



Universiteit Utrecht

Masterthesis

Arbeids- en Organisationspsychologie 2009-2010

Klaar voor de arbeidsmarkt?

De modererende rol van de persoonlijkheid op de relaties tussen enerzijds burnout en bevlogenheid en anderzijds employability en prestatie bij mbo-leerlingen

Naam: Yvo La Rose

Studentnummer: 3055884

Datum: 25 juni 2010

Begeleider: Jos Akkermans

Tweede corrector: Veerle Brenninkmeijer

Faculteit Sociale Wetenschappen

Vakgroep Arbeids- en Organisationspsychologie

Inhoudsopgave

Samenvatting & Abstract	3
Inleiding	4
<hr/>	
Mbo'ers op de arbeidsmarkt	4
Employability	6
Prestatie	7
Bevlogenheid	9
Burnout	10
Persoonlijkheid	11
Overzicht hypothesen	15
Methode van onderzoek	16
<hr/>	
Respondenten en procedure	16
Meetinstrumenten	18
Resultaten	20
<hr/>	
Correlaties tussen constructen	20
Analyse van hoofdeffecten	21
Analyse van moderatoreffecten	21
Discussie	28
<hr/>	
Interpretatie van de resultaten	28
Theoretische en praktische implicaties van het huidige onderzoek	32
Beperkingen van het huidige onderzoek	33
Mogelijk vervolgonderzoek	35
Referentielijst	37
Bijlagen	42
<hr/>	
1. Uitnodigingsbrief scholen	42
2. Vragenlijst	43
3. Tabel en grafieken exploratieve interactie-effecten	61

Samenvatting

De economische recessie in Nederland heeft een negatieve impact op de werkgelegenheid onder recent afgestudeerde mbo'ers. Nu arbeidscarrières steeds meer grenzeloos worden, dient men voldoende 'employable' te zijn op de arbeidsmarkt. Daarom is bij mbo-leerlingen onderzoek gedaan naar de relaties tussen enerzijds burnout en bevlogenheid en anderzijds employability en prestatie. Verwacht werd dat neuroticisme en meegaandheid bij deze relaties als moderator zouden optreden. Om dit te toetsen zijn in totaal bij 219 mbo-leerlingen vragenlijsten afgenomen. Zoals verwacht bleek burnout negatief gerelateerd te zijn aan zowel employability als prestatie. Bevlogenheid bleek, zoals verwacht, juist positief gerelateerd te zijn aan employability en prestatie. Voor neuroticisme werd geen modererende invloed op de relaties gevonden, slechts een bufferende werking op de relaties tussen burnout en zowel employability als prestatie. Meegaandheid bleek een modererende invloed te hebben op de relaties tussen zowel bevlogenheid als burnout en prestatie. Uit exploratieve toetsing bleek dat openheid eenzelfde effect op deze relaties heeft. Meer specifiek onderzoek is nodig om mbo-leerlingen beter voor te kunnen bereiden op hun overgang naar de arbeidsmarkt.

Abstract

The economical recession in the Netherlands has a negative impact on the employment of those who have recently finished their vocational education. Nowadays careers are becoming more boundaryless, so individuals should be sufficiently employable for a better chance of success on the labor market. Therefore, research on the relationships between burnout and work engagement and employability and performance is conducted among students. It was expected that neuroticism and agreeableness have a moderating influence on these relationships. Therefore, in total 219 students, currently following a vocational education, have filled out a questionnaire. As expected, burnout was negatively related to both employability and performance, while work engagement was positively related to both employability and performance. Neuroticism showed no moderating influence on the relationships, but neuroticism does have a weakening effect on the relationships between burnout and both employability and performance. The results showed that agreeableness has a moderating influence on the relationships between both burnout and work engagement and performance. Furthermore, an exploratory moderating effect on the same relationships has been found for openness. More research is needed to help improve the transition to the labor market for students who will recently finish their vocational education.

Inleiding

Economische en technologische ontwikkelingen hebben tot gevolg dat arbeidscarrières steeds minder voorspelbaar worden (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). Traditioneel gezien werd het verloop van een arbeidscarrière vooral bepaald door het opleidingsniveau van de werknemer en kansen die hem of haar werden aangeboden door de werkgever. Mensen bleven hun gehele werkende leven bij dezelfde organisatie werken en hoopten binnen die organisatie gestaag door te kunnen stromen naar hogere functies (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Voor het verkrijgen van ontwikkelingsmogelijkheden waren werknemers daarom vrijwel volledig afhankelijk van hun werkgever (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006).

Een levenslange baan bij dezelfde werkgever wordt echter niet meer als de geldende norm gezien (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). In tegenstelling tot vroegere tijden zijn werknemers binnen hun eigen organisatie niet langer verzekerd van doorgroeimogelijkheden naar hogere functies (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Mede daardoor wordt tegenwoordig steeds vaker en sneller door mensen van functie en/of organisatie gewisseld. Door al deze wisselingen kunnen arbeidscarrières steeds minder gekarakteriseerd worden door een vaste vorm. Carrières nemen verschillende vormen aan, welke tegen de traditionele aannames op dit gebied ingaan.

Al deze veranderingen hebben ertoe geleid dat de carrière van de werkende mens almaar meer grenzeloos wordt (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Om die reden wint het concept ‘boundaryless career’ aan belangstelling. Centraal binnen de boundaryless career staat het idee dat een werknemer gedurende zijn of haar loopbaan niet langer aan een enkele organisatie gebonden is (Eby, Butts & Lockwood, 2003). De nadruk ligt dan ook op onvoorspelbaarheid en mobiliteit tussen organisaties. Daarbij nemen werknemers de ontwikkeling van hun carrière steeds meer in eigen hand, zodat ze minder afhankelijk van werkgevers zijn (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). Ondanks de toenemende interesse in het concept is er maar weinig empirisch onderzoek naar gedaan.

Mbo'ers op de arbeidsmarkt

Niet alleen de opkomst van de boundaryless career heeft gevolgen voor de arbeidscarrières van de Nederlandse beroepsbevolking. De economische crisis waarin Nederland terecht is gekomen, heeft de situatie op de arbeidsmarkt aanzienlijk doen verslechteren (Anema, 2009). En doordat het herstel van de economische situatie nog broos is, zal het aantal banen niet meteen toenemen (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), 2010). Voor dit

jaar wordt nog flinke daling in het aantal banen voorzien, waarna de hoeveelheid banen pas in 2011 waarschijnlijk weer zal gaan toenemen. Mede daarom verwacht het UWV (2010) dat het aantal werkzoekenden zal blijven groeien in 2010. Datzelfde geldt voor 2011, al wordt in dat jaar slechts een bescheiden groei verwacht.

Ook op de werkloosheid onder recent afgestudeerde jongeren van middelbaar beroepsniveau heeft de crisis zijn weerslag gehad. Van alle mbo-ge diplomaerden die zich na het schooljaar 2008/2009 op de arbeidsmarkt aanboden is liefst 13,6 procent werkloos (Meng, Huijgen, & Ramaekers, 2010). Een derde van deze groep denkt dat de economische crisis van 2009 hun persoonlijke situatie direct beïnvloed heeft. Ook de directe toekomst biedt weinig hoop. Verwacht wordt dat vooral in de groep mannen, jongeren en middelbaar opgeleiden het aantal werkzoekenden groeit in 2010 en 2011 (UWV, 2010).

Ondanks de huidige economische teruggang wordt Nederland al sinds enige tijd tot de top tien van de meest welvarende en concurrerende economieën van de wereld gerekend (World Economic Forum, 2009). Een plaats die deels verworven werd door de vakspecialistische kennis van middelbaar opgeleiden (MBO Raad, 2008). Deze mbo'ers worden gezien als het hart van de concurrentiekracht en de economische groei van Nederland. Daarbij leveren ze een belangrijke bijdrage aan de innovatiekracht van ons land. Op het mbo worden de leerlingen zowel theoretisch als praktisch voorbereid op de uitoefening van een beroep, op doorstroom naar het hoger onderwijs, op participatie in de samenleving en op persoonlijke ontplooiing. Zodoende kan het mbo-diploma als een belangrijke mijlpaal in het Nederlandse onderwijsstelsel gezien worden (Meng, Soudant & Van Thor, 2010).

Ondanks het feit dat iets meer dan de helft van de gediplomeerde mbo-schoolverlaters (52 procent) van mening is dat de gevolgde opleiding een goede basis biedt voor het starten op de arbeidsmarkt, is het behalen van een mbo-diploma momenteel dus geen garantie voor het vinden van een passende baan (Meng, Soudant & Van Thor, 2010; UWV, 2010). Om de oplopende werkloosheid onder jongeren tegen te gaan, worden jongeren steeds meer gestimuleerd om door te leren. In dat kader zijn op verschillende mbo-scholen diverse activiteiten georganiseerd. Zo werden er onder meer informatiebrochures uitgedeeld aan de leerlingen, speciale informatiebijeenkomsten gehouden en door de docenten werd extra aandacht besteed aan de huidige problemen op de arbeidsmarkt.

Het overgrote deel van de jongeren besluit echter niet aan een nieuwe opleiding te beginnen (Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010). Dat komt vooral door de hoge kosten, de noodzaak om een inkomen te hebben en het feit dat men liever wil werken. Momenteel staan er circa 485.000 mbo-leerlingen bij een instelling ingeschreven, terwijl jaarlijks ongeveer

125.000 jongeren hun mbo-diploma behalen. Ook de komende jaren zullen dus veel mbo-gediplomeerden proberen om een eigen plaats op de arbeidsmarkt te veroveren.

Voor carrièresucces binnen de boundaryless career dienen werknemers over bepaalde competenties te beschikken (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Deze zogeheten loonbaancompetenties bepalen of iemand in staat is om zijn of haar eigen carrière te sturen (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006). Volgens Eby, Butts en Lockwood (2003) bestaan er drie overkoepelende categorieën van loonbaancompetenties, welke betrekking hebben op 'knowing how', 'knowing whom' en 'knowing why'. Knowing how competenties zijn voor de loopbaan relevante kennis en vaardigheden die in de loop der jaren aangeleerd zijn. Met de knowing whom competenties worden loopbaangerelateerde netwerken en contacten bedoeld. De knowing why competenties hebben betrekking op de loopbaanmotivatie en het vermogen om open te staan voor veranderingen.

Employability

Niet alleen loopbaancompetenties zijn binnen de boundaryless career van groot belang. Ook 'employability' is nauw aan dit concept verbonden (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Zij die 'employable' ofwel beter inzetbaar zijn, hebben namelijk een grotere kans op het vinden van een geschikte baan, al is het nog geen garantie voor carrièresucces (Clarke & Patrickson, 2008). Meer onderzoek naar employability is vereist en vanwege hun kwetsbare situatie op de huidige arbeidsmarkt (UWV, 2010; Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010), juist onder mbo-leerlingen. Met betrekking tot dit onderwerp is over deze specifieke doelgroep tot op heden weinig bekend.

Al in de jaren vijftig van de vorige eeuw werd employability als construct geïntroduceerd (Forrier & Sels, 2003). Toentertijd diende employability een puur economisch doel, namelijk het bereiken van volledige arbeidsparticipatie door de introductie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008). Er wordt evenwel pas sinds enkele decennia empirisch onderzoek naar employability gedaan (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Niet langer wordt daarbij alleen naar de kwetsbare groepen gekeken, maar is de gehele arbeidspopulatie belangrijk (Forrier & Sels, 2003). Ondanks deze toenemende interesse is er nog geen consensus over de definiëring van het construct (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Employability is onderzocht vanuit diverse standpunten en op meerdere niveaus (individu, organisatie en branche) en dat weer verdeeld over een breed spectrum aan academische disciplines.

In recent onderzoek wordt employability vooral op individueel niveau bestudeerd (Forrier & Sels, 2003). Ook op dit niveau bestaan echter vele definities en synoniemen voor employability (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006). Elk belicht een ander carrièreaspect, al wordt daarbij stevast werkgelegenheid als objectieve uitkomst gezien. Clarke en Patrickson (2008) gebruiken een brede definitie, waarbij employability refereert naar het vermogen van een individu tot het vinden van een baan, het behouden van een baan en het veranderen van baan en/of branche mocht dat nodig zijn. De definitie van Wilk en Sackett (1996) is daarentegen minder breed. Zij definiëren employability namelijk als het vermogen van werknemers om zich vlot op de arbeidsmarkt te bewegen.

Recent wordt steeds meer uitgegaan van een subjectieve benadering van het construct (De Cuyper & De Witte, 2008). Daarbij wordt uitgegaan van de percepties van de werknemer met betrekking tot zijn of haar eigen kansen op de arbeidsmarkt. De nadruk ligt dus minder op objectieve indicatoren als het vinden van een nieuwe baan of bepaalde kenmerken van werknemer, zoals hun opleidingsniveau of arbeidsmarktpositie. De Cuyper en De Witte (2008) gebruiken als definitie voor employability het Nederlandstalige begrip gepercipieerde inzetbaarheid, wat omschreven wordt als de door de werknemer ingeschatte kans op tewerkstelling. In het huidige onderzoek zal worden uitgegaan van de bovenstaande definitie. Binnen deze definitie wordt onderscheid gemaakt tussen kans op tewerkstelling binnen de organisatie en buiten de organisatie (i.e. kwantitatieve inzetbaarheid), en de kans op een andere baan tegenover de kans op een kwalitatief betere baan (i.e. kwalitatieve inzetbaarheid).

Onder Belgische werknemers blijkt kwantitatieve inzetbaarheid samen te hangen met een hoger algemeen welzijn (De Cuyper & De Witte, 2008). Deze relatie werd in ander onderzoek bevestigd (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008). Ook draagt employability bij aan de individuele motivatie van werknemers (Fugate, Kinicki & Ashforth, 2004). Daarnaast wordt door Fugate en Kinicki (2008) aangenomen dat individuen die hoog scoren op employability in staat zijn om zich proactief aan veranderingen binnen een organisatie aan te passen, waardoor ze optimaal gebruik kunnen maken van de ontstane situatie. Deze proactieve houding heeft een positieve invloed op hun werkprestaties in het algemeen (Fugate & Kinicki, 2008).

Prestatie

Een direct verband tussen employability en prestatie is tot op heden niet aangetoond. Er zijn verschillende manieren om de prestaties van werknemers op de werkvloer te meten. Zo kan onderscheid gemaakt worden tussen in-rol en extra-rol prestaties. In-rol prestaties kunnen

worden omschreven als officieel benodigde uitkomsten en gedragingen welke direct de doelen van de organisatie dienen, extra-rol prestaties als op eigen initiatief vertoond gedrag dat de effectiviteit van de organisatie bevordert, maar niet noodzakelijk de productiviteit van de werknemer zelf (Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Volgens Barksdale en Werner (2000) zijn in-rol en extra-rol activiteiten bepalende voorspellers van de algehele prestaties op het werk.

Een vergelijkbaar onderscheid dat bij prestatie gemaakt wordt, is dat tussen taakprestaties en contextuele prestaties (Motowildo & Van Scotter, 1994). Taakprestaties zijn patronen van gedrag die direct van invloed zijn op de productie van goederen of diensten ofwel activiteiten die indirect ondersteuning bieden aan de kernprocessen van een organisatie (Kahya, 2007). Contextuele prestaties zijn individuele inspanningen die niet direct gerelateerd zijn aan de kernprocessen, maar die wel vorm geven aan de organisatorische, sociale en psychologische context.

In het algemeen geldt dat de taakprestaties van werknemers beter zijn wanneer er een 'fit' is tussen werknemer en functie (Goodman & Svyantek, 1999). Met deze fit wordt bedoeld dat de werknemer past bij de functie die hij of zij binnen een organisatie bekleedt. Ook de fit tussen werknemer en organisatie is van belang. Hiermee wordt aangegeven in hoeverre de persoon binnen de specifieke cultuur van de organisatie past. De fit tussen werknemer en organisatie is een invloedrijke voorspeller gebleken van werktevredenheid, de hoogte van het salaris en carrièresucces binnen de organisatie (Bretz & Judge, 1994). Tevens toonden Bretz en Judge (1994) aan dat de fit tussen werknemer en organisatie zowel invloed heeft op de taakprestaties als op de contextuele prestaties van de werknemers. Zelfs de effectiviteit van de gehele organisatie wordt deels door de fit bepaald (Goodman & Svyantek, 1999).

In dit onderzoek wordt de aandacht op de taakprestaties gericht. De reden hiervoor komt voort uit een verschil tussen de activiteiten die ten grondslag liggen aan taakprestaties en de activiteiten die contextuele prestaties bepalen (Goodman & Svyantek, 1999). Taakactiviteiten worden door een organisatie voorgeschreven en door werknemers uitgevoerd in ruil voor betaling. Contextuele activiteiten zijn minder voorgeschreven en meer afhankelijk van de heersende cultuur binnen een organisatie. Omdat organisaties qua cultuur behoorlijk van elkaar kunnen verschillen, zal per organisatie ook de aard van de contextuele activiteiten variëren, wat het vergelijken van contextuele prestaties tussen werknemers van verschillende organisaties problematisch maakt. Taakactiviteiten zijn eenvoudiger te vergelijken, aangezien bijvoorbeeld altijd getoetst kan worden in hoeverre een werknemer aan de eisen van de eigen functie voldoet.

Huidig onderzoek richt zich op de onderlinge relaties tussen het werkgerelateerde welbevinden van mbo-leerlingen en zowel employability als prestatie. Het werkgerelateerde welbevinden wordt onderverdeeld in de constructen bevrogenheid en burnout. Getoetst wordt in hoeverre de persoonlijkheid van de leerlingen bij deze relaties als moderator optreedt.

Bevrogenheid

Zowel employability als prestatie zijn al in diverse studies in verband gebracht met bevrogenheid (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008; Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Halbesleben & Wheeler, 2008; Schaufeli & Bakker, 2007; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Met bevrogenheid wordt een positieve, affectief-cognitieve werkgerelateerde toestand van opperste voldoening bedoeld, die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Schaufeli & Bakker, 2004). Vitaliteit wordt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen gaan met werken 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, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken. Gebleken is dat bevrogenheid een vrij stabiel fenomeen is en geen tijdelijke staat waarin mensen kunnen verkeren (Mauno, Kinnunen & Roukolainen, 2007).

Uit onderzoek onder Belgische werknemers is gebleken dat bevrogenheid en employability positief aan elkaar gerelateerd zijn (De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008). Bevrogenheid werd door De Cuyper et al. (2008) gelijk gesteld aan het werkgerelateerde welbevinden van de werknemer. Eerder al werd door Berntson en Marklund (2007) aangenomen dat employability positief samenhangt met zowel het algemene als het werkgerelateerde welbevinden. Aangenomen werd daarbij dat werknemers die hoog scoren op employability en dus hun kansen op het vinden van een andere baan positief inschatten, zich in controle voelen wanneer zij binnen de eigen organisatie te maken krijgen met potentiële problemen. Zij zien de situatie niet als bedreigend, omdat ze denken de organisatie te kunnen verlaten als dat nodig mocht zijn. Dit resulteert in een afname van hun spanningsniveau, wat hun gezondheid en welbevinden ten goede komt.

Ook blijkt bevrogenheid positief samen te hangen met prestaties op het werk (Schaufeli & Bakker, 2007). Bevrogen werknemers worden hoger beoordeeld door hun

collega's op in-rol- en extra-rol prestaties (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Uit onderzoek van Halbesleben en Wheeler (2008) onder Amerikaanse werknemers bleek dat bevlogenheid ook daar een goede voorspeller van prestaties is. Dagboekonderzoek onder personeel van meerdere Griekse restaurants wees uit dat de restaurants een hogere omzet draaiden op dagen dat het personeel zeer bevlogen was (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

Op basis van eerder onderzoek zijn de onderstaande hypothesen opgesteld met betrekking tot de samenhang tussen bevlogenheid en zowel employability als prestatie.

Hypothese 1a. *Bevlogenheid hangt positief samen met employability.*

Hypothese 1b. *Bevlogenheid hangt positief samen met prestatie.*

Burnout

Veelal wordt bevlogenheid in één adem genoemd met burnout, wat op het eerste gezicht de tegenpool lijkt (Schaufeli & Bakker, 2004). Tegenwoordig worden bevlogenheid en burnout echter gezien als onafhankelijke dimensies die negatief, maar niet perfect, gerelateerd zijn aan elkaar (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005). Burnout wordt gedefinieerd door de dimensies uitputting, distantie en een ervaren gebrek aan competentie (Schaufeli, 2007). Uitputting wordt gekenmerkt door het gevoel helemaal leeg te zijn door het werk. Met distantie wordt een cynische houding ten opzichte van het werk bedoeld. Verminderde competentie heeft ten slotte betrekking op het gevoel niet competent te zijn voor het werk. Onderzoekers zijn het er steeds vaker over eens dat uitputting en distantie tot de kern van burnout horen, terwijl verminderde competitie van beduidend minder belang is (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

In het onderzoek van De Cuyper et al. (2008), waaruit bleek dat er een positieve samenhang is tussen bevlogenheid (ofwel werkgerelateerd welbevinden) en employability, werd niet onderzocht of burnout en employability aan elkaar gerelateerd zijn. Door Maslach en Leiter (1997) werden bevlogenheid en burnout als twee tegengestelde polen op een continuüm van werkgerelateerd welbevinden beschouwd. Niet langer worden burnout en bevlogenheid als tegenpolen gezien, maar als onafhankelijke dimensies die negatief aan elkaar zijn gerelateerd zijn (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005). Aangezien burnout gepaard gaat met aanzienlijke stress- en gezondheidsklachten (Schaufeli & Bakker, 2004), kan burnout als werkgerelateerd onwelzijn beschouwd worden. Op basis daarvan mag verwacht worden dat burnout en employability negatief samenhangen.

Alom wordt verwacht dat burnout leidt tot verminderde prestaties op werk (Parker & Kulik, 1995). Zowel bij verpleegsters als politieagenten werd een dergelijk negatief verband tussen burnout en in-rol prestaties op het werk gevonden (Bakker & Heuven, 2006). Niet uit ieder onderzoek kwam de verwachte negatieve relatie naar voren (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). Schaufeli en Bakker (2007) stellen dat de relatie tussen burnout en prestatie sterker is wanneer subjectieve prestatie-indicatoren (zelfbeoordeling) of intersubjectieve prestatie-indicatoren (beoordeling door de chef) worden gebruikt in plaats van objectieve indicatoren. Zij gaan er echter vanuit dat burnout en prestatie negatief gerelateerd zijn.

Met betrekking tot de samenhang tussen burnout en zowel employability als prestatie zijn op basis van eerder onderzoek de onderstaande hypothesen opgesteld.

Hypothese 2a. *Burnout is negatief gerelateerd aan employability.*

Hypothese 2b. *Burnout is negatief gerelateerd aan prestatie.*

Persoonlijkheid

De persoonlijkheid van de mens kan op allerlei manieren omschreven worden. Veelal worden persoonlijkheidsdimensies gebruikt, waarbij een onderverdeling in vijf dimensies als meest efficiënt gezien wordt (John & Srivastava, 1999). Daarom worden deze dimensies ook wel de Big Five genoemd. Tot de vijf dimensies behoren: extraversie, neuroticisme, meegaandheid, consciëntieusheid en openheid. De dimensies zijn bestempeld als redelijk stabiel, consistent in verschillende situaties en vrij onveranderbaar (Larsen & Buss, 2002). Daarnaast zijn de vijf dimensies onafhankelijk van de cultuur of taal replicerbaar. Al zullen sommige individuele verschillen voor bepaalde culturen belangrijker zijn dan voor andere culturen.

Naar de persoonlijkheidsdimensies is de laatste decennia veelvuldig onderzoek gedaan (Larsen & Buss, 2002). Gebleken is dat personen die hoog scoren op extraversie zich frequent met sociale interacties bezighouden, graag veel praten en vrolijk zijn. Neuroticisme wordt gekenmerkt door stemmingswisselingen, vermoeidheid en angst. Personen die hoog scoren op neuroticisme zijn daarnaast pessimistisch en prikkelbaar en hebben weinig vertrouwen in eigen kunnen (Bakker, Van der Zee, Lewig & Dollard, 2006). Van personen die hoog scoren op meegaandheid wordt aangenomen dat ze geliefd zijn, goed met anderen kunnen opschieten en conflicten vermijden (Larsen & Buss, 2002). Consciëntieusheid wordt gekenmerkt door hard werken, punctualiteit en betrouwbaar gedrag. Personen die hoog scoren op openheid staan open voor nieuwe ervaringen, hebben moeite om stimuli te negeren en maken gebruik

van humor in hun omgang met stress (Larsen & Buss, 2002; Bakker, Van der Zee, Lewig & Dollard, 2006).

De samenhang tussen de vijf dimensies en burnout is de laatste jaren herhaaldelijk onderzocht, al werden daarbij niet altijd overeenkomstige resultaten gevonden (Jacobs & Dodd, 2003). Uit Amerikaans onderzoek werd echter duidelijk dat neuroticisme de meest invloedrijke voorspeller van burnout is (Kim, Shin & Umbreit, 2007; Kim, Shin & Swanger, 2009). Gebleken is dat neuroticisme en burnout positief aan elkaar gerelateerd zijn. Onderzoek van Kim et al. (2007) wees uit dat meegaandheid juist negatief samenhangt met burnout. Vervolgonderzoek wees in dezelfde richting, al werd ditmaal slechts een zwakke relatie gevonden (Kim, Shin & Swanger, 2009).

Burnout is dus gerelateerd aan neuroticisme en meegaandheid, al is de relatie tussen burnout en neuroticisme aanzienlijk sterker (Kim, Shin & Swanger, 2009). Verwacht wordt dat neuroticisme en meegaandheid een soortgelijke rol zullen vervullen als de persoonlijke hulpbronnen binnen het uitgebreide Job Demands-Resources (JD-R) model (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). De persoonlijkheidsdimensies zijn namelijk tot op een zekere hoogte te vergelijken met de persoonlijke hulpbronnen. Met persoonlijke hulpbronnen worden aspecten van de persoon bedoeld die in het algemeen gerelateerd zijn aan veerkracht en verwijzen naar de persoonlijke opvatting met betrekking tot het eigen vermogen om de omgeving succesvol te controleren en te beïnvloeden (Hobfoll, Johnson, Ennis & Jackson, 2003). Voorbeelden van persoonlijke hulpbronnen zijn eigeneffectiviteit, organisationeel zelfvertrouwen en optimisme. In de relatie tussen omgevingsfactoren en uitkomstvariabelen kunnen als mediator of als moderator functioneren (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Binnen het uitgebreide JD-R model hebben de persoonlijke hulpbronnen een modererende werking op de samenhang tussen werkgerelateerde hulpbronnen en bevlogenheid. Dat betekent in dit geval dat de persoonlijke hulpbronnen de relatie tussen de werkgerelateerde hulpbronnen en bevlogenheid versterken. Zo blijken werknemers die in een omgeving werken waarin veel hulpbronnen aanwezig zijn, nog minder vermoeid te raken als ze zich capabel voelen om hun taken zonder extreme inzet uit te voeren.

Op basis van gelijkwaardigheid tussen de persoonlijkheidsdimensies en de persoonlijke hulpbronnen in het uitgebreide JD-R model (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007), wordt verwacht dat neuroticisme en meegaandheid de eerder veronderstelde relaties tussen burnout en zowel employability als prestatie zullen versterken ofwel verzwakken. De volgende hypothesen zijn hierover opgesteld.

Hypothese 3a. *Neuroticisme modereert de relatie tussen burnout en employability positief.*

Hypothese 3b. *Meegaandheid modereert de relatie tussen burnout en employability negatief.*

Hypothese 4a. *Neuroticisme heeft een positief modererende werking op de samenhang tussen burnout en prestatie.*

Hypothese 4b. *Meegaandheid heeft een negatief modererende werking op de samenhang tussen burnout en prestatie.*

Aangezien het wetenschappelijk onderzoek naar bevlogenheid pas vrij recent een grote vlucht heeft genomen (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001), is er ook minder onderzoek gedaan naar de relatie tussen de persoonlijkheid en bevlogenheid. In hun onderzoek onder Nederlandse werknemers vonden Langelaan et al. (2005) een negatieve samenhang tussen bevlogenheid en neuroticisme. Ook Kim et al. (2009) stelden vast dat neuroticisme negatief gerelateerd is aan bevlogenheid. In dit onderzoek werd geen samenhang tussen bevlogenheid en meegaandheid aangetoond. Door de negatieve samenhang tussen burnout en bevlogenheid (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005), kan evenwel verwacht worden dat bevlogenheid en meegaandheid positief gerelateerd zijn aan elkaar. Burnout en meegaandheid hangen namelijk negatief samen (Kim, Shin & Umbreit, 2007).

Bevlogenheid en neuroticisme zijn dus negatief aan elkaar gerelateerd (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005), terwijl verondersteld wordt dat bevlogenheid en meegaandheid positief samenhangen. Wederom wordt van neuroticisme en meegaandheid op basis van gelijkwaardigheid verwacht dat ze een soortgelijke rol zullen vervullen als de persoonlijke hulpbronnen binnen het uitgebreide JD-R model (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Daarmee zouden ze dienst doen als moderator, evenals de persoonlijke hulpbronnen binnen het JD-R model. Op basis hiervan wordt verwacht dat neuroticisme en meegaandheid de eerder veronderstelde relaties tussen bevlogenheid en zowel employability als prestatie zullen versterken ofwel verzwakken. De onderstaande hypothesen zijn hierover opgesteld.

Hypothese 5a. *Neuroticisme modereert de relatie tussen bevlogenheid en employability negatief.*

Hypothese 5b. *Meegaandheid modereert de relatie tussen bevlogenheid en employability positief.*

Hypothese 6a. *Neuroticisme heeft een negatief modererende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie.*

Hypothese 6b. *Meegaandheid heeft een positief modererende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie.*

Op de volgende pagina wordt een overzicht van alle hypothesen weergegeven.

Overzicht hypothesen

Hypothese 1a. Bevlogenheid hangt positief samen met employability.

Hypothese 1b. Bevlogenheid hangt positief samen met prestatie.

Hypothese 2a. Burnout is negatief gerelateerd aan employability.

Hypothese 2b. Burnout is negatief gerelateerd aan prestatie.

Hypothese 3a. Neuroticisme modereert de relatie tussen burnout en employability positief.

Hypothese 3b. Meegaandheid modereert de relatie tussen burnout en employability negatief.

Hypothese 4a. Neuroticisme heeft een positief modererende werking op de samenhang tussen burnout en prestatie.

Hypothese 4b. Meegaandheid heeft een negatief modererende werking op de samenhang tussen burnout en prestatie.

Hypothese 5a. Neuroticisme modereert de relatie tussen bevlogenheid en employability negatief.

Hypothese 5b. Meegaandheid modereert de relatie tussen bevlogenheid en employability positief.

Hypothese 6a. Neuroticisme heeft een negatief modererende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie.

Hypothese 6b. Meegaandheid heeft een positief modererende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie.

Exploratief zal getoetst worden of de overige persoonlijkheidsdimensies extraversie, consciëntieusheid en openheid als moderator optreden bij de relaties tussen enerzijds bevlogenheid en burnout en anderzijds employability en prestatie.

Methode van onderzoek

Respondenten en procedure

De gegevens voor dit onderzoek zijn verworven door middel van afname van vragenlijsten. De specifieke doelgroep van het onderzoek bestaat uit jongeren die een mbo-opleiding op het derde of vierde leerniveau volgen en in het laatste of voorlaatste studiejaar van hun opleiding zitten. Voor deze doelgroep is gekozen, omdat deze jongeren zich binnen afzienbare tijd voor het eerst op de arbeidsmarkt zullen melden. Besloten is om mbo-leerlingen van het eerste en tweede leerniveau uit te sluiten, omdat voor deze groep op voorhand problemen met het taalniveau van de gebruikte vragenlijst werd verwacht.

Om deze doelgroep te kunnen bereiken werd telefonisch of per e-mail contact opgenomen met verschillende mbo-opleidingen en ROC's verspreid over het land. Hen werd gevraagd of het mogelijk was om de vragenlijsten onder hun leerlingen uit te zetten. Geïnteresseerde scholen kregen een korte toelichting op het onderzoek toegestuurd (zie bijlage 1). Wanneer door vertegenwoordigers van de scholen werd aangegeven dat ze mee wilden werken aan het onderzoek, werden afspraken gemaakt over de afnameprocedure. Dit gebeurde zowel per e-mail als in een persoonlijk gesprek.

Vier mbo-vestigingen van het Wellantcollege bleken bereid te zijn om mee te werken aan het onderzoek. Deze vestigingen zijn gelegen in Aalsmeer, Gorinchem, Rijswijk en Gouda. Mbo-opleidingen bij het Wellantcollege worden vooral gekenmerkt door de groene leeromgeving waarin door de leerlingen geleerd en gewerkt wordt. Deze scholen zouden het merendeel van de respondenten voor het onderzoek leveren, aangevuld door enkele leerlingen van andere scholen op mbo-niveau. Zij zijn geworven binnen het eigen persoonlijke netwerk van de onderzoekers.

Om ervoor te zorgen dat zoveel mogelijk leerlingen van de vestigingen van het Wellantcollege de vragenlijst zouden invullen, werden de vestigingen persoonlijk bezocht. Aldaar werd, met behulp van de aanwezige docenten, aan de leerlingen gevraagd of zij wellicht interesse hadden om deel te nemen aan het onderzoek door de vragenlijst in te vullen. Deelname aan het onderzoek was voor de leerlingen geheel vrijwillig. Mochten de leerlingen aangeven interesse te hebben, dan werd hen in een daarvoor gereserveerd lokaal de vragenlijst voorgelegd. Tijdens het invullen kregen ze de gelegenheid tot het stellen van vragen.

Uiteindelijk vulden 249 mbo-leerlingen de vragenlijst in. Hieronder bevonden zich 1 niveau 1-leerling, 27 niveau 2-leerlingen en 2 leerlingen van 41 jaar. Aangezien zij niet direct tot de doelgroep van het onderzoek behoren zijn deze leerlingen niet meegenomen in de

analyse. Gerekend tot de doelgroep worden namelijk jongeren die een mbo-opleiding op het derde of vierde leerniveau volgen en in het laatste of voorlaatste studiejaar van hun opleiding zitten. In tabel 1 is weergegeven van welke scholen de overgebleven respondenten afkomstig waren.

Tabel 1. Aantal en percentage respondenten per school

School	Aantal	Percentage
Wellantcollege Aalsmeer	132	60.3
Wellantcollege Gorinchem	40	18.3
Wellantcollege Rijswijk	33	15.1
Wellantcollege Gouda	11	5.0
Overige scholen	3	1.4
Totaal	219	100

Informatie over de demografische gegevens van de respondenten is in tabel 2 weergegeven. Niet alle respondenten hebben de bijbehorende vragen volledig ingevuld.

Tabel 2. Demografische gegevens respondenten (N=219)

Kenmerk	Categorie	Aantal
<i>Leeftijd in jaren</i>	< 18	40
	18 - 19	115
	20 - 21	53
	> 21	12
<i>Geslacht</i>	Man	131
	Vrouw	87
<i>Opleidingsniveau</i>	Niveau 3	111
	Niveau 4	108
<i>Opleidingsjaar</i>	1	5
	2	106
	3	51
	4	30
<i>Totaal aan werkervaring</i>	< 1/2 jaar	27
	1/2 – 1 jaar	12
	1 – 2 jaar	46
	2 – 5 jaar	96
	> 5 jaar	37

De 219 respondenten hadden een gemiddelde leeftijd van 18,9 jaar ($SD = 1.6$, bereik 16-27 jaar). Het grootste deel van de respondenten was van het mannelijke geslacht, namelijk 60 procent. Er bleken 111 respondenten (51 procent) bezig te zijn met een mbo-opleiding op niveau 3, terwijl 108 respondenten (49 procent) een opleiding volgden op mbo-niveau 4. De respondenten hadden gemiddeld 3,5 maanden aan totale werkervaring opgedaan ($SD = 1.2$, bereik 0-120 maanden).

Meetinstrumenten

De gebruikte vragenlijst was voorzien van een voorblad waarop kort het doel van het onderzoek werd toegelicht. Ook werd vermeld dat de gegeven antwoorden anoniem en vertrouwelijk zouden blijven. Daarnaast werd duidelijk aangegeven dat de respondenten de aan ‘werk’ gerelateerde vragen dienden in te vullen met de organisatie/het bedrijf in gedachten waar ze vanuit hun opleiding werkzaam zijn/waren.

De constructen welke in dit onderzoek gebruikt worden, zijn niet de enige constructen die met de vragenlijst werden onderzocht. De samengestelde vragenlijst bevatte verder voornamelijk items waarmee het JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007) doorgaans getoetst wordt. Naast vragen over de demografische gegevens van de respondenten, bestond de vragenlijst daardoor in totaal uit 168 items. Alleen de schalen van de constructen die voor dit onderzoek relevant zijn, worden hieronder toegelicht. De volledige vragenlijst is te vinden in bijlage 2.

Employability. Employability als construct werd getoetst aan de hand van 8 items, die zijn gebaseerd op onderzoek van De Witte (1992). Een voorbeelditem is: “*Ik zou snel een andere, gelijkwaardige baan kunnen vinden*”. De respondent kon antwoorden geven door op een 5-punts Likertschaal aan te geven in hoeverre de stelling op hem/haar van toepassing was, waarbij 1 = “helemaal oneens” en 5 = “helemaal eens”. De Cronbach’s alpha-waarde van deze schaal is .82 (Cronbach, 1951).

Prestatie. Het construct prestatie werd gemeten door een negental items, welke gebaseerd zijn op onderzoek van Goodman & Svyantek (1999). Een voorbeelditem is: “*Je vervult alle eisen die jouw functie aan je stelt*”. Op een 5-punts Likertschaal, lopend van 1 = “helemaal mee oneens” tot 5 = “helemaal mee eens”, konden de respondenten aangeven in hoeverre de stelling op hen van toepassing was. Voor deze schaal werd een alpha-waarde gevonden van .86.

Burnout. Door middel van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) werd het construct burnout gemeten (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Deze schaal bestaat uit drie

subschalen, namelijk: uitputting, distantie en een ervaren gebrek aan competentie. Voor dit onderzoek werd de totale schaal gebruikt. De schaal, onder ‘werkbeleving’ opgenomen in de vragenlijst, telt 15 items. Een voorbeelditem (van de subschaal distantie) is: “*Ik merk dat ik te veel afstand heb gekregen van mijn werk*”. Op een 7-punts Likertschaal kon de respondent aangeven hoe vaak de uitspraak op hem/haar van toepassing was. Daarbij gold 0 = “nooit” en 6 = “altijd”. Voor de schaal werd een alpha-waarde van .82 gevonden.

Bevlogenheid. Het construct bevlogenheid werd gemeten met behulp van de Utrecht Work Engagement Scale (UWES) van Schaufeli en Bakker (2004). In totaal bestaat deze schaal uit 9 items, verdeeld over de subschalen vitaliteit, toewijding en absorptie. Een voorbeelditem (van de subschaal toewijding) is: “*Mijn werk inspireert mij*”. Op een 7-punts Likertschaal, reikend van 0 = “nooit” tot 6 = “altijd”, konden de respondenten aangeven hoe vaak de uitspraak op hen van toepassing was. De drie subschalen werden allen gebruikt en onder ‘werkbeleving’ in de vragenlijst opgenomen. De alpha-waarde voor de totale schaal is .94. Een Cronbach’s alpha-waarde van boven de .90 wordt niet als ideaal beschouwd (Streiner, 2003). Dan komen de items van een schaal namelijk onnodig met elkaar overeen, waardoor ze veelal hetzelfde meten. Het verwijderen van een enkel item of meerdere items bleek niet tot een omvangrijke verbetering (c.q. vermindering) van de betrouwbaarheid te leiden.

Persoonlijkheid. De vijf persoonlijkheidsdimensies extraversie, neuroticisme, meegaandheid, consciëntieusheid en openheid zijn gemeten door gebruik te maken van een verkorte versie van de Big Five persoonlijkheidsvragenlijst (Van Emmerik, Jawahar & Stone, 2004). Elke dimensie bevat een drietal items, waarbij de respondent op een 7-punts Likertschaal, lopend van 1 = “niet van toepassing” tot 7 = “helemaal van toepassing”, kon aangeven in hoeverre de omschrijving op hem/haar van toepassing was. Een voorbeelditem (van de dimensie extraversie) is: “*Stil in het bijzijn van anderen*”. Voor extraversie, neuroticisme, meegaandheid, consciëntieusheid en openheid werden alpha-waarden gevonden van respectievelijk .80, .80, .72, .86 en .77.

Resultaten

Alvorens begonnen werd aan het analyseren van de data, werd de ruwe data gecontroleerd. Onderzocht werd of er waarden in de data voorkwamen die er niet behoorden te zijn (Baarda, De Goede & Van Dijkum, 2003). Dat is het geval wanneer er waarden ingevoerd zijn die buiten het mogelijke bereik van een schaal vallen. Na het controleren van het bereik en de frequenties van de verschillende items werden enkele waarden uit de data verwijderd. Tevens werden de schalen gecontroleerd op skewness (scheefheid) en kurtosis (piekvorming) (Miles & Shevlin, 2005). Na analyse bleken de schalen openheid en prestatie enige mate van kurtosis te vertonen. Deze waarden (respectievelijk 1.11 en 1.07) waren niet verontrustend hoog, waardoor geen actie werd ondernomen. De schalen bleken dus voldoende normaal verdeeld te zijn.

Correlaties tussen constructen

De gemiddelden, standaarddeviaties en onderlinge correlaties van de gemeten schalen worden weergegeven in tabel 3.

Tabel 3. Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties, geanalyseerd over alle respondenten in dit onderzoek (N = 219)

Schalen	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Extraversie	4.18	1.49	-							
2. Neuroticisme	2.83	1.32	-.23**	-						
3. Meegaandheid	5.48	.87	-.04	-.09	-					
4. Consciëntieusheid	4.97	1.25	-.07	.02	.30**	-				
5. Openheid	5.02	.94	.12	-.02	.37**	.36**	-			
6. Burnout	1.86	.81	-.25**	.27**	-.09	-.18**	-.17*	-		
7. Bevlogenheid	4.20	1.11	.18**	-.08	.16*	.17*	.26**	-.64**	-	
8. Employability	3.46	.63	.21**	-.09	.15*	-.22**	.30**	-.31**	.47**	-
9. Prestatie	3.72	.49	.24**	-.07	.23**	.33**	.38**	-.35**	.48**	.53**

* Correlatie is significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Correlatie is significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

Bepaalde correlaties tussen constructen werden onverwachts niet gevonden. Zo blijkt er geen significant verband te zijn tussen burnout en meegaandheid ($r = -.09$; n.s.). Ook bevlogenheid en neuroticisme bleken niet significant aan elkaar gerelateerd te zijn ($r = -.08$; n.s.). De overige correlaties tussen de constructen waren zoals werd verwacht.

Analyse van hoofdeffecten

Door middel van regressieanalyses zijn de hoofdeffecten van bevlogenheid en burnout op employability en prestatie berekend (weergegeven in tabel 4). Deze hoofdeffecten zijn een voorwaarde voor het bestaan van moderatoreffecten (Kenny, 2009).

Tabel 4. Resultaat van regressieanalyses van bevlogenheid en burnout op employability en prestatie bij mbo-leerlingen (N = 217)

		B	SE B	β	R²
<i>Employability</i>	Bevlogenheid	.27	.03	.47**	.22**
	Burnout	-.24	.05	-.31**	.10**
<i>Prestatie</i>	Bevlogenheid	.22	.03	.48**	.23**
	Burnout	-.21	.04	-.35**	.12**

* Significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

In hypothese 1a werd een positieve samenhang verwacht tussen bevlogenheid en employability. Bevlogenheid blijkt een positief hoofdeffect op employability te hebben ($\beta = .47$; $p < .01$). Hypothese 1a wordt hiermee bevestigd.

In hypothese 1b werd verwacht dat er een positieve samenhang is tussen bevlogenheid en prestatie. Bevlogenheid blijkt een positief hoofdeffect op prestatie te hebben ($\beta = .48$; $p < .01$). Daarmee wordt ook hypothese 1b bevestigd.

In hypothese 2a werd verwacht dat burnout negatief gerelateerd is aan employability. Er is een negatief hoofdeffect gevonden van burnout op employability ($\beta = -.31$; $p < .01$). Daarmee wordt hypothese 2a bevestigd.

In hypothese 2b werd verwacht dat burnout en prestatie negatief aan elkaar gerelateerd zijn. Er is een negatief hoofdeffect gevonden van burnout op prestatie ($\beta = -.35$; $p < .01$). Hypothese 2b wordt ook bevestigd.

Analyse van moderatoreffecten

Om de moderatoreffecten te kunnen berekenen, werden eerst de waarden van de variabelen burnout, bevlogenheid en de vijf persoonlijkheidsdimensies gestandaardiseerd door middel van een lineaire transformatie (Miles & Shevlin, 2005). Zo zijn z-scores ontstaan. Vervolgens werden interactietermen berekend door de z-scores van de afzonderlijke schalen met elkaar te vermenigvuldigen. Door middel van hiërarchische multiple regressieanalyses konden de hypothesen worden getoetst.

Burnout en employability

De resultaten van de moderatieanalyses met betrekking tot het verband tussen burnout en employability zijn weergegeven in tabel 5.

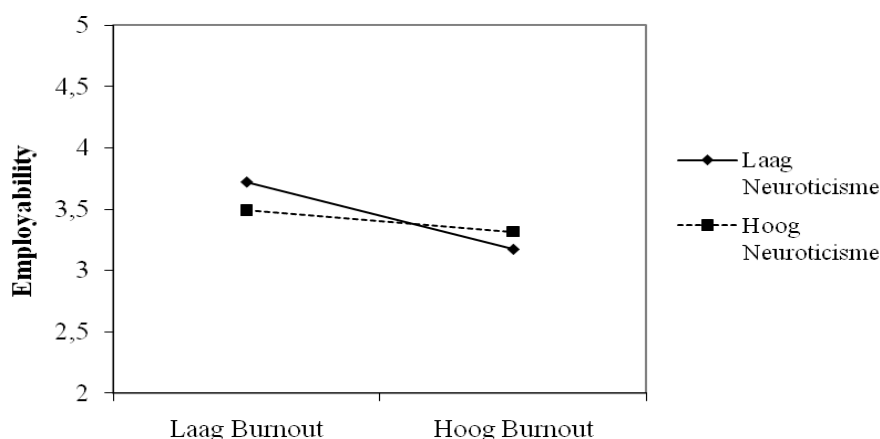
Tabel 5. Resultaat van moderatieanalyses van neuroticisme en meegaandheid op het verband tussen burnout en employability bij mbo-leerlingen (N = 217)

		B	SE B	β	R ²	ΔR^2
Stap 1	Burnout	-.24	.05	-.31**	.10	.10**
	Neuroticisme	.00	.03	.00		
Stap 2	Burnout * Neuroticisme	.10	.04	.17*	.13	.03*
Stap 1	Burnout	-.23	.05	-.30**	.11	.11**
	Meegaandheid	.09	.05	.12		
Stap 2	Burnout * Meegaandheid	-.07	.04	-.11	.11	.01

* Significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

In hypothese 3a werd verwacht dat neuroticisme de relatie tussen burnout en employability positief modereert. In tegenstelling tot het effect van burnout op employability ($\beta = -.28$; $p < .01$), werd geen significant effect van neuroticisme op employability gevonden ($\beta = .00$; n.s.). Wel werd een significant positief interactie-effect gevonden ($\beta = .17$; $p < .05$).

Door gebruik te maken van simple slopes kan de richting van het gevonden interactie-effect worden bepaald. De grafische weergave van het effect is te zien in figuur 1.



Figuur 1. Grafiek van het effect van twee niveaus van neuroticisme op de relatie tussen burnout (x-as) en employability (y-as)

Hieruit blijkt dat neuroticisme geen modererende invloed heeft op relatie tussen de burnout en employability, maar een bufferende werking. Hypothese 3a wordt dus niet bevestigd.

In hypothese 3b werd verwacht dat meegaandheid de relatie tussen burnout en employability negatief modereert. Naast het hoofdeffect van burnout op employability ($\beta = -.30$; $p < .01$), werd geen significant effect gevonden van meegaandheid op employability ($\beta = .12$; n.s.). Er werd geen interactie-effect gevonden ($\beta = -.11$; n.s.). Zodoende kan hypothese 3b niet bevestigd worden.

Daarnaast werd exploratief onderzocht of extraversie, consciëntieusheid en openheid de relatie tussen burnout en employability modereren. Dit bleek voor extraversie ($\beta = .01$; n.s.), consciëntieusheid ($\beta = -.01$; n.s.) en openheid ($\beta = -.06$; n.s.) niet het geval te zijn.

Burnout en prestatie

De resultaten van de moderatieanalyses met betrekking tot het verband tussen burnout en prestatie zijn weergegeven in tabel 6.

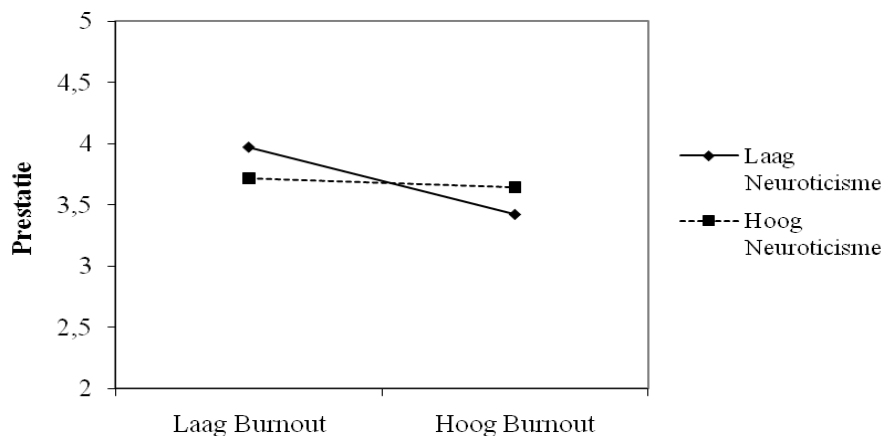
Tabel 6. Resultaat van moderatieanalyses van neuroticisme en meegaandheid op het verband tussen burnout en prestatie bij mbo-leerlingen (N = 216)

		B	SE B	β	R²	ΔR^2
<i>Stap 1</i>	Burnout	-.22	.04	-.36**	.12	.12**
	Neuroticisme	.01	.03	.03		
<i>Stap 2</i>	Burnout * Neuroticisme	.12	.03	.26**	.19	.06**
<i>Stap 1</i>	Burnout	-.20	.04	-.33**	.16	.16**
	Meegaandheid	.11	.04	.20**		
<i>Stap 2</i>	Burnout * Meegaandheid	-.09	.03	-.19**	.19	.03**

* Significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

In hypothese 4a werd verwacht dat neuroticisme een positief modererende werking heeft op de samenhang tussen burnout en prestatie. Er werd een hoofdeffect gevonden van burnout op prestatie ($\beta = -.36$; $p < .01$). Neuroticisme blijkt geen significant effect te hebben op prestatie ($\beta = .03$; n.s.). Er werd een significant positief interactie-effect gevonden ($\beta = .26$; $p < .01$). Dit effect verklaart liefst 6 procent van de variantie van prestatie, waardoor met burnout en neuroticisme in totaal 19 procent van de variantie verklaard kan worden ($R^2 = .19$, $F(3,216) = 16.22$; $p < .01$).

De richting van het gevonden interactie-effect wordt bepaald door gebruik te maken van simple slopes. De grafische weergave van het effect is te zien in figuur 2.

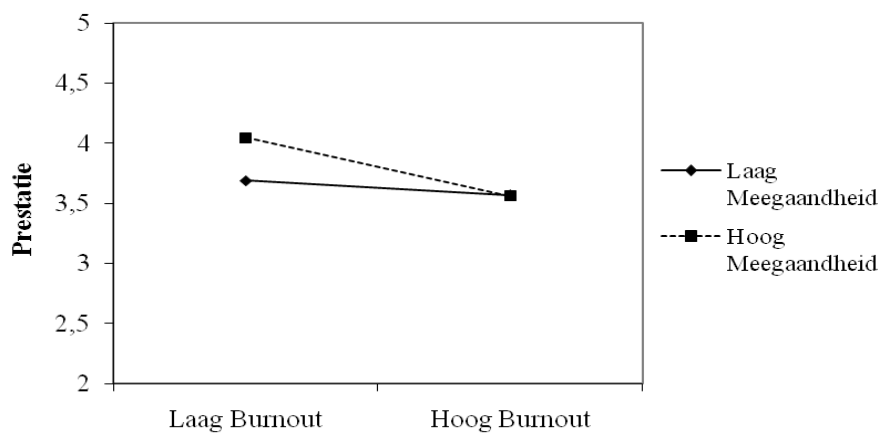


Figuur 2. Grafiek van het effect van twee niveaus van neuroticisme op de relatie tussen burnout (x-as) en prestatie (y-as)

Neuroticisme blijkt geen modererende werking op de samenhang tussen burnout en prestatie te hebben, maar een bufferende werking. Hypothese 4a wordt dus niet bevestigd.

In hypothese 4b werd verwacht dat meegaandheid een negatief modererende werking op de samenhang tussen burnout en prestatie heeft. Voor zowel burnout ($\beta = -.33; p < .01$) als meegaandheid ($\beta = .20; p < .01$) werd een hoofdeffect gevonden. Tevens werd er een significant negatief interactie-effect gevonden ($\beta = -.19; p < .01$).

Aan de hand van simple slopes wordt de richting van het gevonden interactie-effect bepaald. De grafische weergave van het effect is te zien in figuur 3.



Figuur 3. Grafiek van het effect van twee niveaus van meegaandheid op de relatie tussen burnout (x-as) en prestatie (y-as)

Uit figuur 3 blijkt dat meegaandheid, zoals verwacht, een negatief modererende werking heeft op de samenhang tussen burnout en prestatie. Hypothese 4b wordt ondersteund.

Daarnaast werd exploratief onderzocht of extraversie, consciëntieusheid en openheid de relatie tussen burnout en prestatie modereren. Dit bleek voor extraversie ($\beta = -.09$; n.s.) en consciëntieusheid ($\beta = -.05$; n.s.) niet het geval te zijn. Voor openheid werd een significant negatief interactie-effect gevonden ($\beta = -.12$; $p < .05$). De grafische weergave en toelichting bij dit effect is te zien in bijlage 3.

Bevlogenheid en employability

De resultaten van de moderatieanalyses met betrekking tot het verband tussen bevlogenheid en employability zijn weergegeven in tabel 7.

Tabel 7. Resultaat van moderatieanalyses van neuroticisme en meegaandheid op het verband tussen bevlogenheid en employability bij mbo-leerlingen (N = 217)

		B	SE B	β	R²	ΔR^2
<i>Stap 1</i>	Bevlogenheid	.27	.03	.47**	.23	.23**
	Neuroticisme	-.03	.03	-.06		
<i>Stap 2</i>	Bevlogenheid * Neuroticisme	.04	.04	.06	.23	.00
<i>Stap 1</i>	Bevlogenheid	.26	.04	.46**	.23	.23**
	Meegaandheid	.06	.04	.08		
<i>Stap 2</i>	Bevlogenheid * Meegaandheid	.05	.04	.08	.24	.01

* Significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

In hypothese 5a werd verwacht dat neuroticisme de relatie tussen bevlogenheid en employability negatief modereert. Er werd een hoofdeffect gevonden van bevlogenheid op employability ($\beta = .47$; $p < .01$), maar geen hoofdeffect van neuroticisme op employability ($\beta = -.06$; n.s.). Er werd geen interactie-effect gevonden ($\beta = .06$; n.s.). Hypothese 5a wordt zodoende niet bevestigd.

In hypothese 5b werd verwacht dat meegaandheid de relatie tussen bevlogenheid en employability positief modereert. In tegenstelling tot bevlogenheid ($\beta = .46$; $p < .01$), blijkt meegaandheid geen significant effect te hebben op employability ($\beta = .08$; n.s.). Er werd geen interactie-effect gevonden ($\beta = .08$; n.s.). Hypothese 5b wordt niet bevestigd.

Tevens werd exploratief onderzocht of extraversie, consciëntieusheid en openheid een modererende werking hebben op de relatie tussen bevlogenheid en employability. Dit bleek

voor extraversie ($\beta = -.05$; n.s.), consciëntieusheid ($\beta = -.05$; n.s.) en openheid ($\beta = .03$; n.s.) niet zo te zijn.

Bevlogenheid en prestatie

De resultaten van de moderatieanalyses met betrekking tot het verband tussen bevlogenheid en prestatie zijn weergegeven in tabel 8.

Tabel 8. Resultaat van moderatieanalyses van neuroticisme en meegaandheid op het verband tussen bevlogenheid en prestatie bij mbo-leerlingen (N = 217)

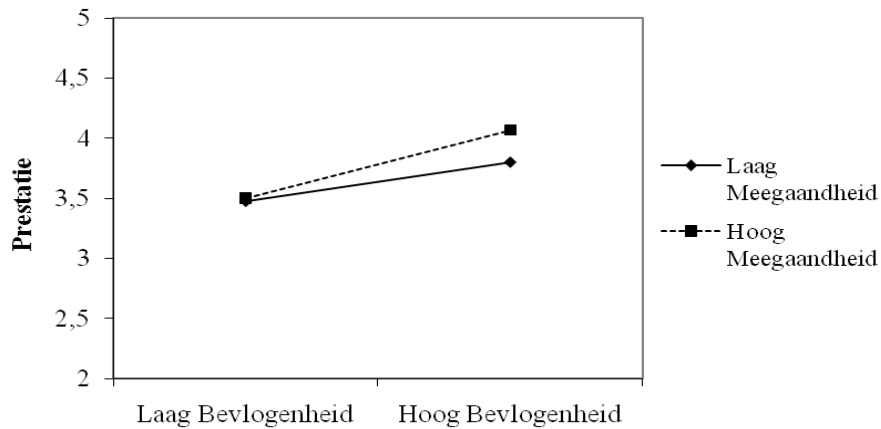
		B	SE B	β	R²	ΔR^2
<i>Stap 1</i>	Bevlogenheid	.21	.03	.48**	.23	.23**
	Neuroticisme	-.01	.02	-.03		
<i>Stap 2</i>	Bevlogenheid * Neuroticisme	.02	.03	.04	.23	.00
<i>Stap 1</i>	Bevlogenheid	.20	.03	.46**	.26	.26**
	Meegaandheid	.09	.03	.16**		
<i>Stap 2</i>	Bevlogenheid * Meegaandheid	.06	.03	.12*	.27	.01*

* Significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

In hypothese 6a werd verwacht dat neuroticisme een negatief modererende werking heeft op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie. In tegenstelling tot het significante effect van bevlogenheid op prestatie ($\beta = .48$; $p < .01$), werd er geen significant effect van neuroticisme op prestatie gevonden ($\beta = -.03$; n.s.). Er werd ook geen significant interactie-effect gevonden ($\beta = .04$; n.s.). Hypothese 6a wordt niet ondersteund.

In hypothese 6b werd verwacht dat meegaandheid een positief modererende werking heeft op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie. Er blijkt een hoofdeffect van bevlogenheid op prestatie te zijn ($\beta = .46$; $p < .01$). Datzelfde geldt voor meegaandheid ($\beta = .16$; $p < .01$). Ook werd een significant positief interactie-effect gevonden ($\beta = .12$; $p < .05$).

De richting van het effect wordt bepaald door gebruik te maken van simple slopes. De grafische weergave van het effect is te zien in figuur 4.



Figuur 4. Grafiek van het effect van twee niveaus van meegaandheid op de relatie tussen bevlogenheid (x-as) en prestatie (y-as)

Meegaandheid heeft een positief modererende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie. Hypothese 6b wordt dus bevestigd.

Tevens werd exploratief onderzocht of extraversie, consciëntieusheid en openheid de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie modereren. Dit bleek voor extraversie ($\beta = .01$; n.s.) en consciëntieusheid ($\beta = .08$; n.s.) niet zo te zijn. Voor openheid werd een significant positief interactie-effect gevonden ($\beta = .13$; $p < .05$). De grafische weergave en toelichting bij dit effect is te zien in bijlage 3.

Discussie

Binnen het huidige onderzoek zijn de relaties tussen enerzijds burnout en bevlogenheid en anderzijds employability en prestatie onderzocht. Getoetst is of de persoonlijkheidsdimensies neuroticisme en meegaandheid deze relaties versterken ofwel verzwakken. Exploratief werd onderzocht of dit ook voor de dimensies extraversie, consciëntieusheid en openheid geldt. Tot de doelgroep van het onderzoek behoorden jongeren die een mbo-opleiding op het derde of vierde leerniveau volgen en in het laatste of voorlaatste studiejaar van hun opleiding zitten.

Interpretatie van de resultaten

Hoofdeffecten op employability en prestatie

Allereerst is onderzocht in hoeverre bevlogenheid en burnout als afzonderlijke constructen gerelateerd zijn aan employability en prestatie. Op basis van eerder onderzoek (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008), werd op voorhand verwacht dat bevlogenheid positief samenhangt met employability. Uit de resultaten blijkt dat de leerlingen die meer bevlogen zijn, ook beter inzetbaar zijn. Daarmee worden de bevindingen uit eerder onderzoek bevestigd. Het werkgerelateerde welbevinden van de mbo-leerlingen hangt dus positief samen met hun inzetbaarheid.

Verwacht werd dat bevlogenheid en prestatie positief samenhangen, aangezien onderzoek dit verband al meermaals had aangetoond (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004; Halbesleben & Wheeler, 2008; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Gebleken is dat leerlingen die meer bevlogen zijn, beter presteren op hun werk. Zodoende wordt eerder onderzoek ondersteund.

Op voorhand werd verwacht dat burnout negatief gerelateerd is aan employability. Dat werd verwacht aan de hand van de gevonden relatie tussen bevlogenheid en employability (Berntson & Marklund, 2007; De Cuyper, Bernhard-Oettel, Berntson, De Witte & Alarco, 2008) en de veronderstelde negatieve samenhang tussen burnout en bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004; Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005). Zoals verwacht bleek dat mbo-leerlingen die meer gevoelens van burnout ervaren, minder inzetbaar zijn. Het veronderstelde verband tussen de constructen wordt hiermee bevestigd. Het werkgerelateerde onwelzijn blijkt dus negatief samen te hangen met de inzetbaarheid van de mbo-leerlingen.

Naar aanleiding van de aangetoonde verbanden tussen burnout en prestatie (Parker & Kulik, 1995; Schaufeli & Bakker, 2007), werd verwacht dat burnout negatief gerelateerd is aan prestatie. Gebleken is dat leerlingen die meer gevoelens van burnout ervaren, minder

goede prestaties leveren op het werk. Deze resultaten zijn in overeenstemming met de resultaten uit eerder onderzoek.

Moderatoreffecten van neuroticisme

Uit onderzoek is gebleken dat burnout gerelateerd is aan neuroticisme en meegaandheid, al is de relatie tussen burnout en neuroticisme aanzienlijk sterker (Kim, Shin & Swanger, 2009). Daarentegen hangen bevlogenheid en neuroticisme negatief met elkaar samen (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005), terwijl verondersteld wordt dat bevlogenheid en meegaandheid juist positief samenhangen. Op basis van gelijkwaardigheid tussen de persoonlijkheidsdimensies en de persoonlijke hulpbronnen binnen het uitgebreide JD-R model (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007), werd verwacht dat neuroticisme en meegaandheid de eerder besproken verbanden tussen enerzijds burnout en bevlogenheid en anderzijds employability en prestatie modereren.

Zodoende werd verwacht dat neuroticisme de relatie tussen burnout en employability positief modereert. Tevens werd verwacht dat neuroticisme een positief modererende werking heeft op de samenhang tussen burnout en prestatie. Gebleken is dat neuroticisme voor beide relaties niet als moderator optreedt, maar als buffer. Dat betekent dat neuroticisme de negatieve relatie tussen burnout en zowel employability als prestatie verzwakt. De interactie tussen burnout en neuroticisme lijkt ervoor te zorgen dat de negatieve effecten van beide constructen weggecijferd worden. Burnout en neuroticisme gaan beiden met gevoelens van spanning en angst gepaard (Schaufeli & Bakker, 2007; Zellars, Perrewé & Hocharter, 2000). Aangezien leerlingen die veel gevoelens van burnout ervaren een hoog spanningsniveau hebben, zou het mogelijk kunnen zijn dat een hoge score op neuroticisme en de bijbehorende gevoelens van spanning geen extra invloed zullen hebben op het welzijn van de leerlingen.

Op voorhand werd verwacht dat neuroticisme de relatie tussen bevlogenheid en employability negatief modereert. Datzelfde effect werd verwacht voor de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie. Neuroticisme blijkt geen modererende werking op deze relaties te hebben. Ook werd er geen negatief verband gevonden tussen neuroticisme en bevlogenheid, waar dit wel verwacht werd (Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli, 2005). Het grootste deel van de respondenten in het onderzoek van Langelaan et al. (2005) had een managersfunctie en de helft van alle respondenten was in ieder geval hoog opgeleid. Een aanzienlijk verschil met jongeren die op middelbaar niveau opgeleid worden en niet snel een leidinggevende functie zullen vervullen. Mogelijk heeft een hoge score op neuroticisme bij mbo-leerlingen minder invloed op hun werkgerelateerde welbevinden. Gezien de grote mate

van verantwoordelijkheid die managers binnen organisaties veelal zullen hebben, is de kans groot dat zij daardoor in stressvolle situaties terecht komen. Personen met een hoge score op neuroticisme reageren doorgaans redelijk emotioneel op stressvolle situaties (Bakker, Van der Zee, Lewig & Dollard, 2006), wat geen positieve invloed zal hebben op het werkgerelateerde welbevinden van de managers. Verwacht mag worden dat de mbo-leerlingen op hun werk minder verantwoordelijkheden toebedeeld krijgen, waardoor ze op het werk te maken krijgen met andere stressvolle situaties. De leerlingen zullen namelijk wel weer eerder in situaties terecht komen die ze nog nooit eerder hebben meegemaakt, wat voor hen ook de nodige stress met zich mee zal brengen. Daarbij zal het echter gaan om een ander soort stress.

Moderatoreffecten van meegaandheid

Op voorhand werd verwacht dat meegaandheid de relatie tussen burnout en employability negatief modereert. Eveneens werd verwacht dat meegaandheid een negatief modererende werking heeft op de samenhang tussen burnout en prestatie. Gebleken is dat meegaandheid een negatief modererende werking heeft op de samenhang tussen burnout en prestatie. Meegaandheid verzwakt de relatie tussen burnout en prestatie, waardoor een hoge score op meegaandheid het negatieve effect van burnout op prestatie vermindert. Mbo-leerlingen die hoog scoren op meegaandheid ervaren dus minder effecten van burnout, wat leidt tot betere prestaties op het werk. Opvallend genoeg werd de veronderstelde negatieve relatie tussen meegaandheid en burnout niet gevonden (Kim, Shin & Umbreit, 2007). Het ontbreken van deze relatie zou een verklaring kunnen zijn voor de afwezigheid van de modererende invloed van meegaandheid op de relatie tussen burnout en employability. Het onderzoek van Kim, Shin en Umbreit (2007) werd onder Amerikaans hotelpersoneel verricht. Deze werknemers zullen frequent in contact staan met de hotelgasten. Van personeel dat hoog scoort op meegaandheid mag verwacht worden dat ze goed met de gasten kunnen omgaan en conflicten weten te vermijden (Larsen & Buss, 2002). Daardoor zullen zij minder gevoelens van burnout ervaren. In het huidige onderzoek waren de meeste mbo-leerlingen aan het Wellantcollege verbonden. Deze opleidingen worden gekenmerkt door de groene leeromgeving waarin door de leerlingen geleerd en gewerkt wordt. Zo werken de leerlingen bijvoorbeeld als hovenier, bloemist of dierenverzorger. Bij dergelijke functies speelt het contact met klanten of gasten een minder belangrijke rol. Daarom zal een hoge score op meegaandheid bij mbo-leerlingen minder snel leiden tot vermindering van de burnoutklachten.

Verwacht werd dat meegaandheid de relatie tussen bevlogenheid en employability positief modereert. Evenzo werd verwacht dat meegaandheid een positief modererende

werking heeft op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie. Gebleken is dat meegaandheid een positieve modererende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie heeft. Meegaandheid versterkt de relatie tussen bevlogenheid en prestatie, zodat het positieve effect van bevlogenheid op prestatie bij een hoge score op meegaandheid toeneemt. Leerlingen die bevlogen zijn op het werk presteren dus nog beter als ze hoog scoren op meegaandheid. De samenhang tussen bevlogenheid en employability wordt niet positief gemodereerd door meegaandheid. Mogelijk heeft een hoge score op meegaandheid bij mbo-leerlingen geen invloed op de samenhang tussen bevlogenheid en employability. Ook zou meegaandheid op een andere manier invloed kunnen hebben. Op basis van gelijkwaardigheid tussen de persoonlijkheidsdimensies en de persoonlijke hulpbronnen binnen het uitgebreide JD-R model (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007), werd op voorhand verwacht dat meegaandheid de relatie tussen bevlogenheid en employability positief modereert. In de relatie tussen omgevingsfactoren en uitkomstvariabelen kunnen persoonlijke hulpbronnen ook als mediator functioneren (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Wellicht heeft meegaandheid een mediërende werking op de samenhang tussen bevlogenheid en employability. Mocht meegaandheid als mediator dienst doen, dan worden de prestaties niet alleen direct beïnvloed door bevlogenheid, maar ook door het effect van meegaandheid op employability, wat een gevolg is van de invloed die bevlogenheid heeft op meegaandheid.

Exploratieve moderatie-effecten van openheid

Na exploratieve toetsing is gebleken dat de persoonlijkheidsdimensie openheid de samenhang tussen zowel burnout als bevlogenheid en prestatie modereert. Openheid verzwakt de relatie tussen burnout en prestatie, zodat een hoge score op openheid het negatieve effect van burnout op prestatie vermindert. Leerlingen die hoog scoren op openheid ervaren dus minder effecten van burnout, waardoor ze dus betere prestaties leveren. Daarnaast versterkt openheid de relatie tussen bevlogenheid en prestatie, waardoor het positieve effect van bevlogenheid op prestatie bij een hoge score op openheid vergroot wordt. Mbo-leerlingen die bevlogen zijn op het werk presteren dus nog beter als ze hoog scoren op openheid. Deze effecten zouden deels verklaard kunnen worden door de onverwachts gevonden samenhang tussen openheid en het werkgerelateerde welbevinden. Zo blijken leerlingen die hoog scoren op openheid minder gevoelens van burnout te ervaren en juist meer bevlogen te zijn op het werk. Dat is niet erg verwonderlijk, aangezien mensen die hoog scoren op openheid nieuwsgierig zijn en nieuwe ervaringen willen opdoen (Zellars, Perrewé & Hocharter, 2000). Verwacht mag daarom

worden dat zij een proactieve houding aannemen. Een proactieve houding is kenmerkend voor bevlogen werknemers (Schaufeli & Bakker, 2007). Daarmee kan het positieve verband tussen openheid en bevlogenheid verklaard worden, als ook het negatieve verband tussen openheid en burnout. Door deze proactieve houding zullen leerlingen die hoog scoren op openheid eerder initiatief nemen wanneer ze vast dreigen te lopen op het werk. Een proactieve houding heeft dan ook een positieve invloed op werkprestaties in het algemeen (Fugate & Kinicki, 2008).

Theoretische en praktische implicaties van het huidige onderzoek

In het huidige onderzoek is aangetoond dat het werkgerelateerde welbevinden samenhangt met de mate van inzetbaarheid en de prestaties op het werk bij jongeren die in het laatste of voorlaatste studiejaar van een mbo-opleiding op het derde of vierde leerniveau zitten. Ook de persoonlijkheid van de leerlingen blijkt deze relaties te kunnen beïnvloeden. Niet eerder is bij deze specifieke doelgroep onderzoek gedaan naar dergelijke verbanden. Juist onderzoek naar mbo-leerlingen is op dit moment van waarde, want gebleken is dat de werkgelegenheid onder middelbaar opgeleiden is teruggelopen als gevolg van de economische crisis (UWV, 2010; Meng, Huijgen & Ramaekers, 2010). Ook zal het grootste deel van hen op korte termijn de overstap naar de arbeidsmarkt maken. Daarom is meer onderzoek nodig naar de factoren die binnen de boundaryless career een centrale rol innemen, zoals loopbaancompetenties (Eby, Butts & Lockwood, 2003) en employability (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006).

Gebleken is dat mbo-leerlingen die bevlogen zijn op hun werk ofwel stageplek beter inzetbaar zijn dan leerlingen die minder bevlogen zijn. Ook leveren ze betere werkprestaties bij de organisatie waar ze vanuit hun opleiding werkzaam zijn. Het werkgerelateerde welbevinden hangt dus positief samen met de inzetbaarheid en prestaties van de mbo-leerlingen. De mate waarin de mbo-leerlingen bevlogen zijn binnen de organisatie waar ze op dit moment werken, kan dus gevolgen hebben op de huidige en misschien ook de toekomstige inzetbaarheid van de leerlingen. De keuze die de leerlingen tijdens hun studie voor een bepaalde organisatie maken, kan in dit licht bezien een grote impact hebben. Bevlogenheid wordt namelijk bevordert door de aanwezigheid van werkgerelateerde hulpbronnen als sociale steun, autonomie en feedback binnen een organisatie (Bakker, 2009). Bij de keuze voor een organisatie zal hier waar mogelijk rekening gehouden moeten worden door de leerlingen en/of docenten, bijvoorbeeld door voor een organisatie te kiezen waarvan op voorhand verwacht kan worden dat er voldoende hulpbronnen aanwezig zullen zijn.

Mbo-leerlingen die veel gevoelens van burnout ervaren, blijken minder goed inzetbaar te zijn in vergelijking tot leerlingen die minder gevoelens van burnout ervaren op hun werk of stageplek. Daarnaast leveren ze mindere werkprestaties. Werkgerelateerd onwelzijn zou dus als een voorspeller van de inzetbaarheid en werkprestaties van mbo-leerlingen kunnen worden gezien. Gezien het belang van inzetbaarheid binnen de boundaryless career (Van der Heijde & Van der Heijden, 2006), zal getracht moeten worden om gevoelens van burnout op het werk zoveel mogelijk te voorkomen bij de mbo-leerlingen. De aandacht hoeft daarbij niet specifiek gericht te worden op leerlingen die op dit moment gevoelens van burnout op het werk ervaren. Het ontstaan van deze gevoelens is namelijk niet alleen afhankelijk van persoonlijke kenmerken, maar vooral ook van de eigen situatie binnen de organisatie waar men werkzaam is (Schaufeli & Bakker, 2007). Iedereen kan daardoor last krijgen van burnoutklachten. Er zijn preventieve anti-burnoutworkshops ontwikkeld met een tweedelig doel: het bevorderen van de kennis over burnout en het oefenen met technieken waarmee burnout in een zo vroeg mogelijk stadium effectief te bestrijden is. De workshops blijken succesvol te zijn in het verminderen van burnoutklachten. Gezien de negatieve invloed die onwelzijn op het werk op zowel inzetbaarheid als prestatie zou kunnen hebben, zal deelname van de mbo-leerlingen aan een dergelijke workshop een goede investering in hun toekomstige arbeidscarrière zijn.

De persoonlijkheid van de mbo-leerlingen blijkt de onderlinge relaties tussen enerzijds burnout en bevlogenheid en anderzijds employability en prestatie in de meeste gevallen niet te versterken of te verzwakken. Slechts meegaandheid en openheid blijken een effect te hebben op de samenhang tussen het werkgerelateerde welbevinden en prestatie. Meegaandheid en openheid verzwakken de negatieve relatie tussen burnout en prestatie. Bij leerlingen die hoog scoren op meegaandheid of openheid hebben gevoelens van burnout een verminderd negatief effect op de prestaties op het werk. Daarnaast versterken openheid en meegaandheid juist de positieve relatie tussen bevlogenheid en prestatie. Mbo-leerlingen die bevlogen zijn op het werk en hoog scoren op openheid of meegaandheid leveren dus betere prestaties op het werk dan de leerlingen die minder hoog op deze dimensies scoren.

Beperkingen van het huidige onderzoek

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen die de resultaten wellicht hebben beïnvloed. Ten eerste is binnen het onderzoek de vragenlijst de enige methode waarmee data is verzameld, waardoor alle onderzoeksgegevens afkomstig zijn van de respondenten zelf. Dit wordt ook wel ‘de common method bias’ genoemd (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Voor de schalen bevlogenheid en burnout is dat geen probleem, omdat daarbij specifiek naar

de subjectieve gevoelens van de respondent gevraagd wordt. Employability, prestatie en persoonlijkheid zouden ook op een andere manier getoetst kunnen worden, door bijvoorbeeld gebruik te maken van de beoordelingen van leidinggevend en directe collega's van de leerlingen op hun werk. Op die manier zou voor deze constructen een geheel ander beeld van de leerlingen kunnen ontstaan. Zo kunnen respondenten zelf misschien van mening zijn dat ze goed presteren op het werk, maar hoeft dat niet vanzelf zo te zijn. Bij grote verschillen tussen de subjectieve beoordelingen van de direct betrokkenen en die van de leerlingen zelf, kunnen er andere verbanden tussen de onderzochte constructen naar voren komen dan in het huidige onderzoek gevonden zijn.

Ten tweede kunnen kanttekeningen gezet worden bij de lengte van de vragenlijst. De respondenten deden in hun vrije tijd vrijwillig aan het onderzoek mee. Uit de reacties van de respondenten, zowel tijdens het invullen van de vragenlijst als na afloop ervan, kon worden opgemaakt dat een aanzienlijk deel van de respondenten de vragenlijst enigszins aan de lange kant vond. Deze bestond namelijk uit 168 items. De kans is daarom aanwezig dat sommige respondenten het laatste deel van de vragenlijst minder geconcentreerd hebben ingevuld om zo wat sneller klaar te zijn. Aangezien de voor dit onderzoek gebruikte schalen zich in het laatste deel bevonden, kan dit een invloed hebben gehad op hun manier van antwoorden. Mogelijk hebben deze respondenten de items slechts vluchtig doorgelezen of zomaar wat ingevuld. In dat geval kan er weinig tot geen waarde aan de gegeven antwoorden verbonden worden, omdat ze geen informatie geven over hetgeen met de items getoetst wordt. Mochten er vervolgens op basis van deze antwoorden conclusies getrokken worden, dan zal dat de representativiteit niet ten goede komen.

Ten derde kan ook het gebruikte taalniveau in de schalen van invloed zijn geweest op de resultaten. Doordat de respondenten tijdens het invullen van de vragenlijst in de gelegenheid waren om vragen te stellen, werd duidelijk dat de betekenis van sommige woorden bij de respondenten niet bekend was. Dat was bijvoorbeeld het geval bij woorden uit de schaal waarmee de persoonlijkheid getoetst werd. Bij deze schaal moesten de respondenten aangeven in hoeverre een bepaald woord op hen van toepassing was. Mochten ze bij het invullen van de items van de schaal een verkeerde betekenis van een woord in het achterhoofd hebben gehad, dan is de kans aanwezig dat het gegeven antwoord niet overeen komt met het beeld dat de respondenten van hun persoonlijkheid hebben. Aangezien de score op elke persoonlijkheidsdimensie uit slechts drie items werd opgemaakt, kan een dergelijke afwijking een aanzienlijke invloed hebben gehad op de totaalscore van een dimensie en daarmee ook op de betrouwbaarheid ervan. Vooraf werd verwacht dat de scores op de dimensies neuroticisme

en meegaandheid de relaties tussen enerzijds bevlogenheid en burnout en anderzijds employability en prestatie zouden beïnvloeden. Het veelal uitblijven van deze effecten zou deels verklaard kunnen worden door aan te nemen dat de scores op de dimensies beïnvloed zijn door het beperkte begrip van de betekenis van de gebruikte woorden bij de respondenten.

Ten slotte dient in ogenschouw te worden genomen dat gebruik is gemaakt van een cross-sectioneel design zonder herhaalde metingen. Daardoor zijn de gevonden verbanden slechts speculatief en niet causaal. Longitudinaal onderzoek is daarom nodig om de verbanden beter te kunnen onderzoeken. Op die manier kan namelijk ook de richting van de verbanden vastgesteld worden.

Mogelijk vervolgonderzoek

Op basis van het huidige onderzoek kunnen enkele suggesties voor vervolgonderzoek gegeven worden. Zoals eerder besproken waren de lengte en het taalniveau van de vragenlijst voor een deel van de respondenten een struikelblok. Het is daarom interessant om het huidige onderzoek nog eens te herhalen met een aangepaste vorm van de vragenlijst. De lengte van de vragenlijst is eenvoudig aan te passen, door delen van de vragenlijst weg te laten die voor dit onderzoek niet van belang zijn. Het aanpassen van het taalniveau van de items is minder eenvoudig, aangezien gewerkt wordt met schalen die eerder uitvoerig getest en gevalideerd zijn. Het zou echter goed zijn om het taalniveau van de schalen enigszins te verlagen, zodat de tekst van de schalen beter aansluit bij het taalniveau van deze specifieke doelgroep. Dat zal ertoe moeten leiden dat er bij middelbaar opgeleide respondenten minder onduidelijkheid over de betekenis van de gebruikte woorden bestaat. Daarmee zou voorkomen moeten worden dat de respondenten antwoorden op basis van foutieve interpretaties van woorden. Verwacht wordt dat wanneer respondenten de betekenis van de woorden duidelijk voor ogen hebben, hun antwoorden eerder overeen zullen komen met wat ze daadwerkelijk denken of vinden. Zo zal het waarheidsgehalte van de metingen van de constructen omhoog gaan, waardoor de representativiteit van de gevonden resultaten waarschijnlijk zal toenemen.

Tevens kan onderzocht worden of de persoonlijkheid van de mbo-leerlingen op een andere wijze invloed uitoefent op de relaties tussen het werkgerelateerde welbevinden en employability en prestatie. Op basis van gelijkwaardigheid met de persoonlijke hulpbronnen in het uitgebreide JD-R model (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007), werd verwacht dat meegaandheid en neuroticisme als moderator fungeren. Het is echter mogelijk dat deze dimensies wel dienst doen als mediator. In de relatie tussen omgevingsfactoren en uitkomstvariabelen kunnen persoonlijke hulpbronnen niet alleen als moderator functioneren,

maar ook als mediator (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Mocht de persoonlijkheid daadwerkelijk een mediërende werking hebben op de samenhang tussen het werkgerelateerde welbevinden en employability en prestatie, dan zal het dus een andere plaats binnen het model innemen als werd verwacht.

Daarnaast is het interessant om hetzelfde onderzoek nogmaals te verrichten onder een andere doelgroep. Misschien is de specifieke doelgroep van het huidige onderzoek een reden voor het uitblijven van het merendeel van de verwachte moderatie-effecten. Aangezien in het onderzoek van Langelaan et al. (2006) verbanden zijn aangetoond tussen de persoonlijkheid en het werkgerelateerde welbevinden van grotendeels hoger opgeleide werknemers, zou dat bijvoorbeeld een optie voor een alternatieve doelgroep kunnen zijn. In het huidige onderzoek konden bij mbo-leerlingen enkele verwachte relaties tussen werkgerelateerd welbevinden en persoonlijkheid namelijk niet gerepliceerd worden, wat een reden kan zijn geweest voor het uitblijven van verwachte effecten.

Mede op basis van eerder vastgestelde verbanden tussen de persoonlijkheidsdimensies en het werkgerelateerde welbevinden werd verwacht dat de persoonlijkheid van de leerlingen invloed heeft op de verbanden tussen welbevinden en zowel employability als werkprestatie. Gebleken is dat andere persoonskenmerken als externe beheersingsoriëntatie, zelfvertrouwen en passieve copingsstijl eveneens samenhangen met burnout (Schaufeli & Bakker, 2007). Deze persoonskenmerken zijn te vergelijken met de persoonlijkheidsdimensies, waardoor het interessant is om te onderzoeken in hoeverre deze kenmerken als moderator optreden bij de relaties tussen enerzijds burnout (en bevlogenheid) en anderzijds employability en prestatie. Bevlogenheid blijkt daarentegen positief samen te hangen met een proactieve persoonlijkheid (Fugate & Kinicki, 2008). Ook voor dit persoonskenmerk zou onderzocht kunnen worden of het een modererende werking heeft op de samenhang tussen bevlogenheid (en burnout) en zowel employability als prestatie.

Niet alleen over employability bij middelbaar opgeleide leerlingen is relatief weinig bekend. Ook naar hun loopbaancompetenties zal meer wetenschappelijk onderzoek gedaan moeten worden. Deze competenties worden gezien als een voorwaarde voor carrièresucces binnen de boundaryless career (Eby, Butts & Lockwood, 2003). Door het verder ontwikkelen van hun loopbaancompetenties kunnen mbo-leerlingen beter voorbereid worden op de overgang naar de arbeidsmarkt. Daarvoor dient allereerst wel duidelijk te zijn over welke loopbaancompetenties de mbo-leerlingen in het algemeen maar ook op individueel niveau de beschikking hebben. Nadat dit is onderzocht kan de ondersteuning op dit gebied toegespitst worden op de specifieke behoeftes van de doelgroep.

Referentielijst

- Anema, J. R. (2009). *Kredietcrisis en flexibilisering van de arbeidsmarkt: kans of bedreiging?* Verkregen op 12 juni 2010 van <http://resources.metapress.com.proxy.library.uu.nl/pdf-preview.axd?code=nm73u18r4020h017&size=largest>.
- Baarda, D. B., Goede, M. P. M. de, & Dijkum, C. J. van (2003). *Basisboek Statistiek met SPSS*. Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.
- Bakker, A. B. (2009). Een overzicht van tien jaar onderzoek naar bevlogenheid. *Gedrag & Organisatie*, 4, 336-353.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job-Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43, 83-104.
- Bakker, A. B., & Heuven, E. (2006). Emotional dissonance, burnout, and in-role performance among nurses and police officers. *International Journal of Stress Management*, 13, 423-440.
- Bakker, A. B., Zee, K. I. van der, Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146, 31-50.
- Barksdale, K., & Werner, J. M. (2000). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviours, and overall performance: testing different models of their relationship. *Journal of business research*, 51, 145-155.
- Berntson, E., & Marklund, S. (2007). The relationship between employability and subsequent health. *Work & Stress*, 21, 279-292.
- Bretz, R. D., & Judge, T. A. (1994). Person-organisation fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 32-54.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Clarke, M., & Patrickson, M. (2008). The new covenant of employability. *Employee Relations*, 30, 121-141.

- Cuyper, N. de, Bernhard-Oettel, C., Berntson, E., Witte, H. de, & Alarco, B. (2008). Employability and Employees' Well-being: Mediation by Job Insecurity. *Applied Psychology: An International Review*, *57*, 488-509.
- Cuyper, N. de, & Witte, H. de (2008). Gepercipieerde kans op een baan versus een betere baan: relaties met arbeidstevredenheid en welzijn. *Gedrag & Organisatie*, *21*, 475-492.
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of succes in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, *24*, 689-708.
- Emmerik, I. J. H. van, Jawahar, I. M., & Stone, T. H. (2004). The relationship between personality and discretionary helping behaviours. *Psychological Reports*, *95*, 355-365.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability: a complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and Management*, *3*, 102-124.
- Fugate, M., & Kinicki, A. J. (2008). A dispositional approach to employability: Development of a measure and test of implications for employee reactions to organizational change. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *81*, 503-527.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, *65*, 14-38.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, *55*, 254-275.
- Halbesleben, J. R. B., & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, *22*, 242-256.
- Heijde, C. M. van der, & Heijden, B. I. J. M. van der (2006). A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. *Human Resource Management*, *45*, 449-476.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, *84*, 632-643.
- Jacobs, S. R., & Dodd, D. K. (2003). Student Burnout as a Function of Personality, Social Support, and Workload. *Journal of College Student Development*, *44*, 291-303.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 102–138). New York: Guilford Press.

- Kahya, E. (2007). The effects of job characteristics and working conditions on job performance. *International journal of industrial ergonomics*, 37, 515-523.
- Kenny, D. A. (2009). *Moderator variables*. Verkregen op 15 april 2010 van <http://davidakenny.net/cm/moderation.htm>.
- 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. (2007). Hotel job burnout: the role of personality characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 26, 421-434.
- Kuijpers, A. C. T., Schyns, B., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Doornen, L. J. P. van, & Schaufeli, W. B. (2005). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference. *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Larsen, R. J., & Buss, D. M. (2002). *Personality Psychology. Domains of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organisations cause persona, stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokoklainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- MBO Raad (2008). *Mbo, fundament onder de arbeidsmarkt*. Verkregen op 23 april van <http://www.mбораad.nl/Asset.aspx?q=pMjTNI45DBB3rk7aZyTUyL1ZwcP%2fkzaDk khXjYyLrX8T9ORZ3FLyaZmL%2bGY9s7OxeABukFiPwx%2blGKZAg8vi%2bA%3d%3d>.
- Meng, C., Huijgen, T., & Ramaekers, G. (2010). *MBO-diploma in tijden van crisis. Doorleren of werk zoeken?* Verkregen op 23 april van http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2010/ROA_R_2010_2.pdf.
- Meng, C., Soudant, E., & Thor, J. van (2010). *MBO: Tevredenheid en aansluiting met vervolgonderwijs en arbeidsmarkt*. Verkregen op 23 april van http://www.roa.unimaas.nl/pdf_publications/2010/ROA_R_2010_3.pdf.

- Miles, J., & Shevlin, M. (2005). *Applying Regression & Correlation. A Guide for Students and Researchers*. Londen: SAGE Publications.
- Motowildo, S. J., & Scotter, J. R. van (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of applied psychology*, 79, 475-480.
- Parker, P. A., & Kulik, J. A. (1995). Burnout, Self- and Supervisor-Rated Job Performance, and Absenteeism Among Nurses. *Journal of Behavioral Medicine*, 18, 581-599.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Schaufeli, W. B. (2007). Burn-out in discussie. De stand van zaken. *De Psycholoog*, 42, 534-540.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W. B. Schaufeli & A. B. Bakker (Eds.), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 341-358). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., & Dierendonck, D. van (2000). *UBOS: Utrechtse Burnout Schaal Handleiding [UBOS: Utrecht Burnout Scale-Manual]*. Utrecht: Swets Test Services.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (Eds.), *Research companion to working time and work addiction* (pp. 193-217). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schaufeli, W. B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. B., & Jonge, J. de (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Streiner, D. L. (2003). Starting at the Beginning: An Introduction to Coefficient Alpha and Internal Consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80, 99-103.
- Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) (2010). *Arbeidsmarkt herstelt zich voorzichtig. Eerst nog daling aantal banen in 2010*. Op 12 juni 2010 verkregen van http://www.uwv.nl/overuwv/pers/persberichten/persberichtenoverzicht_2010/Arbeidsmarkt_herstelt_zich_voorzichtig_Eerst_nog_daling_aantal_banen_in_2010.aspx.
- Wilk, S. L., & Sackett, P. R. (1996). Longitudinal analysis of ability-job complexity fit and job change. *Personnel Psychology*, 49, 937-967.

- Witte, H. de (1992). *Tussen Optimisten en Teruggetrokkenen. Een Empirisch Onderzoek naar het Psychosociaal Profiel van Langdurig Werklozen en Deelnemers aan de Weerwerkactie in Vlaanderen*. Leuven: HIVA.
- World Economic Forum (2009). *Global Competitiveness Report 2009-2010*. Genève: World Economic Forum.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B., (2007). The role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 12, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183-200.
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570-1598.

Bijlage 1. Uitnodigingsbrief scholen



Universiteit Utrecht

Geachte heer/mevrouw,

De startende werknemer heeft het tegenwoordig niet gemakkelijk. Gezien de flexibiliteit van de huidige arbeidsmarkt wordt er van pas-afgestudeerden veel gevraagd. Er is nog weinig onderzoek gedaan naar de competenties die startende werknemers tegenwoordig nodig hebben om goed te kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Hier willen wij met ons afstudeeronderzoek verandering in brengen. Door middel van dit onderzoek willen we bereiken dat er meer bekend wordt over de mogelijkheden en kansen van startende mbo'ers op de arbeidsmarkt.

Op dit moment zijn wij, vier masterstudenten Arbeids- en Organisationspsychologie van de Universiteit Utrecht, bezig met het uitvoeren van ons masteronderzoek, waarmee wij aan het einde van dit studiejaar kunnen afstuderen. De hoofdthema's van dit onderzoek zijn *loopbaancompetenties* en *employability* (inzetbaarheid) bij derde- en vierdejaars mbo-studenten. Middels dit onderzoek proberen we deze onderwerpen in kaart te brengen. Om dit te kunnen doen hebben wij zoveel mogelijk gegevens nodig die wij hopen te verkrijgen door het uitzetten van vragenlijsten onder mbo-studenten.

Voor dit onderzoek willen wij vragenlijsten gaan afnemen bij diverse scholen. In totaal hebben wij de input van tenminste 200 derde- en vierdejaars mbo-studenten nodig, bij voorkeur studenten die een BBL-traject volgen. De vragenlijst bevat enkel meerkeuzevragen en de invultijd zal 20 à 25 minuten bedragen. Graag zouden wij u willen vragen of het mogelijk is om deze vragenlijsten onder uw studenten uit te zetten. Na afloop van het onderzoek kunnen wij indien u daarin geïnteresseerd bent, een terugkoppeling geven over de uitkomsten.

Wij zullen volgende week contact met u opnemen om eventuele vragen van uw kant te beantwoorden. Wij hopen dan ook te vernemen dat u mee wilt werken aan het onderzoek, waarmee u ons een grote dienst kunt bewijzen!

Alvast hartelijk bedankt voor uw tijd.

Met vriendelijke groet,

Naomi Delpeut

Marthe Huibers

Lilian Potjer

Yvo La Rose

Bijlage 2. Vragenlijst



Universiteit Utrecht

Beste deelnemer,

Je staat op het punt om deel te nemen aan een onderzoek van de Universiteit Utrecht, waarbij de loopbaanontwikkeling van mbo-studenten centraal staat. De vragenlijst die je in gaat vullen, is deel van een onderzoek dat kijkt naar de factoren die invloed hebben op de loopbaanontwikkeling en het welzijn van jonge en beginnende werknemers. Op dit moment is hierover namelijk nog erg weinig bekend. Op basis van de resultaten wordt een training ontwikkeld, die startende werknemers en laatstejaars studenten kan helpen in hun loopbaan.

Wat verwachten wij van jou?

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 25 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.

In de vragenlijst wordt vaak gevraagd naar je *werk*, hiermee wordt de organisatie/het bedrijf bedoeld waar je vanuit je opleiding werkzaam bent.

Ben je klaar?

Onderaan de vragenlijst kun je aangeven of je op de hoogte gehouden wilt worden van de uitkomsten van dit onderzoek. Ook kun je hier aangeven of je mee wilt werken aan vervolg onderzoek. Hiermee zou je ons ontzettend helpen!

Heel erg bedankt voor het invullen van de vragenlijst alvast!

Naomi Delpout
Marthe Huibers,
Lilian Potjer
Yvo La Rose

Vragenlijst

Voor je begint met de vragenlijst, vragen wij je om de onderstaande persoonlijke informatie in te vullen. Deze wordt anoniem behandeld en verwerkt!

Geboortjaar:

Leeftijd:

Hieronder staan drie vragen die voor onderzoek nodig zijn om de verschillende vragenlijsten die je gaat invullen aan elkaar te kunnen koppelen, zonder dat je persoonlijke gegevens bekend worden. Vul deze alsjeblieft goed in!

Eerste letter voornaam van je vader: (bv. J als hij Jeroen heet)

Eerste letter voornaam van je moeder: (bv. P als ze Patricia heet)

Jouw geboortjaar: (bv. 1985)

Geslacht: Man Vrouw

Met welke opleiding ben je nu bezig?	<input type="checkbox"/> MBO niveau 2 <input type="checkbox"/> MBO niveau 3 <input type="checkbox"/> MBO niveau 4 <input type="checkbox"/> Anders, namelijk
Bij welke organisatie ben je werkzaam?
Hoe lang ben je werkzaam bij deze organisatie? jaar maanden
Welke functie heb je binnen jouw organisatie?
Hoeveel jaar werkervaring heb je in totaal? (bijbaantjes niet meegerekend) jaar maanden
In welke branche ben je werkzaam? <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Industrie <input type="checkbox"/> Bouwnijverheid <input type="checkbox"/> Handel <input type="checkbox"/> Vervoer en Communicatie <input type="checkbox"/> Financiële Instellingen <input type="checkbox"/> Zakelijke Dienstverlening <input type="checkbox"/> Landbouw, bosbouw, visserij <input type="checkbox"/> Onderwijs <input type="checkbox"/> Gezondheid- en Welzijnszorg <input type="checkbox"/> Openbaar Bestuur <input type="checkbox"/> Overige Dienstverlening <input type="checkbox"/> Energie en Waterleidingbedrijven <input type="checkbox"/> Horeca <input type="checkbox"/> Overig:..... 	

Hoeveel uur per week werk je volgens je contract? uur
Hoeveel uur per week werk je daadwerkelijk? uur
Wat voor soort dienst draai je voornamelijk?	<input type="checkbox"/> dag <input type="checkbox"/> avond <input type="checkbox"/> nacht <input type="checkbox"/> meerdere diensten
Volg je een opleiding naast je werk?	<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nee
Hoeveel uur per week ga je naast je werk/stage nog naar school?	<input type="checkbox"/> 8 uur per week of minder <input type="checkbox"/> 9 - 16 uur per week <input type="checkbox"/> 17 - 24 uur per week <input type="checkbox"/> 25 uur per week 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

Moet je heel snel werken?	1	2	3	4	5
Moet je erg veel werk doen?	1	2	3	4	5
Werk je hard om dingen af te krijgen?	1	2	3	4	5
Moet je onder hoge tijdsdruk werken?	1	2	3	4	5
Heb je voldoende tijd om jouw werk af te krijgen?	1	2	3	4	5

Conflicten

De volgende vragen hebben betrekking op de omgang met de collega's op je 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
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

Er zijn vaak (emotionele) conflicten in ons team.	1	2	3	4	5
Er is sprake van nogal wat strijdpunten binnen ons team.	1	2	3	4	5
Er heerst veel spanning onderling op het persoonlijke vlak.	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 Nooit	2 Soms	3 Regelmatig	4 Vaak	5 Altijd
------------	-----------	-----------------	-----------	-------------

Moet je erg geconcentreerd werken?	1	2	3	4	5
Moet je voortdurend je aandacht bij het werk houden?	1	2	3	4	5
Moet je erg zorgvuldig werken?	1	2	3	4	5
Moet je veel informatie verwerken?	1	2	3	4	5
Vind je jouw werk emotioneel zwaar?	1	2	3	4	5
Heb je in je werk te maken met zaken die je persoonlijk raken?	1	2	3	4	5
Kom je in je werk in emotioneel beladen situaties terecht?	1	2	3	4	5
Verricht je lichamelijk zwaar werk?	1	2	3	4	5
Moet je in lastige of moeilijke houdingen werken?	1	2	3	4	5
Heb je veel spierkracht nodig tijdens jouw werk?	1	2	3	4	5
Is je werk lichamelijk erg inspannend voor je?	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	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Mijn collega's hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen.	1	2	3	4	5
Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.	1	2	3	4	5
Als het nodig is helpen mijn collega's me met een bepaalde taak.	1	2	3	4	5
Als het nodig is geven mijn collega's me advies over hoe ik iets moet aanpakken.	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen.	1	2	3	4	5
Mijn leidinggevende laat merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe.	1	2	3	4	5
Als het nodig is helpt mijn leidinggevende me met een bepaalde taak.	1	2	3	4	5
Als het nodig is geeft mijn leidinggevende me advies over hoe ik iets moet aanpakken.	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	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

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

Kan je meebeslissen over wat er gebeurt op jouw werkplek?	1	2	3	4	5
Kan je met je leidinggevende voldoende overleggen over jouw werk?	1	2	3	4	5
Houdt je leidinggevende voldoende rekening met wat je zegt?	1	2	3	4	5
Heb je inspraak in beslissingen van jouw afdeling / bedrijf?	1	2	3	4	5

Ontwikkelingsmogelijkheden

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

1	2	3	4	5
Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd

Ik kan mijzelf in mijn werk voldoende ontplooiën.	1	2	3	4	5
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren.	1	2	3	4	5
Binnen mijn werk worden er voor mij voldoende mogelijkheden geboden om door te groeien naar een andere functie.	1	2	3	4	5
In mijn werk heb ik de mogelijkheden om mijn sterke punten te ontwikkelen.	1	2	3	4	5

Motivatie

De volgende vragen gaan over jouw motivatie om na te denken over je loopbaan/carrière, dus over je werk in de toekomst. 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

Ik wil mij de komende tijd bezig gaan houden met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik verwacht dat ik de komende tijd over mijn carrière na ga denken.	1	2	3	4	5
Ik ben van plan om mij te gaan oriënteren op mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik vind het nuttig om me met mijn loopbaan bezig te houden.	1	2	3	4	5
Ik vind het leuk om mij te oriënteren op mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik vind het belangrijk om over mijn carrière na te denken.	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

Het is voor mij duidelijk wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet wat ik leuk vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik heb een duidelijk beeld van wat ik interessant vind in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet wat voor mij belangrijk is in mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik heb duidelijk voor ogen wat mijn passies zijn.	1	2	3	4	5
Ik weet wat mijn sterke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ken mijn eigen beperkingen in mijn werk.	1	2	3	4	5
Het is voor mij helder wat mijn zwakke punten zijn in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik ben me bewust van mijn talenten in mijn werk.	1	2	3	4	5
Ik weet over welke vaardigheden ik beschik.	1	2	3	4	5
Ik ken veel mensen <u>binnen</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik ken veel mensen <u>buiten</u> mijn werk die mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet welke mensen in mijn omgeving mij kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik ken de juiste mensen om mij te kunnen helpen met mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik nieuwe mensen kan leren kennen die mij kunnen helpen bij mijn loopbaan.	1	2	3	4	5
Ik weet hoe ik mensen in mijn netwerk om hulp kan vragen.	1	2	3	4	5

Ik kan de juiste mensen benaderen om mij te helpen met mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik maak voor mezelf duidelijke plannen voor mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet wat ik over een jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik maak een planning voor wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik stel voor mezelf doelen die ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet wat ik over vijf jaar bereikt wil hebben in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik weet welke ontwikkelingen er zijn binnen mijn vakgebied.	1 2 3 4 5
Ik onderzoek de mogelijkheden die er voor mij zijn om me verder op te laten leiden.	1 2 3 4 5
Ik ga op zoek naar de ontwikkelingen binnen mijn vakgebied.	1 2 3 4 5
Ik verken wat de mogelijkheden voor mij zijn op de arbeidsmarkt.	1 2 3 4 5
Ik ga na wat ik voor verschillende soorten werk uit zou kunnen voeren.	1 2 3 4 5
Ik kan duidelijk aan anderen laten merken waar ik goed in ben in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik weet hoe ik aan mijn omgeving moet laten zien wat ik leuk vind in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik ben in staat aan mensen duidelijk te maken wat ik wil bereiken in mijn loopbaan.	1 2 3 4 5
Ik kan aan mijn omgeving laten zien wat ik belangrijk vind in mijn werk.	1 2 3 4 5
Ik kan mijn kwaliteiten goed aan anderen laten zien.	1 2 3 4 5

Zelfvertrouwen

Hieronder volgen een aantal stellingen over hoe jij in het dagelijks leven 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

Het lukt me altijd moeilijke problemen op te lossen, als ik er genoeg moeite voor doe.	1	2	3	4	5
Als iemand mij tegenwerkt, vind ik toch manieren om te krijgen wat ik wil.	1	2	3	4	5
Het is voor mij makkelijk om vast te houden aan mijn plannen en mijn doel te bereiken.	1	2	3	4	5
Ik vertrouw erop dat ik onverwachte gebeurtenissen doeltreffend aanpak.	1	2	3	4	5
Dankzij mijn vindingrijkheid weet ik hoe ik in onvoorziene situaties moet handelen.	1	2	3	4	5
Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe.	1	2	3	4	5
Ik blijf kalm als ik voor moeilijkheden kom te staan omdat ik vertrouw op mijn vermogen om problemen op te lossen.	1	2	3	4	5
Als ik geconfronteerd word met een probleem, heb ik meestal meerdere oplossingen.	1	2	3	4	5
Als ik in een benarde situatie zit, weet ik meestal wat ik moet doen.	1	2	3	4	5
Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit.	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

Heel creatief	1	2	3	4	5	6	7
Vinden van nieuwe oplossingen	1	2	3	4	5	6	7
Vindingrijk	1	2	3	4	5	6	7
Ordelijk	1	2	3	4	5	6	7
Georganiseerd	1	2	3	4	5	6	7
Nauwkeurig	1	2	3	4	5	6	7
Verlegen	1	2	3	4	5	6	7
Bedeesd in het gezelschap van anderen	1	2	3	4	5	6	7
Stil in het bijzijn van anderen	1	2	3	4	5	6	7
Humeuriger dan anderen	1	2	3	4	5	6	7
Stemmingen gaan erg op en neer	1	2	3	4	5	6	7
Prikkelbaarder dan anderen	1	2	3	4	5	6	7
Aardig tegen anderen	1	2	3	4	5	6	7
Zachtaardig	1	2	3	4	5	6	7
Sympathiek	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.

<u>Hoeveel dagen</u> heb je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? dagen
<u>Hoe vaak</u> heb je de afgelopen 12 maanden vanwege ziekte niet gewerkt? keer

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.

Hoe vaak komt het voor dat, als je je ziek voelt, je toch naar je werk gaat?	<input type="checkbox"/> (bijna) nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> (bijna) altijd
Hoe vaak komt het voor dat je met koorts of andere ziekteverschijnselen gaat werken?	<input type="checkbox"/> (bijna) nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> (bijna) altijd
Hoe vaak ga je naar je werk, terwijl je eigenlijk weet dat je thuis zou kunnen blijven omdat je ziek bent?	<input type="checkbox"/> (bijna) nooit <input type="checkbox"/> soms <input type="checkbox"/> vaak <input type="checkbox"/> (bijna) altijd

Zelfvertrouwen op het werk

Hieronder volgen een aantal stellingen over hoe jij je gedraagt op je werk. 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

Als er zich op mijn werk moeilijke problemen voordoen, weet ik die op te lossen.	1	2	3	4	5
Op mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen.	1	2	3	4	5
Als ik obstakels op mijn werk tegenkom, vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen.	1	2	3	4	5
Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik op mijn werk wat ik wil.	1	2	3	4	5
Als er iets nieuws op mij afkomt op het werk weet ik altijd wel hoe ik daarmee om moet gaan.	1	2	3	4	5

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

Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik twijfel aan het nut van mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.	0	1	2	3	4	5	6
Ik weet de problemen in mijn werk adequaat op te lossen.	0	1	2	3	4	5	6
Ik voel mij "opgebrand" door mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.	0	1	2	3	4	5	6
Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik vind dat ik mijn werk goed doe.	0	1	2	3	4	5	6
Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op.	0	1	2	3	4	5	6
Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.	0	1	2	3	4	5	6
Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.	0	1	2	3	4	5	6
Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.	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

Op mijn werk bruis ik van energie.	0	1	2	3	4	5	6
Als ik werk voel ik me fit en sterk.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben enthousiast over mijn baan.	0	1	2	3	4	5	6
Mijn werk inspireert mij.	0	1	2	3	4	5	6
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	0	1	2	3	4	5	6
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ben trots op het werk dat ik doe.	0	1	2	3	4	5	6
Ik ga helemaal op in mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
Mijn werk brengt mij in vervoering.	0	1	2	3	4	5	6

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

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

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

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

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

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

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

Ik vind gemakkelijk een andere baan als ik mijn huidige baan verlies.	1	2	3	4	5
In zou snel ander werk kunnen vinden, als ik daarnaar zou zoeken.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om makkelijk van werkgever te veranderen, als ik dat zou willen.	1	2	3	4	5
Ik zou snel een andere, gelijkwaardige baan kunnen vinden.	1	2	3	4	5
Ik ben in mijn huidige werk inzetbaar voor verschillende soorten werk.	1	2	3	4	5
Ik ben in staat om bij mijn huidige werkgever door te stromen naar andere functies.	1	2	3	4	5
Ik kan in mijn huidige werk hogerop komen.	1	2	3	4	5
Ik zou binnen mijn huidige werk makkelijk kunnen veranderen van functie.	1	2	3	4	5

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

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

Je behaalt de doelen van jouw functie.	1	2	3	4	5
Je voldoet aan de normen voor goede prestaties.	1	2	3	4	5
Je laat zien een deskundige te zijn op alle onderdelen van jouw werkzaamheden.	1	2	3	4	5
Je vervult alle eisen die jouw functie aan je stelt.	1	2	3	4	5
Je kunt meer aan dan er van jou gevraagd wordt.	1	2	3	4	5
Je lijkt geschikt voor een hogere positie.	1	2	3	4	5
Je bent competent op alle terreinen van jouw functie.	1	2	3	4	5
Je presteert goed in jouw functie, doordat je de taken naar verwachting uitvoert.	1	2	3	4	5
Je organiseert en plant het werk om doelen te realiseren en deadlines te halen.	1	2	3	4	5

Hartelijk dank voor je bijdrage aan ons onderzoek!

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 3. Tabel en grafieken exploratieve interactie-effecten

De resultaten van de moderatieanalyses met betrekking tot de relaties tussen zowel burnout als bevlogenheid en prestatie met openheid als moderator zijn weergegeven in tabel 9.

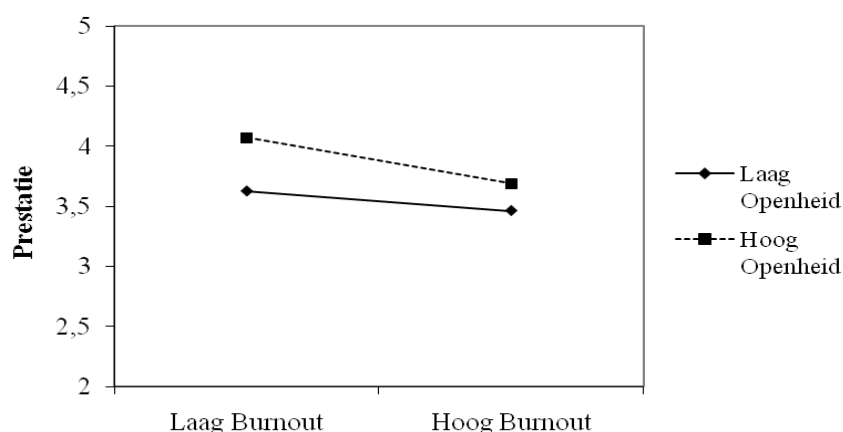
Tabel 9. Resultaat van moderatieanalyses van openheid op het verband tussen zowel burnout als bevlogenheid en prestatie bij mbo-leerlingen (N =216/217)

		B	SE B	β	R ²	ΔR^2
Stap 1	Burnout	-.17	.04	-.27**	.23	.23**
	Openheid	.18	.03	.35**		
Stap 2	Burnout * Openheid	-.06	.03	-.12*	.24	.01*
Stap 1	Bevlogenheid	.18	.03	.40**	.30	.30**
	Openheid	.14	.03	.26**		
Stap 2	Bevlogenheid * Openheid	.07	.03	.13*	.32	.02*

* Significant bij $p < .05$ (tweezijdig getoetst) ** Significant bij $p < 0.01$ (tweezijdig getoetst)

Burnout heeft een negatief effect op prestatie ($\beta = -.27$; $p < .01$). Dat terwijl openheid juist een significant positief effect op prestatie heeft ($\beta = .35$; $p < .01$). Er werd een negatief interactie-effect gevonden ($\beta = -.12$; $p < .05$). Dit effect verklaart samen met burnout en openheid 24 procent van de variantie van prestatie ($R^2 = .24$, $F(3,215) = 22.76$; $p < .01$).

Door gebruik te maken van simple slopes is het gevonden interactie-effect grafisch weergegeven in figuur 5. Te zien is dat openheid een negatief modererende werking heeft op de relatie tussen burnout en prestatie.



Figuur 5. Grafiek van het effect van twee niveaus van openheid op de relatie tussen burnout (x-as) en prestatie (y-as)

Er werd voor zowel bevlogenheid ($\beta = .40$; $p < .01$) als openheid ($\beta = .26$; $p < .01$) een positief hoofdeffect op prestatie gevonden. Er werd een significant positief interactie-effect gevonden ($\beta = .13$; $p < .05$). Door dit effect kan een extra 2 procent van de variantie van prestatie verklaard worden, waardoor met bevlogenheid en openheid 32 procent van de variantie van prestatie verklaard wordt ($R^2 = .32$, $F(3,216) = 33.27$; $p < .01$).

De richting van de interactie-effect wordt bepaald aan de hand van simple slopes. Het interactie-effect is grafisch weergegeven in figuur 6. Hieruit blijkt dat openheid een positief modererende invloed heeft op de samenhang tussen bevlogenheid en prestatie.



Figuur 6. Grafiek van het effect van twee niveaus van openheid op de relatie tussen bevlogenheid (x-as) en prestatie (y-as)