten voelen vaan gedwongen en als een last	1	2	3	4	5
2.1 Ik krijg veel energie door op veel sociale activiteiten aanwezig te zijn	1	2	3	4	5
2.2 Van (reacties geven op) sociale media krijg ik een goed gevoel	1	2	3	4	5
2.3 Deelnemen aan sociale activiteiten is voor mij ontspannen en leuk	1	2	3	4	5

De volgende stellingen gaan over uw maatschappelijke betrokkenheid. Dit betreft uw inzet om betrokkenheid te tonen, bijvoorbeeld door onderdeel te zijn van een religieuze gemeenschap, lid te zijn van een politieke partij of op een andere manier betrokken te zijn bij uw maatschappelijke omgeving.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
--	--------------------	------------------	----------	----------------	------------------

1.1	Ik voel een druk om maatschappelijk betrokken te zijn	1	2	3	4	5
1.2	Mijn maatschappelijke betrokkenheid voelt veelal als een last	1	2	3	4	5
1.3	Ik voel druk om mijn maatschappelijke betrokkenheid aan anderen te tonen	1	2	3	4	5
2.1	Mijn maatschappelijke betrokkenheid heeft betrekking op mijn eigen interessegebied	1	2	3	4	5
2.2	Ik krijg veel energie van mijn maatschappelijke betrokkenheid	1	2	3	4	5
2.3	Ik vind het fijn mijn maatschappelijke betrokkenheid aan anderen te tonen	1	2	3	4	5

#### Vraag 4

De volgende vragen en stellingen gaan over uw professionele levensfase. Geef antwoord op de vragen door aan te geven wat voor u van toepassing is.

De volgende stellingen gaan over fasen in uw loopbaan. Geef voor elk van de genoemde loopbaanfasen aan in hoeverre deze op dit moment bij u van toepassing is.

		Helemaal niet van toepassing	1	2	3	4	5	Helemaal van toepassing	
1	<b>De startfase</b> Dit betreft een situatie waarin u start op de arbeidsmarkt of start met een nieuwe functie in een andere sector. In deze fase zit uw loopbaan in een zoekproces, opzoek naar kwaliteiten en uitdagingen.	1		2		3		4	5
2	<b>De ambitiefase</b> In deze fase maakt u bewust een keuze voor een bepaalde richting in uw carrière. U weet wat u wilt, bent gemotiveerd en wilt veel leren over de gekozen baan/sector.	1		2		3		4	5
3	<b>De deskundigheidsfase</b> Dit betreft de fase in uw loopbaan waarin u al veel werkervaring heeft	1		2		3		4	5



opgedaan en weet welke kwaliteiten u bezit. Soms heeft u het gevoel de top te hebben bereikt, wat leidt tot de gedachte 'nu of nooit', want u bent nog niet klaar met werken. In deze fase bent u tevreden met uw functie en is verdere zingeving belangrijk.

4	<b>De landingsfase</b>	1	2	3	4	5
	In deze fase heeft u geen behoefte meer aan ingrijpende veranderingen. U bent uw loopbaan aan het afbouwen, hebt meer behoefte aan flexibiliteit en zit duidelijk in de laatste fase van uw carrière. Wellicht denkt u soms na over uw pensioen.					

Aan de hand van de loopbaanfasen volgen hier een aantal stellingen.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1 De carrièremogelijkheden die ik heb bezorgen mij vaak stress	1	2	3	4	5
1.2 Ik voel druk om carrière te maken	1	2	3	4	5
1.3 Ik maak me zorgen over de huidige fase waarin mijn loopbaan zich bevindt	1	2	3	4	5
2.1 De carrièremogelijkheden die op mijn pad komen geven mij veel energie	1	2	3	4	5
2.2 Ik maak me geen zorgen over mijn carrière	1	2	3	4	5
2.3 Ik ben tevreden met de fase waarin mijn loopbaan zich bevindt en maak me hier geen zorgen over	1	2	3	4	5

De volgende stellingen gaan over procedures en regelgeving in uw baan.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1 In mijn werk moeten zelfs de kleinste dingen naar een leidinggevende worden gestuurd voor een uiteindelijke beslissing	1	2	3	4	5

1.2	Ik moet in mijn werk altijd eerst met mijn baas overleggen voordat ik belangrijke beslissingen maak	1	2	3	4	5
1.3	De organisatie lijkt er meer mee bezig te zijn om te bekijken of ik mijn werk volgens de procedures doe dan of ik mijn werk goed doe	1	2	3	4	5

De volgende stellingen gaan over de druk die u ervaart in uw beroep.

		Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1	Ik kom vaak tijd te kort om al mijn werktaken af te maken	1	2	3	4	5
1.2	Ik kan pauzeren in mijn werk wanneer ik dat wil	1	2	3	4	5
1.3	Ik moet soms heel snel werken	1	2	3	4	5
1.4	Het gebeurt vaak dat mijn werk zich opstapelt	1	2	3	4	5

Aan de hand van de procedures en druk die u ervaart in uw beroep, volgen hier een aantal stellingen.

		Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1	Bij het uitvoeren van mijn taken voel ik veel druk	1	2	3	4	5
1.2	Ik voel soms stress vanwege alle werkeisen waar ik aan moet voldoen	1	2	3	4	5
1.3	Sommige werkeisen maken mijn werk onnodig moeilijker	1	2	3	4	5
2.1	Ik beschik over voldoende middelen om mijn taken op een goede manier uit te voeren	1	2	3	4	5
2.2	Ik zie werkeisen voornamelijk als een positieve uitdaging	1	2	3	4	5
2.3	Ik krijg energie bij het uitvoeren van mijn taken	1	2	3	4	5

De laatste stellingen betreffen stellingen over uw motivatie het publieke doel te dienen.

	Helemaal oneens	Eerder oneens	Neutraal	Eerder eens	Helemaal eens
1.1 Ik ben heel gemotiveerd een bijdrage te leveren aan de maatschappij	1	2	3	4	5
1.2 Het verschil maken -hoe klein dan ook- in de samenleving vind ik heel belangrijk	1	2	3	4	5
1.3 Ik vind het belangrijk het algemeen belang te verdedigen	1	2	3	4	5
1.4 Ik ervaar het als zeer motiverend om een bijdrage te kunnen leveren aan de maatschappij	1	2	3	4	5

U bent bijna klaar met het invullen van deze vragenlijst. Afsluitend worden er nog wat demografische vragen gesteld.

**Wat is uw geslacht?**

- Man
- Vrouw

**Wat is uw hoogst genoten opleidingsniveau?**

- Wetenschappelijk Onderwijs (WO)
- Hoger Beroeps Onderwijs (HBO)
- Middelbaar Beroeps Onderwijs (MBO)
- Middelbare school
- Basisschool

**In wat voor soort organisatie werkt u?**

- Gemeente die valt binnen de G4
- Gemeente met meer dan 100.000 inwoners (Exclusief G4)
- Gemeente met 50.000 tot 100.000 inwoners
- Gemeente met 20.000 tot 50.000 inwoners
- Gemeente met 10.000 tot 20.000 inwoners
- Gemeente met minder dan 10.000 inwoners
- De provincie
- Een waterschap
- Een ministerie

- Geen van bovenstaande

**Wat is de naam van de organisatie? .....**

**Hoelang werkt u al in deze organisatie? .....**

**Wanneer u graag een rapport over de resultaten van dit onderzoek ontvangt, laat dan hier uw mailadres achter. ....**

**Einde**

Hartelijk dank dat u de tijd heeft genomen deze vragenlijst in te vullen. Indien u nog vragen heeft, kunt u mij bereiken via [l.vanschaik2@students.uu.nl](mailto:l.vanschaik2@students.uu.nl).

Nogmaals bedankt!

Lysanne van Schaik



## 8.2. Verhoudingen A&O Fonds grootte gemeenten

---

1	G4
2	Gemeente van meer dan 100.000 inwoners
3	Gemeente met tussen de 50.000 en 100.000 inwoners
4	Gemeente met tussen de 20.000 en 50.000 inwoners
5	Gemeente met tussen de 10.000 tot 20.000 inwoners
6	Gemeente met minder dan 10.000 inwoners
7	Provincie
8	Waterschap
9	Ministerie
10	Iets anders

---

## 8.3. Resultaten hypothesen

---

Hypothese	Resultaat
1 Er bestaat een relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoge mate van professionalism leidt tot een lager burn-outrisico.	Aangenomen
2a Beginnende loopbaanfasen hebben een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico.	Gedeeltelijk aangenomen
2a1 De startfase heeft een modererend effect, in dusverre dat in de startfase het effect van de mate van professionalism op het burn-outrisico kleiner wordt.	Verworpen
2a2 De ambitiefase heeft een modererend effect, in dusverre dat in de ambitiefase het effect van de mate van professionalism op het burn-outrisico kleiner wordt.	Aangenomen
2b Werkdruk heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoge werkdruk leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico.	Aangenomen
2c Red-tape heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoge mate van red-tape leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico.	Verworpen
2d Algemene professionele demands hebben een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoge mate van algemene professionele demands leidt tot een minder sterke relatie tussen	Verworpen

---

	de mate van professionalism en het burn-outrisico.	
3a	Het geboortjaar heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoger geboortjaar leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico.	Verworpen
3b	Het hebben van thuiswonende kinderen heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat het hebben van thuiswonende kinderen leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico	Verworpen
3c	De woonsituatie (alleen wonen) heeft een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat alleen wonen leidt tot een minder sterke relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico.	Verworpen
3d	Algemene persoonlijke demands hebben een modererend effect op de relatie tussen de mate van professionalism en het burn-outrisico, in dusverre dat een hoge mate van algemene persoonlijke demands leidt tot een minder sterke relatie tussen professionalism en het burn-outrisico.	Verworpen

## 8.4. Tabellen

In de volgende tabellen worden eerst de factorladingen van de factoranalyses getoond. Vervolgens worden verschillende correlatiematrixen getoond.

### 8.4.1. Factorladingen

**Tabel 22: items en componentladingen van de dimensie ‘professionele toewijding’**

Schaalitems ‘professionele toewijding’	Factorlading
Ik voel mij zeer loyaal naar mijn beroep	0,72
Mijn beroep is voor mij de beste beroepsgroep om in te werken	0,63
Ik geef echt om het lot van mijn beroepsgroep	0,57
Ik ben trots om anderen te vertellen dat ik een onderdeel uitmaak van deze beroepsgroep	0,55
Met mijn vrienden praat ik over mijn beroep als een goede carrière	0,55
Ik vind het belangrijk om op de hoogte te zijn van recente ontwikkelingen in mijn vakgebied	0,49

Ik ben bereid meer moeite in mijn beroep te stoppen dan verwacht wordt, om mijn beroepsgroep succesvol te laten zijn 0,42

---

**Tabel 23: items en componentladingen van de dimensie ‘autonomie’**

<b>Schaalitems ‘autonomie’</b>	<b>Factorlading</b>
In mijn beroep voel ik me gedwongen dingen te doen, die ik eigenlijk niet wil doen (R)	- 0,69
Ik heb het gevoel dat ik mezelf kan zijn in mijn beroep	- 0,66
In mijn beroep heb ik vaak het gevoel dat ik moet doen wat anderen mij bevelen (R)	- 0,65
De taken die ik moet uitvoeren in mijn beroep, komen overeen met wat ik echt wil doen	- 0,61
Ik voel me vrij mijn beroep uit te oefenen, zoals ik denk dat het goed is	- 0,60
Als ik kon kiezen, dan zou ik dingen in mijn beroep anders aanpakken (R)	- 0,59

---

**Tabel 24: items en componentladingen van de dimensie ‘zelfregulatie’**

<b>Schaalitems ‘zelfregulatie’</b>	<b>Factorlading</b>
Alleen vakgenoten kunnen oordelen uiten over hoe anderen in de beroepsgroep hun werk doen	0,90
Het werk van vakgenoten kan alleen worden geëvalueerd door mensen uit dezelfde beroepsgroep	0,87
Alleen een vakgenoot kan besluiten van een andere vakgenoot volledig evalueren	0,82
Mensen uit een ander vakgebied zijn in staat om de competenties van een persoon uit mijn beroepsgroep te beoordelen (R)	0,46

---

**Tabel 25: items en componentladingen van de dimensie ‘professionele identificatie extern’**

<b>Schaalitems ‘professionele identificatie extern’</b>	<b>Factorlading</b>
Wanneer een mediaverhaal kritiek geeft op mijn beroepsgroep, zal ik me beschaamd voelen	0,68
Wanneer iemand lovend is over mijn beroepsgroep, voelt dit als een persoonlijk compliment	0,66
Wanneer iemand kritiek heeft op mijn beroepsgroep, voelt als een persoonlijke belediging	0,63
De successen van mijn beroepsgroep, zijn mijn successen	0,46

---

**Tabel 26: items en componentladingen van de dimensie ‘verbondenheid met de professionele gemeenschap’.**

<b>Schaalitems ‘verbondenheid met de professionele gemeenschap’</b>	<b>Factorlading</b>
Ik spreek vaak over mijn beroep met vakgenoten	- 0,79
Samen met mijn vakgenoten vorm ik een gemeenschap	- 0,65
Ik voel mij niet alleen onderdeel van de organisatie waarin ik werk, maar ook van de beroepsgroep	- 0,64

**Tabel 27: items en componentladingen van de dimensie ‘professionele demands’**

<b>Schaalitems ‘professionele demands’.</b>	<b>Factorlading</b>
De carrièremogelijkheden die ik heb bezorgen mij vaak stress	0,77
Ik voel soms stress vanwege alle eisen waar ik aan moet voldoen	0,74
Bij het uitvoeren van mijn taken voel ik veel druk	0,61
Ik maak me zorgen over de huidige fase waarin mijn loopbaan zich bevindt	0,58
Ik voel druk om carrière te maken	0,53
Sommige eisen maken mijn werk onnodig moeilijker	0,52

**Tabel 28: items en componentladingen van de dimensie ‘persoonlijke demands extern’.**

<b>Schaalitems ‘sociale demands extern’</b>	<b>Factorlading</b>
Ik voel druk om mijn maatschappelijke betrokkenheid aan anderen te tonen	0,77
Ik voel een druk om maatschappelijk betrokken te zijn	0,72
Mijn maatschappelijke betrokkenheid voelt veelal als een last	0,61
Mijn sociale activiteiten voelen vaak gedwongen en als een last	0,57
Ik voel druk bij bepaalde vrijetijdsactiviteiten aanwezig te zijn	0,56
Ik voel druk dagelijks sociale media te gebruiken, bijvoorbeeld het posten van berichten en foto's of het bekijken van berichten van anderen	0,53

**Tabel 29: items en componentladingen van de dimensie ‘persoonlijke demands intern’.**

<b>Schaalitems ‘sociale demands intern’</b>	<b>Factorlading</b>
---	---------------------



Mijn thuissituatie kost mij veel energie	- 0,90
Ik voel druk wanneer ik aan mijn thuissituatie denk	- 0,81
Ik heb het gevoel dat ik veel tijd verlies aan mijn gezinssituatie waar ik eigenlijk geen zin in heb	- 0,71

#### 8.4.2. Correlatiematrix items professionalism

	1.	2.	3.	4.	5.
<b>1. Toewijding</b>	1				
<b>2. Autonomie</b>	,42**	1			
<b>3. Zelfregulatie</b>	,13**	-,14**	1		
<b>4. Verbondenheidgemeenschap</b>	,54**	,75**	,23**	1	
<b>5. Identificatie</b>	,26**	-0,07	,24**	,34**	1

\*\* Correlatie is significant op het niveau van 0,01 (2-tailed).

#### 8.4.3. Correlatiematrix algemene professionele demands

	1.	2.	3.	4.	5.	6.
<b>1. De carriemogelijkheden-stress</b>	1					
<b>2. Ik voel-maken</b>	,59**	1				
<b>3. Ik maak-bevindt</b>	,54**	,89**	1			
<b>4. Bij het-druk</b>	,28**	,20**	,24**	1		
<b>5. Ik voel-voldoen</b>	,35**	,18**	,26**	,64**	1	
<b>6. Sommige werkeisen-moeilijker</b>	,25**	,17**	,36**	,89**	,50**	1

\*\* Correlatie is significant op het niveau van 0,01 (2-tailed).

#### 8.4.4. Correlatiematrix algemene persoonlijke demands

	1.	2.
<b>1. Persoonlijke demands extern</b>	1	
<b>2. Persoonlijke demands intern</b>	,29**	1

\*\* Correlatie is significant op het niveau van 0,01 (2-tailed).