



Universiteit Utrecht

BACHELORSCHRIJFTE  
SOCIOLOGIE

# JONG & OPGEBRAND

EEN ONDERZOEK NAAR DE RELATIE TUSSEN  
LEEFTIJD EN BURN-OUT



Gezamenlijk deel:  
Anneloes van Belzen (5790182)  
& Maud Hermsen (5718112)

Individuele conclusie:  
Maud Hermsen (5718112)

Beoordelaars: L. van Breeschoten & R. Corten

15 juni 2018

## **Abstract**

In dit onderzoek staat de vraag centraal hoe leeftijd van invloed is op het krijgen van een burn-out. Hierbij wordt onderzocht of drie andere voorspellers ook van invloed zijn op de relatie tussen *leeftijd* en *burn-out*. Deze drie voorspellers zijn het *type arbeidsovereenkomst*, *autonomie* en *het hebben van een partner*. Om dit te onderzoeken, wordt er gebruik gemaakt van de werknemersvragenlijst die deel uitmaakt van The European Sustainable Workforce Survey. Er is gebleken dat oudere werknemers vaker een burn-out krijgen dan jongere werknemers. De voorspeller die invloed had op deze relatie was *autonomie*. Dit betekent dat iemand met meer autonomie in de werkzaamheden minder vaak een burn-out krijgt. *Het type arbeidsovereenkomst* en *het hebben van een partner* hebben beiden geen invloed op de relatie tussen leeftijd en burn-out.

## **Inhoudsopgave**

Inleiding .....	4
Theoretisch kader .....	6
Methoden.....	14
Resultaten .....	19
Conclusie & discussie .....	24
Bijlage 1. Literatuurlijst .....	27
Bijlage 2. SPSS Syntax .....	32

## Inleiding

Het totale aantal werknemers in Nederland met een burn-out is in de afgelopen jaren zorgwekkend toegenomen. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek blijkt dat de Nederlandse maatschappij kampt met een groeiend probleem: in alle leeftijdscategorieën is het aantal werknemers met burn-outklachten tussen 2014 en 2017 toegenomen. In de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar is de grootste stijging waar te nemen: waar in 2014 het aantal werknemers in deze leeftijdscategorie met burn-outklachten nog op 16,6 procent lag, groeide dit aantal in 2017 naar 19,5 procent (CBS, 2018a). Dat wil zeggen dat in 2017 bijna één op de vijf werknemers in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar kampte met burn-outklachten. Daarmee vormen zij van alle leeftijdscategorieën, de grootste groep werknemers die met burn-outklachten rondloopt (CBS, 2018a). Het woord burn-out is een uit het Engels afkomstige metafoor die verwijst naar een gevoel van ‘opgebrand zijn’. Hieronder wordt een buitengewoon gevoel van vermoeidheid en uitputting verstaan. Het zelfvertrouwen en de motivatie voor de dagelijks bezigheden ebben weg (Taris, Houtman & Schaufeli, 2013). Belangrijk hierbij is dat deze aspecten gerelateerd zijn aan de werk- en/of studiesfeer. De manier waarop men omgaat met stresssituaties op het werk en tijdens de studie heeft invloed op de lichamelijke en geestelijke gesteldheid (Taris, Houtman & Schaufeli, 2013). Een burn-out is een reactie op lange en overmatige blootstelling aan stress van lichaam en geest is. Vaak gaat dit gevoel van uitputting gepaard met aanvullende factoren, zoals het hebben van hoge verwachtingen, conflicten binnen werk- of privésfeer, de druk om opwaartse stappen te zetten in de loopbaan en financiële en sociale druk (Taris, Houtman & Schaufeli, 2013). Het doel van dit onderzoek is om erachter te komen welke factoren voorspellers zijn van een burn-out onder werknemers. Op deze manier kan het ondersteuning bieden bij zowel het voorkomen, als het herkennen van een burn-out. Dit onderzoek richt zich tot werknemers, waarbij er nadruk gelegd wordt op de rol van leeftijd binnen de mogelijke voorspellers van een burn-out. Er zal gekeken worden of er een verschil is tussen de mogelijke voorspellers van een burn-out onder jonge werknemers en mogelijke voorspellers van een burn-out onder oudere werknemers. De onderzoeksvraag die hieruit voortkomt luidt als volgt:

*“Wat zijn de mogelijke voorspellers van een burn-out en verschillen deze mogelijke voorspellers onder jongere en oudere werknemers in Nederland?”*

Dit onderzoek test mogelijke voorspellers van een burn-out afkomstig uit bestaande theorieën aan de hand van de dataset The European Sustainable Workforce Survey (van der Lippe et al., 2016). The European Sustainable Workforce Survey is afgenomen in negen verschillende Europese landen. Echter, gebruikt dit onderzoek alleen de data die gebaseerd is op Nederland. De reden hiervoor is dat dit onderzoek het actuele probleem van het toegenomen aantal burn-outklachten in de Nederlandse samenleving aan de kaak wilt stellen. In bestaande wetenschappelijk literatuur over burn-out wordt er voornamelijk gesproken over klachten, gevolgen en voorspellers van een burn-out onder oudere werknemers en worden jongere werknemers vaak buiten schot gehouden. Dit is onder andere toe te schrijven aan het taboe dat heerst over burn-outs onder jongeren en de daarmee gepaard gaande onbetrouwbare cijfers. Veelvuldig wordt het als vreemd gezien dat jonge mensen die net begonnen zijn aan hun volwassen leven nu al het gevoel hebben dat zij opgebrand zijn (Lammers, 2017). Nederlanders lijken te leven in een prestatie maatschappij waarin een burn-out wordt gezien als falen. Men lijkt burn-outklachten niet serieus genoeg te nemen, omdat het niet ‘past’ binnen een succesvol leven (Nieuwsuur, 2015). Vanwege het feit dat het aantal burn-outs zich opmerkelijk ontwikkeld heeft in de afgelopen jaren in Nederland, wordt het tijd dat er meer openheid over het probleem komt. Het is van belang om zoveel mogelijk onderzoek te doen en informatie te verstrekken over dit onderwerp, zodat het probleem in de toekomst mogelijk ingedamd kan worden. Er is nog te weinig inzicht in de voorspellers van burn-out. Hierdoor wordt het verklaren van de opmerkelijke toename in aantal burn-outklachten, vooral onder de jonge werknemers, bemoeilijkt. In tegenstelling tot veel bestaand literatuur, zal dit onderzoek zich zodoende óók richten op burn-out onder jongere werknemers. Er wordt gekeken of er een verschil is in burn-out tussen jongere werknemers en oudere werknemers en of dit verklaard kan worden door de voorspellers die worden getoetst in dit onderzoek. The European Sustainable Workforce Survey (van der Lippe et al., 2016) bestaat uit informatie van vragenlijsten die de unieke combinatie van de medewerker als individu en de organisatie als context weergeven. Deze combinatie is bedacht om een betere manier van onderzoeken te ontwikkelen. Deze manier van onderzoek doen is in de wetenschappelijke literatuur nog niet voorgekomen en zal zodoende een vollediger beeld vormen over de voorspellers van burn-outs onder werknemers. Allereerst zullen er bestaande theorieën over burn-outs en mogelijke voorspellers worden besproken. Hieruit zullen verschillende hypothesen volgen. Vervolgens worden de data en de methoden die er worden gebruikt in dit onderzoek behandeld. Hierna volgen de resultaten van het onderzoek en zal er uiteindelijk een conclusie luiden om antwoord te geven op de onderzoeksvraag.

## Theoretisch kader

Het begrip burn-out omvat verschillende aspecten. Zoals eerder genoemd verwijst een burn-out naar extreme mentale en fysieke vermoeidheid en emotionele uitputting. Echter leidt het ook tot depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Als men aan een burn-out leidt, kosten werkzaamheden meer energie dan dat men er energie van krijgt. Hierdoor ontstaat er vaak een negatieve houding ten opzichte van het werk. Dit zorgt ervoor dat men minder vermogen heeft om het werk op een goede manier uit te voeren. Omdat werkgerelateerde prestaties op deze manier afnemen, kan het bijdragen aan een lager zelfbeeld. Tegelijkertijd heeft dit gevolgen voor persoonlijke bekwaamheid. Men kan gaan twijfelen aan eigen competenties (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Verschillende theorieën over het krijgen van een burn-out richten zich op persoonlijke risicofactoren, werkgerelateerde risicofactoren of een combinatie hiervan. In dit onderzoek wordt er de focus gelegd op twee werkgerelateerde factoren en één persoonlijke risicofactor die, volgens studies, bij kunnen dragen aan een burn-out. Werkgerelateerde factoren vormen de context waarin een persoon zijn of haar werk uitvoert. Deze context is van invloed op het gedrag en de gevoelens van de persoon. Volgens Karasek & Theorell (1990) is een stimulerende werkomgeving met taakeisen, in de juiste verhouding, en veel regelmogelijkheden een goede manier om werknemers te laten ontwikkelen. Wanneer dit ontbreekt, is het risico op een burn-out groter (Karasek & Theorell, 1990). De factoren die in dit onderzoek gebruikt worden om een burn-out onder werknemers te voorspellen zijn *het type arbeidsovereenkomst*, de mate van *autonomie* in het werk en *het hebben van een partner*.

### Leeftijd

Dit onderzoek benadrukt de rol van leeftijd binnen de mogelijke voorspellers van een burn-out. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018a) kan geconcludeerd worden dat het aantal burn-outklachten het vaakst voorkomt bij werknemers in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar. In deze groep heeft bijna één op de vijf werknemers last van burn-outklachten (19,5 procent). De leeftijdscategorie 55 tot 65 jaar vormt de tweede plaats met 17,8 procent. Op de derde plaats staat de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar met 16,2 procent. Gevolgd door de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar, waarin 15,9 procent van de werknemers burn-outklachten ondervindt. De leeftijdscategorie met het laagst percentage burn-outklachten zijn de 15 tot 25-jarige werknemers. Een argument voor het hoge percentage 25 tot 35-jarigen met een burn-

out is dat, in tegenstelling tot oudere generaties, jongere werknemers veelal beschermend zijn opgevoed (Smit, 2015). In combinatie met de verharding van de maatschappij en het bedrijfsleven zorgt dit er voor dat jonge werknemers minder goed om kunnen gaan met verantwoordelijkheden en stress in vergelijking met oudere werknemers. Hierdoor hebben jongere werknemers vaker een burn-out (Smit, 2015). Dit onderzoek richt zich zowel op de voorspellers van een burn-out als op de relatie tussen leeftijd en burn-out. Hiervoor zal er eerst gekeken worden of er een hoofdeffect is van leeftijd op burn-out. De eerste hypothese luidt dan ook als volgt:

*Hypothese 1: 'Jongere werknemers hebben vaker een burn-out dan oudere werknemers'.*

### Type arbeidsovereenkomst

Waar vroeger een vast contract heel normaal was, zijn tegenwoordig tijdelijk arbeidsovereenkomsten aan de orde van de dag (NOS, 2017). Het aantal vaste contracten is in de afgelopen jaren aanzienlijk gedaald. In 2004 had 73 procent van alle werknemers een vaste arbeidsovereenkomst, terwijl dit aantal in 2016 gedaald is naar 61 procent (NOS, 2017). Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (2016) is de groei van het aantal tijdelijke contracten toe te schrijven aan politieke beslissingen: tijdelijke werknemers zijn in de meeste gevallen goedkoper en werkgevers zitten niet lang vast aan tijdelijke werknemers als zij door ziekte niet kunnen werken of als het financieel slechter gaat met het bedrijf (NOS, 2017). In het artikel van Smulders et al. (2013) blijkt dat werknemers met een tijdelijk contract een hoger percentage burn-outklachten hebben ten opzichte van werknemers met een vast contract. Uit een ander onderzoek van Smulders (2015) wordt er ook verondersteld dat er een verband is tussen het toegenomen aantal burn-outs en het toegenomen aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Hierbij wordt verondersteld dat een tijdelijk contract zorgt voor meer onzekerheid. Hoe meer onzekerheid, hoe groter de kans op een burn-out (Smulders, 2015). Het is voor iemand met een tijdelijk contract niet duidelijk hoe lang er emotionele en financiële zekerheid is. Een tijdelijk contract kan namelijk makkelijker ontbonden worden in tegenstelling tot een vast contract. Volgens het Sociaal Cultureel Planbureau (2016) is de kans dat een werknemer met een tijdelijk contract na twee jaar nog steeds betaald werk heeft, 87 procent (NOS, 2017). Dit aantal ligt tien procentpunt lager in vergelijking met vaste werknemers. Tijdelijke werknemers voelen de druk om continue te moeten presteren, omdat ze hopen hiermee nog een tijdelijk of een vast contract binnen te slepen. De hypothese die hieruit geformuleerd kan worden, luidt:

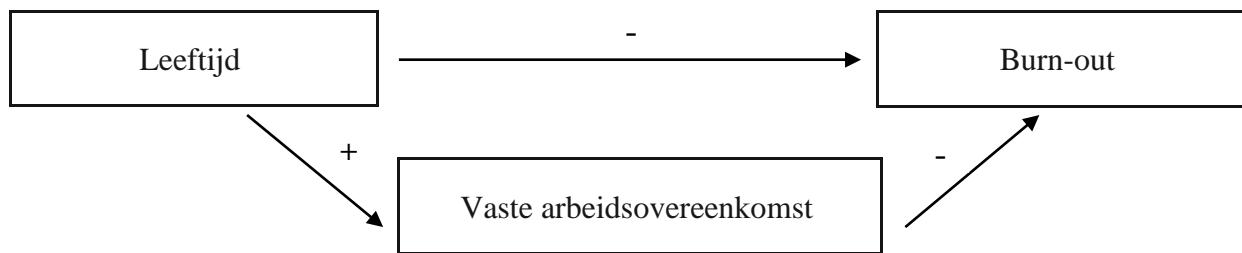
*Hypothese 2: 'Werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst hebben minder vaak een burn-out'.*

Uit het onderzoek van Smulders (2015) is gebleken dat jongeren relatief vaker flexibele arbeid verrichten en een tijdelijk contract hebben in verhouding tot ouderen. Cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018b) bevestigen deze bewering van Smulders (2015). Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018b) zijn er in 2017 1.238.000 werknemers in de leeftijd 15 tot 25 jaar, waarvan er 355.000 werknemers zijn met een vaste arbeidsrelatie en 883.000 werknemers met een flexibele arbeidsrelatie. Veruit het grootste deel van deze jonge werknemers heeft dus een flexibele arbeidsovereenkomst. In de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar zijn er in verhouding veel meer werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Van de 1.581.000 werknemers in die leeftijdscategorie, zijn er 1.120.000 werknemers met een vaste arbeidsrelatie. Het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie neemt in verhouding nog verder toe in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar. Van de 1.413.000 werknemers in die leeftijdscategorie, zijn er 1.192.000 met een vaste arbeidsrelatie. Ook in de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar is het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie hoog, namelijk van de 1.653.000 werknemers, heeft 1.438.000 werknemers een vast contract. In de laatste leeftijdscategorie, de 55 tot 65-jarigen, is het aantal werknemers met een vaste arbeidsrelatie het hoogst. Van alle 1.168.000 werknemers, heeft maar liefst 1.043.000 werknemers een vaste arbeidsrelatie (CBS, 2018b). Hieruit kan geconcludeerd worden dat oudere werknemers vaker een vast contract hebben dan jongere werknemers. Steijn (verkregen uit Faber en Schippers, 1999) geeft een verklaring voor deze trend en stelt dat jonge werknemers vaak nog weinig gebruik kunnen maken van relevante werkervaring, wat vaak van belang is om het productiviteitsniveau te laten zien aan werkgevers (Sels et al., 2002). Dit heeft gevolgen voor de carrièrekansen van jongere werknemers en hebben ze een grotere kans om werkloos te worden dan oudere werknemers (Regt, 1996). Volgens Smulders (2015) zorgen tijdelijke arbeidscontracten voor meer onzekerheid wat leidt tot een vergrote kans op een burn-out. Dit zou kunnen suggereren dat jongeren vaker een burn-out hebben dan oudere werknemers doordat zij vaker de onzekerheid van een tijdelijk contract hebben. Er wordt gesproken van een mediatie. Deze mediatie wordt grafisch weergegeven in Figuur 1. Op basis van deze mediatie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

*Hypothese 3: 'Het effect van leeftijd op een burn-out wordt gemedieerd door het type arbeidsovereenkomst'.*



**Figuur 1. Het gehypothetiseerde mediatie-effect van *vaste arbeidsovereenkomst* op *burn-out***



Figuur 1 geeft de gehypothetiseerde mediërende relatie weer. Het laat zien dat met het hebben van een vaste arbeidsovereenkomst, het effect van leeftijd op een burn-out afneemt. Daarnaast wordt er gesuggereerd dat ouderen vaker in verhouding tot jongeren een vaste arbeidsovereenkomst hebben en dat een iemand met een vaste arbeidsovereenkomst minder vaak een burn-out heeft.

### Autonomie

Men heeft van nature een behoefte aan autonomie om zich te kunnen ontwikkelen (Parker & Ohly, 2008). Autonomie betekent de vrijheid of bevoegdheid om zelfstandig te handelen (Deci & Ryan, 2000). Volgens de zelfdeterminatietheorie is autonomie een van de drie componenten om de werkzaamheden bevredigend en interessant te vinden. Om in deze behoefte te kunnen worden voorzien is een motiverende werkomgeving nodig, die een goede balans tussen sturing en ondersteuning aan de ene kant, en vrijheid aan de andere kant vormt (Deci & Ryan, 2000). Het hebben van autonomie in de werkzaamheden houdt in dat men werkzaamheden toegeschreven krijgt waarbinnen de werknemer meer vrijheden heeft om bijvoorbeeld zelfstandig keuzes te maken, zelfstandig een tijdsplanning te kunnen maken en zelfstandig problemen te kunnen oplossen. Gajendran & Harrison (2007) en Bakker & Demerouti (2007) stellen dat autonomie in de werkzaamheden zorgt voor een positieve energiebron dat werkdruk vermindert. De goedkeuring om thuis te werken is een voorbeeld van autonomie en levert volgens Gajendran en Harrison (2007) meer tevredenheid en minder stress op, zoals reisstress en conflicten op de werkvloer. Hierdoor zijn er meer mogelijkheden om werktijden en -locaties aan te passen naar eigen inzicht. Deze vorm, maar ook andere vormen van autonomie zoals individuele beslissingsruimte en eigen invulling van werkplanning, werk-timing en werkmethode, verwijzen naar een onderlinge vertrouwensband

tussen werkgever en werknemer en geeft werknemers een hogere status op de werkvloer. Door deze toenemende mate van autonomie kan de werknemer gemotiveerder en enthousiaster worden wat uiteindelijk arbeidsprestaties ten goede komt en tevens emotionele uitputting tegengaat (Gajendran & Harrison, 2007; Bakker & Demerouti, 2007). Smulders (2004) stelt daarnaast dat een hogere mate van autonomie de werkdruk beperkt. De hypothese die hieruit geformuleerd kan worden, luidt:

*Hypothese 4: 'Werknemers met meer autonomie in de werkzaamheden hebben minder vaak een burn-out'.*

Volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018c) hebben oudere werknemers een hogere mate van autonomie dan jongere werknemers. De cijfers die verzameld zijn door het Centraal Bureau voor de Statistiek laten zien dat in de leeftijdscategorie 15 tot 25 jaar, 33,6 procent van de werknemers zelfstandig beslissingen mag nemen. In de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar ligt dit percentage op 57 procent. Van alle werknemers in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar, mag 65,1 procent zelfstandig beslissingen nemen. In de leeftijdscategorie 45 tot 55 ligt dit percentage nog hoger, namelijk op 67,9 procent. Tot slot geeft 67,2 procent van alle werknemers tussen de 55 en 65 jaar toe dat zij zelfstandig beslissingen mogen nemen. De hogere leeftijdscategorieën hebben in verhouding meer autonomie in het nemen van zelfstandige beslissingen.

Ook hebben oudere werknemers meer autonomie in het bepalen van de volgorde van de werkzaamheden (CBS, 2018c). In de leeftijdscategorie 15 tot 25 jaar, heeft 34 procent van de werknemers de vrijheid om zelfstandig de volgorde van de werkzaamheden te bepalen. In de leeftijdscategorie 25 tot 35 heeft 59,6 procent van de werknemers deze vrijheid. Ook bij deze vorm van autonomie is er een toename te zien naarmate werknemers ouder worden. Van alle 35 tot 45-jarige werknemers mag 68 procent de volgorde van de werkzaamheden bepalen. Dit percentage ligt op 69,6 procent binnen de leeftijdscategorie 45 tot 55 jaar. Tot slot heeft 67,8 procent van de 55 tot 65-jarigen deze vrijheid. Ook hieruit is te concluderen dat de hogere leeftijdscategorieën in verhouding meer autonomie hebben, in dit geval in het bepalen van de volgorde van de werkzaamheden.

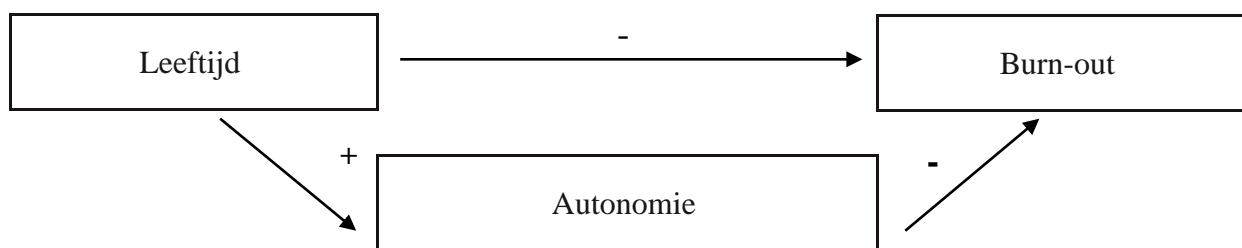
Naast autonomie in het nemen van zelfstandige beslissingen en het bepalen van de volgorde van de werkzaamheden, kennen de hogere leeftijdscategorieën ook meer vrijheden op het gebied van oplossingen bedenken (CBS, 2018c). In de leeftijdscategorie 15 tot 25 jaar mag 42,5 procent zelfstandig oplossingen bedenken. De 25 tot 35-jarigen, zorgen voor een

grote stijging. In deze categorie mag 70,7 procent van deze vrijheid genieten. Ook hier geldt dat de leeftijdscategorieën 35 tot 45 jaar en 45 tot 55 jaar de hoogste percentages kennen, namelijk 75,1 en 73,1. In de leeftijdscategorie 55 tot 65 is er wederom een kleine daling te zien. 70,6 procent van de 55 tot 65-jarige werknemers mag zelfstandig oplossingen bedenken.

Deze cijfers zouden kunnen suggereren dat jongeren minder autonomie in de werkzaamheden hebben in vergelijking tot ouderen en dat jongeren hierdoor vaker een burn-out hebben. Er wordt gesproken van een mediatie. Deze suggestie wordt bevestigd door het onderzoek van Smulders (2015) die een soortgelijke trend laat zien. Smulders (2015) vergelijkt werk en burn-out van jongeren met ouderen en stelt net zoals de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018c) dat jongere werknemers in verhouding tot oudere werknemers minder zelfstandigheid binnen hun werk hebben. Volgens Smulders (2015) houdt dit in dat zij vaak niet de beslissingsbevoegdheid hebben om hun werkzaamheden in te delen en de volgorde en de tijd hiervan te bepalen. Deze mediatie wordt grafisch weergegeven in Figuur 2. Op basis van deze mediatie kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

*Hypothese 5:* ‘Het effect van leeftijd op een burn-out wordt gemedieerd door autonomie in de werkzaamheden’.

**Figuur 2. Het gehypothetiseerde mediatie-effect van *autonomie* op *burn-out***



Figuur 2 geeft de gehypothetiseerde mediërende relatie weer. Het laat zien dat met het hebben van autonomie in de werkzaamheden, het effect van leeftijd op een burn-out afneemt. Daarnaast wordt er gesuggereerd dat oudere werknemers meer autonomie in de werkzaamheden hebben en dat een werknemer met meer autonomie minder vaak een burn-out heeft.

### Het hebben van een partner

Uit verschillende theorieën over het leveren van goede werkprestaties blijkt dat het ervaren van sociale steun een belangrijk aspect is. Sociale steun kan worden gedefinieerd als een uitwisseling van hulpbronnen tussen minimaal twee personen wat bijdraagt aan in ieder geval het welzijn van de ontvanger (Shumaker & Brownell, 1984). In de al eerder genoemde zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000) wordt steun genoemd als één van de basisbehoeften om maximale zelfontplooiing te bereiken. Deze bewering wordt omarmd door Demerouti et al. (2001). Zij stellen aan de hand van het Job-Demands Resources Model dat sociale steun één van de belangrijkste hulpbronnen is binnen de gezondheid en welzijn van werknemers. In dit onderzoek wordt er gekeken naar het wel of niet hebben van een partner, omdat een partner veel steun kan bieden. Werknemers die tegen moeilijkheden aanlopen op het werk hebben de mogelijkheid om dit met hun partner te delen. Werknemers die geen partner hebben houden deze moeilijkheden vaak voor zichzelf wat kan leiden tot stress. Een partner kan een luisterend oor vormen en zorgen voor de nodige ontspanning. Steun van een partner zorgt op deze manier voor zelfvertrouwen en het dient als buffer wanneer er te veel druk op het werk ligt (Dijkers et al., 2010; Ybema & Smulders, 2001). Wanneer er te weinig sociale steun wordt ervaren, kan het zelfvertrouwen afnemen en de stress verhogen (Burke, 1994). Op basis van deze theorie over sociale steun van een partner wordt de volgende hypothese geformuleerd:

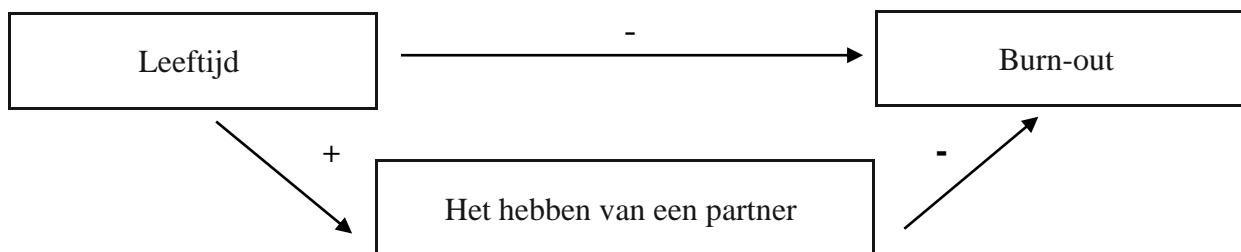
*Hypothese 6: ‘Werknemers met een partner hebben minder vaak een burn-out’.*

Het Centraal Bureau voor de Statistiek heeft in 2017 cijfers verzameld over de werkzame beroepsbevolking met een partner. De cijfers laten zien dat er 2017 1.300.000 15 tot 25-jarigen in loondienst of zelfstandig ondernemer zijn. Van dit aantal hebben 112.000 personen een partner. Dat wil zeggen dat 8,6 procent van de werkenden in de leeftijdscategorie 15 tot 25 een partner heeft (CBS, 2018d; 2018e). In de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar is dit percentage vastgesteld op 63 procent. Er zijn namelijk binnen deze leeftijdscategorie 1.783.000 werkenden, waarvan er 1.123.000 personen een partner hebben. Binnen de leeftijdscategorie 35 tot 45-jarigen hebben van de 1.727.000 werkenden, 1.371.000 een partner. Dit betekent dat 79,4 procent van de werknemers in de leeftijdscategorie 35 tot 45 jaar een partner heeft. Onder de 45 tot 55-jarigen ligt dit percentage nog hoger, namelijk op 80,2 procent. Binnen deze categorie zijn er van de 2.087.000 werkenden, waarvan er 1.673.000 werkenden met een partner. Onder werknemers tussen de 55 en 65 is er een lichte

daling te zien. In deze leeftijdscategorie heeft 1.165.000 werkenden een partner, terwijl er in totaal 1.478.000 werkenden zijn. Dit laat zien dat 78,8 procent van de werkenden een partner heeft om de werkstress mee te delen (CBS, 2018d; 2018e). Jongere werknemers zullen, in tegenstelling tot oudere werknemers, door de afwezigheid van een partner de moeilijkheden op het werk vaker voor zichzelf houden wat kan leiden tot meer stress en minder zelfvertrouwen in werkzaamheden (Burke, 1994). Er wordt gesproken van een mediatie. Deze mediatie wordt grafisch weergegeven in Figuur 3. Op basis van dit mediatieverband kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

*Hypothese 7: 'Het effect van leeftijd op een burn-out wordt gemedieerd door het hebben van een partner'.*

**Figuur 3. De gehypothetiseerde mediatie-effect van *het hebben van een partner* op *burn-out***



Figuur 3 geeft de gehypothetiseerde mediërende relatie weer. Het laat zien dat met het hebben van een partner, het effect van leeftijd op een burn-out afneemt. Daarnaast wordt er gesuggereerd dat jongere werknemers minder vaak een partner hebben en dat werknemers met een partner minder vaak een burn-out hebben.

## Methoden

Om de hypothesen te testen, wordt er gebruik gemaakt van de data die verzameld is in 2015 en in 2016 door de European Sustainable Workforce Survey (van der Lippe et al., 2016). De Universiteit van Utrecht is verantwoordelijk voor de dataverzameling. Acht andere universiteiten zijn partners en gaven advies. De dataset van European Sustainable Workforce Survey bestaat uit vragenlijsten ingevuld door werknemers, managers en de HR-managers in negen verschillende Europese landen met als doel om uitgebreide informatie te verzamelen over de mate waarin organisaties investeren in menselijk en sociaal kapitaal, werkbeleid, flexibiliteit, inzetbaarheid van oudere werknemers, flexizekerheid, gezondheid en technologie. In elk land zijn er ongeveer 25 organisaties bestudeerd. De organisaties werden gekozen op basis van hun representatie van drie verschillende formaten (1-99 werknemers; 100-249 werknemers; 250 of groter) en zes verschillende sectoren (productie, gezondheidszorg, hoger onderwijs, transport, financiële diensten en telecommunicatie). Voorafgaand aan het onderzoek zijn de organisaties gecontacteerd en werden de werknemers op het werk verzocht om de vragenlijst in te vullen, met de mogelijkheid om dit online te doen of op papier. Alle antwoorden zijn anoniem en strikt vertrouwelijk behandeld. Individuele werknemers, managers en organisaties kunnen niet worden geïdentificeerd. Bovendien hebben organisaties geen toegang tot de antwoorden van hun werknemers. In dit onderzoek wordt er gebruik gemaakt van enkel Nederlandse respondenten en alleen de werknemersvragenlijst. In totaal hebben er 11.011 respondenten meegedaan aan het onderzoek, waarvan 2.485 Nederlandse respondenten zijn. Respondenten met ontbrekende waarden op de variabelen die nodig zijn voor dit onderzoek werden verwijderd. Het totale sample bestaat uit 2.228 respondenten.

### Afhankelijke variabele

De variabele *burn-out* is de afhankelijke variabele in dit onderzoek. Deze variabele wordt gemeten aan de hand van drie stellingen die de spanningen tussen werk- en privéleven meten. De vraag luidt ‘Hoe vaak gebeurt het dat...’. De eerste stelling is ‘u door uw werk geen energie heeft om met uw familie of vrienden leuke dingen te doen?’. De tweede stelling is ‘u zoveel werk te doen heeft, dat u niet toekomt aan uw hobby’s?’. De laatste stelling is ‘de eisen die uw werk aan u stelt het moeilijk maken u thuis ontspannen te voelen?’. Daarnaast wordt er nog een vraag gebruikt waarvan één stelling wordt gebruikt. Deze vraag luidt ‘Kunt u aangeven hoe vaak de volgende zaken bij u voorkomen?’. De stelling die hierbij hoort is ‘ik

ervaar tijdsdruk'. Alle stellingen worden beantwoord met behulp van een 5-punts Likertschaal. De antwoordcategorieën zijn 'altijd', 'vaak', 'regelmatig', 'soms', en 'nooit'. Hier geldt hoe hoger de waarde van de variabele, hoe hoger de respondenten scoort op de schaal van burn-out. Er is een factoranalyse uitgevoerd over de bovenstaande drie stellingen om te kijken of deze op één factor laden. Hier kwam uit dat deze stellingen worden geladen op één factor. Deze stellingen hebben een Cronbach's alfa van .819. Dit betekent dat de betrouwbaarheid van de variabele hoog is. De nieuwe variabele werd geconstrueerd door het gemiddelde van de drie stellingen te nemen.

**Tabel 1. Beschrijvende statistieken *burn-out***

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	St. Deviatie
Burn-out	2228	1,00	5,00	2,1662	,82031

#### Onafhankelijke variabelen

Om de hypothesen te kunnen testen, wordt er gebruik gemaakt van de variabele *leeftijd*. Dit is de onafhankelijke variabele in het onderzoek. Hiervoor wordt de open vraag gebruikt uit de werknemersvragenlijst: 'Hoe oud bent u?'. Ondanks dat er in dit onderzoek wordt gesproken over 'jongere werknemers' en 'oudere werknemers', wordt leeftijd gebruikt als continue variabele. Op deze manier gaat er zo min mogelijk informatie verloren. De laagste leeftijd van de respondenten is achttien jaar. De respondenten die 65 jaar of ouder zijn, worden weggelaten omdat zij zich op het moment van het afnemen van de vragenlijsten bevonden in de pensioengerechtigde leeftijd (CBS, 2016). Deze leeftijden zijn vergelijkbaar met de leeftijden die worden gebruikt in het artikel van Smulders (2015) waarin ook een vergelijking wordt gemaakt tussen werk en burn-out van jongere werknemers en oudere werknemers. Het grote leeftijdsbereik geeft de mogelijkheid om de voorspellers van burn-out tussen de gehele werkzame beroepsbevolking te vergelijken.

**Tabel 2. Beschrijvende statistieken *leeftijd***

	Minimum	Maximum	Gemiddelde	Std. Deviatie
Leeftijd	18,00	64,00	42,5974	11,47113

Voor de variabele *vaste arbeidsovereenkomst* wordt gebruikt gemaakt van de vraag: ‘Wat voor soort arbeidsovereenkomst heeft u?’. De antwoordcategorieën die in dit onderzoek worden gebruikt zijn ‘vast contract’ en ‘tijdelijk contract’, omdat het onderzoek zich alleen richt op tijdelijke en vaste arbeidsovereenkomsten. De andere antwoordcategorieën worden achterwege gelaten, omdat deze niet relevant zijn voor het onderzoek.

**Tabel 3. Soorten arbeidscontracten**

	Frequentie	Percentage
Tijdelijke arbeidsovereenkomst	271	12,2
Vaste arbeidsovereenkomst	1912	85,8

Om de variabele *autonomie* te meten wordt er gebruik gemaakt van een vraag met vier stellingen. Deze vraag wordt beantwoord door middel van een 5-punts Likertschaal. De categorieën van deze schaal zijn ‘altijd’, ‘meestal’, ‘soms’, ‘meestal niet’ en ‘nooit’. De vragen meten de mate van vrijheid die de werknemer heeft bij het uitvoeren van de werkzaamheden bij de organisatie. De vraag is ‘Hoe vaak bent u vrij om te bepalen...’. De eerste stelling is ‘Welke taken u uitvoert’. De tweede stelling is ‘Hoe u uw werk uitvoert’. De derde stelling is ‘In welke volgorde u uw taken uitvoert’. De laatste stelling is: ‘Wanneer u uw werk uitvoert’. Hier geldt dat wanneer de waarde van de variabele hoger is, de respondent hoger scoort op de schaal van autonomie. Over de vier stellingen werd een factoranalyse uitgevoerd, waaruit een factor kwam waarop alle vier de stellingen zijn geladen. Er is een nieuwe variabele voor autonomie gemaakt door het gemiddelde van de vier stellingen samen te nemen. Het gemiddelde van deze vier stellingen heeft een Cronbach’s alfa van .861. Dit betekent dat de betrouwbaarheid hoog is.

**Tabel 4. Beschrijvende statistieken *autonomie***

	N	Minimum	Maximum	Gemiddelde	St. Deviatie
Autonomie	2228	1,00	5,00	3,7433	,81415



De variabele *het hebben van een partner* wordt gemeten aan de hand van de vraag ‘Woont u op dit moment samen met een partner?’ De antwoordcategorieën zijn ‘ja’ en ‘nee’. Het hebben van een partner wordt in dit onderzoek gemeten met het samenwonen met een partner.

**Tabel 5. Het hebben van een partner**

	Frequentie	Percentage
Wel een partner	1670	75,0
Geen partner	558	25,0

### Controlevariabelen

De controlevariabelen in dit onderzoek zijn *gender*, *opleidingsniveau*, *het hebben van kinderen die thuis wonen* en *aantal werkuren*. Deze variabelen worden toegevoegd in de analyse om te controleren of er andere variabelen zijn, naast de bovengenoemde variabelen *vaste arbeidsovereenkomst*, *autonomie* en *het hebben van een partner*, die invloed hebben op de uitkomsten van het onderzoek. De variabelen *gender* en *opleidingsniveau* zijn standaard karakteristieken waarvan wordt verondersteld dat zij invloed hebben op de respondent. *Het hebben van kinderen die thuis wonen* kan enerzijds worden gezien als een factor die zorgt voor meer steun vanuit huis en daardoor relateren aan minder burn-out. Anderzijds kan *het hebben van kinderen die thuis wonen* de druk en (financiële) stress verhogen en daardoor relateren aan meer burn-out. Ook wordt er verondersteld dat het *aantal werkuren* invloed kan hebben op burn-out. Iemand die veel uren doorbrengt op het werk kan meer stress ervaren dan iemand die enkele uren in de week doorbrengt op het werk. Hoe langer de tijd die men doorbrengt op het werk, hoe groter de blootstelling aan stress. Daarentegen kan iemand die weinig uren op het werk doorbrengt juist ook meer stress ervaren, omdat deze persoon minder tijd heeft om zijn of haar werk uit te voeren.

### Analytische strategie

De hypothesen worden getest in het statistische programma SPSS door middel van een regressieanalyse. Hierna kan er worden gemeten of er samenhang is tussen de afhankelijke variabele *burn-out* en de onafhankelijke variabele *leeftijd* en of deze samenhang door de mediators *vaste arbeidsovereenkomst*, *autonomie*, en *het hebben van een partner* worden overgedragen. Allereerst vindt er een enkelvoudige lineaire regressieanalyse plaats van *leeftijd* op *burn-out*. Ook wordt er een enkelvoudige lineaire regressie uitgevoerd op *vaste*

*arbeidsovereenkomst en burn-out, op autonomie en burn-out en op het hebben van een partner en burn-out.* Ook wordt er een enkelvoudige lineaire regressie uitgevoerd om de relatie tussen *vaste arbeidsovereenkomst, autonomie en het hebben van een partner* en *burn-out* te toetsen. Hierna worden er drie meervoudige lineaire regressieanalyses uitgevoerd voor de drie mediërende variabelen op *burn-out*. Hierdoor kan er worden onderzocht of er daadwerkelijk mediatie met deze variabelen bestaat. Als laatste worden er drie enkelvoudige lineaire regressieanalyses uitgevoerd van de onafhankelijke variabele *leeftijd* op de drie mediërende variabele om een volledig beeld te krijgen van de verbanden tussen de variabelen.

## Resultaten

Allereerst worden de directe effecten getest van hypothese 1, 2, 4 en 6. Daarna worden de mediatie-effecten van hypothese 3, 5 en 7 getest.

### Directe effecten

Hypothese 1 luidde: ‘Jongere werknemers hebben vaker een burn-out dan oudere werknemers’. In tabel 1, model 1 is te zien dat er een positieve, significante relatie is tussen *leeftijd* en *burn-out* ( $B=.004$ ,  $p=.009$ ). Dit betekent dat de hypothese niet wordt geaccepteerd. De positieve coëfficiënt laat zien dat wanneer iemand ouder is, deze hoger scoort op de schaal van burn-out. Oudere werknemers hebben dus in tegenstelling tot wat er in de hypothese beweerd wordt, vaker een burn-out.

Hypothese 2 meet het verband tussen een *vaste arbeidsovereenkomst* en *burn-out* en luidde als volgt: ‘Werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst hebben minder een burn-out’. In tabel 2, model 1 is te zien dat er een positief, niet-significant verband is tussen het hebben van een *vaste arbeidsovereenkomst* en *burn-out* ( $B=.085$ ,  $p=.103$ ). Of iemand een vaste of een tijdelijke arbeidsovereenkomst heeft, heeft dit dus geen invloed op het krijgen van een burn-out. Hieruit blijkt dat hypothese 2 niet wordt geaccepteerd.

Hypothese 4 meet het verband tussen het hebben van *autonomie* en *burn-out*. Deze hypothese luidde: ‘Werknemers met meer autonomie in de werkzaamheden hebben minder vaak een burn-out’. Tabel 2, model 2 laat zien dat er een negatief, significant verband bestaat tussen *autonomie* en *burn-out* ( $B=-.146$ ,  $p<.001$ ). Dit laat zien dat werknemers met meer autonomie minder vaak een burn-out krijgen. Dit betekent dat hypothese 4 wordt aangenomen.

Hypothese 6 meet het verband tussen *het hebben van een partner* en *burn-out*. De hypothese luidde: ‘Werknemers met een partner hebben minder vaak een burn-out’. Tabel 2, model 3 laat zien dat er een negatief, niet-significant verband bestaat tussen *het hebben van een partner* en *burn-out* ( $B=-.010$ ,  $p=.806$ ). Hieruit kan geconcludeerd worden dat werknemers met een partner niet minder vaak een burn-out krijgen, en daarmee wordt hypothese 6 niet geaccepteerd.

Tabel 3 laat de relatie tussen de onafhankelijke variabele *leeftijd* en de mediators zien. Dit wordt niet getest aan de hand van hypothesen, maar geeft een completer beeld van de verbanden tussen de variabelen. Er is een positief, significant verband te zien tussen *leeftijd*

en *vaste arbeidsovereenkomst* ( $B=.007, p<.001$ ). *Leeftijd* heeft dus invloed op het hebben van een *vaste arbeidsovereenkomst*. Oudere werknemers hebben vaker een vaste arbeidsovereenkomst dan jongere werknemers. Daarnaast is er een negatief, significant verband te zien tussen *leeftijd* en *autonomie* ( $B=-.003, p=.043$ ). Oudere werknemers hebben dus minder vaak autonomie in de werkzaamheden. Als laatste is er een positief, significant verband te zien tussen *leeftijd* en *het hebben van een partner* ( $B=.006, p<.001$ ). Oudere werknemers hebben vaker een partner dan jongere werknemers.

### Mediatieverbanden

Hypothese 3 heeft betrekking tot het mediatieverband tussen *leeftijd* en *burn-out* met *vaste arbeidsovereenkomst* als mediator. De hypothese luidde: ‘Het effect van leeftijd op een burn-out wordt gemedieerd door het type arbeidsovereenkomst’. Uit tabel 1, model 2 kan worden geconcludeerd dat hypothese 3 niet geaccepteerd wordt. De mediator *vaste arbeidsovereenkomst* is niet significant ( $B=.051, p=.341$ ) en de onafhankelijke variabele *leeftijd* is significant en blijft hetzelfde ( $B=.004, p=.008$ ). Dit betekent dat leeftijd wel een effect heeft op *burn-out* zoals eerdergenoemd bij de uitkomst van hypothese 1, maar dat dit niet gemedieerd wordt door het type arbeidsovereenkomst.

Hypothese 5 heeft betrekking tot het mediatieverband tussen *leeftijd* en *burn-out* met *autonomie* als mediator. De hypothese luidde ‘Het effect van leeftijd op een burn-out wordt gemedieerd door autonomie in de werkzaamheden’. Uit tabel 1, model 3 kan worden geconcludeerd dat het directe effect van *autonomie* op *burn-out* significant is ( $B=-.144, p<.001$ ) en dat de onafhankelijke variabele *leeftijd* op *burn-out* ook significant is ( $B=.003, p=.019$ ). Dit betekent dat *leeftijd* een effect heeft op *burn-out* zoals eerdergenoemd bij de uitkomst van hypothese 1. Dit effect bestaat bij oudere werknemers en is dus tegenovergesteld aan de hypothese. Omdat hypothese 1 niet wordt aangenomen, is er geen sprake van een mediërend effect door *autonomie*. Wanneer hypothese 1 zou veronderstellen dat oudere werknemers vaker een burn-out hebben, zou er wel sprake zijn van een effect van *leeftijd* op *burn-out* dat gemedieerd wordt door *autonomie*, omdat het effect van *leeftijd* kleiner wordt. Om een mediatieverband te vinden moet er een significant effect zijn tussen de variabelen *leeftijd* en *burn-out*, de variabelen *leeftijd* en *autonomie* en tussen de variabelen *autonomie* en *burn-out*. Het effect van *leeftijd* op *autonomie* is negatief en significant ( $B=-.003, p=.043$ ). Het effect van *autonomie* op *burn-out* is zoals eerder besproken bij hypothese 4, is ook negatief en significant ( $B=-.146, p<.001$ ). Dit laat zien dat er een mediatie gevonden zou worden wanneer hypothese 1 zou veronderstellen dat oudere werknemers vaker een burn-out

hebben dan jongere werknemers. Uit deze bevindingen kan worden geconcludeerd dat hypothese 5 niet wordt geaccepteerd.

Hypothese 7 heeft betrekking tot het mediatieverband tussen *leeftijd* en *burn-out* met als mediator *het hebben van een partner*. De hypothese luidde: ‘Het effect van leeftijd op een burn-out wordt gemedieerd door het hebben van een partner’. Uit tabel 1, model 4 kan worden geconcludeerd dat de mediator *het hebben van een partner* niet significant is ( $B = -.028$ ,  $p = .501$ ). De onafhankelijke variabele *leeftijd* is wel significant ( $B = .004$ ,  $p = .007$ ). Dit betekent dat *leeftijd* wel een effect heeft op *burn-out* zoals eerdergenoemd bij de uitkomst van hypothese 1, maar dat dit niet gemedieerd wordt door *het hebben van een partner*.

In tabel 1, model 5 is het mediatieverband tussen *leeftijd*, *vaste arbeidsovereenkomst*, *autonomie* en *het hebben van een partner* op *burn-out* te zien. Hieruit blijkt dat er geen verschil is van het effect van *leeftijd* op *burn-out* wanneer deze gecontroleerd wordt met alle drie de mediërende variabelen ( $B = .004$ ,  $p = .017$ ). Het effect van *vaste arbeidsovereenkomst* verandert niet en is niet significant ( $B = .049$ ,  $p = .357$ ). Het effect van *autonomie* verandert ook niet en is, zoals bij hypothese 5 genoemd, significant ( $B = -.142$ ,  $p < .001$ ). Het effect van *het hebben van een partner* verandert, maar is nog steeds negatief en niet significant ( $B = -.004$ ,  $p = .920$ ).

**Tabel 1. Regressieanalyses van de mediatieverbanden op de afhankelijke variabele *burn-out***

	<b>Model 1</b>	<b>Model 2</b>	<b>Model 3</b>	<b>Model 4</b>	<b>Model 5</b>
	B	B	B	B	B
	(S.E.)	(S.E.)	(S.E.)	(S.E.)	(S.E.)
Leeftijd	.004*** (.002)	.004** (.002)	.003* (.001)	.004** (.002)	.004* (.002)
Vaste arbeids- overeenkomst		.051 (.054)			.049 .053
Autonomie			-.144*** (.021)		-.142*** (.021)
Partner				-.028 (.041)	-.004 (.042)
Man	-.098* (.038)	-.111** (.039)	-.093* (.038)	-.098* (.038)	-.106** (.039)
Opleidings- niveau	.050*** (.013)	.057*** (.013)	.063*** (.013)	.051*** (.013)	.069*** (.013)
Kinderen thuis	-.007 (.034)	-.007 (.034)	-.009 (.034)	-.015 (.036)	-.011 (.036)
Werkuren	.027*** (.002)	.027*** (.002)	.028*** (.002)	.027*** (.002)	.029*** (.002)

*Noot: \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001*

**Tabel 2. Regressieanalyses mediërende variabelen op de afhankelijke variabele *burn-out***

	Model 1		Model 2		Model 3	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Vaste arbeids- overeenkomst	.085	(.052)				
Autonomie			-.146***	(.021)		
Partner					-.010	(.041)
Man	-.091*	(.038)	-.087*	(.038)	-.090*	(.038)
Opleidings- niveau	.044**	(.013)	.058***	(.013)	.044**	(.013)
Kinderen thuis	-.022	(.034)	-.020	(.033)	-.023	(.036)
Werkuren	.026***	(.002)	.028***	(.002)	.026***	(.002)

Noot: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

**Tabel 3. Regressieanalyses van *leeftijd* op mediërende variabelen *type arbeidsovereenkomst, autonomie en het hebben van een partner***

	Type arbeids- overeenkomst		Autonomie		Het hebben van een partner	
	B	S.E.	B	S.E.	B	S.E.
Leeftijd	.007***	(.001)	-.003*	(.002)	.006***	(.001)
Man	-.052**	(.016)	.033	(.039)	.016	(.020)
Opleidings- niveau	-.043***	(.005)	.091***	(.013)	-.010	(.007)
Kinderen thuis	-.062***	(.014)	-.009	(.035)	-.282***	(.018)
Werkuren	.001	(.001)	.010***	(.002)	.000	(.001)

Noot: \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

## Conclusie & discussie

In dit onderzoek is er gekeken naar het verschil in burn-out tussen Nederlandse jongere en oudere werknemers en of dit verklaard wordt door drie mogelijke voorspellers: *het type arbeidsovereenkomst*, *autonomie in de werkzaamheden* en *het hebben van een partner*. Het aantal burn-outklachten komt volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2018a), het vaakst voor bij werknemers tussen de 25 en 35 jaar. In 2017 kampte bijna één op de vijf werknemers in deze leeftijdscategorie met burn-outklachten (CBS, 2018a). Dit onderzoek heeft geprobeerd om inzicht te krijgen in de relatie tussen *leeftijd* en *burn-out*. Het doel is om meer kennis te vergaren over de voorspellers van een burn-out, en te onderzoeken of deze voorspellers verschillen voor jongere en oudere werknemers. De onderzoeksvraag luidde: *‘Wat zijn de mogelijke voorspellers van een burn-out en verschillen deze mogelijke voorspellers onder jongere en oudere werknemers in Nederland?’* Op basis van zeven hypothesen en met behulp van de dataset van The European Sustainable Workforce Survey (van der Lippe et al., 2016) is deze onderzoeksvraag getest.

De opmerkelijkste bevinding uit dit onderzoek is dat er een positieve relatie is gevonden tussen *leeftijd* en *burn-out*. Dit wil zeggen dat, in tegenstelling tot de verwachting, de resultaten van dit onderzoek laten zien dat oudere werknemers vaker een burn-out hebben dan jongere werknemers. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat ouderen minder steun ontvangen op de werkvloer en dat dit leidt tot meer burn-out (Demourati et al., 2001; Kooij et al., 2011). Doordat oudere werknemers, met oog op hun pensioen, een relatief korte toekomst bij de organisatie tegemoet gaan, hebben oudere werknemers minder behoefte om een uitgebreid professionele netwerk te ontwikkelen. Als gevolg ontvangen zij ook minder sociale steun van collega's (Kooij et al., 2011). Het ervaren van weinig sociale steun zorgt voor een afname in zelfvertrouwen, een verminderd gevoel van waardering en een afname in ontspanning tijdens de werkzaamheden. Dit kan leiden tot een burn-out (Demourati et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2006). Een andere mogelijke verklaring voor de positieve relatie tussen *leeftijd* en *burn-out* betreft de snelgroeiende ontwikkelingen op het gebied van de communicatie- en informatietechnologie. Gelderblom, De Koning & Mosheuvel (2001) concludeerden dat jongeren zich makkelijk aanpassen aan de nieuwste technologieën terwijl oudere werknemers meer moeite hebben met veranderingen in de gedigitaliseerde werkomgeving. Oudere werknemers kunnen als gevolg van deze aanpassingsproblemen het plezier in hun werkzaamheden verliezen. Ook kan dit gepaard gaan met onzekerheid en twijfels aan eigen competenties, met een burn-out als gevolg (Schaufeli & Bakker, 2006).



Naast de positieve relatie tussen *leeftijd* en *burn-out* lieten de resultaten zien dat er, zoals verwacht, een relatie is tussen de voorspeller *autonomie* en *burn-out*: werknemers met meer autonomie in de werkzaamheden krijgen minder vaak een burn-out. Een opvallende bevinding hierbij is dat we een negatief verband vonden tussen *autonomie* en *leeftijd*. Dit wil zeggen dat, in tegenstelling tot de verwachting, oudere werknemers minder vaak autonomie hebben dan jongere werknemers. Dit is opmerkelijk omdat studies aantonen dat ouderen meer autonomie in de werkzaamheden hebben in vergelijking tot hun jongere collega's (De Lange, De Witte & Notelaers, 2008; Warr, 2007). Echter is dit wel in lijn met de bevinding dat oudere werknemers vaker een burn-out hebben dan jongere werknemers. De resultaten van het mediatie-effect laten zien dat de voorspeller *autonomie* invloed heeft op de relatie tussen *leeftijd* en *burn-out*. Oudere werknemers hebben vaker een burn-out in vergelijking met jongere werknemers, doordat zij minder autonomie in de werkzaamheden hebben.

Een andere opmerkelijke bevinding van dit onderzoek is dat, tegen de verwachting in, zowel *het type arbeidsovereenkomst* als *het hebben van een partner* geen invloed hebben op een burn-out. Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een verband tussen *het type arbeidsovereenkomst* en *burn-out* kan zijn dat wanneer een werknemer een sterke arbeidsmarktpositie heeft, een flexibel contract niet als een grotere onzekerheid wordt ervaren in vergelijking tot een vast contract. Als het contract niet verlengd wordt of als men ontslagen wordt, verwachten werknemers met een sterke arbeidsmarktpositie dat zij snel een nieuwe baan vinden (Silla et al., 2009). De onzekerheid van een flexibel contract die bij kan dragen aan een burn-out neemt hierdoor af. Het niet vinden van een verband tussen *het hebben van een partner* en *burn-out* kan mogelijk verklaard worden doordat het hebben van een partner gemeten wordt aan de hand van de vraag of de respondent samenwoont met een partner. Dit kan een vertekend beeld geven, omdat men ook steun kan ontvangen van een partner zonder samen te wonen. Met de vraag 'Heeft u een partner?' wordt de validiteit beter gewaarborgd.

Hoewel de dataset van The European Sustainable Workforce Survey (van der Lippe, 2016) waardig aansluit bij dit onderzoek, kent het enkele methodologische beperkingen. Zoals hierboven genoemd, moet de validiteit in acht worden genomen. Vragenlijsten zijn geneigd om de beoogde toestand van werknemers te meten in plaats van de daadwerkelijke toestand (Pouwer, van der Ploeg & Bramsen, 1998). Dit is vooral van toepassing bij het meten van *autonomie* en *burn-out*. Eerlijkheid bij de vragen over *burn-out* kan twijfelachtig zijn, omdat het om gevoelige informatie gaat. Respondenten zijn veelal geneigd sociaal wenselijke reacties te geven of men is onrealistisch positief over bijvoorbeeld de mate van autonomie.

Bovendien is *burn-out* gemeten aan de hand van stellingen die een burn-out veronderstellen en is er niet letterlijk gevraagd of de respondent een burn-out heeft. Een ander punt dat mogelijk van invloed is, is het moment van afname. Een mogelijke verklaring voor het gevonden positieve effect van *leeftijd* op *burn-out* kan zijn dat werknemers met een burn-out niet aanwezig waren tijdens het moment van afname, omdat deze werknemers thuiszitten. Hierdoor vallen ze buiten de steekproef. Daarnaast betreft dit een cross-sectioneel onderzoek en niet een longitudinale studie, waardoor het maken van conclusies over de causaliteit uitgesloten is. Een mogelijke verklaring voor de bevinding dat oudere werknemers minder vaak autonomie in de werkzaamheden hebben dan jongere werknemers, kan door het niet bevestigen van causaliteit te maken hebben met wederzijdse beïnvloeding. Een werkgever kan een werknemer met een burn-out minder autonomie geven om op deze manier de onzekerheid om zelfstandig te werken weg te nemen. Het is daarom raadzaam om in toekomstig onderzoek nadruk te leggen op causale verbanden. Een andere aanbeveling voor vervolg onderzoek is om licht te werpen op andere mogelijke voorspellers dan de drie voorspellers in dit onderzoek. In studies worden onder andere sociale steun van collega's en de mate van fysiek of mentaal zwaar werk genoemd (Smulders, 2015; Bakker, Schaufeli & van Dierendonck, 2000). Sterke punten van dit onderzoek die de beperkingen overstijgen, zijn het relatief grote aantal respondenten (>2000) en de grote verscheidenheid aan organisaties en sectoren waaronder de vragenlijsten afgenomen zijn.

Al met al heeft dit onderzoek zinvol bijgedragen aan het vergaren van meer inzicht in de relatie tussen *leeftijd* en *burn-out*. De resultaten suggereren dat oudere werknemers vaker een burn-out hebben dan jongere werknemers. De mate van autonomie in de werkzaamheden heeft invloed op deze relatie. Het heersende beeld dat jongere werknemers vaker een burn-out hebben, gaat in dit onderzoek dus niet op. Met een kritische blik vormt dit onderzoek een aanvulling op bestaande informatie over burn-outs. Hoe vollediger het beeld over burn-outs, hoe beter burn-outs verklaard en voorkomen kunnen worden. Een implicatie die voortvloeit uit de bevindingen is dat werkgevers en organisaties bewuster zouden moeten worden van het belang van vrijheid van werknemers. Als een werknemer het gevoel heeft dat er tot op zekere hoogte invloed kan worden uitgeoefend en dat hij of zij gehoord wordt, zal de werknemer zich meer gewaardeerd voelen, zal het zelfvertrouwen groeien en zal de werknemer het gevoel hebben dat de organisatie dezelfde normen en waarden nastreeft (Melchers & Plieger, 2017). Dit komt niet alleen ten goede aan het welzijn van werknemers, maar het draagt ook bij aan het succes van een organisatie.

## **Bijlage 1. Literatuurlijst**

Bakker, A. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Management Psychology*, 22(3), 309-328.

Bakker, A., Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). Burnout: Prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. *Psychische vermoeidheid en werk*, 65-82.

Burke, R. J. (1994). Sources of managerial and professional stress in large organizations. *Causes, coping and consequences of stress at work.*, 77-113.

Centraal Bureau voor de Statistiek. (20 april 2018a). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd. Geraadpleegd op 28 april 2018 van:  
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83049NED&D1=20&D2=a&D3=a&D4=0,1&HDR=G3,G1,G2&STB=T&VW=T>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (15 mei 2018b). Werkzame beroepsbevolking; positie in werkkring. Geraadpleegd op 28 mei 2018 van:  
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82646NED/table?dl=6DBA>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (20 april 2018c). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd. Geraadpleegd op 30 april 2018 van:  
<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/83049NED/table?dl=711D>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (1 mei 2018d). Werkzame beroepsbevolking; arbeidspositie partner, inkomen en kenmerken. Geraadpleegd op 18 mei 2018 van:  
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83685NED&D1=0-4&D2=0&D3=0,5,7-9,11&D4=a&D5=0&D6=1&HDR=G5,T,G3,G4&STB=G2,G1&VW=T>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (15 mei 2018e). Arbeidsdeelname; binding met de arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 18 mei 2018 van:  
<http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=82922NED&D1=1&D2=0&D3=0-1,3-4,6-7&D4=74&HDR=G2,G1&STB=T,G3&VW=T>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (1 januari 2016). Pensioenleeftijd voor negende jaar omhoog. Geraadpleegd op 22 mei 2018 van: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/09/pensioenleeftijd-voor-negende-jaar-omhoog>

Deci, E. L., & Ryan, R. M., (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.

De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal relations among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, 22(3), 201-223.

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.

Dikkers, J. S., Jansen, P. G., de Lange, A. H., Vinkenburgh, C. J., & Kooij, D. (2010). Proactivity, job characteristics, and engagement: a longitudinal study. *Career Development International*, 15(1), 59-77

Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about tele- commuting: Meta-analysis of psychological mediators and individuals consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.

Gelderblom, A., J. de Koning & M.B. Mosheuvel. (2001). ICT en de oudere werknemer: geen rimpelloze relatie. Rotterdam: Stichting Arbeidsmarktbeleid

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, productivity and the the reconstruction of working life*. Basic books.

Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R., & Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.

Lammers, M. (2017). Don't burn-out!. *TBV-Tijdschrift voor Bedrijfs-en Verzekeringsgeneeskunde*, 25(10), 494-494.

Melchers, M. & Plieger, T. (5 december 2017). Feiten en fabels over burn-out. Geraadpleegd op 13 juni 2018 van: <https://www.eoswetenschap.eu/psyche-brein/feiten-en-fabels-over-burn-out>

Nieuwsuur. (25 april, 2015). Burn-out groeiend probleem onder jonge werknemers. Geraadpleegd op 27 februari 2018 van: <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2032376-burn-out-groeiend-probleem-onder-jonge-werknemers.html>

NOS. (10 maart 2017). Steeds meer flexwerkers, is dat een probleem? En wat willen partijen eraan doen?. Geraadpleegd op 6 maart 2018 van: <https://nos.nl/artikel/2162390-steeds-meer-flexwerkers-is-dat-een-probleem-en-wat-willen-partijen-eraan-doen.html>

Parker, S. K., & Ohly, S. (2008). Designing motivating jobs: An expanded framework for linking work characteristics and motivation.

Pouwer, F., van der Ploeg, H. M. & Bramsen, I. (1998). Dwalingen in de methodologie. II. Bias door vragenlijsten. Geraadpleegd op 13 juni 2018 van: <https://www.ntvg.nl/system/files/publications/1998115560001a.pdf>

Regt, A. D. (1996). Verschuivende ongelijkheid in Nederland. *Amsterdams Sociologisch Tijdschrift*, 22(4), 728-733.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2006). Burnout en bevlogenheid. *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 341-358

Sels, L., Forrier, A., De Witte, H., Van der Steene, T., & Van Hootegem, G. (2002). Gelijk loon voor gelijk werk? Arbeidsvoorwaarden van vaste en tijdelijke werknemers. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 18(3), 196-209.

Shumaker, S. A., & Brownell, A. (1984). Toward a theory of social support: Closing conceptual gaps. *Journal of social issues*, 40(4), 11-36.

Silla, I., De Cuyper, N., Gracia, F. J., Peiró, J. M., & De Witte, H. (2009). Job insecurity and well-being: Moderation by employability. *Journal of Happiness Studies*, 10(6), 739.

Smit, P. (4 november 2015). Hoe ga je spanning te lijf als starter in het bedrijfsleven? *De Volkskrant*. Geraadpleegd op 17 mei 2018 van: <https://www.volkskrant.nl/nieuws-achtergrond/hoe-ga-je-spanning-te-lijf-als-starter-in-het-bedrijfsleven-~b3fe5f81/>

Smulders, P. G. (2015). Werk en burnout van jongeren en ouderen vergeleken. *Geron*, 17(1), 61-64.

Smulders, P. G., & Houtman, I. L. (2004). Oorzaken van werkdruk: een onderbelicht thema. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 20(1), 90-106.

Smulders, P., Houtman, I., Rijssen, J. V., & Mol, M. (2013). Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 258-278.

Sociaal Cultureel Planbureau. (2016). Aanbod van arbeid 2016. Werk, zorgen en leren op een flexibele arbeidsmarkt. Geraadpleegd op 6 maart 2018 van: [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2016/Aanbod\\_van\\_arbeid\\_2016](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2016/Aanbod_van_arbeid_2016)

Steijn, B. (1999). De arbeidsmarktpositie van flexibele werknemers: bewijs van een gesegmenteerde arbeidsmarkt?. *Sociale Wetenschappen*, 42(2), 90-105.

Taris, T. W., Houtman, I. L. D., & Schaufeli, W. (2013). Burnout: de stand van zaken [Burnout: the current state of affairs]. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3), 241-257.

Van der Lippe, T., Lippényi, Z., Lössbroek, J., van Breeschoten, L., van Gerwen, N., & Martens, T., (2016) European Sustainable Workforce Survey [ESWS]. Utrecht: Utrecht University.

Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Ybema, J. F., & Smulders, P. (2001). Adverse effects of emotional work: Does social support help?. In *Proceedings of the 3th annual conference of the European academy of occupational health psychology (EAOHP) 2001, 187-191*. European Academy of Occupational Health Psychology (EAOHP).

## **Bijlage 2. SPSS Syntax**

SELECT IF (country\_num = 5).

EXECUTE.

COMPUTE nomiss = nmiss (q12, q4, q69\_1, q69\_2, q69\_3, q69\_4, q65\_1, q65\_2, q65\_3, q65\_4, q75\_1, q75\_2, q75\_3, q11, q14\_NL, q89)=0.

FILTER BY nomiss.

### LEEFTIJD.

DESCRIPTIVES q12.

FREQUENCIES q12.

COMPUTE leeftijd = q12.

SELECT IF (leeftijd >16) and (leeftijd<65).

DESCRIPTIVES leeftijd.

### BURN-OUT.

DESCRIPTIVES q75\_1.

FREQUENCIES q75\_1.

RECODE q75\_1 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO burnout1.

FREQUENCIES burnout1.

VALUE LABELS burnout1 1 "nooit" 2 "soms" 3 "regelmatig" 4 "vaak" 5 "altijd".

FREQUENCIES burnout1.

DESCRIPTIVES q75\_2.

FREQUENCIES q75\_2.

RECODE q75\_2 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO burnout2.

FREQUENCIES burnout2.

VALUE LABELS burnout2 1 "nooit" 2 "soms" 3 "regelmatig" 4 "vaak" 5 "altijd".

FREQUENCIES burnout2.

DESCRIPTIVES q75\_3.

FREQUENCIES q75\_3.

RECODE q75\_3 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO burnout3.



FREQUENCIES burnout3.

VALUE LABELS burnout3 1 "nooit" 2 "soms" 3 "regelmatig" 4 "vaak" 5 "altijd".

FREQUENCIES burnout3.

DESCRIPTIVES burnout1 burnout2 burnout3.

#### VASTE ARBEIDSOVEREENKOMST.

DESCRIPTIVES q4.

FREQUENCIES q4.

COMPUTE vastarbeidsovereenkomst = q4.

MISSING VALUES vastarbeidsovereenkomst (3 thru 7).

RECODE vastarbeidsovereenkomst (1= 1) (2=0).

FREQUENCIES vastarbeidsovereenkomst.

DESCRIPTIVES vastarbeidsovereenkomst.

#### AUTONOMIE.

DESCRIPTIVES q69\_1.

RECODE q69\_1 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO autonomie1.

FREQUENCIES autonomie1.

VALUE LABELS autonomie1 1 "nooit" 2 "meestal niet" 3 "soms" 4 "meestal" 5 "altijd".

FREQUENCIES autonomie1.

DESCRIPTIVES q69\_2.

RECODE q69\_2 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO autonomie2.

VALUE LABELS autonomie2 1 "nooit" 2 "meestal niet" 3 "soms" 4 "meestal" 5 "altijd".

FREQUENCIES autonomie2.

DESCRIPTIVES q69\_3.

RECODE q69\_3 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO autonomie3.

VALUE LABELS autonomie3 1 "nooit" 2 "meestal niet" 3 "soms" 4 "meestal" 5 "altijd".

FREQUENCIES autonomie3.

DESCRIPTIVES q69\_4.

RECODE q69\_4 (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO autonomie4.

VALUE LABELS autonomie4 1 "nooit" 2 "meestal niet" 3 "soms" 4 "meestal" 5 "altijd".

FREQUENCIES autonomie4.

DESCRIPTIVES autonomie1 autonomie2 autonomie3 autonomie4.

#### PARTNER.

DESCRIPTIVES q82.

FREQUENCIES q82.

RECODE q82 (1=1) (2=0).

COMPUTE partner = q82.

FREQUENCIES partner.

#### GENDER.

DESCRIPTIVES q11.

FREQUENCIES q11.

COMPUTE man = q11.

RECODE man (1=1) (2=0).

#### OPLEIDINGSNIVEAU.

DESCRIPTIVES q14\_NL.

FREQUENCIES q14\_NL.

COMPUTE opleidingsniveau = q14\_NL.

DESCRIPTIVES opleidingsniveau.

#### KINDEREN THUIS.

DESCRIPTIVES q89.

FREQUENCIES q89.

RECODE (1=1) (2=0).

COMPUTE kinderenthuis = q89.

DESCRIPTIVES kinderenthuis.

FREQUENCIES kinderenthuis.

#### WERKUREN.

DESCRIPTIVES q7.

```
COMPUTE werkuren = q7.  
DESCRIPTIVES werkuren.  
FREQUENCIES werkuren.  
SELECT IF (werkuren >0).
```

#### FACTOR ANALYSES AUTONOMIE & BURNOUT.

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
FACTOR
```

```
  /VARIABLES autonomie1 autonomie2 autonomie3 autonomie4
```

```
  /MISSING PAIRWISE
```

```
  /ANALYSIS autonomie1 autonomie2 autonomie3 autonomie4
```

```
  /PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC
```

```
EXTRACTION ROTATION FSCORE
```

```
  /FORMAT SORT BLANK(.10)
```

```
  /PLOT EIGEN ROTATION
```

```
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
  /EXTRACTION PC
```

```
  /CRITERIA ITERATE(25)
```

```
  /ROTATION VARIMAX
```

```
  /SAVE REG(ALL)
```

```
  /METHOD=CORRELATION.
```

```
FACTOR
```

```
  /VARIABLES burnout1 burnout2 burnout3
```

```
  /MISSING PAIRWISE
```

```
  /ANALYSIS burnout1 burnout2 burnout3
```

```
  /PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG DET KMO INV REPR AIC
```

```
EXTRACTION ROTATION FSCORE
```

```
  /FORMAT SORT BLANK(.10)
```

```
  /PLOT EIGEN ROTATION
```

```
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
  /EXTRACTION PC
```

```
  /CRITERIA ITERATE(25)
```

```
  /ROTATION VARIMAX
```

```
/SAVE REG(ALL)
/METHOD=CORRELATION.
```

```
COMPUTE autonomie = Mean (autonomie1, autonomie2, autonomie3, autonomie4).
DESCRIPTIVES autonomie.
FREQUENCIES autonomie.
```

```
COMPUTE burnout = mean (burnout1, burnout2, burnout3).
DESCRIPTIVES burnout.
FREQUENCIES burnout.
```

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=autonomie1 autonomie2 autonomie3 autonomie4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=burnout1 burnout2 burnout3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
REGRESSIE ANALYSES
```

```
DATASET ACTIVATE DataSet1.
```

```
REGRESSION
```

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT burnout
```

/METHOD=ENTER leeftijd

/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT burnout

/METHOD=ENTER vastarbeidsovereenkomst

/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT burnout

/METHOD=ENTER leeftijd vastarbeidsovereenkomst

/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT burnout

/METHOD=ENTER autonomie

/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.

#### REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

```
/NOORIGIN  
/DEPENDENT burnout  
/METHOD=ENTER autonomie leeftijd  
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT burnout  
/METHOD=ENTER partner  
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT burnout  
/METHOD=ENTER partner leeftijd  
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT vastarbeidsovereenkomst  
/METHOD=ENTER leeftijd  
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT autonomie
/METHOD=ENTER leeftijd
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT partner
/METHOD=ENTER leeftijd
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT burnout
/METHOD=ENTER leeftijd vastarbeidsovereenkomst autonomie partner
/METHOD=ENTER man opleidingsniveau kinderenhuis werkuren.
```