



Opgebrand of bevlogen door je eerste baan?

De invloed van persoonlijkheid en werkomgeving op het welzijn van jonge middelbaar opgeleide werknemers.

Naam: Ferdi du Chatinier

Studentnummer : 0412473

Master: Arbeids- en Organisationspsychologie

Begeleidend Docent : Veerle Brenninkmeijer

Tweede Corrector: Jos Akkermans

Faculteit Sociale Wetenschappen

Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie

Universiteit Utrecht

Inhoudsopgave

1. Samenvatting	4
1.1 Nederlands.....	4
1.2 Engels.....	4
2. Voorwoord	5
3. Inleiding	6
3.1 Aanleiding tot onderzoek.....	6
3.2 Job Demands and Resources Model.....	7
3.3 Burnout en bevlogenheid.....	9
3.4 Energiebronnen en bevlogenheid.....	10
3.4.1 <i>Autonomie</i>	10
3.4.2 <i>Sociale steun</i>	11
3.4.3 <i>Conclusie</i>	11
3.5 Taakeisen en burnout.....	12
3.5.1 <i>Conflict</i>	12
3.5.2 <i>Werkdruk</i>	13
3.5.3 <i>Conclusie</i>	14
3.6 Persoonlijkheid en stress.....	14
3.7 Modererende invloed persoonlijkheid.....	15
3.8 Huidig onderzoek.....	18
3.8.1 <i>Onderzoeksmodel en hypothesen</i>	18
4. Methoden	20
4.1 Respondenten.....	20
4.2 Procedure.....	21
4.3 Instrumenten.....	21
4.3.1 <i>Sociale steun</i>	22
4.3.2 <i>Autonomie</i>	22
4.3.3 <i>Werkdruk</i>	22
4.3.4 <i>Conflict</i>	23
4.3.5 <i>Burnout</i>	23
4.3.6 <i>Bevlogenheid</i>	23
4.3.7 <i>Extraversie & Neuroticisme</i>	24
4.4 Analyse methode.....	24

5. Resultaten	26
5.1 Correlaties	26
5.2 Hoofdeffecten	28
5.3 Moderaties	29
5.3.1 <i>Neuroticisme taakeisen en burnout</i>	29
5.3.2 <i>Neuroticisme, energiebronnen en bevrologenheid</i>	31
5.3.3 <i>Extraversie, taakeisen en burnout</i>	32
5.3.4 <i>Extraversie, energiebronnen en bevrologenheid</i>	33
6. Discussie	35
6.1 Interpretatie resultaten	35
6.1.1 <i>Hoofdeffecten</i>	35
6.1.2 <i>Modererende rol neuroticisme op het uitputtings- en motivatieproces</i>	37
6.1.3 <i>Modererende rol extraversie op het uitputtings- en motivatieproces</i>	38
6.2 Beperkingen huidig onderzoek	39
6.3 Vervolgonderzoek	40
6.4 Wetenschappelijke en praktische implicaties	40
7. Referenties	43
8. Bijlagen	49
8.1 Bijlage A: Vragenlijst	49
8.2 Bijlage B: Uitnodigingsbrief	68
8.3 Bijlage C: Aanvraag onderzoek organisaties	68
8.4 Bijlage D: Eerdere stressmodellen	70
8.5 Bijlage E: Resultaten subschalen burnout en bevrologenheid	72

1.1 Samenvatting

Aan de hand van het Job Demands and Resources-model is de invloed van de werkomgeving op het welzijn van jonge middelbaar opgeleide werknemers onderzocht. Ondersteuning is gezocht voor het uitputtingsproces dat veronderstelt dat taakeisen (werkdruk en conflict) burnout voorspellen, en voor het motivatieproces dat veronderstelt dat energiebronnen (sociale steun en autonomie) bevlogenheid voorspellen. Tot slot is er onderzocht of de persoonlijkheidskenmerken neuroticisme en extraversie een modererende invloed hebben op deze relaties. In totaal is er onder 80 participanten in de leeftijd van 15 tot 27 jaar oud, werkzaam binnen verschillende organisaties uit verschillende branches, een digitale zelfrapporterende vragenlijst afgenomen. Uit de resultaten blijkt dat conflict burnout voorspelt en dat autonomie bevlogenheid voorspelt bij de doelgroep. Ook blijkt dat neuroticisme de relatie tussen werkdruk en burnout modereert en blijkt extraversie een modererende invloed te hebben op de relatie tussen conflict en burnout. Deze studie geeft aan dat persoonlijkheidskenmerken de ervaring van werkomstandigheden kunnen beïnvloeden en dat er voor goede begeleiding van de jonge middelbaar opgeleide werknemers rekening gehouden moet worden met de fit tussen persoonlijkheid en werkomgeving.

1.2 Abstract

Using the Job Demands and Resources-model, the impact of the work environment on the well-being of young employees with intermediate education is examined. This study tried to find support for the exhaustion process, which assumes that job demands (work pressure and conflict) predict burnout, and for the motivational process, which assumes that job resources (social support and autonomy) predict work engagement. In conclusion, the moderating effects of personality traits neuroticism and extraversion on these predictive relationships are examined. In sum 80 young employees in the ages of 15 to 27 years old, active in various organizations in various lines of business, have filled out a digital self-report questionnaire. Results indicated that conflict predicted burnout and that autonomy predicted engagement. Neuroticism moderated the relationship between work pressure and burnout and extraversion moderated the relationship between conflict and burnout. This study clarifies the impact of personality on the subjective experience of the work-environment by young employees with intermediate education and acknowledged the fact that for good supervision of these young employees, the fit between personality and work-environment has to be kept in mind.

2. Voorwoord

Voor u ligt mijn masterthesis welke dient ter afsluiting van de masteropleiding Arbeids- en Organisationspsychologie aan de faculteit Sociale Wetenschappen aan de Universiteit Utrecht.

Na een lange, maar bovenal interessante omweg via het studiep pad Toegepaste Cognitieve Psychologie en vele vakken klinische psychologie heb ik ervoor gekozen om aan de master Arbeids- en Organisationspsychologie te beginnen.

Dit heeft als resultaat deze thesis waarin jonge middelbaar opgeleide werknemers en hun welzijn centraal staan. Termen als flow, bevlogenheid zijn begrippen welke relatief jong zijn en voor mij een inleiding waren in de positieve psychologie. Mede dankzij mijn aangewakkerde interesse in dit onderwerp, als de mogelijkheid geboden door Jos Akkermans om mee te varen op zijn promotieonderzoek heeft dit geresulteerd in een afgekaderd onderwerp.

Ik wil graag Veerle Brenninkmeijer bedanken voor het vele leeswerk, haar kritisch oog en feedback. Daarnaast mijn ouders voor de warme stampot en medestudenten voor het harde werk om de data te verzamelen.

Ferdi du Chatinier

Utrecht, februari 2010

3. Inleiding

3.1 Aanleiding tot onderzoek

Bij het betreden van de arbeidsmarkt gaat er voor veel jongeren een nieuwe wereld open. Voor het eerst krijgen zij te maken met een werkomgeving, met collega's en werkzaamheden die ze moeten verrichten. Het starten van een loopbaan zorgt ervoor dat jonge middelbaar opgeleide werknemers voor het eerst moeten anticiperen op de psychosociale kenmerken van de werksituatie die van grote invloed zijn op het welbevinden van werknemers (Bakker & Demerouti, 2007). Hierdoor zullen zij vaak meer moeite hebben met het aanpassen aan de eisen van hun werk dan ouderen of werknemers met een lange loopbaan en dit kan leiden tot problemen. Zo kan ontevredenheid over de psychosociale werkcondities zorgen voor meer spanning en een hogere mate van ziekteverzuim (Munch-Hansen, Wieclaw, Agerbo, Westergaard-Nielsen & Bonde, 2008). Deze spanning kan, wanneer er geen goed herstel optreedt, leiden tot een burnout of blijvende gezondheidsklachten (Gaillard, 2003). Met name jongeren in de leeftijd van 15 tot 24 jaar blijken meer kans te hebben op gezondheidsrisico's als lichamelijk letsel door arbeidsongevallen, burnout en verzuim (van den Bossche, Hupkens, de Ree & Smulders, 2006). Bovendien blijkt uit een rapport van het Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk dat bijna de helft van de gezondheidsproblemen die het gevolg waren van stress, depressies en angsten en die tot meer dan twee weken ziekteverzuim leidden, werden aangemeld door werknemers van jonger dan 25 jaar (OSHA, 2007).

Vanwege het bijkomende feit dat het middelbaar beroeps onderwijs (MBO) in Nederland de grootste opleidingscategorie op de arbeidsmarkt is, waartoe 40 procent van de 15 tot 64 jarigen hiertoe behoort (RWI, 2006), is het bijzonder relevant om deze jonge middelbaar opgeleide werknemers te onderzoeken. Daarnaast zijn er nog een aantal redenen waarom het zeer belangrijk is dat deze doelgroep wordt onderzocht. Ten eerste zullen jonge middelbaar opgeleide werknemers zich op de huidige arbeidsmarkt beter moeten profileren en zullen zij de concurrentie aan moeten gaan met goedgeschoolde ontslagwerklozen met recente werkervaring. Vanwege verwachte oplopende werkloosheid in 2009 en 2010 zullen werkzoekenden hun concurrentiepositie moeten versterken met in het vizier de dalende hoeveelheid baanopeningen binnen de arbeidsmarkt. Vooral in de technische en industriële beroepen zullen, bij een neergaande conjunctuur, veel werknemers op lager middelbaar opleidingsniveau werkloos worden. Veel mbo- of lageropgeleiden, jongeren en allochtonen zullen hun baan verliezen of niet aan een baan kunnen komen. Ook zullen op de korte termijn het aantal stage- en leerwerkplekken voor middelbaar opgeleiden dalen (RWI, 2009). Volgens

het Person- Environment fit model stellen namelijk verschillende persoonlijkheden, verschillende eisen aan hun omgeving French, Rodgers & Cobb (1974, in Halbesleben & Buckley, 2004). Het is daarom voor zowel de jonge middelbaar opgeleide werknemer als de werkgever van groot belang om de fit tussen de jonge werknemer en de werkomgeving zo goed mogelijk passend te maken.

In deze studie zullen specifiek de jongeren in de leeftijd van 15 tot 27 jaar oud centraal staan, die aan het begin van hun loopbaan als volwassene staan en een opleiding op middelbaar niveau hebben genoten. De invloed van de werkomgeving zal binnen het raamwerk van het Job Demands and Resources-Model van Demerouti (2001, in Bakker & Demerouti, 2007) onderzocht worden, waarbij gekeken zal worden welke psychosociale kenmerken burnout en bevlogenheid bij jonge werknemers met middelbaar opleidingsniveau kunnen voorspellen en zal er ten tweede worden geprobeerd aan te tonen dat persoonlijkheidskenmerken invloed hebben op de relatie tussen deze psychosociale kenmerken en burnout en bevlogenheid. Uitkomsten uit deze studie bieden mogelijk inzichten voor werkgevers om de werkomgeving zo vorm te geven, dat het talent van de jonge werknemers optimaal benut kan worden en dat de veiligheid en gezondheid van de starters gewaarborgd kan worden. Uitkomsten kunnen eveneens inzichten bieden die kunnen worden gebruikt voor trainingen en loopbaanbegeleiding, waardoor ook de jonge middelbaar opgeleide werknemers hier profijt van kunnen hebben en voorbereid de arbeidsmarkt kunnen betreden.

3.2 Het Job Demands Resources Model

Zoals gezegd zal het Job Demands en Resources Model gebruikt worden als theoretisch raamwerk voor factoren die invloed hebben op het welbevinden van werknemers. Het JDR-model is deels gebaseerd op het COR, JDC-model en het JCD(S)-model, maar gaat verder en neemt naast taakeisen ook energiebronnen mee (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004, Halbesleben & Buckley, 2004, zie bijlage C).

Het JDR-model heeft de assumptie dat werknemers in verschillende organisaties geconfronteerd worden met verschillende werkomgevingen met elk zijn eigen *taakeisen* (job demands) en *energiebronnen* (job resources) welke samenhangen met stress (Bakker & Demerouti, 2007). De *taakeisen* zijn fysieke, psychische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die langdurig fysieke en psychische lasten met zich meebrengen en daardoor kunnen zorgen voor uitkomsten als burnout, verzuim en uitval. Voorbeelden zijn hoge werkdruk, een slechte werkomgeving, werkbelasting en conflict. Een teveel aan taakeisen heeft het gevolg dat de werknemer minder goed kan gaan presteren. Taakeisen zijn van nature

niet negatief, enkel een gebrek aan herstelmogelijkheden zorgen voor stress en gezondheidsklachten (Gaillard, 2003). Daar tegenover staan de *energiebronnen*. Dit zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten die helpen bij het behalen van doelen, bij het bufferen van de taakeisen (en de daaruit voortvloeiende psychologische en fysieke kosten), en bij het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling en groei (Bakker et al. 2004, Bakker, Demerouti & Eeuwema, 2005, Bakker & Demerouti, 2007). Dat energiebronnen de schadelijke effecten van de taakeisen kunnen bufferen is al herhaaldelijk aangetoond (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Scheurs, 2003, Bakker et al., 2005, Mauno, Kinnunen & Ruokolainen, 2006, de Jonge, Le Blanc, Peeters & Noordam, 2008). Energiebronnen kunnen ervoor zorgen dat werknemers meer vrijheid, verbondenheid en effectiviteit ervaren wat de uitputtende werking van taakeisen tegen gaat (Van den Broeck, Vansteenkiste, de Witte & Lens, 2008). Een tekort aan energiebronnen zorgt voor falen en frustratie, en minder betrokkenheid bij het werk. De werking van en wisselwerking tussen de taakeisen en energiebronnen worden ondersteund door onderzoek gedaan onder tandartsen (Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008), in de gezondheidszorg (de Jonge et al., 2008, Janssen, Peeters, de Jonge, Houkes & Timmers, 2004), werknemers binnen de voedingssector (Bakker, Demerouti, de Boer & Schaufeli, 2003), onderwijs (Bakker et al. 2005) en onder jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau (Akkermans, Brenninkmeijer, Blonk & Koppes, 2009).

Het JDR-model gaat uit van een 'dual process' benadering en stelt dat er een uitputtings- en motivatieproces bestaat. Ten eerste stelt het uitputtingsproces dat emotionele taakeisen leiden tot emotionele uitputting (Bakker & Demerouti, 2007), wat uiteindelijk leidt tot een vermindering van energie en gezondheidsklachten als burnout (Bakker et al., 2005), langere absentie, (Bakker et al, 2003) en depressie (Hakanen et al. 2008). Hockey (1993, in Bakker & Demerouti, 2007) gaat ervan uit dat individuen gebruik maken van prestatie-beschermingsstrategieën, als een hogere sympathische activatie en een verhoogde subjectieve inzet. Hoe groter de activatie of inzet, hoe hoger de fysieke kosten voor het individu. Langdurige inzet van deze strategieën zorgen voor vermindering van energie en uitputting. Het tweede proces is een motivatieproces dat ontstaat door energiebronnen, die leiden tot bevlogenheid en eventueel een hogere werkbetrokkenheid en uitstekende prestatie. Dit proces kan zowel intrinsiek motivationeel van aard zijn, door het leren van nieuwe vaardigheden en door individuele ontwikkeling, of extrinsiek motiverend vanwege de instrumentale functie voor het behalen van doelen (Bakker & Demerouti, 2007). Beide processen zijn meerdere

malen door empirisch onderzoek ondersteund (Bakker et al., 2003, Bakker et al., 2005, Hakanen et al., 2003).

3.3 Burnout en Bevlogenheid

Burnout is een vorm van langdurige vermoeidheid die in verband staat met de ervaren stress op het werk en onderscheiden kan worden van andere psychologische klachtenpatronen, terwijl er geen sprake is van psychiatrische stoornissen (Gaillard, 2003). Burnout kan volgens Maslach en Jackson (1981) gedefinieerd worden als multi-dimensioneel construct welke bestaat uit drie subconstructen; namelijk emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Emotionele uitputting is het tekort aan energie en het gevoel dat de persoon zijn of haar emotionele reserves zijn opgebruikt door een buitengewone hoeveelheid van psychologische eisen. Depersonalisatie kan gekarakteriseerd worden door cynische en onbezorgde attitudes en gedragingen, en het behandelen van andere individuen als objecten in plaats van mensen. Er is echter groeiend bewijs dat depersonalisatie in mindere mate tot de kern van burnout behoort (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, Shirom, 2002, in Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Een vermindering in persoonlijke bekwaamheid heeft betrekking op een meer negatieve zelfevaluatie. Werknemers merken dat zij minder goed hun werk doen dan dat zij in het verleden deden.

Burnout brengt werkenden in een negatieve spiraal waarin zij geen hulp zoeken of zelf geen verandering willen aanbrengen in de situatie waardoor zij ineffectief blijven functioneren (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004, Gaillard, 2003). Burnout is gerelateerd aan gezondheidsproblemen en medieert de relatie tussen taakeisen, werktevredenheid en gezondheidsproblemen (Schaufeli & Bakker, 2004, Cullen, Silverstein & Foley, 2008). Tot voor kort werd burnout vrijwel alleen onderzocht binnen sociale en verzorgende professies. Afgelopen jaren is ook binnen andere beroepsvelden meer onderzoek gedaan naar de oorzaken en effecten van burnout en blijkt burnout ook een construct dat in andere beroepsvelden voorkomt (Gaillard, 2003).

Veel onderzoek gaat uit van de negatieve gevolgen van het werk en de relatie tot burnout, maar schenkt weinig tot geen aandacht aan de positieve tegenhanger van burnout, bevlogenheid. Dit terwijl aangetoond is dat bevlogenheid een duidelijk negatief verband heeft met burnout (Schaufeli & Bakker, 2004). Bevlogenheid kan volgens Schaufeli en Bakker (2001, in Schaufeli & Bakker, 2004) gedefinieerd worden als *een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit toewijding en absorptie*. Vitaliteit wordt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen,

lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie heeft ten slotte betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk en het moeilijk is om er zich los van te maken.

3.4 Energiebronnen en bevlogenheid

Deze studie zal zich specifiek richten op de psychosociale energiebronnen autonomie en sociale steun en hun invloed op bevlogenheid, zoals wordt verondersteld door het motivatieproces binnen het JDR-model.

3.4.1 Autonomie

Autonomie is *zowel de mogelijkheid tot het uitoefenen van controle over de methode en planning waarmee een persoon zijn werk voltooid, als de controle over de criteria waarop het werk wordt geëvalueerd* (Breaugh, 1989, in Strain, Jr., 1999). Vooral nog blijkt autonomie te zorgen voor verschillende positieve effecten op het welzijn van werknemers. Ten eerste blijkt dat werknemers met een hoge autonomie beter om kunnen gaan met stressoren dan werknemer met lage autonomie. Bij een onderzoek onder hotelmedewerkers blijkt een lage mate van autonomie een belangrijke voorspeller van burnout te zijn. Autonomie laadde op alle drie de subschalen van burnout (Kim, Shin & Umbreit, 2007). Ten tweede toonde Karasek (1979) aan dat autonomie, binnen het JDC-model, de impact van werkdruk en taakstress buffert. Ten slotte vonden Notenbomer, Roelen en Groothoff (2006) dat het verhogen van taakautonomie leidt tot kortere absentie van werknemers. De positieve effecten van autonomie hebben het gevolg dat werknemers minder snel een burnout ervaren en langer aanblijven op het werk. Bovendien blijkt autonomie bevlogenheid te voorspellen (Bakker et al., 2005, Sawang et al., 2009, Schaufeli & Bakker, 2001, 2004). Er is tot op heden weinig onderzoek gedaan naar het effect van autonomie op het werk onder jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau. Mogelijk kan het krijgen van autonomie een ander effect hebben op deze jonge werknemers, omdat zij in de eerste jaren van hun loopbaan nog begeleid moeten worden en hierdoor minder taakautonomie nodig hebben.

3.4.2. Sociale Steun

Sociale steun bestaat uit *de functionele en informele contacten die de werkende heeft met zijn leidinggevende of collega's* (Gaillard, 2003), zoals mentoring, emotionele steun, taakbegeleiding e.d. (Harris, Winskowski & Engdahl, 2007), of in de vorm van vriendschap tussen collega's (Maslach & Leiter, 1988). Met name jonge werknemers zullen in de eerste jaren van arbeid voldoende mentoring en taakbegeleiding moeten ervaren om zich de taken eigen te kunnen maken en hun plek te vinden binnen de organisatie. "Insider"-informatie, regels, normen en waarden binnen het bedrijf zullen door middel van sociale contacten worden overgedragen aan de nieuwkomer.

De laatste jaren is er veel onderzoek gedaan naar de rol van sociale steun met betrekking tot de ervaring van stress en de gevolgen hiervan op de gezondheid. Uit verschillende onderzoeken komt naar voren dat sociale steun uit vrienden, collega's, bonden, leidinggevend en anderen kunnen zorgen voor een buffer tegen stress (Terry, Nielsen & Perchard 1993, Ulleber & Rundmo, 1997, Jacobs & Dodd, 2003). Sociale steun kan zorgen voor minder emotionele uitputting (Jacobs & Dodd, 2003, Janssen et al, 2004), minder depersonalisatie (Jacobs & Dodd, 2003, Sargent & Terry, 2000) en een groter gevoel van persoonlijke bekwaamheid (Jacobs & Dodd, 2003). Sociale steun moet matchen met de stressor om te kunnen bufferen tegen de negatieve consequenties van taakeisen, zoals burnout. Zo gaven Ulleberg en Rundmo (1997) aan dat sociale steun enkel tegen de effecten van emotionele spanning buffert, terwijl fysieke stress zorgt voor spanning, ongeacht de sociale steun die een werknemer krijgt. De bron of type sociale steun zal hierin ook een rol spelen (van der Doef en Maes, 1999). Sociale steun vanuit het werk blijkt een belangrijkere rol te spelen dan sociale steun vanuit de thuissituatie (Gaillard, 2003). Sociale steun heeft dus veel positieve effecten op het welzijn van werknemers. En sociale steun blijkt ook bevlogenheid te voorspellen (Bakker et al., 2005, Sawang et al., 2009, Schaufeli & Bakker, 2001, 2004).

3.4.3 Conclusie

Uitgaande van het motivatieproces dat wordt verondersteld in het JDR-model wordt in de huidige studie verwacht dat de energiebronnen autonomie en sociale steun positieve voorspellers zijn van bevlogenheid. Uit deze verwachting volgt de eerste hypothese:

Hypothese 1

Energiebronnen (sociale steun door leidinggevende en collega's, en autonomie) hebben een positieve invloed op bevlogenheid.

3.5 Taakeisen en burnout

Zoals eerder genoemd zijn er, in tegenstelling tot energiebronnen, ook taakeisen welke emotionele en psychische inzet kosten en dus ook de nodige energie vragen. In deze studie zullen twee taakeisen aan bod komen; de mate van werkdruk en de mate van conflict op het werk. Akkermans, Brenninkmeijer, Blonk en Koppes (2009) vonden dat jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau minder energiebronnen en taakeisen voor handen hebben en lager scoren op welzijn dan jonge hoog opgeleide werknemers. Dit kan betekenen dat een tekort aan de energiebronnen ervoor zorgt dat de schadelijke effecten van de ‘geringe’ taakeisen blijven bestaan, waardoor het welzijn alsnog achteruit gaat. Daarom is het van belang om ook de taakeisen mee te nemen in dit onderzoek.

3.5.1 Conflict

Inter-persoonlijke relaties worden door Leiter en Maslach (1988) gezien als een zeer grote voorspeller van burnout. In het bijzonder conflicten kunnen zorgen voor welzijnsrisico's voor werknemers, zeker in beroepen waarbij veel inter-persoonlijk contact is, zoals in de zorg of het onderwijs. Tsutsumi, Kawakami en Kishi (2003) vonden een relatie tussen conflict met de leidinggevende en emotionele uitputting, en conflict met collega's en depersonalisatie. Dit kan betekenen dat conflict met een leidinggevende ook zorgt voor een hogere inzet en dus een hogere kans op emotionele uitputting. Conflict met collega's kan tevens zorgen voor een verhoogd cynisme en het minder persoonlijk behandelen van anderen. In sommige gevallen worden onderlinge contacten gezien als de belangrijkste bron voor stress en burnout (Gaines & Jermier, 1983, Maslach & Jackson, 1986 in Leiter & Maslach, 1988).

Binnen de literatuur wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen conflict met een leidinggevende of met collega's. Frone (1999) heeft onderzoek gedaan onder jonge werknemers en stelt dat conflict met leidinggevende voorspellend is voor werktevredenheid, betrokkenheid tot de organisatie en verloopintentie. En dat conflict onder collega's zorgt voor persoonlijke uitkomsten als depressie, zelfwaardering en somatische symptomen. Conflict met een leidinggevende kan resulteren in sturing en ontwikkeling, maar kan er ook voor zorgen dat de werkende inziet dat de organisatie niet geschikt is voor hem. Conflicten tussen collega's kunnen zorgen voor een minder goed zelfbeeld en verminderde zelfwaardering, omdat de band tussen hen en de gedeelde identiteit wordt verstoord. Stress voortkomende uit inter-persoonlijk conflict kan dus zorgen voor emotionele uitputting, verzuim en verloopintentie. Hulp door een derde persoon kan er voor zorgen dit niet gebeurt (Giebels & Janssen, 2005). Dit betekent dat eventuele begeleiding of ingrijpen door een leidinggevende

of collega kan helpen om een burnout tegen te gaan. Ook wordt verwacht dat de mate van conflict burnout zal voorspellen, omdat jonge middelbaar opgeleide werknemers door conflict zich minder goed kunnen focussen op de taak zelf. Zij zijn nog nieuw binnen de organisatie en vinden het moeilijker om om te gaan met conflicten op de werkvloer. Dit terwijl de taakeisen niet per se hoog hoeven te zijn.

3.5.2 Werkdruk

Voordat ingegaan kan worden op werkdruk is het van belang om dit begrip duidelijk te definiëren vanwege mogelijke verwarring met werklast, cognitieve belasting en tijdsdruk. Gaillard (2003) zegt het volgende over werkdruk: *Werkdruk is het gevoel van de werkende dat hij of zij het werk niet aan kan en de zorgen die hij daarover maakt, wat leidt tot een opgejaagd gevoel en spanning.* Werkdruk is de cognitief-emotionele evaluatie van de objectieve werklast. Onder werklast worden de objectieve eisen die het werk stelt verstaan, zoals werktempo, moeilijkheid en complexiteit. Er is pas sprake van stress als de werkende de belasting als een probleem ziet en denkt niet aan de eisen te kunnen voldoen (Gaillard,2003) Werkbelasting hoeft in eerste instantie dus niet perse negatief van aard te zijn, maar kan indirect wel zorgen voor het ervaren van stress.

Een hoge werklast heeft vaak negatieve gevolgen op het functioneren van een werknemer, omdat het kan zorgen voor meer ervaring van stress en een hogere kans op de gevolgen van stress (Ulleberg & Rundmo, 1997). Een te hoge werkbelasting kan, samen met emotionele eisen, leiden tot emotionele uitputting, een kerncomponent van burnout (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Montoro-Rodriquez en Small (2009) vonden onder verpleegsters dat met name mentale belasting een significante relatie heeft met emotionele uitputting en negatieve werkervaring. Terry, Nielsen en Perchard (1993) hebben gevonden dat werklast alleen een negatief effect had op het welzijn en de ervaring van stress van werknemers, wanneer zij een lage mate van sociale steun ervaren. Uit onderzoek van Bakker, Demerouti en Eeuwema (2005) blijkt dan ook dat de impact van taakeisen, als een hoge werklast en hoge emotionele eisen, kunnen worden gebufferd door energiebronnen als autonomie, sociale steun en prestatie feedback. Jonge middelbaar opgeleide werknemers moeten zich nog aanpassen aan de werkdruk. Zij willen zich mogelijk meer bewijzen, nemen hierdoor teveel hooi op hun vorken kunnen de werkdruk als hoog ervaren. Leidinggevendenden die steun bieden kunnen de werknemers mogelijk beschermen door het geven van complimenten en het beamen dat er een hoge werklast is. Jacobs en Dodd (2003) vonden in

een onderzoek onder studenten, dat voornamelijk de subjectieve ervaring van werklast alle kenmerken van burnout voorspelt in plaats van de daadwerkelijke werklast.

3.5.3 Conclusie

Uitgaande van het uitputtingsproces dat wordt verondersteld in het JDR-model en de bevindingen uit eerder onderzoek, wordt verwacht dat ook bij jonge middelbaar opgeleide werknemers een hoge werkdruk en conflict zullen leiden tot meer gevoelens van burnout. Naar aanleiding van deze verwachtingen kan de volgende hypothese worden opgesteld:

Hypothese 2

Taakeisen (werkdruk en conflict) hebben een positieve invloed op burnout.

3.6 Persoonlijkheid en stress

In de huidige literatuur is er veel onderzoek te vinden dat ingaat op de invloed van persoonlijkheidskenmerken op het welzijn van de werkende (Bakker, van der Zee, Lewig & Dollard, 2006, Kokkinos, 2007, van den Berg & Feij, 1993, Pomaki & Anagnostopoulou, 2003, Spector & O'Connell, 1994). Een groot deel van dit onderzoek heeft zich in het verleden gericht op de kenmerken van de werkomgeving, omdat deze een sterkere relatie vertonen met burnout en welzijn dan persoonlijkheidskenmerken (Leiter & Maslach, 1988). De invloed van persoonlijkheid is echter nooit uitgesloten en meerdere onderzoeken geven aan dat de relatie tussen persoonlijkheid en stress van invloed is op het welzijn van de werknemer (Bakker, et al., 2006, Kokkinos, 2007, Pomaki & Anagnostopoulou, 2003).

Deze studie zal zich richten op twee van de vijf persoonlijkheidskenmerken van Eysenck (1953). Eysenck stelde dat persoonlijkheid gekenmerkt kan worden door vijf persoonlijkheidskenmerken; emotionele stabiliteit (t.o.v. neuroticisme), extraversie (t.o.v. introversie), contentieusheid, vriendelijkheid en open staan voor ervaringen. Deze vijf persoonlijkheidskenmerken worden de Big Five genoemd vanwege de grote impact in het onderzoek naar de invloed van persoonlijkheid. De focus van dit onderzoek richt zich op neuroticisme en extraversie en dan specifiek de dispositionele staat (t.o.v. de gemoedstoestand).

Eysenck (1967, in Cox-Fuenzalida et al., 2004) definieerde neuroticisme als een dimensie welke reikt van emotionele stabiliteit tot emotionele instabiliteit. Neuroticisme wordt gekenmerkt door emotionele instabiliteit, pessimisme, nervositeit, vrees, irriteerbaarheid, sociale angst, lage zelfwaardering, hulpeloosheid en een neiging om negatief te reageren op problemen, zowel thuis als op het werk (Gaillard, 2003, van der Zee,

2007). Negatief affect kan volgens Burke, Broef en George (1993) gebruikt worden als alternatief label voor neuroticisme. En kan worden gezien als een dimensie waarbij de dispositionele gemoedstoestand zorgt voor grote verschillen in negatieve emoties en zelfconcept tussen mensen met hoog of lage negatief affect. Extraversie wordt juist gekenmerkt door positiviteit, positief affect, zelfvertrouwen, dominantie, activiteit, spanningsbehoefte, enthousiasme, energie en optimisme en hangt nauw samen met emotionele stabiliteit (Mcniel & Fleesen, 2006, van der Zee, 2007). Emotionele stabiliteit wordt gerelateerd aan een lage mate van werkdruk, een laag verlangen om te stoppen met werken en een groot gevoel van persoonlijke bekwaamheid (van den Berg & Feij, 1993).

De invloed van persoonlijkheid op het stressproces kan volgens van der Zee (2007) op verschillende punten binnen dit proces naar voren komen. Persoonlijkheid kan de selectie van omgevingen beïnvloeden en daarmee tegelijk ook de blootstelling aan objectieve stressoren. Extraversie voorspelt bijvoorbeeld een hoge mate van werkdruk (van den Berg & Feij, 1993). Ten tweede speelt persoonlijkheid een rol in de subjectieve stressbeleving. Negatief affect kan bijvoorbeeld leiden tot een verhoogd zelfrapportage van stress en spanning ten opzichte van mensen zonder negatief affect (Spector & O'Connel, 1994). Bij hoog neurotische werknemers voorspellen hoge taakeisen, evenals een lage taakcontrole, minder subjectief ervaren steun van leidinggevenden (Cieslak, Knoll & Luszczynska, 2007). Ten derde kan persoonlijkheid de stressreactie beïnvloeden. Individuen welke hoog scoren op neuroticisme ervaren een hogere activatie van het limbisch systeem wanneer zij reageren op omgevingsstressoren, dan individuen welke laag scoren op neuroticisme, wat kan zorgen voor verschillen in gedrag ten opzichte van deze stressoren en minder goed kunnen omgaan met stressvolle ervaringen (Kokkinos, 2007). Zo blijken individuen welke hoog scoren op neuroticisme minder goed te presteren, wanneer er een plotselinge verandering in werklast plaatsvindt (Cox-Fuenzalida, Swickert & Hittner, 2004). Ten slotte blijkt persoonlijkheid ook een rol te spelen voor de gezondheid van het individu. Neuroticisme en extraversie kunnen burnout voorspellen (Bakker et al. 2006, Goddard, 2004, Kim, Shin & Swanger, 2009, Kokkinos, 2007), wat kan resulteren in psychosomatische klachten en depressieve gevoelens (Gaillard, 2003).

3.7 Modererende invloed persoonlijkheid

In deze studie wordt uitgegaan van het feit dat persoonlijkheid de subjectieve stressbeleving en stressreacties beïnvloedt. Met name in beroepen binnen de gezondheidszorg blijkt bijvoorbeeld emotionele uitputting voorspeld te worden door emotionele instabiliteit, oftewel neuroticisme (Bakker et al., 2006, Zellars, Perrewé & Hochwerter, 2000). Burnout en

bevlogenheid blijken elkaars tegenpolen te zijn wat betreft neuroticisme (Langelaan, Bakker, van Doornen & Schaufeli, 2006), hoge scores op burnout van hoog neurotici kunnen mogelijk lage scores op bevlogenheid indiceren. Neuroticisme blijkt dus een negatieve invloed te hebben op het ervaren van stressoren. Daarnaast zijn er meerdere interacties gevonden tussen persoonlijkheid, taakeisen of energiebronnen en welzijnsuitkomsten. Personen die hoog scoren op neuroticisme zullen bijvoorbeeld meer emotionele uitputting en minder werkbetrokkenheid ervaren, wanneer zij laag scoren op autonomie, dan werknemers die laag scoren op neuroticisme (Tai & Liu, 2007). Ook blijkt dat depersonalisatie wordt voorspeld door emotionele stabiliteit, extraversie en autonomie (Bakker et al., 2006). Voor de jonge middelbaar opgeleide werknemers wordt verwacht dat neuroticisme de schadelijke effecten van taakeisen versterken en de kans op een burnout vergroten, omdat zij de werkdruk en conflicten negatiever ervaren dan jonge werknemers die laag scoren op neuroticisme. Bovendien zal neuroticisme de positieve effecten van energiebronnen verminderen, omdat jonge middelbaar opgeleide werknemers die hoog scoren op neuroticisme zich voorzichtiger en negatiever opstellen waardoor zij minder regelruimte zullen benutten en minder in positief contact komen met andere collega's, hierdoor zullen zij minder steun ervaren. Uit deze verwachtingen volgen de volgende hypothesen:

Hypothese 3

Neuroticisme modereert de relatie tussen taakeisen (werkdruk en conflict) en burnout, waarbij een hoge score op neuroticisme een sterkere relatie voorspelt tussen taakeisen en burnout.

Hypothese 4

Neuroticisme modereert de relatie tussen energiebronnen (sociale steun en autonomie) en bevlogenheid. Waarbij voor een hogere score op neuroticisme een afname geldt van de invloed van energiebronnen op bevlogenheid.

Ook wordt verwacht dat extraversie een modererende invloed heeft op de relatie tussen taakeisen en energiebronnen en welzijnsuitkomsten. Een gevoel van persoonlijke bekwaamheid wordt bijvoorbeeld voorspeld door extraversie (Bakker et al. 2006, Kim et al., 2009). Extraverten blijken ook minder depersonalisatie te ervaren en ervaren vaker een gevoel van competentie op het werk. Dit kan komen doordat extraverten meer sociale contacten onderhouden en hierdoor ook vaker complimenten ontvangen (Zellars et al., 2000). Ook geldt

dat individuen die hoog scoren op neuroticisme in vergelijking met individuen die hier laag op scoren, een hogere werklast als negatief kunnen ervaren, terwijl extraverten dit juist als een uitdaging zien (Cox-Fuenzalida et al., 2004). Extraversie zal mogelijk de relatie tussen de energiebronnen en bevlogenheid versterken, ten eerste omdat uit onderzoek van Xanthopoulou (2009) blijkt dat een persoonsvariabele als optimisme van positieve invloed is op de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. En ten tweede omdat extraverten door hun optimisme, zelfvertrouwen en positief affect mogelijk meer sociale steun krijgen uit hun omgeving dan introverten of neuroten. Ook kan de dominantie en spanningsbehoefte van extraverten zorgen voor een hoger verlangen naar autonomie en het daadwerkelijk in hogere mate nemen van regelruimte in vergelijking tot introverten en neuroten welke het zelfvertrouwen, dominantie en spanningsbehoefte juist missen. Uit deze verwachtingen volgen de volgende hypothesen:

Hypothese 5

Extraversie modereert de relatie tussen taakeisen (werkdruk en conflict) en burnout. Waarbij voor een hogere score op extraversie een afname geldt van de invloed van taakeisen op burnout.

Hypothese 6

Extraversie modereert de relatie tussen energiebronnen (sociale steun en autonomie) en bevlogenheid. En zorgt bij een hoge score op extraversie voor een sterkere relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid.

3.8 Huidig onderzoek

3.8.1 Onderzoeksmodel & hypothesen

Voortkomend uit eerder onderzoek en de theoretische assumpties van het JD-R-model is onderstaand onderzoeksmodel (figuur 3.1) opgesteld.

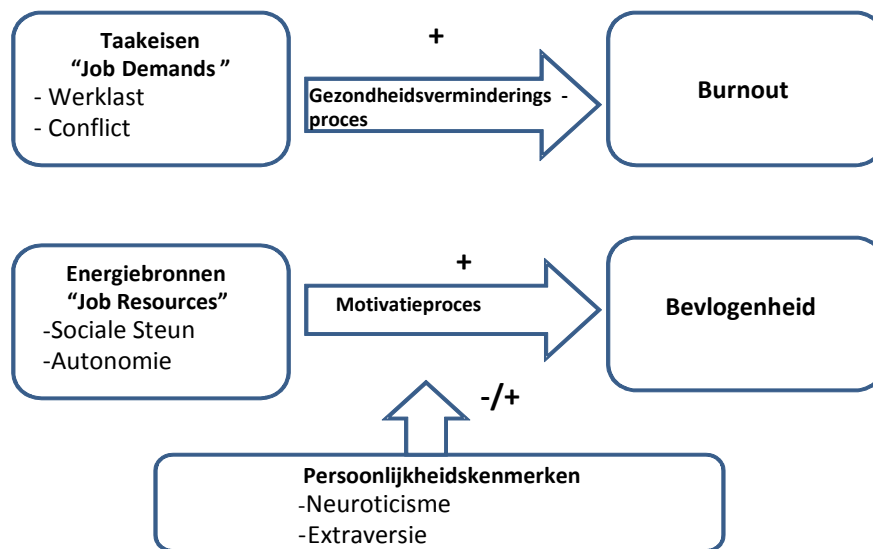


Fig 3.1.: Onderzoeksmodel.

Ter ondersteuning van het onderzoeksmodel zullen de volgende hypothesen getoetst worden met betrekking tot jonge werknemers met een mbo-achtergrond:

Hypothese 1

Taakeisen (werkdruk en conflict) hebben een positieve invloed op burnout.

Hypothese 2

Energiebronnen (sociale steun door leidinggevende en collega's, en autonomie) hebben een positieve invloed op bevlogenheid.

Hypothese 3

Neuroticisme modereert de relatie tussen taakeisen (werkdruk en conflict) en burnout, waarbij een hoge score op neuroticisme een sterkere relatie voorspelt tussen taakeisen en burnout.

Hypothese 4

Neuroticisme modereert de relatie tussen energiebronnen (sociale steun en autonomie) en bevlogenheid. Waarbij voor een hoge score op neuroticisme een afname geldt van de invloed van energiebronnen op bevlogenheid.

Hypothese 5

Extraversie modereert de relatie tussen taakeisen (werkdruk en conflict) en burnout. Waarbij voor een hoge score op extraversie de invloed van taakeisen op burnout afneemt.

Hypothese 6

Extraversie modereert de relatie tussen energiebronnen (sociale steun en autonomie) en bevlogenheid. En zorgt bij een hoge score op extraversie voor een sterkere relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid.

4. Methoden

4.1 Respondenten

Om deel te mogen nemen aan dit onderzoek moesten respondenten deeltijd een middelbare beroepsopleiding volgen en deeltijd werken, of een middelbare beroepsopleiding afgerond hebben en deeltijd of voltijd werkzaam zijn. Daarnaast is er een leeftijdscategorie aangehouden van 17 tot 27 jaar. Uiteindelijk hebben 81 respondenten deelgenomen. Van de respondenten volgden 26 een leer/werktraject (32,5%) en waren 54 voltijd werkzaam (67,5%). Allen MBO opleidingsachtergrond van het niveau 2, 3 of 4. De respondenten zijn in de leeftijdscategorie van 17 tot 27jaar($M= 22,1$ en $SD=1,9$), waarvan 25 mannen en 55 vrouwen. Er zijn ongeveer 450 respondenten, werkzaam binnen verschillende organisaties, benaderd voor dit onderzoek. Uiteindelijk hebben 81 (18%) deze hebben afgemaakt. Er is een respondent uit de data verwijderd vanwege een te hoge leeftijd. De uiteindelijke steekproefgrootte bestond uit $n=80$. In onderstaande tabel staan overige achtergrondkenmerken van de respondenten.

Tabel 4.1

Achtergrondkenmerken van respondenten (n=80).

Kenmerk	Categorie	Aantal
Leeftijd	<18	1
	18-21	31
	22-24	41
	24>	7
Geslacht	Man	55
	Vrouw	26
Occupatie	Full-time werkend	54
	Leer/werk traject	26
Opleidingsniveau werkenden	MBO 2	5
	MBO 3	8
	MBO 4	40
Opleidingsniveau leer/werktraject	MBO 2	2
	MBO 3	3
	MBO 4	22
Aantal maanden werkervaring	<20	37
	20-36	25
	36>	18
Uren p/w werkzaam	<20	14

volgens contract	20-32	25
	32>	41
Uren p/w daadwerkelijk werkzaam	<20	7
	20-32	24
	32>	49
Soort dienst	Dag	48
	Avond	5
	Nacht	1
	Meerdere diensten	26

4.2 Procedure

Voor het werven van participanten is gekeken naar branches waar volgens het RWI (2006) mogelijk jonge middelbaar opgeleide werknemers werkzaam konden zijn. De data is met behulp van een digitale vragenlijst verzameld, die met behulp van de site Netquestionnaires (NetQ, 2009) is gepresenteerd.

Uiteindelijk hebben drie zorginstellingen uit de gemeente Utrecht hun medewerking verleend. Mesos, Flexicare, Avaent en het Sint Anthoniusziekenhuis te Nieuwegein hebben hun medewerking verleend door de vragenlijst onder hun werknemers te verspreiden via een interne mailing. Daarnaast is er gekozen om een link naar de vragenlijst op internetfora en sociale netwerksites als Facebook en Hyves te plaatsen.

Dit onderzoek is cross-sectioneel van aard en bestaat uit een enkel meetmoment waarbij een vragenlijst is afgenomen bij de respondenten. Voorafgaand aan de vragenlijst werden de respondenten geïnformeerd over de aanleiding van het onderzoek en volgden een aantal instructies, waaronder de duur met betrekking tot het invullen van de vragenlijst, de voor dit onderzoek vereiste kenmerken en werd de anonimiteit van de respondenten benadrukt (zie bijlage 1). Respondenten moesten alle vragen beantwoorden en konden de vragenlijst eenmalig invullen. Om een hogere respons te krijgen zijn drie Iris-waardecheques verloot onder de respondenten welke de gehele lijst hebben ingevuld. Aan het einde van de vragenlijst bestond de mogelijkheid om hiervoor een e-mailadres achter te laten.

4.3 Instrumenten

De vragenlijst bestond uit 177 items verdeeld over 21 verschillende schalen die verschillende factoren meten welke van invloed kunnen zijn op de loopbaanervaring van de participanten. De vragenlijst opent met een aantal vragen met betrekking tot demografische informatie als geslacht en geboortedatum. Daarna volgden enkele items welke inzicht boden in de huidige werksituatie van de respondent. Voorbeelditems zijn: “Welke functie heb je binnen jouw

organisatie?” en “Wat voor soort diensten draai je voornamelijk?”. Bij het laatste item kon een keuze gemaakt worden tussen dag, avond, nacht of meerdere diensten.

Voor dit onderzoek zijn zeven instrumenten uit de gehele vragenlijst gebruikt. Een door de deelnemer zelf gerapporteerde vragenlijst welke persoonlijkheidskenmerken van de Big Five meet, een werkdrukschaal, een autonomieschaal, een sociale steunschaal, een bevlogenheidschaal, een conflictschaal en een schaal welke burnout meet.

4.3.1 Sociale steun

Sociale steun is gemeten aan de hand een schaal uit een onderzoek van Peeters, Buunk en Schaufeli (1995). De schaal bestaat uit 8 items en zijn gebaseerd op de door House (1981, uit Peters, Buunk & Schaufeli, 1995) onderscheiden elementen van sociale steun. Respectievelijk emotionele steun (“*Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen*”), instrumentele steun (“*Als het nodig is helpt mijn leidinggevende me met een bepaalde taak.*”), informatie steun (“*Als het nodig is geven mijn collega's me advies over hoe ik iets moet aanpakken.*”) en steun door waardering (“*Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe*”). Geantwoord kon worden op een vijfpunts Likert-schaal waarop participanten konden aangeven of dit “1=nooit” of “5=altijd” het geval was. De schaal heeft een Cronbach’s alpha van .90, wat aangeeft dat deze schaal zeer betrouwbaar is.

4.3.2 Autonomie

Autonomie is gemeten aan de hand van een sectie gebaseerd op de “Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid”(VBBA) Test van Van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin (1997). Deze schaal bestaat uit vier items: “*Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert?*”, “*Beslis je zelf de volgorde van jouw werkzaamheden?*”, “*Bepaal je zelf op welk moment je een taak uitvoert?*” en “*Heb je de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?*”. Geantwoord kon worden op een vijfpunts Likert-schaal lopend van 1 = “nooit” tot 5 = “altijd”. De schaal is betrouwbaar met een hoge Cronbach’s alpha van .86.

4.3.3 Werkdruk

Om werkdruk te meten is wederom gebruik gemaakt de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid(VBBA) Test van Van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin (1997). Deze vragenlijst is toepasbaar om werkdruk, werkstress en werkbeleving te meten. Deze schaal bestaat uit vijf items: “*Moet je erg veel werk doen?*”, “*Moet je heel snel werken?*”, “*Werk je hard om dingen af te krijgen?*”, “*Moet je onder hoge tijdsdruk werken?*” en “*Heb je*

voldoende tijd om jouw werk af te krijgen?”. De participanten gaven op een vijfpunts Likert-schaal aan, lopend van 1 = “nooit” tot 5 = “altijd”, in hoeverre de stelling op hen van toepassing waren. Item 5 is omgedraaid voor analyse. Hierdoor heeft de schaal nu een Cronbach’s alpha van .81, wat aangeeft dat deze schaal zeer betrouwbaar is.

4.3.4 Conflict

Het construct conflict is gemeten aan de hand van de schaal relatie-conflict ontwikkeld door Giebels en Jansen (2005). De schaal bestaat uit drie items, en voorbeelditem is: “*Er zijn vaak emotionele conflicten in het team.*” De items worden gemeten op een vijfpunts schaal lopend van 1 = “nooit” tot 5 = “altijd”. De schaal heeft een Cronbach’s alpha van .82, wat aangeeft dat deze schaal zeer betrouwbaar is.

4.3.5 Burnout

Het construct burnout is gemeten door middel van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS, Schaufeli & van Dierendonck, 2000). De schaal bestaat uit de vijftien item versie met een Cronbach’s alpha van .82. De schaal bestaat uit drie subschalen, respectievelijk emotionele uitputting, dissociatie en het competent voelen. Voorbeelditems van deze subschalen zijn voor emotionele uitputting: “*Ik voel me mentaal uitgeput door het werk*”, voor dissociatie: “*Ik twijfel aan het nut van mijn werk*”, en voor verminderde persoonlijke bekwaamheid: “*ik weet de problemen op het werk adequaat op te lossen.*” De items kunnen beantwoord worden door op een vijfpunts Likert-schaal aan te geven of zij dit 0= ”nooit” tot 6=”altijd/dagelijks” ervaren. De items van de subschaal verminderde persoonlijke bekwaamheid zijn omgedraaid voor analyse om hogere correlaties te krijgen met de andere subschalen van bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004). De betrouwbaarheid van deze schalen is ook hoog. Emotionele uitputting heeft een Cronbach’s Alpha van .86, depersonalisatie $\alpha = .70$ en verminderde persoonlijke bekwaamheid $\alpha = .79$. De lage betrouwbaarheid van de subschaal depersonalisatie wordt vaker gevonden en wordt niet altijd erkend als een subschaal van burnout (Schaufeli & Bakker, 2004)

4.3.6 Bevlogenheid

Om bevlogenheid te meten is gebruik gemaakt van de 9-item versie van de Werkbelevingslijst (UBES) van Schaufeli en Bakker (2003). De UBES is de Nederlandse equivalent van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) van Schaufeli en Bakker (2003). De items zijn gemeten op een zevenpunts schaal lopend van 0 = “nooit” tot 6 = “altijd/dagelijks”. De gehele schaal heeft een Cronbach’s alpha van .92. De schaal bestaat uit drie subschalen,

respectievelijk vitaliteit, toewijding en absorptie/competent voelen. Een voorbeelditem van vitaliteit is: ‘*Op mijn werk bruis ik van energie*’. Een voorbeelditem van de schaal toewijding is: “*Ik ben enthousiast over mijn baan.*”. En ten slotte wordt absorptie gemeten met een item als: “*Ik ga helemaal op in mijn werk.*” De betrouwbaarheid van de schalen afzonderlijk was ook hoog. Vitaliteit/energie heeft een Cronbach’s Alpha van .89, toewijding/betrokkenheid $\alpha = .88$ en absorptie/competent voelen $\alpha = .82$.

4.3.7 Extraversie & neuroticisme

De persoonskenmerken neuroticisme en extraversie zijn gemeten met schalen uit de Big Five-persoonlijkheidsvragenlijst zoals gerapporteerd door van Emmerik, Jawahar en Stone (2004). De vragenlijst is ontleend aan Mowen (2000). De subschalen bestaan ieder uit drie items en hebben een zevenpunts Likert-schaal reikend van 1= “niet van toepassing” tot 7= “geheel van toepassing.” De vragen hebben betrekking op de persoonlijke voorkeuren van de respondent. Respondenten gaven aan in hoeverre de omschrijving op hen van toepassing is. Een voorbeelditem van extraversie is: “*Verlegen*”. Neuroticisme wordt gemeten met een item als: “*Stemmingen gaan erg op en neer.*” De subschalen zijn zeer betrouwbaar, de schaal extraversie is omgekeerd en heeft een Cronbach’s alpha van .90 en neuroticisme een alpha van .85.

4.4 Analyse methode

Om de verkregen data te verwerken is gebruikt gemaakt van de software-programma’s “Statistical Program for Social Sciences” (SPSS), versie 16.0 en Microsoft Excel.

Allereerst is er een Cronbach betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd per schaal. Een betrouwbare schaal heeft een minimum Cronbach’s Alpha-waarde van .70 (Stevens, 2002). Dit geldt voor alle in deze studie gebruikte schalen en deze zijn dus betrouwbaar. Om te kijken of de schalen normaal zijn verdeeld is gekeken naar de histogrammen en skewness en kurtosis waarden van deze schalen en zijn de Kolmogorov-Smirnov en Shapiro-Wilk uitgevoerd. De assumptie voor normaliteit kon echter niet worden aangenomen. Toch is gekozen voor multiële regressie, vanwege het feit dat regressieanalyses robuust zijn en non-normaliteit kan worden geaccepteerd (Stevens, 2002).

Vervolgens is gekeken of er aan de randvoorwaarden van een multiële regressie is voldaan (zie de Vocht, 2007). De Vocht geeft aan dat er een theoretisch causaal verband moet bestaan tussen onafhankelijke en afhankelijke variabelen, de variabelen een interval- of

ratioschaal hebben, het model lineair is, er geen sprake is van multicollineariteit en dat de residuen normaal verdeeld zijn en evenwichtig verspreid. Aan deze voorwaarden bleek te zijn voldaan.

Om de moderatie-effecten te onderzoeken is de methode van Aiken en West (1991) aangehouden. Voorafgaande aan de regressieanalyses zijn alle variabelen omgezet in z-scores (Aiken & West, 1991) en is er een afweging gemaakt over het aantal op te nemen predictoren en controlevariabelen. Tabachnik & Fidell (2001, in Brace, Kemp & Snelgar, 2000) houden aan dat de N gelijk moet zijn of groter dan het aantal predictoren keer 8, plus 50; of het aantal predictoren plus 104. Het huidig onderzoek heeft zes predictoren en een n=80, wanneer alle predictoren worden opgenomen zal er sprake zijn van overfitting. Daarom is gekozen om per regressieanalyse vijf predictoren (drie onafhankelijke variabelen en twee interactievariabelen) mee te nemen. Gekozen is om enkel de resultaten van de gehele constructen van burnout op te nemen in de resultatensectie. In bijlage E zal nader ingegaan worden op de resultaten met betrekking tot de subschalen.

5. Resultaten

5.1 Correlaties

De Pearson's correlatiecoëfficiënten zijn berekend om de samenhang tussen de variabelen aan te tonen. Tabel 1 laat de gemiddelden, standaardafwijkingen en correlaties zien tussen de onderzoeksvariabelen. De correlaties tussen de variabelen zijn, op enkele uitzonderingen na, zoals verwacht mag worden volgens de theorie. Enkele correlaties zijn opvallend, zo blijkt de samenhang tussen sociale steun en conflictnegatief significant ($r(78) = -.264; p < .05$). Extraversie blijkt positief significant samen te hangen met werkdruk ($r(78) = .220; p < .05$) en autonomie ($r(78) = -.238; p < .05$), maar niet met sociale steun. Burnout hangt negatief samen met de energiebronnen sociale steun ($r(78) = -.254; p < .05$) en autonomie ($r(78) = -.345; p < .01$), wat de veronderstelde bufferhypothese ondersteunt.

Het construct bevlogenheid hangt in zijn geheel ook significant positief samen met de energiebronnen sociale steun ($r(78) = .318; p < .05$) en autonomie ($r(78) = .340; p < .01$). Een opvallende significant negatieve samenhang tussen bevlogenheid en conflict is eveneens gevonden ($r(78) = -.241; p < .01$). Opvallend is dat het persoonlijkheidskenmerk neuroticisme met geen enkel andere variabele significant correleert. Ook blijken toewijding en emotionele uitputting niet significant samen te hangen ($r(78) = -.188; p < \text{n.s.}$) en is er ook een zeer geringe samenhang gevonden tussen persoonlijke bekwaamheid (competentie) en emotionele uitputting ($r(78) = .079; p < \text{n.s.}$).

Tabel 5.1

Descriptieve statistieken (gemiddelden en standaarddeviaties) en correlaties tussen de onderzoeksvariabelen.

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1. Werkdruk	2.85	0.81	-													
2. Conflict	1.80	0.69	.196	-												
3. Sociale steun	3.40	0.85	.003	-.264*	-											
4. Autonomie	3.37	1.02	.064	-.125	.401**	-										
5. Neuroticisme	2.42	1.23	.110	.111	-.039	-.137	-									
6. Extraversie	4.68	1.49	.220*	.062	-.047	.238*	-.149	-								
7. Burnout	2.61	0.73	.216	.283	-.254*	-.345**	.209	-.165	-							
8. – Uitputting	2.88	1.16	.309**	.289**	-.070	-.215	.212	-.156	.718**	-						
9. – Depersonalisatie	2.17	0.89	.352**	.402**	-.254*	-.176	.092	-.060	.781**	.505**	-					
10. – Competentie	2.74	0.99	-.134	.002	-.344**	-.343**	.127	-.130	.691**	.079	.354**	-				
11. Bevlogenheid	5.20	1.11	-.046	-.241**	.318*	.340**	-.015	.011	-.671**	-.323**	-.606**	-.561**	-			
12. – Vitaliteit	5.20	1.08	-.144	-.221*	.282*	.377**	-.107	.035	-.688**	-.466**	-.537**	-.505**	.902**	-		
13. – Toewijding	5.42	1.26	-.067	-.194	.313*	.280*	.000	.059	-.654**	-.188	-.620**	-.645**	.899**	.719**	-	
14. – Absorptie	4.98	1.37	.061	-.241*	.272*	.282*	.048	-.054	-.508**	-.255*	-.499**	-.391**	.925**	.771**	.727**	-

Noten: * $p < .05$ (2-zijdig) ** $p < .01$ (2-zijdig)

5.2 Hoofdeffecten

Met betrekking tot de regressies van burnout op de taakeisen is in tabel 5.2 te zien dat er een positief significant hoofdeffect gevonden is van conflict op burnout ($\beta = .251; p < .05$). Naarmate de jonge middelbaar opgeleide werknemer meer conflict ervaart op de werkvloer zal deze meer gevoelens van burnout ervaren. Er is geen significant hoofdeffect gevonden van werkdruk op burnout. Hypothese 1 veronderstelt dat taakeisen (werkdruk en conflict) een positieve invloed hebben op burnout. Deze hypothese wordt dus ondersteund wat betreft de significante invloed van conflict op burnout.

Tabel 5.2

Regressies van burnout op werkdruk en conflict (n=80).

	<i>Burnout</i>		
	B	SE B	β
Werkdruk	.152	.100	.166
Conflict	.269	.118	.251*
R ²	.107*		
Adjusted R ²	.084		

*Note: * $p < .05$; ** $p < .01$ (2-zijdig)*

In tabel 5.3 staan de resultaten van de regressieanalyses van bevlogenheid op sociale steun en autonomie. Uit de resultaten komt naar voren dat er een significant effect gevonden is van autonomie op bevlogenheid ($\beta = .253; p < .05$). Jonge middelbaar opgeleide werknemers kunnen zich, wanneer zij meer regelruimte krijgen, meer bevlogen voelen op het werk. Hypothese 2 veronderstelt dat de energiebronnen (sociale steun door leidinggevende en collega's, en autonomie) een positieve invloed hebben op bevlogenheid. Ook hypothese 2 kan dus in het geval van autonomie worden ondersteund, omdat enkel autonomie bevlogenheid significant voorspelt bij jonge middelbaar opgeleide werknemers.

Tabel 5.3

Regressies van bevlogenheid op sociale steun en autonomie. (n=80).

	Bevlogenheid		
	B	SE B	β
Sociale steun	.285	.151	.216
Autonomie	.278	.126	.253*
R ²	.155**		
Adjusted R ²	.133		

Note: * $p < .05$; ** $p < .01$ (2-zijdig)

5.3 Moderaties

5.3.1 Neuroticisme, taakeisen en burnout.

Uit de regressieanalyse weergegeven in tabel 5.4 komen wederom de hoofdeffecten naar voren die al gevonden waren. Neuroticisme blijkt burnout niet significant te voorspellen. Hypothese 3 veronderstelt dat neuroticisme de relatie tussen taakeisen (werkdruk en conflict) en burnout modereert, waarbij een hoge score op neuroticisme een sterkere relatie voorspelt tussen taakeisen en burnout. Deze hypothese wordt deels bevestigd. Er komt namelijk een duidelijk negatief significant interactie-effect naar voren van werkdruk en neuroticisme op burnout ($b = -.246, p < .05$). De mate van neuroticisme bij de doelgroep beïnvloedt de relatie tussen werkdruk en burnout.

Tabel 5.4

Regressies van burnout op werkdruk, conflict en neuroticisme (n=80).

	R ²	ΔR^2	B	SE B	β
Stap 1	.139	.139**			
Werkdruk			.168	.109	.168
Conflict			.230*	.109	.230*
Neuroticisme			.181	.107.	.181
Stap 2	.197	.058			
Werkdrukx			-.246	.112	-.249*

Neuroticisme			
Conflictx	.010	.101	.013
Neuroticisme			

Noot: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$ (2-zijdig)

Met behulp van een analyse met simpele regressievergelijkingen (simple slopes) volgens Aiken en West (1991) is de richting van het moderatoreffect bepaald. Uit deze analyse kan geconcludeerd worden dat de positieve invloed van werkdruk op burnout optreed bij hoge en lage scores op neuroticisme van de doelgroep (zie figuur 5.1). Voor jonge middelbaar opgeleide werknemers die hoog scoren op neuroticisme geldt bij een stijging van werkdruk een significant lichte stijging van burnout ($b_{\text{werkdruk}} = .031, p = 0.01$). Voor lage scores op neuroticisme geldt bij een stijging van werkdruk een sterke stijging in ervaren burnout vergeleken met hoge scores op neuroticisme ($b_{\text{werkdruk}} = .441, p = 0.01$). Deze bevinding ondersteunt de verwachting volgens hypothese 3. De hoofdeffecten van werkdruk, conflict en neuroticisme verklaren 13,9% van de variantie in burnout. De interactie werkdruk en neuroticisme verklaart 5,8% van de variantie in burnout $F(5,75) = 4.60, p < .05$. Er is geen significant modererend effect gevonden van neuroticisme op conflict en burnout.

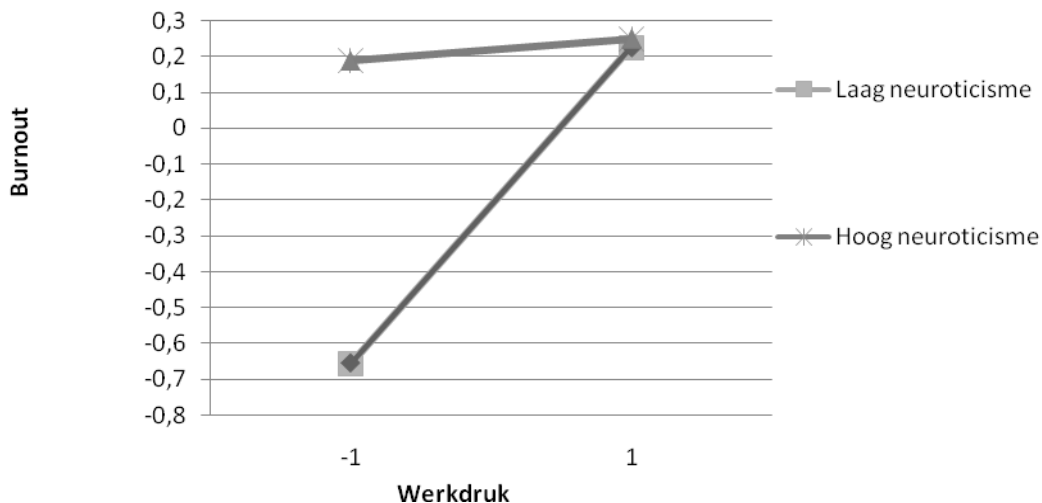


Fig 5.1: Plot van de simple slopes interactie tussen twee niveaus van neuroticisme en het verband tussen burnout (Y-as) en werkdruk (X-as).

5.3.2 Neuroticisme, energiebronnen en bevoegenheid

In tabel 5.5 zijn de uitkomsten te zien van de regressievergelijkingen van de variabelen sociale steun, autonomie en neuroticisme op bevoegenheid. Hypothese 4 veronderstelt dat neuroticisme een modererende rol heeft tussen de energiebronnen en bevoegenheid. Alleen autonomie blijkt bevoegenheid significant te voorspellen ($b = .258$, $t(76) = 2.22$, $p < .05$). Neuroticisme blijkt bevoegenheid niet te voorspellen. De hoofdeffecten van sociale steun, autonomie en neuroticisme op bevoegenheid verklaren 15,6% van de variantie ($R^2 = .156$, $F(5,74) = 4.68$, $p < .05$). De interactievariabelen zijn niet significant en er is daarom geen significant modererend effect gevonden van neuroticisme op autonomie en bevoegenheid.

Tabel 5.5

Regressies van bevoegenheid op sociale steun, autonomie en neuroticisme (n=80).

	R ²	ΔR ²	B	SE B	β
Stap 1	.395	.156**			
Sociale steun			.216	.115	.216
Autonomie			.258	.116	.258*
Neuroticisme			.029	.106	.029
Stap 2	.448	.045			
Sociale steunx			.131	.136	.124
Neuroticisme					
Autonomiex			.138	.128	.139
Neuroticisme					

*Noot: * p ≤ .05; ** p ≤ .01 (2-zijdig)*

5.3.3 Extraversie, taakeisen en burnout

In tabel 5.6 zijn de uitkomsten te zien van de regressieanalyse van de variabelen werkdruk, conflict en extraversie op burnout. Uit de regressieanalyse blijkt dat van de taakeisen alleen conflict burnout significant voorspelt ($b = .255$, $p < .05$). Extraversie blijkt ook burnout significant te voorspellen ($b = -.228$, $p < .05$). Hypothese 5 veronderstelt dat extraversie de relatie tussen de taakeisen en burnout modereert. Waarbij voor een hogere score op extraversie de invloed van taakeisen op burnout afneemt. Er komt een negatief significant moderatie-effect naar voren van conflict en extraversie op burnout ($b = -.308$, $p <$

.05). Werkdruk, conflict en extraversie verklaren 15,6% van de variantie ($R^2 = .156$, $F(3,76) = 4.69$, $p < .05$). Het resterende deel van 2,5% komt voor rekening van de interactie tussen werkdruk en extraversie, maar dit is niet significant ($F(5,74) = -.574$, $p < n.s.$). Wanneer de interactie wordt meegenomen tussen conflict en extraversie verklaart dit 4,9% van de variantie. Er is geen significant modererend effect gevonden van extraversie op werkdruk en burnout. Hypothese 5 wordt niet ondersteund.

Tabel 5.6

Regressies van burnout op werkdruk, conflict en extraversie (n=80).

	R ²	ΔR ²	B	SE B	β
Stap 1	.156	.156**			
Werkdruk			.216	.110	.216
Conflict			.255	.107	.255*
Extraversie			-.228	.108	-.228*
Stap 2	.230	.074*			
Werkdrukx Extraversie			-.063	.110	-.065
Conflictx Extraversie			-.308	.141	-.245*

*Noot: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$ (2-zijdig)*

Voor het moderatie-effect van extraversie op het verband tussen conflict en burnout, geldt dat uit de analyse van de simpele regressievergelijkingen blijkt dat de negatieve invloed van conflict op burnout alleen optreedt bij lage scores op extraversie (zie figuur 5.2). De simpele regressievergelijking voor hoge scores op extraversie is niet significant, wat betekent dat een hogere mate van conflict enkel bij laag extraverte jonge middelbaar opgeleide werknemers zorgt voor een toename van gevoelens van burnout ($b_{\text{conflict}} = .664$, $p = 0.001$). Dit resultaat ondersteunt hypothese 5 welke veronderstelt dat extraversie een modererende invloed heeft op de relatie tussen taakeisen en burnout.

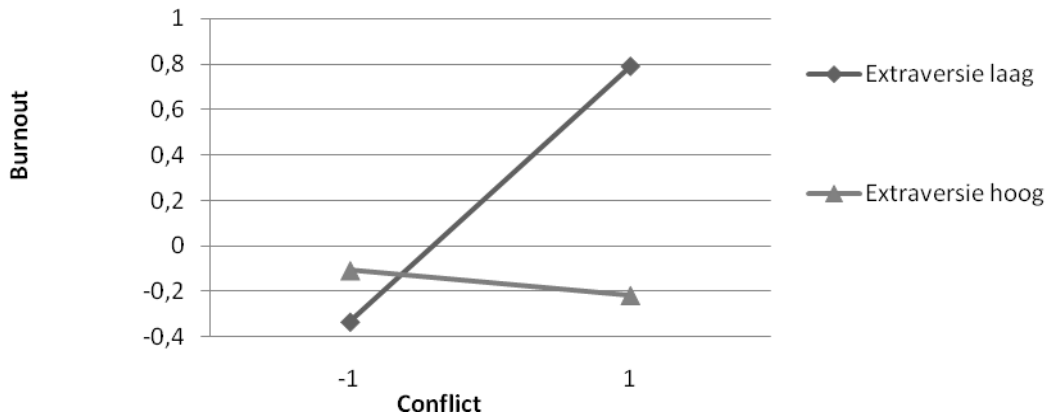


Fig 5.2: Plot van de simpele regressievergelijking tussen drie niveaus van extraversie en het verband tussen burnout (Y-as) en conflict (X-as).

5.3.4 Extraversie, energiebronnen en bevlogenheid

Hypothese 6 veronderstelt dat extraversie een modererende invloed zal hebben op de relatie tussen de energiebronnen en bevlogenheid. Verwacht wordt dat jonge middelbaar opgeleiden die hoog scoren op extraversie en hoog scoren op de energiebronnen, meer bevlogen zijn dan jonge middelbaar opgeleiden welke laag scoren op extraversie. Er echter zijn geen significante interacties gevonden tussen extraversie, sociale steun en autonomie op bevlogenheid. Het effect van sociale steun op bevlogenheid neigt naar significantie, maar is dit net niet ($p=.076$).

In tabel 5.7 zijn de uitkomsten te zien van de regressievergelijkingen van de variabelen sociale steun, autonomie en extraversie op bevlogenheid. Extraversie blijkt bevlogenheid niet significant te voorspellen. Voor het model geldt dat 15,6% van de variantie verklaard wordt door sociale steun, autonomie en neuroticisme ($R^2 = .156$, $F(5,74) = 4.70$, $p < .05$). De interactievariabelen zijn niet significant. Hypothese 6 wordt dus niet ondersteund en kan worden verworpen.

Tabel 5.7

Regressies van bevlogenheid op sociale steun, autonomie en extraversie(n=80).

	R ²	ΔR ²	B	SE B	β
Stap 1	.157	.157**			
Sociale steun			.209	.116	.209
Autonomie			.266	.120	.266*
Extraversie			-.042	.110	-.042
Stap 2	.166	.009			
Sociale steunx			-.111	.123	-.111
Neuroticisme					
Autonomiex			.045	.133	.042
Neuroticisme					

*Noot: * p≤.05; ** p≤.01(2-zijdig)*

6. Discussie

6.1 Interpretatie resultaten

Vooralsnog is er relatief weinig onderzoek gedaan naar de invloed die de transitie naar de arbeidsmarkt heeft op het welzijn van jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau. In deze studie is onderzocht of taakeisen (werkdruk en conflict) burnout kunnen voorspellen en of de energiebronnen (sociale steun en autonomie) bevlogenheid voorspellen, zoals wordt verondersteld door respectievelijk het uitputtingsproces en het motivatieproces binnen het JDR-model. Ten tweede is onderzocht of de persoonlijkheidskenmerken neuroticisme en extraversie deze processen modereren. Verwacht werd dat neuroticisme het negatieve effect van taakeisen op burnout versterkt en de positieve effecten van energiebronnen op bevlogenheid vermindert. Daarnaast wordt verwacht dat extraversie juist de negatieve effecten van taakeisen op burnout vermindert en de positieve effecten van energiebronnen op bevlogenheid versterkt.

6.1.1 Hoofdeffecten

De eerste twee hypothesen veronderstelden dat er een uitputtings- en motivatieproces bestaat binnen het JDR-model, het zogenaamde ‘Dual Process Model’, dat in eerder onderzoek is gevonden (Bakker & Demerouti, 2007, Schaufeli & Bakker, 2004). Hypothese 1 veronderstelde dat jonge middelbaar opgeleide werknemers eerder gevoelens van burnout zullen ervaren naarmate zij worden blootgesteld aan hogere taakeisen (conflict en werkdruk). Het blijkt inderdaad dat voor jonge middelbaar opgeleide werknemers geldt, dat zij die regelmatig conflict ervaren op de werkvloer meer gevoelens van burnout ervaren dan zij die weinig conflict ervaren. Deze bevindingen ondersteunen het uitputtingsproces in het JDR-model en de resultaten van Fujiwara, Tsukishima, Tsutsumi, Kawakami en Kishi (2003). Zij vonden een relatie tussen conflict met de leidinggevende en emotionele uitputting, en conflict met collega's en depersonalisatie. Maslach en Leiter (1988) gaven al aan dat interpersoonlijke relaties kunnen worden gezien als een zeer sterke voorspeller van burnout, voornamelijk in beroepen waarbij veel interpersoonlijke contact is als in de zorg. De respondenten in dit onderzoek komen voor een overgroot deel (39,8%) uit de zorg wat mogelijk invloed kan hebben gehad op het gevonden resultaat. Het leren aangaan en onderhouden van interpersoonlijke relaties is over het algemeen voor adolescenten nieuw en nog in volle ontwikkeling (Institute of Medicine, 1998, in Frone, 2000), wat mogelijk de impact van conflict op het welzijn kan verklaren.

Hypothese 1 veronderstelde ook dat jonge middelbaar opgeleide werknemers meer gevoelens van burnout ervaren wanneer zij worden blootgesteld aan een hoge werkdruk, dan zij die weinig werkdruk ervaren. De resultaten ondersteunen deze hypothese niet, wat mogelijk kan komen doordat werkdruk, in tegenstelling tot conflict, een langere incubatietijd heeft om in stress over te gaan. De zal tot werkdruk een langdurige vermoeidheid moeten leiden, wil er een burnout kunnen ontstaan (Gaillard, 2006). Aangezien de respondentengroep gemiddeld 28 maanden aan het werk is kan het zijn dat de gevolgen van de huidige werkomgeving nog niet direct zichtbaar zijn. Ook blijkt dat jongeren over het algemeen minder werkdruk ervaren dan oudere werknemers (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2008, TNO, 2006). Deze verklaringen zorgen er mogelijk voor dat jonge middelbaar opgeleide werknemers minder snel de werkdruk als te hoog ervaren en gevoelens van burnout ontwikkelen.

Deze studie heeft ook gekeken naar het motivatieproces dat wordt verondersteld door het JDR-model. Hypothese 2 veronderstelde dat de energiebronnen sociale steun en autonomie een positief relatie zouden hebben met bevlogenheid. Uit de resultaten is gebleken dat hoe meer autonomie de jonge middelbaar opgeleide werknemers ervaren, des te meer bevlogen zij zich voelen. Dit ondersteunt eerder onderzoek door Schaufeli en Bakker (2001, 2004) en Sawang et al. (2009). Het zelf autonoom handelen is dus van groot belang voor jonge middelbaar opgeleide werknemers, willen zij bevlogen raken.

Wat tegen de verwachtingen ingaat, is het ontbreken van een effect van sociale steun op bevlogenheid. In de recente literatuur zijn aanwijzingen voor het feit dat er mogelijk niet alleen naar lineaire verbanden gekeken moet worden tussen het JDR-model en bevlogenheid. Volgens het Vitamine Model van Warr (1987, in Sawang, Brough & Barbour, 2009) kunnen taakeisen en energiebronnen, net als een vitamine, eerst een positief effect hebben totdat er voldoende van is en een verhoging van de hoeveelheid geen effect meer heeft of zelfs een negatief effect heeft. Dit kan ook gelden voor sociale steun. Wanneer iemand voldoende sociale steun ontvangt kan dit leiden tot meer bevlogenheid, indien er echter teveel sociale steun gegeven wordt door leidinggevenden of collega's, bijvoorbeeld op verkeerde momenten, kan dit irriteren en juist de bevlogenheid doen afnemen (Sawang et al, 2009). Uit onderzoek van Sawang et al. (2009) blijkt er een curvilineair verband te bestaan tussen sociale steun en bevlogenheid bij politieagenten. Onder jonge werknemers met een mbo-achtergrond zou een dergelijke relatie het ontbreken van dit effect kunnen verklaren.

6.1.2 De modererende rol van neuroticisme op het uitputtings- en motivatieproces

Hypothesen 3 en 4 voorspelden een moderatie effect van neuroticisme op het uitputtings- en motivatieproces. Zo verwachte hypothese 3 met betrekking tot het uitputtingsproces dat neuroticisme de veronderstelde negatieve relatie tussen taakeisen en burnout zou versterken. De resultaten laten inderdaad een interactie-effect zien. Jonge middelbaar opgeleide werknemers die laag of hoog scoren op neuroticisme rapporteren meer gevoelens van burnout bij een stijging in werkdruk. Dit resultaat komt overeen met de verwachtingen volgens hypothese 3 en ondersteunt eerder onderzoek, waaruit een negatieve relatie blijkt tussen neuroticisme, werkdruk en burnout (Cox-Fuenzalida, Swickert & Hittner, 2004, Gaillard, 2006). Het gevonden effect is aanzienlijk sterker voor de jonge werknemers die laag scoren op neuroticisme. Een verklaring kan zijn dat de jonge werknemers die hoog scoren op neuroticisme, bij zowel een hoge als lage werkdruk, al hoog scoren op neuroticisme. Uit onderzoek blijkt dat werknemers met lage scores op neuroticisme, minder snel gevoelens van burnout ervaren dan werknemers met hoge scores op neuroticisme (Kokkinos, 2007). Een verhoging van de werkdruk zal dus meer effect hebben op jonge middelbaar opgeleide werknemers die laag scoren op neuroticisme, omdat zij bij een lage werkdruk nog aanzienlijk minder gevoelens van burnout ervaren dan de jonge middelbaar opgeleide werknemers die hoog scoren op neuroticisme.

In tegenstelling tot wat werd verwacht blijkt neuroticisme geen invloed te hebben op de relatie tussen ervaren conflict en burnout. Conflict voerpelt gevoelens van burnout, ongeacht de scores van de jonge middelbaar opgeleide werknemer op neuroticisme. Het ontbreken van een interactie-effect kan liggen aan een mogelijke samenhang tussen sociale taakeisen en extraversie en taakgerelateerde taakeisen en neuroticisme. Conflict is een sociale taakeis en neuroticisme wordt in tegenstelling tot extraversie, gekenmerkt door sociale interacties als onplezierig te ervaren tot sociale angstig te zijn (van der Zee, 2004). Mogelijk heeft neuroticisme hierdoor geen versterkende invloed op de veronderstelde relatie.

Wat betreft de in hypothese 4 veronderstelde invloed van neuroticisme op het motivatieproces blijkt dat er geen modererend effect is gevonden van neuroticisme op de relatie tussen sociale steun en bevlogenheid. Cieslak et al. (2007) vonden juist dat neuroticisme de subjectieve ervaring van de hoeveelheid sociale steun kan beïnvloeden, wat ook door van der Zee (2007) wordt verondersteld. Daarnaast is er geen modererend effect gevonden van neuroticisme op de relatie tussen autonomie en bevlogenheid. Dit is in tegenspraak met eerder onderzoek dat heeft aangetoond dat het bieden van veel autonomie

aan werknemers minder spanning kan voorspellen bij werknemers die hoog scoren op neuroticisme (Tai & Liu, 2007). Hypothese 4 kan dus in zijn geheel worden verworpen.

6.1.3 De modererende rol van extraversie op het uitputtings- en motivatieproces.

Hypothese 5 en 6 verwachten een modererende invloed van extraversie het in het JDR-model veronderstelde uitputtings- en motivatieproces. Hypothese 5, welke veronderstelt dat extraversie de relatie modereert tussen taakeisen (werkdruk en conflict) en burnout, wordt ondersteund met betrekking tot conflict. Laag extraverte jonge middelbaar opgeleide werknemers hebben meer kans op een burnout bij meer conflict op het werk. Dit effect blijkt niet op te gaan voor jonge werknemers die hoog scoren op extraversie. Uit onderzoek van Dijkstra, van Dierendonck, Evers en De Dreu (2005) blijkt eveneens dat er een sterke relatie bestaat tussen laag extraverten, conflict en burnout. Extraverte individuen zijn over het algemeen socialer ingesteld en hebben een voorkeur voor sociale situaties. Wel blijken zij sociale interacties alleen positief te beoordelen, als deze positief van aard zijn (Lucas & Diener, 2001). Conflicten kunnen hierdoor mogelijk leiden tot een negatieve evaluatie van de situatie, dat als dit herhaaldelijk voorkomt, mogelijk kan resulteren in stress, en gevoelens van burnout. Omdat hoog extraverten hun optimisme, positieve kijk op de wereld en energie als buffer kunnen gebruiken tegen de schadelijke effecten van conflict, zullen laag extraverten mogelijk meer aangedaan zijn door conflicten op het werk, waardoor zij meer gevoelens van burnout ervaren.

Er is geen modererend effect gevonden van extraversie op de relatie tussen werkdruk en burnout. Hypothese 5 wordt dus met betrekking tot werkdruk niet ondersteund. Mogelijk heeft het persoonlijkheidskenmerk extraversie alleen invloed als het gaat om de relatie tussen een taakeis met een sociale component en burnout. In tegenstelling tot werkdruk is conflict een taakeis die betrekking heeft op de sociale relaties binnen de organisatie. Zoals eerder genoemd hechten extraverten veel waarde aan sociale interacties dat mogelijk het gebrek van een modererend effect op de relatie tussen werkdruk en burnout kan verklaren.

Hypothese 6 veronderstelde dat extraversie ook de relatie tussen de energiebronnen (sociale steun en autonomie) en bevlogenheid zou versterken. De uitkomsten van deze studie ondersteunen deze verwachtingen niet. Extraversie blijkt geen invloed te hebben op de relatie tussen de energiebronnen (sociale steun en autonomie) en bevlogenheid. Hypothese 6 wordt dus niet ondersteund. Uit eerder onderzoek zijn al tegensprekende hoofdeffecten gevonden tussen extraversie en bevlogenheid. Langelaan en collega's (2006) vonden dat laag neuroticisme en hoge scores op extraversie gerelateerd zijn aan bevlogenheid. Daarentegen

vonden Kim et al. (2009) geen relaties tussen extraversie en bevlogenheid. Deze wisselende hoofdeffecten kan mogelijk het ontbreken van een modererend effect door extraversie verklaren, doordat er mogelijk een zeer zwakke samenhang bestaat tussen deze factoren. Feit is dat er meer onderzoek gedaan zal moeten worden naar de precieze samenhang tussen extraversie, energiebronnen en bevlogenheid. Dit onderzoek heeft in ieder geval geen bewijs geleverd voor de veronderstelling dat extraversie ook een modererend effect heeft op de relaties tussen de energiebronnen en bevlogenheid.

6.2 Beperkingen onderzoek

Een aantal beperkingen hebben ervoor gezorgd dat de resultaten met zorg moeten worden geïnterpreteerd. Qua methodiek zijn ten eerste het aantal respondenten dat deelgenomen heeft aan het onderzoek van een gering aantal ($n=80$). Zeker voor een moderatieanalyse zijn volgens Stone-Romero en Anderson (1994, in Aguinis, 1995) minimaal 120 respondenten nodig om voldoende effect size te genereren. Generalisatie van de resultaten naar de gehele populatie zal hierdoor toch worden bemoeilijkt en enige voorzichtigheid zal hierbij moeten worden aangeraden. Ook is er gekozen om tweezijdig te testen, wat ervoor heeft gezorgd dat een aantal effecten niet significant zijn, maar die dit wel zijn wanneer er eenzijdig getest zou worden. Ten tweede bestaat de steekproef uit heterogene beroepsgroepen welke niet gelijk verdeeld zijn. Met name de zorg is in grote mate vertegenwoordigd, waardoor de resultaten wellicht moeilijker kunnen worden gegeneraliseerd naar de totale beroepsbevolking. Volgens het Person-Environment fit, moet er een fit zijn tussen de behoeften en persoonlijkheidskenmerken van de persoon en de werkomgeving (van der Doef & Maes, 1999). Jonge middelbaar opgeleide werknemers, die werkzaam zijn in de zorg, kunnen mogelijk een specifiek karakterprofiel hebben. Vanwege het grote percentage respondenten uit de zorg kan dit gezorgd hebben voor een niet normale verdeling in persoonskenmerken. Ten derde blijkt de zorg en het onderwijs een risicogroep wat betreft burnout (Maslach & Leiter, 1988), wat mogelijk heeft gezorgd voor negatievere uitkomsten met betrekking tot burnout en bevlogenheid. En kunnen de uitkomsten niet worden gegeneraliseerd naar de gehele populatie. Ten vierde kan het nadelig zijn dat werknemers zelf rapporteren hoe zij het werk ervaren en hoe zij zichzelf voelen. Werknemers kunnen meer klachten rapporteren dan werkelijk het geval is, wat kan zorgen dat het onderzoek een verkeerd beeld schetst van de werkelijkheid. En tot slot betrof deze studie een cross-sectioneel onderzoek, wat het nadeel heeft dat er geen effecten op lange termijn gemeten zijn en dat het onderzoek onderhevig kan zijn geweest aan het 'Healthy Worker Effect' (Frese, 1985, in de Jonge & Schaufeli, 1998).

Dit effect houdt in dat werknemers met een lager welzijn, door mogelijk hoge gevoelens van burnout, meer verzuim zullen vertonen, waardoor zij ook niet aanwezig waren tijdens de afname van de vragenlijst. De steekproef kunnen hierdoor gezonder ogen, dan de werkelijke populatie. Een longitudinaal onderzoek heeft het voordeel dat hierop gecontroleerd wordt. Daarnaast zouden de effecten van bijvoorbeeld werkdruk op de wat langere termijn gevolgd konden worden met betrekking tot de ontwikkeling en het welzijn van de jonge werknemers met een mbo-achtergrond.

6.3 Mogelijk vervolgonderzoek.

Een mogelijke suggestie voor vervolgonderzoek kan zijn het opnieuw uitvoeren van deze studie met een grotere steekproefgrootte. Uit de resultaten blijken wel degelijk trends naar voren te komen, maar deze blijken niet altijd significant. Daarnaast zal vervolgonderzoek zich kunnen richten op curvilineaire verbanden binnen het JDR-model. Zo zijn er al dergelijke verbanden gevonden met betrekking tot sociale steun (de Jonge & Schaufeli, 1998, Sawang et al., 2009). Als men uitgaat van het vitaminemodel van Warr, is het ook interessant om de relaties tussen autonomie en werkdruk en burnout of bevlogenheid te onderzoeken op curvilineariteit. Te weinig werkdruk zou kunnen leiden tot verveling en een verminderd emotioneel welzijn, net als teveel werkdruk. De juiste mate van werkdruk zal juist de werknemer uitgedaagd houden en het welzijn doen verbeteren, wat kan resulteren in minder gevoelens van burnout en/of meer gevoelens van bevlogenheid. De Jonge & Schaufeli (1998) hebben al verschillende curvilineaire verbanden aangetoond tussen autonomie, taakeisen en welzijn. Bovendien is de doelgroep van jonge werknemers met een mbo-achtergrond nog dermate weinig onderzocht dat bovengenoemde onderzoeksopzet ook in het bijzonder interessant is voor deze doelgroep.

Een tweede mogelijkheid tot vervolgonderzoek zal zich kunnen richten op de veronderstelde tweedeling tussen extravertie en sociale taakeisen enerzijds, en neuroticisme en taakgerelateerde taakeisen anderzijds. Nader onderzoek, waarbij er een onderscheid gemaakt wordt tussen sociale taakeisen en taakgerelateerde taakeisen in relatie tot burnout en er gekeken wederom gekeken zal worden naar een modererende invloed van neuroticisme en extravertie, zou dit onderscheid mogelijk kunnen verifiëren.

6.4 Wetenschappelijke en praktische implicaties

Deze studie biedt inzichten in de loopbaanervaring van jonge middelbaar opgeleide werknemers die aan het begin van hun loopbaan staan. Ook deze studie aan de reeks

onderzoeken te kunnen worden toegevoegd die het JDR-model ondersteunen. Dit model blijkt ook toepasbaar op de werkomgeving van jonge middelbaar opgeleide werknemers, wat betreft de taakeis conflict en de energiebron autonomie, maar niet met betrekking tot sociale steun en werkdruk. Aanvullend blijkende persoonlijkheid van deze doelgroep van invloed te zijn op de relaties tussen taakeisen en energiebronnen enerzijds en het welzijn anderzijds. In de toekomst zal men dan ook niet alleen de focus moeten leggen op de relatie tussen werkomstandigheden en welzijn, maar ook de invloed van de persoonlijkheid van de werknemer in acht nemen, aangezien blijkt dat deze de relatie kan beïnvloeden. Deze studie geeft aan dat persoonlijkheidskenmerken de ervaring van werkomstandigheden kan beïnvloeden en dat verschillen in persoonlijkheid ervoor zorgen dat niet elke werkomgeving past bij ieder individu.

Een praktische implicatie van dit onderzoek is het erkennen van de beïnvloedbare positie van de jonge middelbaar opgeleide werknemer. De ervaringen die aan het begin van hun loopbaan worden opgedaan door deze doelgroep kunnen van invloed zijn op het later ontwikkelen van een burnout en eventuele gezondheidsklachten (Bakker et al., 2006). Het is dus van groot belang dat jonge werknemers aan het begin van hun loopbaan beter begeleid worden. Een mogelijkheid om dit in de praktijk toe te passen is ten eerste de jonge werknemers te beschermen tegen de schadelijke effecten van conflict en door meer autonomie te bieden. Dit zorgt voor minder gevoelens van burnout en kan leiden tot meer gevoelens van bevlogenheid. Ook is uit dit onderzoek gebleken dat jonge middelbaar opgeleide werknemers met lage scores op neuroticisme meer profijt hebben van een lage werkdruk en dat laag extraverten meer emotionele schade ondervinden door conflicten op het werk. Het aanleren van copingtechnieken kan leiden tot een betere omgang met conflicten op de werkvloer, waardoor gevoelens van burnout zullen verminderen (Gaillard, 2006).

Een tweede praktische implicatie kan het ontwikkelen van trainingen zijn die specifiek gericht zijn op de ontwikkeling en begeleiding van jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau. In deze trainingen zal de nadruk gelegd moeten worden op het onderscheid tussen sociale en taakgerelateerde taakeisen in de relatie met persoonlijkheid en burnout. Het lijkt erop dat jonge middelbaar opgeleide werknemers die hoog scoren op neuroticisme eerder negatieve effecten ondervinden van taakgerelateerde taakeisen dan extraverten. Extraverten ondervinden daarentegen mogelijk eerder negatieve effecten van sociale taakeisen. Het meenemen van dit onderscheid in loopbaanbegeleiding en training kan ervoor zorgen dat de fit tussen de persoon en werkomgeving beter tot zijn recht zal komen.

Training op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk zorgt niet alleen voor een betere ontwikkeling van jongeren, maar ook leidt tot een beter risicobewustzijn onder het voltallige personeel (Europees Agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk, 2008). De jonge middelbaar opgeleide werknemers staan aan het begin van hun loopbaan en zijn de toekomstig ervaren werknemers binnen de organisaties. Daarom zullen organisaties zorgvuldig om moeten gaan met deze nieuwe werknemers en als organisatie mogelijkheden bieden die aan de behoeften van de jonge middelbaar opgeleide werknemer voldoen. Een beter welzijn biedt winst voor zowel de organisatie als de werknemer.

7. Referenties

- Aiken, L.S., & West, S.G. (1991). *Multiple regression: testing and interpreting interactions*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Blonk, R.W.B., & Koppes, L.L.J. (2009) Fresh and Healthy? Well-being Health and Performance of Young Employees with Intermediate Education. *Career Development International*. 14 (7) 671-699
- Aguinis, H. (1994) Statistical power problems with moderated multiple regression in management research. *Journal of Management*, 21(6) 1141-1158
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Boer, E. de & Schaufeli, W.B. (2003) Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.M. & Scheurs, P. (2003) A multi-group analysis of the job demands-resources model; Research in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004) Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 42 (1) 83-104.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Eeuwema, M.C. (2005) Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2) 170-180.
- Bakker, A.B., Zee, K.I. van der, Lewig, K.A. & Dollard, M.F. (2006) The relationship between the big five personality factor and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of Social Psychology*. 146 (1) 31-50.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bal, M.P., De Lange, A.H., Jansen, P.W.G. & Van Der Velde, M.E.G. (2008) Psychological contract breach and job attitudes: A meta-analysis of age as a moderator. *Journal of Vocational behavior* 72(1) 143-158
- Berg, P.T. van den & Feij, J.A. (1993) Personality traits and job characteristics as predictors of job experiences. *European Journal of Personality*, 7, 337-357
- Bossche, S.N.J. van den, Hupkens, C.L.H., Ree, S.J.M. de & Smulders, P.G.W. (2006). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2005*. Hoofddorp: TNO.
- Brace, N., Kemp, R. & Snelgar, R. (2000) *SPSS for Psychologists. Versions 12 and 13.3rd Edition*. New York, Palgrave.

- Burke, M.J., Brief, A.P. & George, J.M. (1993) The role of negative affectivity in understanding relations between self-reports of stressors and strains: a comment on the applied psychology literature. *Journal of Applied Psychology*, 78 (3) 402-412
- Cieslak, R., Knoll, N. & Luszczynska, A. (2007) Reciprocal relations among job demands, job control, and social support are moderated by neuroticism: A cross-lagged analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 84-96
- Cox-Feunzalida, L.E., Swickert, R. & Hittner, J.B. (2004) Effects of neuroticism and workload history on performance. *Personality and individual differences*, 36, 447-456.
- Devereux, J.M., Hastings, R.P., Noone, S.J., Firth, A. & Totsika, V. (2009) Social support and coping as mediators or moderators of the impact of work stressors on burnout in intellectual disability support staff. *Research in Developmental Disabilities*, 30, 367-377
- Dijkstra, M.T.M., van Dierendonck, D., Evers, A., & De Dreu, C.K.W. (2005) Conflict and well-being at work: the moderating role of personality. *Journal of Managerial Psychology*. 20(2) 87-104.
- Doef, M. Van der, Maes, S. (1999) The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13(2) 87-114
- Van Emmerik, I. J. H., Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2004). The relationship between personality and discretionary helping behaviours. *Psychological Reports*, 95(1) 355-365.
- Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (2007) *Jonge werknemers - Feiten en cijfers. Blootstelling aan risico's en gezondheidseffecten*. 12-12-2009. [Http://osha.europe.eu](http://osha.europe.eu).
- Europees agentschap voor veiligheid en gezondheid op het werk (2008) *Goede praktijken bij het voorkomen van risico's voor jonge werknemers- samenvatting van een rapport*. 12-12-09. [Http://osha.europa.eu](http://osha.europa.eu).
- Frone, R.M.(1999) Interpersonal conflicts at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology*. 5(2) 246-255.
- Fujiwara, K., Tsukishima, E., Tsutsumi, A., Kawakami, N., & Kishi, R. (2003) Interpersonal conflict, social support, and burnout among home care workers in Japan. *Journal of Occupational Health*. 45, 313-320.

- Gaillard, A. (2003) *Stress, productiviteit en gezondheid*. 2nd Edition, Den Haag, Academic Service.
- Gaines, J. & Jermier, J.M. (1983) Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26(4) 567-586.
- Giebels, E. & Janssen, O. (2005) Conflict stress and reduced well-being at work: The buffering effect of third party help. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 14(2) 137-155.
- Goddard, R., Patton, W. & Creed, P. (2004) The importance of neuroticism in predicting burnout in employment service case managers. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(2) 282-296
- 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.B. & Buckley, M.R. (2004) Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*. 30(6) 859-879
- Harris, J.I., Winskowski, A.M. & Engdahl, B.E. (2007) Types of workplace social support in the prediction of job satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 56, 150-156
- Jacobs, S.R. & Dodd, D.K. (2003) Student burnout as a function of personality, social support, and workload. *Journal of College Student Development*. 44(3) 291-303
- Janssen, P.P.M., Peeters, M.C.W., de Jonge, J., Houkes, I., & Tummers, G.E.R. (2004) Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work-home interference. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 411-429
- De Jonge, J., Le Blanc, P.M., Peeters, M.C.W., & Noordam, H. (2008) Emotional job demands and the role of matching job resources: A cross-sectional survey study among health care workers. *International Journal of Nursing Studies*, 45, 1460-1469.
- De Jonge, J. & Schaufeli, W.B. (1998) Job Characteristics and Employee Well-Being: A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4) 387-407
- Karasek Jr., R.A. (1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications or job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2) 285-308
- 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, 96-104.

- Kim, H.J., Shin, K.H. & Umbreit, T.W. (2007) Hotel job burnout: The role of personality characteristics. *Hospitality Management*, 26, 421-434.
- Kokkinos, C.M. (2007) Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Langelaan, S, Bakker, A.B., Doornen, L.J.P. van & Schaufeli, W.B. (2006) Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532
- Leiter, M.P., Maslach, C. (1988) The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment *Journal of Organizational Behavior*, 9(4) 297-308.
- Lucas, R.E., Diener, E. (2001) Understanding extraverts' enjoyment of social situations. The importance of pleasantness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 81(2) 343-356
- Mauno, S., Kinnunen, U & Ruokolainen, M. (2006) Exploring work- and organization-based resources as moderators between work-family conflict, well-being, and job attitudes. *Work & Stress*, 20(3)210-233.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981)The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*. 2(2) 99-113
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001) Job Burnout. *Annual reviews of Psychology*. 52, 397-422
- McNiel, J.M. & Fleeson, W. (2006) The causal effects of extraversion on positive affect and neuroticism on negative affect: Manipulating state extraversion in an experimental approach. *Journal of Research in Personality*. 40, 529-550
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2008) *Jong en gewild*. Directie Arbeidszaken Openbare Sector: Afdeling Kennisinfrastructuur en Analyse. Den Haag.
- Montoro-Rodriquez, J. & Small, J.A. (2009) The role of conflict resolution styles on nursing staff morale, burnout, and job satisfaction in long-term care. *Journal of Aging and Health*, 18(3) 385-406.
- Mowen, J.C. (2000) *The 3M Model of motivation and personality: Theory and empirical to consumer behavior*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- Munch-Hansen, T, Wieclaw, J., Agerbo, E., Westergaard-Nielsen, N., & Blonde, J.P. (2008) Global Measures of satisfaction with psychosocial work conditions versus measures of specific aspects of psyhosocial work conditions in explaining sickness absence. *BMC Public Health*, 8, 270
- Net Q. Geraadpleegd op 5 maart, 2009, <http://www.netquestionnaires.com>

- Notenbomer, A., Roelen, C.M., & Groothoff, J.W. (2006) Job satisfaction and short term sickness absence among Dutch workers. *Occupational Medicine*, 56, 279-281.
- Peeters, M. C. W., Buunk, B. P., & Schaufeli, W. B. (1995). Social interactions, stressful events and negative affect at work: A micro-analytic approach. *European Journal of Social Psychology*, 12(4) 391-401.
- Pomaki, G. & Anagnostopoulou, T.(2003) A test and extension of the demand/control/social support model: Prediction of wellness/health outcomes in Greek teachers. *Psychology and Health*, 18(4) 537-550
- Raad voor Werk en Inkomen (2006), *Arbeidsmarktanalyse 2006*, Raad voor Werk en Inkomen.
- Raad voor Werk en Inkomen (2009), *Arbeidsmarktanalyse 2009*, Raad voor Werk en Inkomen.
- Sargent, L.D. & Terry, D.J.(2000) The moderating role of social support in Karasek's job strain model. *Work & Stress*, 14(3) 245-261.
- Sawang, S., Brough, P.A. & Barbour, J.P. (2009) Curvilinear Relationships Between The Job Demands-Resources (JD-R) Model, And Work Engagement: A Police Service Study. *Proceedings of the 8th Industrial & Organisational Psychology Conference*. 123-129
- Schaufeli & Bakker (2003) UWES: Utrechtse Work Engagement Schaal, Preliminary Manual, *Utrecht, the Netherlands: Swets Test Services* 1-58
- 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, 293-315.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004) Bevlogenheid: een begrip gemeten, *Gedrag en Organisatie*, 17(2) 89-112
- Schaufeli, W. B., & Van Dierendonck, D. (2000). UBOS: Utrechtse Burnout Schaal– Handleiding [UBOS: Utrecht Burnout Scale-Manual]. *Utrecht, the Netherlands: Swets Test Services*
- Spector, P.E. & O'Connel, B.J. (1994) The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 67, 1-11.
- Stevens, J. (2002) *Applied multivariate statistics for the social sciences*. 4th Edition. London. Lawrence Erlbaum Associates Publishers

- Tai, W.T. & Liu, S.C. (2007) An investigation of the influences of job autonomy and neuroticism on job stressor-strain relations. *Social Behavior and Personality*, 35(8) 1007-1020
- Terry, D.J., Nielsen, M. & Perchard, L. (1993) Effects of work stress on psychological well-being and job satisfaction: The stress-buffering role of social support. *Australian Journal of Psychology*, 45(3) 168-175.
- TNO (2006) *Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden (NEA): samenvatting resultaten*. Hoofddorp : TNO.
- Ulleberg, P.& Rundmo, T.(1997) Job stress, social support, job satisfaction and absenteeism among offshore oil personnel. *Work & Stress*, 11(3), 215-228.
- De Vocht, A. (2007) Basishandboek SPSS 15 voor Windows. SPSS. Utrecht, Bijleveld Press.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H & Lens, W. (2008) Explaining the relationships between job characteristics, burnout and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*. 22(3) 277-294.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J., & Fortuin, R. (1997). Handleiding VBBA [VBBA Test manual]. Amsterdam: Stichting Kwaliteitsbevordering Bedrijfsgezondheidszorg.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. (2009) Reciprocal relations between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3) 235-244
- Zee, van der, K. (2007) Persoonlijkheid, werkstress en gezondheid. In W. Schaufeli & A. Bakker (Tweede Editie), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 315-328). Houten: Bohn Staleu van Loghum.
- Zellars, K.L., Perrewe, P.L. & Hochwarter, W.A. (2000) Burnout in healthcare: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*. 30(8) 1570-1598.

Bijlagen

Bijlage A Meetinstrument



Universiteit Utrecht

Beste deelnemer,

Je staat op het punt om deel te nemen aan een onderzoek naar loopbaanontwikkeling van jonge MBO afgestudeerde mensen. De vragenlijst die je in gaat vullen, is deel van een onderzoek dat kijkt naar de factoren die invloed hebben op het welzijn van jonge werknemers. Op dit moment is hierover namelijk nog erg weinig bekend. Op basis van de resultaten wordt een training ontwikkelt, die starters kan helpen in hun loopbaan.

Wat verwachten wij van jou?

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 20 minuten. We hopen dat je de vragenlijst eerlijk in zal vullen en willen je ook vragen om niets over te slaan. Probeer bij het beantwoorden van de vragen niet te lang na te denken, maar antwoord spontaan. Er zijn geen goede of slechte antwoorden. De antwoorden die je gegeven hebt zullen vertrouwelijk en anoniem blijven.

Ben je klaar?

Je zal, als je jouw e-mailadres hebt ingevuld, binnen een paar maanden informatie krijgen over de uitkomsten van het onderzoek. Bovendien verloten wij 3 Iris-cheques ter waarde van €25,- onder deelnemers van dit onderzoek. Om daar kans op te maken kan je aan het einde van de vragenlijst jouw e-mailadres invullen.

Hartelijk dank en succes,

Ferdi du Chatinier, Trudy Klarenbeek en Miriam Pot

Meetinstrument

Voor je begint met de vragenlijst, vragen wij je om de onderstaande persoonlijke informatie in te vullen.

Geboortejaar:

Geslacht: Man Vrouw

<i>De volgende vragen zijn algemene vragen over je situatie thuis en op je werk.</i>		
1	Hoogst afgeronde opleiding OPLN	<input type="radio"/> MBO niveau 2 <input type="radio"/> MBO niveau 3 <input type="radio"/> MBO niveau 4 <input type="radio"/> Anders, namelijk
2	Bij welke organisatie ben je werkzaam? ORGA
3	Hoeveel maanden ben je werkzaam bij deze organisatie? WERKZ maanden
4	Welke functie heb je binnen jouw organisatie? FUNC
5	Hoeveel maanden werkervaring heb je in totaal? (bijbaantjes niet meegerekend) ERVA maanden
6	In welke branche ben je werkzaam? BRAN	<input type="radio"/> Industrie <input type="radio"/> Bouwnijverheid <input type="radio"/> Handel <input type="radio"/> Vervoer en Communicatie <input type="radio"/> Financiële Instellingen <input type="radio"/> Zakelijke Dienstverlening <input type="radio"/> Landbouw, bosbouw, visserij <input type="radio"/> Onderwijs <input type="radio"/> Gezondheid- en Welzijnszorg <input type="radio"/> Openbaar Bestuur <input type="radio"/> Overige Dienstverlening <input type="radio"/> Energie en Waterleidingbedrijven <input type="radio"/> Horeca <input type="radio"/> Overig:.....

7	Hoeveel uur per week werk je volgens je contract? UPWC uur
8	Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk? UPWD uur
9	Wat voor soort dienst draai je voornamelijk? DIEN	<input type="radio"/> dag <input type="radio"/> avond <input type="radio"/> nacht <input type="radio"/> meerdere diensten
10	Volg je een opleiding naast je werk? OPLE	<input type="radio"/> ja <input type="radio"/> nee (ga door naar vraag 12)
11	Hoeveel uur per week omvat deze opleiding? UOPL	<input type="radio"/> 8 uur per week of minder <input type="radio"/> 9 - 16 uur per week <input type="radio"/> 17 - 24 uur per week <input type="radio"/> 25 uur per week of meer
12	Hoeveel thuiswonende kinderen heb je? KIND	<input type="radio"/> Geen <input type="radio"/> 1 <input type="radio"/> 2 <input type="radio"/> 3 of meer

Werkdruk

De volgende vragen gaan over jouw werkomstandigheden. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

13	Moet je heel snel werken? WERKDR01	1	2	3	4	5
14	Moet je erg veel werk doen? WERKDR02	1	2	3	4	5
15	Werk je hard om dingen af te krijgen? WERKDR03	1	2	3	4	5
16	Moet je onder hoge tijdsdruk werken? WERKDR04	1	2	3	4	5
17	Heb je voldoende tijd om jouw werk af te krijgen? WERKDR05	1	2	3	4	5

Conflict

De volgende vragen hebben betrekking op de verhoudingen op jouw werk. Kies bij iedere vraag het antwoord dat de situatie op jouw werk het best omschrijft.

	1 Nooit	2 Soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd			
18	Er zijn vaak emotionele conflicten in ons team. CONFL01			1	2	3	4	5
19	Er is sprake van nogal wat strijdpunten binnen ons team. CONFL02			1	2	3	4	5
20	Er heerst veel spanning onderling op het persoonlijke vlak. CONFL03			1	2	3	4	5

Steun van Anderen

De volgende vragen gaan over de steun die je krijgt van jouw collega's en jouw leidinggevende. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

	1 Nooit	2 Soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd			
21	Mijn collega's hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen. SC_E01			1	2	3	4	5
22	Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe. SC_W01			1	2	3	4	5
23	Als het nodig is helpen mijn collega's me met een bepaalde taak. SC_I01			1	2	3	4	5
24	Als het nodig is geven mijn collega's me advies over hoe ik iets moet aanpakken. SC_F01			1	2	3	4	5
25	Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen. SL_E01			1	2	3	4	5
26	Mijn leidinggevende laat merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe. SL_W01			1	2	3	4	5
27	Als het nodig is helpt mijn leidinggevende me met een bepaalde taak. SL_I01			1	2	3	4	5
28	Als het nodig is geeft mijn leidinggevende me advies over hoe ik iets moet aanpakken. SL_F01			1	2	3	4	5

Zelfstandigheid

De volgende vragen gaan over de mate van zelfstandigheid die je ervaart op jouw werk. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

	1 Nooit	2 Soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd
28	Besluit je zelf hoe je jouw werk uitvoert? ZELFST01				1 2 3 4 5
29	Beslis je zelf de volgorde van jouw werkzaamheden? ZELFST02				1 2 3 4 5
30	Bepaal je zelf op welk moment je een taak uitvoert? ZELFST03				1 2 3 4 5
31	Heb je de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen? ZELFST04				1 2 3 4 5

Inspraak

De volgende vragen gaan over de mate van inspraak die jij ervaart op jouw werk. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

	1 Nooit	2 Soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd
32	Kan je meebeslissen over wat er gebeurt op jouw werkplek? INSPRAAK01				1 2 3 4 5
33	Kan je met je leidinggevende voldoende overleggen over jouw werk? INSPRAAK02				1 2 3 4 5
34	Houdt je leidinggevende voldoende rekening met wat je zegt? INSPRAAK03				1 2 3 4 5
35	Heb je inspraak in beslissingen van jouw afdeling / bedrijf? INSPRAAK04				1 2 3 4 5

Salaris

1	2	3	4	5
Zeer ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden, niet ontevreden	Tevreden	Zeer tevreden

36	Ben je tevreden over jouw salaris? SALA	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

Werkbelasting

De volgende vragen gaan over de eisen die gesteld worden vanuit jouw werk. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

37	Moet je erg geconcentreerd werken? MENBEL01	1	2	3	4	5
38	Moet je voortdurend je aandacht bij het werk houden? MENBEL02	1	2	3	4	5
39	Moet je erg zorgvuldig werken? MENBEL03	1	2	3	4	5
40	Moet je veel informatie verwerken? MENBEL04	1	2	3	4	5
41	Vind je jouw werk emotioneel zwaar? EMBEL01	1	2	3	4	5
42	Heb je in je werk te maken met zaken die je persoonlijk raken? EMBEL02	1	2	3	4	5
43	Kom je in je werk in emotioneel beladen situaties terecht? EMBEL03	1	2	3	4	5
44	Verricht je lichamelijk zwaar werk? FYSBEL01	1	2	3	4	5
45	Moet je in lastige of moeilijke houdingen werken? FYSBEL02	1	2	3	4	5
46	Heb je veel spierkracht nodig tijdens jouw werk? FYSBEL03	1	2	3	4	5
47	Is je werk lichamelijk erg inspannend voor je? FYSBEL04	1	2	3	4	5

Loopbaancompetenties

De volgende stellingen gaan over de ontwikkeling van je loopbaan; je werk in de toekomst. Een aantal van deze stellingen gaan over je netwerk: het gaat hierbij om mensen die je kent binnen- of juist buiten je werk, die je kunnen helpen met je loopbaan. Geef bij elke stelling aan in hoeverre je het hiermee eens bent.

	1	2	3	4	5
	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens
48	Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan. COMPRM01				1 2 3 4 5
49	Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk. COMPRM02				1 2 3 4 5
50	Ik heb een duidelijk beeld van wat ik interessant vind in mijn werk. COMPRM03				1 2 3 4 5
51	Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan. COMPRM04				1 2 3 4 5
52	Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk. COMPRK01				1 2 3 4 5
53	Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk. COMPRK02				1 2 3 4 5
54	Het is voor mij helder wat mijn zwakke punten zijn in mijn werk. COMPRK03				1 2 3 4 5
55	Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk. COMPRK04				1 2 3 4 5
56	Ik neem het initiatief om zelf mijn loopbaan te ontwikkelen. COMPPG01				1 2 3 4 5
57	Ik zoek naar kansen om in mijn werk te kunnen groeien. COMPPG02				1 2 3 4 5
58	Ik onderneem actie als ik een kans zie voor de ontwikkeling van mijn loopbaan. COMPPG03				1 2 3 4 5
59	Ik kijk naar mogelijkheden om beter te worden in mijn werk. COMPPG01				1 2 3 4 5
60	Ik ken veel mensen <u>binnen</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan. COMPKN01				1 2 3 4 5
61	Ik ken veel mensen <u>buiten</u> mijn werk die mij kunnen helpen met				1 2 3 4 5

	mijn loopbaan. COMPKN02					
62	Ik weet welke mensen in mijn omgeving mij kunnen helpen met mijn loopbaan. COMKN03	1	2	3	4	5
63	Ik ken de juiste mensen om mij te kunnen helpen met mijn loopbaan. COMKN04	1	2	3	4	5
64	Ik weet hoe ik nieuwe mensen kan leren kennen die mij kunnen helpen bij mijn loopbaan. COMPON01	1	2	3	4	5
65	Het is duidelijk voor mij hoe ik mijn netwerk uit kan breiden. COMPON02	1	2	3	4	5
66	Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen. COMPON03	1	2	3	4	5
67	Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan. COMPON04	1	2	3	4	5
68	Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan. COMPLS01	1	2	3	4	5
69	Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan. COMPLS02	1	2	3	4	5
70	Ik maak een planning voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan. COMPLS03	1	2	3	4	5
71	Ik stel voor mijzelf doelen die ik wil bereiken in mijn loopbaan. COMPLS04	1	2	3	4	5
72	Ik weet wat ik over vijf jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan. COMPLS05	1	2	3	4	5
73	Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn organisatie. COMPWE01	1	2	3	4	5
74	Ik onderzoek de mogelijkheden die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden in mijn werk. COMPWE02	1	2	3	4	5
75	Ik ga op zoek naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied. COMPWE03	1	2	3	4	5
76	Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt. COMPWE04	1	2	3	4	5

77	Ik ga na wat ik voor verschillende soorten werk uit zou kunnen voeren. COMPWE05	1	2	3	4	5
78	Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk. COMPZP01	1	2	3	4	5
79	Ik weet hoe ik aan mijn omgeving moet laten zien wat ik leuk vind in mijn werk. COMPZP02	1	2	3	4	5
80	Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan. COMPZP03	1	2	3	4	5
81	Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk. COMPZP03	1	2	3	4	5

Zelfvertrouwen

Hieronder volgen een aantal stellingen over hoe jij in het algemeen denkt en doet. Geef bij elke stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

82	Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe. SELF01	1	2	3	4	5
83	Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil. SELF02	1	2	3	4	5
84	Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken. SELF03	1	2	3	4	5
85	Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak. SELF04	1	2	3	4	5
86	Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen. SELF05	1	2	3	4	5
87	Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe. SELF06	1	2	3	4	5
88	Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen. SELF07	1	2	3	4	5
89	Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen. SELF08	1	2	3	4	5

90	Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen. SELF09	1	2	3	4	5
91	Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit. SELF10	1	2	3	4	5

Persoonlijkheid

De volgende vragen hebben betrekking op jouw persoonlijke voorkeuren. Geef bij iedere vraag aan in hoeverre de omschrijving op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5	6	7
Niet van toepassing						Helemaal van toepassing

92	Heel creatief OPEN01	1	2	3	4	5	6	7
93	Vinden van nieuwe oplossingen OPEN02	1	2	3	4	5	6	7
94	Vindingrijk OPEN03	1	2	3	4	5	6	7
95	Ordelijk CONS01	1	2	3	4	5	6	7
96	Georganiseerd CONS02	1	2	3	4	5	6	7
97	Nauwkeurig CONS03	1	2	3	4	5	6	7
98	Verlegen EXTRA01	1	2	3	4	5	6	7
99	Bedeerd in het gezelschap van anderen EXTRA02	1	2	3	4	5	6	7
100	Stil in het bijzijn van anderen EXTRA03	1	2	3	4	5	6	7
101	Humeuriger dan anderen NEUR01	1	2	3	4	5	6	7
102	Stemmingen gaan erg op en neer NEUR02	1	2	3	4	5	6	7
103	Prikkelbaarder dan anderen NEUR03	1	2	3	4	5	6	7
104	Aardig tegen anderen AGRE01	1	2	3	4	5	6	7
105	Zachtaardig AGRE02	1	2	3	4	5	6	7
106	Sympathiek AGRE03	1	2	3	4	5	6	7

Ziekteverzuim

De volgende vragen gaan over jouw mate van ziekteverzuim. Geef bij iedere vraag steeds het antwoord dat op jouw situatie van toepassing is.

107	Ben je nu (ten tijde van het invullen van deze lijst) geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt voor je werk? AO	o ja o nee
108	Hoeveel dagen heb je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? ZVERZUIM01 dagen
109	Hoe vaak heb je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? ZVERZUIM02 keer
110	Heb je in de afgelopen 12 maanden één of meerdere perioden langer dan twee weken wegens ziekte niet kunnen werken? ZVERZUIM03	o ja o nee
111	Heeft, naar jouw mening, het ziekteverzuim van jezelf te maken gehad met je werk? ZVERZUIM04	o ja o nee

Werkbeleving

De volgende uitspraken gaan over de manier waarop jij je werk beleeft en hoe jij je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het best passende cirkeltje te omcirkelen?

Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Elke dag

112	Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk. UIT01	0	1	2	3	4	5	6
113	Ik twijfel aan het nut van mijn werk. DIS01	0	1	2	3	4	5	6
114	Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. UIT02	0	1	2	3	4	5	6
115	Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen. COM01	0	1	2	3	4	5	6
116	Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk. UIT03	0	1	2	3	4	5	6
117	Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve	0	1	2	3	4	5	6

	bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie. COM02							
118	Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. DIS02	0	1	2	3	4	5	6
119	Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. DIS03	0	1	2	3	4	5	6
120	Ik vind dat ik mijn werk goed doe. COM03	0	1	2	3	4	5	6
121	Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op. COM04	0	1	2	3	4	5	6
122	Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. UIT04	0	1	2	3	4	5	6
123	Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt. COM05	0	1	2	3	4	5	6
124	Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt. UIT05	0	1	2	3	4	5	6
125	Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. DIS04	0	1	2	3	4	5	6
126	Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen. COM06	0	1	2	3	4	5	6

Werkbeleving

De volgende uitspraken gaan over jouw mening over het werk en hoe jij je werk ervaart. Kies bij iedere uitspraak het antwoord dat op jou van toepassing is.

Nooit	Bijna nooit	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	Een paar keer per jaar of minder	Eens per maand of minder	Een paar keer per maand	Eens per week	Een paar keer per week	Elke dag

127	Op mijn werk bruis ik van energie. BEVLVIT1	0	1	2	3	4	5	6
128	Als ik werk voel ik me fit en sterk. BEVLVIT2	0	1	2	3	4	5	6
129	Ik ben enthousiast over mijn baan. BEVLTOE1	0	1	2	3	4	5	6
130	Mijn werk inspireert mij. BEVLTOE2	0	1	2	3	4	5	6
131	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het	0	1	2	3	4	5	6

	werk te gaan. BEVLVIT3						
132	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. BEVLABSO1	0	1	2	3	4	5
133	Ik ben trots op het werk dat ik doe. BEVLTOE3	0	1	2	3	4	5
134	Ik ga helemaal op in mijn werk. BEVLABSO2	0	1	2	3	4	5
135	Mijn werk brengt mij in vervoering. BEVLABSO3	0	1	2	3	4	5

Gezondheid

De volgende vragen gaan over jouw gezondheid. Geef het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Heel slecht	Slecht	Niet goed, niet slecht	Goed	Heel goed

136	Wat vindt je, over het algemeen genomen, van jouw gezondheid? GEZOND01	1	2	3	4	5
-----	--	---	---	---	---	---

Geef het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Geheel ontevreden	Ontevreden	Niet tevreden, niet ontevreden	Tevreden	Heel tevreden

137	In welke mate ben je tevreden met jouw gezondheid? GEZOND02	1	2	3	4	5
-----	---	---	---	---	---	---

Levensstijl

Geef het antwoord dat op jou van toepassing is.

138	Hoeveel glazen alcohol drink je per week? LEST01 glazen
139	Hoeveel sigaretten rook je per dag? LEST02 sigaretten
140	Hoe vaak per week ben je minimaal een half uur achter elkaar lichamelijk actief bezig (meerdere keren per dag mogelijk)? LEST03 keer

141	Hoeveel uurslaap je gemiddeld per nacht? LEST04 uur

Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

142	Hoe vaak ga je voor een werkdag op tijd naar bed? LEST05	1	2	3	4	5
143	Hoe vaak eet je gezond? LEST06	1	2	3	4	5

Aanwezigheid

De volgende vragen gaan over hoe vaak je op het werk verschijnt, maar eigenlijk niet in staat bent om te werken. Kies bij iedere vraag het antwoord dat op jou van toepassing is.

144	Hoe vaak komt het voor dat, als je je ziek voelt, je toch naar uw werk gaat? PRESENT01	<input type="radio"/> (bijna) nooit <input type="radio"/> soms <input type="radio"/> vaak <input type="radio"/> (bijna) altijd
145	Hoe vaak komt het voor dat je met koorts of andere ziekteverschijnselen gaat werken? PRESENT02	<input type="radio"/> (bijna) nooit <input type="radio"/> soms <input type="radio"/> vaak <input type="radio"/> (bijna) altijd
146	Is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat je bent gaan werken terwijl je eigenlijk te ziek was om te werken? PRESENT03	<input type="radio"/> n.v.t, ik ben niet ziek geweest <input type="radio"/> nee, nooit <input type="radio"/> ja, 1 keer <input type="radio"/> ja, 2-5 keer <input type="radio"/> ja, meer dan 5 keer

Betrokkenheid bij het Werk

De volgende stellingen gaan over hoe betrokken jij je voelt met jouw werk. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

147	De dingen die ik in het werk belangrijk vind, komen overeen met de dingen die deze organisatie belangrijk vindt. COMMIT01	1	2	3	4	5
148	Deze organisatie inspireert me echt om het beste van mezelf te geven in het uitvoeren van mijn functie. COMMIT02	1	2	3	4	5
149	Er hoeft op dit moment weinig te veranderen om er voor te zorgen dat ik deze organisatie verlaat. COMMIT03	1	2	3	4	5
150	Ik ben echt begaan met het wel en wee van deze organisatie. COMMIT04	1	2	3	4	5
151	Ik ben bereid om een stapje harder te doen dan strikt noodzakelijk is, als dat kan bijdragen tot het succes van deze organisatie. COMMIT05	1	2	3	4	5
152	Ik zou bijna elke type functie accepteren om voor deze organisatie te kunnen blijven werken. COMMIT06	1	2	3	4	5
153	Ik ben het vaak op belangrijke punten niet eens met het beleid voor medewerkers van deze organisatie. COMMIT07	1	2	3	4	5

Tevredenheid met het Werk

De volgende stellingen gaan over hoe tevreden je bent over jouw werk. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens

154	Over het geheel genomen ben ik tevreden met mijn werk. JOBSAT01	1	2	3	4	5
155	Over het algemeen ben ik blij met het werk dat ik doe. JOBSAT02	1	2	3	4	5
156	Over het algemeen vind ik het prettig om hier te werken. JOBSAT03	1	2	3	4	5

Inzetbaarheid

De volgende stellingen gaan over de mogelijkheden die je hebt in je loopbaan. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

1	2	3	4	5
Helemaal oneens	Oneens	Neutraal	Eens	Helemaal eens

157	Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies. EMPLOY01	1	2	3	4	5
158	In zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daarnaar zou zoeken. EMPLOY02	1	2	3	4	5
159	Ik ben in staat om makkelijk van werkgever te veranderen, als ik dat zou willen. EMPLOY03	1	2	3	4	5
160	Ik zou snel een andere, gelijkwaardige baan kunnen vinden. EMPLOY04	1	2	3	4	5
161	Ik ben in mijn huidige werk inzetbaar voor verschillende soorten werk. EMPLOY05	1	2	3	4	5
162	Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies. EMPLOY06	1	2	3	4	5
163	Ik kan in mijn huidige werk hogerop komen. EMPLOY07	1	2	3	4	5
164	Ik zou binnen mijn huidige werk makkelijk kunnen veranderen van functie EMPLOY08	1	2	3	4	5

Prestatie

De volgende stellingen gaan over hoe je functioneert in jouw werk. Kies bij iedere stelling het antwoord dat op jou van toepassing is.

	1 Helemaal mee oneens	2 Mee oneens	3 Neutraal	4 Mee eens	5 Helemaal mee eens
165	Je behaalt de doelen van jouw functie. TAS01				1 2 3 4
166	Je voldoet aan de normen voor goede prestaties. TAS02				1 2 3 4
167	Je laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van jouw werkzaamheden. TAS03				1 2 3 4
168	Je vervult alle eisen die jouw functie aan je stelt. TAS04				1 2 3 4
169	Je kunt meer aan dan er van jou gevraagd wordt. TAS05				1 2 3 4
170	Je lijkt geschikt voor een hogere positie. TAS06				1 2 3 4
171	Je bent competent op alle terreinen van jouw functie. TAS07				1 2 3 4
172	Je presteert goed in jouw functie, doordat je de taken naar verwachting uitvoert. TAS08				1 2 3 4
173	Je organiseert en plant het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen. TAS09				1 2 3 4

Verloopintentie

De volgende stellingen gaan over de mate waarin je overweegt een andere baan te zoeken. Geef per stelling aan in hoeverre dit op jou van toepassing is.

	1 Helemaal mee oneens	2 Mee oneens	3 Neutraal	4 Mee eens	5 Helemaal mee eens
174	Ik overweeg wel eens om een andere baan te gaan zoeken. VERLOOP01				1 2 3 4 5
175	Ik denk er wel eens aan om bij een andere organisatie te gaan werken. VERLOOP02				1 2 3 4 5
176	Ik ben van plan om komend jaar een andere baan te gaan zoeken. VERLOOP03				1 2 3 4 5
177	Ik ben van plan om komend jaar werk te zoeken bij een andere organisatie. VERLOOP04				1 2 3 4 5

Hartelijk dank voor uw bijdrage aan ons onderzoek!

Onder de deelnemers aan dit onderzoek verloten wij 3 bonnen van € 25,-. Als je kans wilt maken op deze prijs, kunt je hieronder jouw naam en e-mailadres achterlaten.

Naam:.....

E-mail adres:.....

Als je geïnteresseerd bent in de resultaten van ons onderzoek, dan kunt je dit hieronder aangeven. Wij zullen je dan via mail op de hoogte stellen van de uitkomsten van dit onderzoek.

ja, ik wil de resultaten van het onderzoek via e-mail ontvangen

Naam:.....

E-mail adres:.....

nee, ik wil de resultaten van het onderzoek niet ontvangen

Ook kan je hier aangeven of je interesse hebt om mee te doen aan vervolgonderzoek op dit gebied, zodat wij een nog beter beeld kunnen krijgen van de situatie van starters. Als het je leuk lijkt om een volgende keer weer mee te doen, kan je hieronder je gegevens invullen:

Naam:

Geboortedatum:

E-mail adres:

Nogmaals heel erg bedankt voor je deelname aan dit onderzoek!

Bijlage B Uitnodiging Vragenlijst Loopbaanervaring



Universiteit Utrecht

Beste heer/mevrouw,

Aan het begin van je loopbaan kom jij als jonge, startende werknemer vaak voor nieuwe uitdagingen te staan. Deze uitdagingen kunnen een beroep doen op jouw verantwoordelijkheid en zelfstandigheid, maar ook op jouw kennis en vaardigheden. Het is erg leuk om te gaan werken, maar het is ook belangrijk dat je weet hoe je met de uitdagingen in je loopbaan om moet gaan.

Vanuit de Universiteit Utrecht willen wij graag in de nabije toekomst trainingen aanbieden aan jou als jonge, startende werknemers. Deze trainingen kunnen jou ondersteunen in de overgangperiode van studie naar werk. Hierbij richten we ons voornamelijk op de ontwikkeling van jouw loopbaan en op de flexibele inzet van werknemers.

Op deze manier hopen we straks werknemers gemotiveerd te houden tijdens iedere werkdag en de tevredenheid tijdens de loopbaan te vergroten. En op die manier hopen wij zo ook ziekte en uitval van startende werknemers te verminderen. Dit is uiteindelijk positief voor zowel jou als jouw werkgever!

Om zo'n training aan te kunnen bieden, willen we eerst eens kijken hoe jij jouw loopbaan ervaart. Voor dit onderzoek zijn we op zoek naar mensen die ons zouden willen helpen. We zijn op zoek naar jonge mensen, zoals jij, die tijdens of na hun MBO-opleiding aan het werk zijn gegaan en die een vragenlijst over zichzelf en hun werk willen invullen. Je zou ons, en vele starters na jou, enorm helpen!

Bovendien kan je, bij deelname aan ons onderzoek, kans maken op een leuke prijs! Wij verloten onder deelnemers van ons onderzoek 3 Iris cheques ter waarde van 25 euro. Je kan deze cheques inleveren bij vele winkels, goede doelen, of attractieparken overal in Nederland!

Door op onderstaande link te klikken, kom je terecht bij een vragenlijst. We vragen je deze vragenlijst volledig in te vullen. Jouw gegevens worden uiteraard anoniem en met grote zorg behandeld.

Alvast heel erg bedankt!

(URL)

Met vriendelijke groet,

Ferdi du Chatinier, Trudy Klarenbeek en Miriam Pot
Universiteit Utrecht

Bijlage C Aanvraag Onderzoek Organisaties



Universiteit Utrecht

Geachte heer/mevrouw,

In het kader van mijn master Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht ben ik bezig met een afstudeeronderzoek naar ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid onder kort werkende MBO afgestudeerden. Hierbij richten we ons in eerste instantie op afgestudeerde MBO-ers, omdat het blijkt dat voornamelijk deze doelgroep regelmatig problemen ervaart met het werken als starter op de arbeidsmarkt.

Uit onderzoek blijkt dat er een hoge uitval en een hoge mate van ziekteverzuim heerst onder MBO afgestudeerden. Starters vinden het vaak moeilijk om zich aan te passen aan hun werk, door een hoge werkdruk, andere sociale omgeving etc. Dit kan voor problemen zorgen voor zowel de werknemer als de werkgever. Getracht wordt te onderzoeken of dit daadwerkelijk gebeurt en geprobeerd wordt dit te verklaren door te kijken naar de loopbaanontwikkeling, kenmerken van het werk en competenties van de werknemers.

Naar aanleiding van de resultaten wordt geprobeerd een interventiestrategie te ontwikkelen om net afgestudeerden een betere oversteek naar het arbeidsproces te kunnen bieden. Gedacht wordt aan het in de toekomst opzetten van trainingen en workshops.

Het onderzoek is niet alleen relevant voor jonge werknemers, maar ook voor u als organisatie. Zo bieden wij u na afname van de vragenlijsten een inzicht op de stand van zaken binnen uw organisatie en op de loopbaanontwikkeling van MBO-ers in het algemeen. Ik hoop bij <Organisatie> data te mogen verzamelen aan de hand van vragenlijsten welke via email verspreid zullen worden en welke een link bevatten naar de vragenlijst (de vragenlijst zal afgenomen worden via een internetsite waarop men kan inloggen). De vragenlijst zal hoogstens een 15 a 20 minuten in beslag nemen om in te vullen. Ik heb helaas nog geen voorbeeld, echter zal deze binnen twee weken klaar zijn.

Ik zoek respondenten die werkzaam zijn binnen uw organisatie met een MBO achtergrond. Echter blijkt het niet altijd mogelijk precies te weten wie een MBO opleiding genoten heeft en hoe lang iemand precies werkzaam is. Een oplossing kan zijn om de vragenlijst naar een groot deel van het personeelsbestand te sturen en te vermelden dat deze

alleen voor MBO afgestudeerden geldt. Daarnaast ben ik benieuwd welke mate van respons u verwacht binnen uw organisatie. Hieruit vloeit de vraag voort of u uw medewerking zou willen en kunnen verschaffen met betrekking tot dit onderzoek. Ik hoop van harte dat u even de tijd wil nemen om hier over na te denken en ben benieuwd naar uw reactie.

Ik hoop van u te horen,

Met vriendelijke groet,

Ferdi du Chatinier

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

Tel.: 0617344595

Mail: F.G.duChatinier@students.uu.nl

Bijlage D Eerdere stressmodellen

In het verleden zijn meerdere modellen ontwikkeld die geprobeerd hebben een raamwerk te bieden voor de verhoudingen tussen de psychosociale werkkenmerken en het welzijn van werknemers. Uitgangspunt van deze modellen is dat werkspanning veroorzaakt wordt door een disbalans tussen de eisen van het werk en de energiebronnen waarover een werknemer beschikking heeft. Voorbeelden zijn het Job Demand Control Model (JDC), het daarop voortgeborduurde Job Demand Control Support Model (JDSC), het Effort-Recovery-Imbalance Model (ERI) van Siegrist en het Conservation of Resources Model (COR) van Hobfoll (1988, in Halbesleben en Buckley, 2004)

Het Job Demand Control Model (JDC) van Karasek staat ook bekend als het Job Strain Model. Dit model gaat uit van twee centrale hypothesen. Ten eerste stelt de ‘strain-hypothese’ dat de negatieve gevolgen van stress voortkomen uit de spanning welke ontstaat door hoge taakeisen, zoals een hoge werklast, en een lage controle over deze taakeisen. (zie ook Karasek, 1979). Het gaat hierbij niet alleen om de hoeveelheid werk, maar ook om de taakinhoud en het vereiste niveau. Denk aan tijdsdruk, tempo en de volledigheid van de functie, afwisseling van werkzaamheden, verantwoordelijkheden, conflicterende taakeisen en de moeilijkheidsgraad van het werk (Gaillard, 2003). Ten tweede stelt de ‘buffer-hypothese’ dat de negatieve gevolgen van stress kunnen worden gebufferd wanneer de werknemer meer controle heeft over de taak. Controle kan dus de negatieve effecten van hoge taakeisen modereren en bufferen. (Doef & Maes, 1999, Karasek, 1979). Mensen die beter kunnen beslissen hoe zij omgaan met deze taakeisen, hebben volgens dit model minder last van de negatieve gevolgen van stress.

Een aanvulling op het JDC-model is het Job Demand-Control-Support Model (JDSC) van Johnson en Hall (1988, in Doef & Maes, 1999). Volgens dit model zijn taakeisen, taakcontrole en sociale steun op de werkplek cruciale aspecten bij de ontwikkeling van gezondheidsproblemen. Hoge taakeisen, lage controle maar ook lage sociale steun binnen de werkplek zorgen voor de negatieve gevolgen van stress. In dit model stelt de bufferhypothese dat naast controle, vooral sociale steun het negatieve effect van hoge ervaring van stress modereert (Doef & Maes, 1999). Wat ook in meerdere onderzoeken is aangetoond (Pomaki & Anagnostopoulou, 2003, Sargent & Terry, 2000). Pomaki en Anagnostopoulou (2003) hebben zelfs getracht het model te verbeteren door copingstijlen en werkkenmerken als werkuren en meaningfulness toe te voegen. Copingstijlen en meaningfulness bleken inderdaad een mogelijke aanvulling op het model.

Het Effort-Reward Imbalance Model (ERI) van Siegrist (1996, in Bakker & Demerout, 2007) gaat ervan uit dat stress wordt bepaald door de balans tussen inspanning en beloning en niet zozeer door de ervaren controle door de werknemer. Zo lang er een redelijke verhouding is tussen de inspanning die geleverd moeten worden en de beloning die iemand op een lange termijn krijgt zal er een aanzienlijk geringere kans zijn op stressreacties. In tegenstelling tot Karasek is Siegrist ervan overtuigd dat persoonlijkheid een belangrijke rol speelt in het ontstaan van gezondheidseffecten door stress, omdat blijkt dat werknemers met een hoge controlebehoefte een groter risico lopen op stress (Gaillard, 2003). Naast het feit dat copingstijlen mogelijk een goede aanvulling kunnen zijn op het JDCA-model, ondersteunt dit wederom dat persoonlijkheidskenmerken meegenomen moeten worden in het onderzoek naar het welzijn van werknemers.

Een ander belangrijk model is het Conservation of Resources Model (COR) van Hobfoll (1988, in Halbesleben en Buckley, 2004). Dit model heeft als assumptie dat een persoon continu bezig is om zijn energiebronnen op peil te houden en deze voor afnemen moet bewaken door een teveel aan taakeisen of een te hoge investeringen van energie, terwijl er geen energie voor terug in de plaats komt. Wanneer deze balans verdwijnt, kan dit volgens dit model leiden tot een burnout.

Bijlage E Resultaten Subscales

In deze bijlage vindt u de resultaten welke betrekking hebben op de subscales van burnout en bevlogenheid. Gekozen is om deze resultaten toe te voegen aan de bijlagen, omdat deze dieper ingaan op de samenhang tussen en de effecten van taakeisen en energiebronnen op de subscales van burnout (emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid) en bevlogenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie).

8.1 Correlaties

In figuur 5.1 zijn eveneens de correlaties opgenomen tussen de alle in dit onderzoek meegenomen variabelen en de subscales. Een aantal subscales van het construct burnout blijken ook significant te correleren met de taakeisen en energiebronnen. Zo is er duidelijk positieve samenhang tussen depersonalisatie en de taakeisen conflict ($r(78) = .352; p < .01$) en werkdruk ($r(78) = .402; p < .01$), maar ook tussen deze taakeisen en emotionele uitputting. (conflict $r(78) = .309; p < .01$, werkdruk $r(78) = .289; p < .01$). Depersonalisatie hangt ook negatief samen met sociale steun ($r(78) = -.254; p < .05$). Een verminderd gevoel van competentie hang negatief samen met de energiebronnen sociale steun ($r(78) = -.344; p < .01$) en autonomie ($r(78) = -.343; p < .01$). Opmerkelijk is dat de verminderde persoonlijke competentie en emotionele uitputting haast niet correleren ($r(78) = -.079; p < n.s.$) De subscales absorptie en vitaliteit houden significant negatief samen met conflict, respectievelijk ($r(78) = .289, p < .01, r(78) = .289; p < .01$). Verder is te zien dat burnout en bevlogenheid op alle subscales significant negatief met elkaar correleren, behalve toewijding en uitputting. Dit verband is wel negatief, maar niet significant.

8.2 Hoofdeffecten Subscales

Interessant is om te zien dat beide taakeisen een hoofdeffect hebben op de subscales emotionele uitputting ($\beta = .26; p < .05, \beta = .24; p < .05$) en een zeer significant effect op depersonalisatie ($\beta = .28; p < .01; \beta = .35; p < .01$), maar geen significant effect hebben op de subschaal verminderde persoonlijke bekwaamheid (competentie). Jonge middelbaar opgeleide werknemers zullen dus bij zowel een hoge werkdruk, als veel conflict op het werk, meer emotioneel uitgeput raken of last hebben van depersonalisatie.

Tabel 8.1

Regressies van de subschalen van burnout (emotionele uitputting, depersonalisatie en competentie) op werkdruk en conflict. (n=80). Ongestandaardiseerde coëfficiënten zijn weergegeven.

	<i>Emotionele Uitputting</i>			<i>Depersonalisatie</i>			<i>Competentie</i>		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
Werkdruk	.377	.154	.262*	.315	.112	.284**	-.140	.115	-.140
Conflict	.403	.182	.238*	.451	.132	.346**	.030	.115	.030
R ²	.149**			.239**			.138		
Adjusted R ²	.127			.220			-.007		

*Note: * p<.05; ** p<.01(2-zijdig)*

Wel is er een significant effect gevonden van autonomie op de subschaal vitaliteit ($\beta = .315; p < .01$). Jonge middelbaar opgeleide werknemers zullen, wanneer zij meer regelruimte krijgen, zich vitaler voelen op het werk. Interessant om te zien is dat sociale steun enkel een significant effect heeft op de subschaal toewijding ($\beta = .240; p < .05$). Hoe meer sociale steun de jonge middelbaar opgeleide werknemers ervaren, hoe meer toegewijd ze zullen zijn ten opzichte van het werk. Sociale steun voorspelt enkel de subschaal toewijding significant.

Tabel 8.2

Regressies van de subschalen van bevlogenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie) op sociale steun en autonomie. (n=80).

	<i>Vitaliteit</i>			<i>Toewijding</i>			<i>Absorptie</i>		
	B	SE B	β	B	SE B	β	B	SE B	β
Sociale steun	.197	.144	.156	.353	.171	.240*	.305	.188	.190
Autonomie	.333	.120	.315**	.226	.143	.184	.277	.157	.206
R ²	.163**			.127**			.110*		
Adjusted R ²	.141			.104			.087		

*Note: * p<.05; ** p<.01 (2-zijdig)*

8.3 Neuroticisme, taakeisen en de subschalen van burnout

Er komt namelijk een duidelijk negatief significant interactie-effect naar voren van werkdruk en neuroticisme op verminderde persoonlijke bekwaamheid (competentie) ($b = -.339, p < .01$). De mate van neuroticisme bij de doelgroep beïnvloedt dus de relatie tussen werkdruk en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Het gehele model waarbij de subschaal competentie als afhankelijke variabele is meegenomen verklaart 13.9% van de variantie ($R^2 = .139, F(5,75) = 2.99, p < .01$), daar dragen werkdruk, conflict en neuroticisme 3,5% aan bij ($R^2 = .035, F(3,76) = .91, p < .01$). Het resterende deel van 10,2 % komt voor rekening van de interactie tussen werkdruk en neuroticisme ($R^2=.102, F(5,75) = 2.99, p < .01$), wat een aanzienlijk percentage verklaarde variantie is voor dit interactie-effect.

Tabel 8.3

Regressies van de subschalen van burnout op werkdruk, conflict en neuroticisme (n=80).

Voorspeld zijn emotionele uitputting, depersonalisatie en competentie.

	<i>Emotionele uitputting</i>					<i>Depersonalisatie</i>					<i>Competentie</i>				
	<i>R²</i>	<i>ΔR²</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>β</i>	<i>R²</i>	<i>ΔR²</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>β</i>	<i>R²</i>	<i>ΔR²</i>	<i>B</i>	<i>SE B</i>	<i>β</i>
<i>Stap 1</i>	.183	.183				.242	.242				.035	.035			
		**					**								
Werkdruk			.264	.106	.264*			.285	.102	.285			-.114	.110	-.114
Conflict			.217	.106	.217*			.340	.102	.340			-.047	.118	.047
Neuroticisme			.187	.104	.185*1			.051	.101	.051			.139	.109	.139
<i>Stap 2</i>	.186	.003				.242	.030				.139	.105			
												*			
Werkdrukx Neuroticisme			-.055	.113	-.056			-.170	.107	-.172			-.339	.116	.344**
Conflictx Neuroticisme			.028	.101	.034			-.007	.096	-.009			.043	.104	.051

*Noot: * p ≤ .05; ** p ≤ .01(2-zijdig)*

Uit de analyse van de simpele regressievergelijkingen blijkt dat de negatieve invloed van werkdruk op verminderde persoonlijke bekwaamheid alleen optreedt bij hoge scores op neuroticisme. De simpele regressievergelijking voor gemiddelde scores en lage scores op neuroticisme is niet significant, wat betekent dat een hogere werkdruk enkel effect heeft op hoog neurotische jonge middelbaar opgeleide werknemers. Bij deze hoog neuroten geldt bij

een stijging van werkdruk een significant sterke daling van verminderde persoonlijke bekwaamheid ($b_{\text{werkdruk}} = -.414, p = 0.01$).

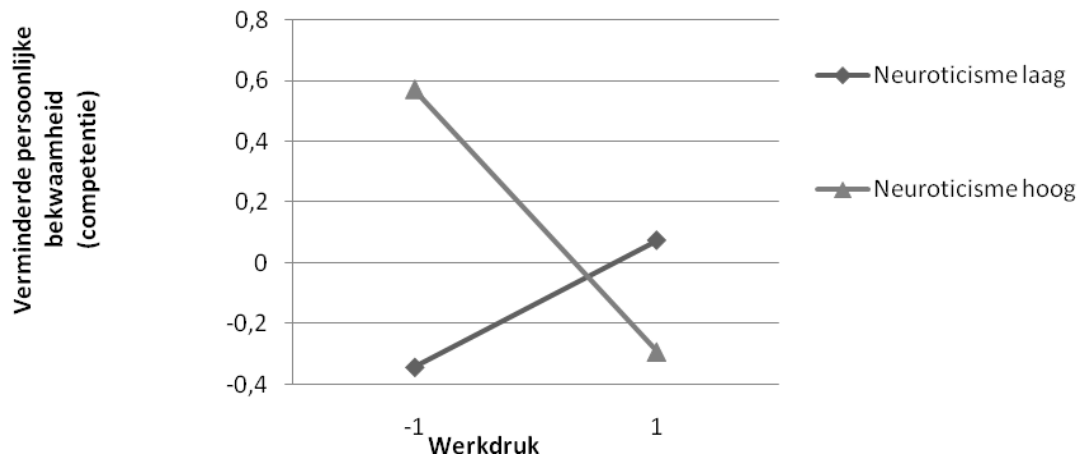


Fig 8.1: Plot van de interactie tussen twee niveaus van neuroticisme en het verband tussen de subschaal verminderde persoonlijke bekwaamheid (competentie) (Y-as) en werkdruk (X-as).

8.4 Extraversie, taakeisen en de subschalen van burnout

Extraversie, werkdruk en conflict voorspellen emotionele uitputting ($b = .314, p < .05$) ($b = .242, p < .01$) en depersonalisatie significant ($b = .317, p < .05$) ($b = -.349, p < .05$). Extraversie blijkt alleen emotionele uitputting significant te voorspellen ($b = -.240, p < .05$). Er komt een sterk negatief significant moderatie-effect naar voren van conflict en extraversie op depersonalisatie ($b = -.274, p < .05$). Het gehele model waarbij de subschaal depersonalisatie als afhankelijke variabele is meegenomen verklaart 32,4% van de variantie ($R^2 = .324, F(5,74) = 7.10, p < .05$), daar dragen werkdruk, conflict voor 26,1% aan bij ($R^2 = .261, F(3,76) = 8.95, p < .01$). Wanneer extraversie wordt meegenomen, wordt er 0,2% meer variantie verklaard, maar dit is niet significant ($t(3,76) = -1.49, p < n.s.$). Het resterende deel van 6,1 % komt voor rekening van de interactie tussen conflict en extraversie ($F(5,74) = 6.76, p < .05$).

Tabel 8.4

Regressies van de subschalen van burnout op werkdruk, conflict en extraversie (n=80).

Voorspeld zijn emotionele uitputting, depersonalisatie en competentie.

	Emotionele uitputting					Depersonalisatie					Competentie				
	R ²	ΔR ²	B	SE B	β	R ²	ΔR ²	B	SE B	β	R ²	ΔR ²	B	SE B	β
<i>Stap 1</i>	.204	.204				.261	.261				.030	.030			
		**					**								
Werkdruk			.314	.107	.314**			.263	.104	.263*			-.117	.118	-.117
Conflict			.242	.104	.242*			.364	.099	.364**			.032	.115	.032
Extraversie			-.240	.105	-.240*			-.111	.099	-.111			-.106	.116	-.106
<i>Stap 2</i>	.204	.029				.324	.063				.093	.063			
							*								
Werkdrukx Extraversie			.034	.110	.035			.065	.103	.066			-.164	.119	-.169
Conflictx Extraversie			-.233	.141	-.185			-.344	.132	-			-.173	.154	-.138
										.274					*

Noot: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$ (2-zijdig)

Voor het moderatie-effect van extraversie op het verband tussen conflict en depersonalisatie, geldt dat de negatieve invloed van conflict op burnout alleen optreedt bij lage scores op extraversie. De simpele regressievergelijking voor hoge scores op extraversie is niet significant, wat betekent dat een hogere mate van conflict enkel effect heeft op laag extraverten. Voor laag extraverten geldt bij een stijging van conflict een significante sterke stijging van depersonalisatie ($b_{\text{conflict}} = .768$, $p = 0.001$).

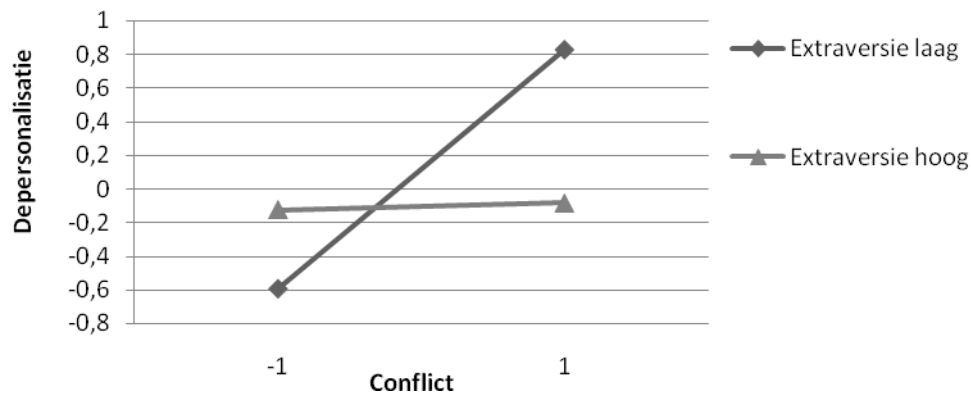


Fig 8.2: Plot van de simpele regressievergelijking tussen drie niveaus van extraversie en het verband tussen de subschaal depersonalisatie (Y-as) en conflict (X-as).

8.5 Neuroticisme, energiebronnen en de subschalen van bevolegenheid

Ook vitaliteit wordt significant door autonomie voorspelt in het eerste model ($b = .307, p < .01$), maar verliest zijn voorspellende waarde wanneer de interactie-term van sociale steun op neuroticisme meegenomen wordt in het tweede model.

Er komt een positief significant moderatie-effect naar voren van sociale steun en neuroticisme op vitaliteit ($b = .241, p < .05$). In model waarbij de subschaal vitaliteit als afhankelijke variabele is meegenomen verklaren sociale steun, autonomie en neuroticisme voor 16,6% aan variantie ($R^2 = .166, F(3,76) = 5.05, p < .01$). De verklaarde variantie stijgt met 4,6% wanneer de interactie tussen sociale steun en neuroticisme wordt meegenomen ($F(4,75) = 5.04, p < .05$).

Tabel 8.5

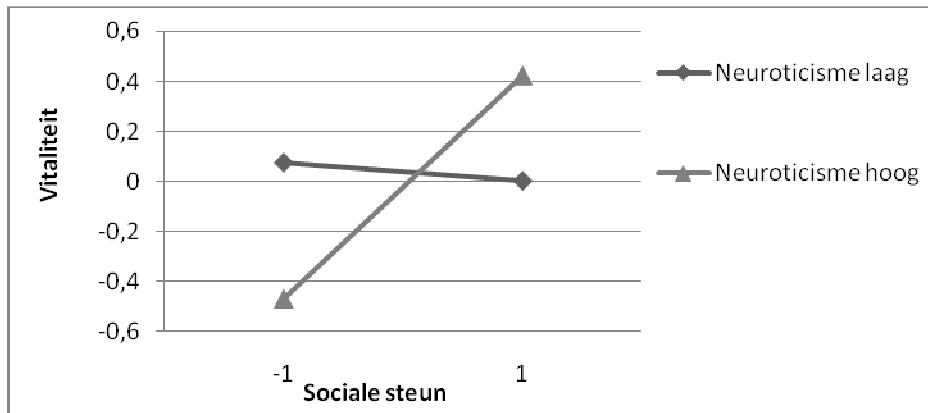
Regressies van de subschalen van bevolegenheid op sociale steun, autonomie en neuroticisme (n=80). Voorspeld zijn vitaliteit, toewijding en absorptie.

	Vitaliteit			Toewijding			Absorptie		
	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
<i>Stap 1</i>	.166	.166		.128	.128*		.117	.117*	
Sociale steun		*	.157			.239			.188
Autonomie			.307			.189			.219
Neuroticisme			-.059			.035			.086
<i>Stap 2</i>	.224*	.058		.171	.043		.139	.022	
Sociale steun x Neuroticisme			.169			.150			.050
Autonomiex Neuroticisme			.136			.113			.128

*Noot: * p ≤ .05; ** p ≤ .01 (2-zijdig)*

Uit de analyse van simpele regressievergelijkingen voor het moderatie-effect van neuroticisme op het verband tussen sociale steun en vitaliteit blijkt dat de verwachte positieve invloed van sociale steun op vitaliteit alleen significant optreedt bij hoge scores op neuroticisme (Fig. 8.3). De simpele regressievergelijkingen voor gemiddelde en lage scores

op neuroticisme zijn niet significant, wat betekent dat een hogere mate van conflict enkel een significant effect heeft hoge extraverten.



Figuur 8.3: Weergave van de relatie tussen vitaliteit (Y-as) en sociale steun (X-as) op de drie niveaus van neuroticisme.

Voor jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau die hoog scoren op neuroticisme geldt bij een stijging van sociale steun een significant stijging van vitaliteit ($b_{\text{sociale steun}} = .253, p = 0.05$). Het effect dat gevonden is voor jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau die gemiddeld scoren op neuroticisme is net niet significant. Voor laag scores op neuroticisme is het effect sterk niet significant ($p = .965$)

8.6 Extraversie, energiebronnen en de subschalen van bevlogenheid

Uit de regressieanalyse weergegeven in tabel 8.4 komen de hoofdeffecten naar voren van autonomie op subschaal vitaliteit ($b = .326, p < .05$). Daarnaast blijkt de mate van sociale steun de toewijding van de jonge middelbaar opgeleide werknemers significant te voorspellen ($b = .244, p < .05$). In het model waarbij de subschaal vitaliteit als afhankelijke variabele is meegenomen, verklaren sociale steun, autonomie en extraversie 16,4% van de variantie ($R^2 = .164, F(5,74) = 4.97, p < .01$).

Tabel 8.6

Regressies van de subschalen van bevlogenheid op sociale steun, autonomie en extraversie (n=80). Voorspeld zijn vitaliteit, toewijding en absorptie.

	Vitaliteit			Toewijding			Absorptie		
	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β	R ²	ΔR ²	β
<i>Stap 1</i>	.164	.164*		.127	.127*		.120	.120*	
Sociale steun			.150			.245			.172
Autonomie			.326			.175			.238
Extraversie			-.035			.029			-.103
<i>Stap 2</i>	.194	.030		.131	.003		.124	.004	
Sociale steun x Extraversie			-.200			-.051			-.069
Autonomiex Extraversie			.079			-.013			.056

Noot: * $p \leq .05$; ** $p \leq .01$ (2-zijdig)

8.7 Discussie

Uit de resultaten met betrekking tot de subschalen komen nog enkele interessante resultaten met betrekking tot de hoofdeffecten naar voren. Een interessante bevinding is dat er geen enkel verband gevonden is tussen taakeisen en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Het blijkt dus dat een hogere werkdruk of meer conflict op geen enkele manier zal leiden tot een gevoel van verminderde persoonlijke bekwaamheid bij jonge middelbaar opgeleide werknemers. Mogelijk ligt dit aan het feit dat jonge werknemers over het algemeen hun bekwaamheid nog moeten bewijzen en van zichzelf weten dat zij nog fouten kunnen of mogen maken en hierdoor minder vatbaar zijn voor een gevoel van verminderde persoonlijke bekwaamheid. Dit kan echter niet door de literatuur worden bevestigd. Conflict voorspelde met name emotionele uitputting en depersonalisatie. Mogelijk bestaat er dus ook een uitputtingsproces bij jonge middelbaar opgeleide werknemers, aangezien beide taakeisen emotionele uitputting voorspellen. Bovendien voorspellen beide taakeisen ook depersonalisatie. Dit kan mogelijk verklaard worden doordat over het algemeen jonge werknemers hun baan van groter belang is dan de sociale relaties met de leidinggevenden en hun collega's (Hedge et al., 2006, in Bal, De Lange, Jansen & Van Der Velde, 2008),

waardoor zij bij hoge taakeisen eerder een cynische en afstandelijke houding aannemen ten opzichte zijn of haar collega's en leidinggevendenden.

Wat betreft de relatie tussen de energiebronnen en bevlogenheid kan geconcludeerd worden dat beide een voorspellende waarde hebben op een subschaal van het construct bevlogenheid. Zo zorgt alleen sociale steun er voor dat jonge middelbaar opgeleide werknemers meer toegewijd zullen zijn ten opzichte van hun werk. Uit eerder onderzoek blijkt al dat sociale steun kan zorgen voor meer bevlogenheid in het algemeen (Bakker et al., 2005, Sawang et al., 2009, Schaufeli & Bakker, 2001, 2004). De energiebron autonomie blijkt vitaliteit te voorspellen. Uit onderzoek van Salanova et al. (2003, in Schaufeli & Bakker, 2004) blijkt dat autonomie het gehele construct van bevlogenheid voorspelt en nauw samenhangt met eigen-effectiviteit (self-efficacy). Mogelijk kan verhoogde eigen-effectiviteit leiden tot meer vitaliteit bij jonge middelbaar opgeleide werknemers. Daarnaast is een kenmerk van vitaliteit dat men meer energie wil steken in hun eigen werk (Schaufeli & Bakker, 2004). Het krijgen van autonomie biedt de mogelijkheid voor de jonge werknemers om meer energie in hun eigen werk te steken wat mogelijk tot bevlogenheid kan lijden.

Ondanks dat er geen hypothesen zijn opgesteld met betrekking tot hoofdeffecten van persoonlijkheidskenmerken is hier toch gekeken om eventuele moderatie-effecten beter te kunnen verklaren. Zo blijkt extraversie een afname van emotionele uitputting te voorspellen, wat al eerder is aangetoond (Kim, Shin & Umbreit, 2007, Kokkinos, 2007). Dit kan mogelijk verklaard worden door het feit dat extraverten minder energie kwijt raken wanneer zij lijden onder een hoge werkdruk, omdat zij de werkdruk als minder negatief ervaren en optimistisch blijven en het mogelijk als een uitdaging zien (Cox-Fuenzalida et al., 2004). Daarnaast kunnen extraverten meer sociale steun genieten en hierdoor minder emotioneel uitgeput raken, doordat sociale steun kan bufferen tegen de schadelijke taakeisen uit de werkomgeving (Jacobs & Dodd, 2003, Janssen et al, 2004). Deze bevinding voedt eveneens het idee dat neuroticisme en extraversie mogelijk tegengestelde invloed hebben binnen het burnout-proces. Emotionele uitputting blijkt namelijk juist wel voorspeld te worden door neuroticisme (Bakker et al. 2006, Zellars et al., 2000). Het door het JDR-model veronderstelde uitputtingsproces hoeft dus niet te gelden voor extraverten. Zij zullen mogelijk minder snel uitgeput raken, doordat zij vanuit hun persoonlijkheid beter opgewassen zijn tegen de werkdruk en eventueel meer sociale steun ervaren dan introverten of neuroten.

Het ontbreken van een hoofdeffect van neuroticisme op burnout kan mogelijk ondersteund worden door de bevindingen van Bakker et al. (2006). Zij vonden dat de positieve relatie tussen neuroticisme en burnout alleen blijkt te bestaan voor werknemers

welke in het verleden slechte ervaringen hebben opgedaan op het werk en niet voor werknemers die deze ervaringen niet hadden opgedaan. Dit kan betekenen dat neuroticisme als dispositie niet direct gerelateerd is aan burnout, maar dat reacties op slechte ervaringen kunnen leiden tot burnout. Vooral voor jonge werknemers is dit van belang, omdat zij nog aan het begin van hun loopbaan staan. Dit bevestigt wederom dat jonge werknemers in het algemeen zeer kwetsbaar zijn in de eerste jaren dat zij werkervaring opdoen.

Naast de verwachte modererende invloed van de volledige constructen van burnout en bevlogenheid, blijken een aantal specifieke subschalen eveneens significant te modereren. Het interactie-effect tussen extraversie en conflict duidt op een modererende invloed van extraversie op depersonalisatie. Mogelijk wordt het modererende effect in het construct burnout in het bijzonder veroorzaakt door het moderatie-effect op de subschaal depersonalisatie. Voor het moderatie-effect van extraversie op het verband tussen conflict en depersonalisatie, geldt dat de negatieve invloed van conflict op burnout alleen optreedt bij lage scores op extraversie. Laag extraverten distantiëren zich mogelijk meer van het werken van zijn of haar collega's dan hoog extraverten, waardoor zij minder steun ontvangen en dus een grotere kans maken op een burnout dan gemiddelde of hoge extraverten.

Het tweede uit de resultaten voortgekomen moderator-effect is dat van neuroticisme op de relatie tussen sociale steun en vitaliteit. Voor jonge werknemers met een middelbaar opleidingsniveau die hoog scores op neuroticisme geldt bij een stijging van sociale steun een significant stijging van vitaliteit. Hoewel er geen moderatie-effect gevonden is met betrekking tot het gehele construct bevlogenheid, bevestigt deze uitkomst deels de verwachtingen. Jonge werknemers die hoog scores op neuroticisme hebben mogelijk moeite met het onderhouden van sociale contacten en zien sociale steun als extra waardevol, waardoor zij zich vitaler voelen dan jonge middelbaar opgeleide werknemers die laag scores op neuroticisme. Ook is het mogelijk dat zij zich door sociale steun gemotiveerd voelen om meer energie in hun werk te steken, omdat ze indruk willen maken op collega's en leidinggevenden.