



Universiteit Utrecht

De effecten van negatieve emoties in de werksituatie

Een empirische studie naar het ontstaan van burnout, de mediërende rol die negatieve emoties daarbij spelen en de moderatorfunctie van PsyCap bij het voorkomen van negatieve emoties.

Masterthesis Arbeids- en Organisationspsychologie
Auteur: André Sollie - 3056260

22 juni 2010

Thesisbegeleider: Mw. Dr. M.C.W. Peeters

Tweede beoordelaar: Mw. I. van Beek, M.Sc.

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
1. Inleiding	4
1.1 Introductie	4
1.2 Emoties en het Uitputtingsproces	5
1.3 De Rol van Psycap	6
1.4 Model en Hypotheses	8
2. Methode	9
2.1 Respondenten en Procedure	9
2.2 Meetinstrumenten	9
3. Resultaten	11
3.1 Beschrijvende Analyses	11
3.2 Correlaties	11
3.3 Negatieve emoties als mediator in de relatie tussen werkdruk en burnout	12
3.4 Negatieve emoties als mediator in de relatie tussen mentale belasting en burnout	13
3.5 PsyCap en Werkdruk	14
3.6 PsyCap en Mentale belasting	15
4. Discussie	17
4.1 Taakeisen als voorspeller van burnout	17
4.2 De mediërende rol van negatieve emoties	18
4.3 PsyCap als moderator	19
4.4 Beperkingen	19
4.5 Verder onderzoek	20
4.6 Conclusie	21
Referenties	22
Bijlage 1 Vragenlijst	25
Bijlage 2 Syntax	27

Abstract

This study focuses on the exhaustion process of the Job Demands- Resources model. It examines the direct effect of job demands on burnout. It also looks for a mediating effect of negative emotions between job demands and burnout. Further research is done on PsyCap as a moderating variable on the relation between job demands and negative emotions. The results are based on a sample of employees of the Faculty of Social Sciences at Utrecht University. The results show a direct relation between job demands and the burnout dimension exhaustion, this relation could not be found for the dimension distantiation. As far as the moderating effect of PsyCap is concerned no support could be found. These results show the role of negative emotions in the development of burnout. The findings could help reduce burnout levels in employees.

Samenvatting

In dit onderzoek wordt gekeken naar het uitputtingsproces van het Job Demands- Resources model. Het directe verband tussen taakeisen en burnout wordt onderzocht. Verder wordt gekeken naar de mediërende werking van negatieve emoties tussen taakeisen en burnout. Daarnaast wordt de positie van PsyCap als moderator op de relatie tussen taakeisen en negatieve emoties onderzocht. Om dit te onderzoeken is een online vragenlijst verspreidt onder de medewerkers van de Faculteit Sociale Wetenschappen van de Universiteit Utrecht. De resultaten laten een direct verband zien tussen taakeisen en de burnout dimensie uitputting, dit verband kon niet gevonden worden voor de dimensie distantie. Verder werd de mediërende werking van negatieve emoties tussen taakeisen en uitputting gevonden, deze werking kon niet gevonden worden voor distantie. Voor de modererende werking van PsyCap kon geen bewijs worden gevonden. Deze resultaten tonen aan dat negatieve emoties een rol spelen bij het ontstaan van burnout, deze bevinding kan ingezet worden in de strijd tegen burnout.

1 Inleiding

1.1 Introductie

Werkstress kost overheid en bedrijfsleven miljarden euro's per jaar. Dit is slechts een kleine prijs als dit vergeleken wordt met de kosten die het kan hebben voor de individuele werknemer. Deze kan bijvoorbeeld langdurig arbeidsongeschikt raken. Daarom is het belangrijk het mogelijk te maken dat mensen hun werk langdurig en met plezier kunnen uitvoeren zonder hier negatieve gevolgen van te ondervinden. Werknemers proberen over het algemeen te voldoen aan de eisen die aan hen gesteld worden, dit leidt niet alleen tot prestaties maar kan daarnaast ook tot negatieve gevolgen zoals stress leiden. Omdat stress een van de grootste risico's van de moderne werkende is, is er veel onderzoek naar gedaan. De definitie van stress die in dit onderzoek gehanteerd zal worden is: *Een toestand waarin iemand niet in staat is of zich niet in staat acht aan de door de omgeving gestelde eisen te voldoen* (Gaillard, 2003). Hieruit volgt dat stress niet puur iets uit de omgeving is maar een subjectieve interpretatie van de door de omgeving gestelde eisen, anders gezegd de eisen die we aan onszelf stellen.

In dit onderzoek zal gekeken worden naar de rol die emoties spelen bij het ontstaan van stressreacties. Specifiek zal worden gekeken naar de relatie met het ontstaan van burnout. Burnout is een vorm van langdurige vermoeidheid die in verband staat met stress op het werk. Het wordt gekenmerkt door de volgende symptomen: emotionele uitputting, distantie ten opzichte van het werk en een gevoel van verminderde competentie op het werk (Schaufeli, 1995; Schaufeli & Houtman, 2000). Het klachtenpatroon bestaat bijna uitsluitend uit zaken die te maken hebben met, of bestaan uit, negatieve emoties (Gaillard, 2003); dit illustreert hoe nauw emoties en burnout met elkaar verbonden zijn.

Negatieve emoties kunnen ontstaan naar aanleiding van de (werk)omgeving, werkeisen zijn hier een voorbeeld van (Schaufeli & Van Rhenen, 2006). Dit verband tussen werkeisen en negatieve emoties is echter niet altijd even sterk. Lazarus en Folkman (1984) stellen namelijk dat het ontwikkelen van negatieve emoties verminderd of zelfs voorkomen kan worden door persoonlijke hulpbronnen zoals self-efficacy, hoop, weerbaarheid en optimisme.

Het zou kunnen zijn dat persoonlijke hulpbronnen het ontstaan van stressreacties kunnen voorkomen. Om dit te onderzoeken zal dieper in worden gegaan op de verbanden tussen werkeisen en negatieve emoties en een mogelijk verband met burnout. Verder wordt

onderzocht welke rol persoonlijke hulpbronnen hierbij spelen. Eerst zal dieper ingegaan worden op het ontstaan van emoties en de rol die deze hebben bij het ontstaan van burnout. Dit gebeurt binnen het theoretisch kader van het Job Demands- Resources Model, dat daarna besproken wordt. Tenslotte wordt de rol beschreven die persoonlijke hulpbronnen kunnen spelen bij het ontstaan en voorkomen van negatieve emoties. Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is om een beter zicht te krijgen op de rol van emoties en persoonlijke hulpbronnen bij burnout.

1.2 Emoties en het Uitputtingsproces

Zoals in de introductie gesteld speelt emotie een rol bij het ontstaan van burnout. Om duidelijk te krijgen hoe dit in zijn werk gaat zal eerst besproken worden wat onder emotie wordt verstaan en hoe het ervaren ervan in zijn werk gaat.

Emotie kan gedefinieerd worden als een complexe, georganiseerde psychofysiologische reactie die bestaat uit drie onderdelen: (1) cognitieve evaluatie, (2) impulsen die aanzetten tot actie, en (3) somatische reacties met een vast patroon (Folkman & Lazarus, 1988). De drie onderdelen van de reactie zijn niet van elkaar te scheiden. Als een werknemer die zich verheugt op een activiteit na zijn werk, bijvoorbeeld het nieuws krijgt dat er overgewerkt moet worden, kan dat leiden tot de emotie boosheid. Dit houdt in dat de impuls (het slechte nieuws) op cognitief niveau als bedreigend is geëvalueerd, de persoonlijke plannen van de werknemer worden bedreigd. De emotie brengt bepaalde actie impulsen met zich mee die geuit kunnen worden: bijvoorbeeld de situatie overleggen met de chef. Ook kan de impuls onderdrukt worden, de werknemer onderneemt dan geen actie. Deze actie impulsen brengen altijd een somatische reactie teweeg: in het geval van boosheid een verhoogde mate van opwinding, onder andere een versnelde ademhaling en hartslag.

Om het verband tussen emoties en burnout te onderzoeken zal emotie een plaats krijgen binnen het Job Demands- Resources model, of JD-R model (Bakker & Demerouti, 2007). Dit model onderscheidt twee categorieën van werkkenmerken, namelijk *taakeisen* en *energiebronnen*. Taakeisen zijn de eigenschappen van de werkomgeving die als negatief worden bestempeld, deze kosten per definitie inspanning en brengen psychologische en fysiologische kosten met zich mee. Denk hierbij bijvoorbeeld aan werkdruk en conflicten. In het JD-R model wordt een negatief verband tussen *taakeisen* en *welzijn* verondersteld. Empirische evidentie voor dit verband is in ruime mate aanwezig (Bakker, Demerouti, Schaufeli & Schreurs, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Bovengenoemd proces wordt het *uitputtingsproces* genoemd.

Energiebronnen zijn de positieve eigenschappen van de werkomgeving, denk hier bijvoorbeeld aan regelruimte en sociale steun. Energiebronnen hebben een positief verband met *bevlogenheid*, dit wordt het *motivatieproces* genoemd.

Shaufeli en Van Rhenen (2006) pasten voor hun onderzoek het JD-R model aan en stelden de invloed van emoties binnen het JD-R model centraal. In hun model wordt het verband tussen taakeisen en burnout gemedieerd door *negatieve emoties*. Een zelfde rol is weggelegd voor *positieve emoties*. Na toetsing werd empirische evidentie gevonden voor zowel positieve als negatieve emoties als partiële mediator, dat wil zeggen dat er naast de mediator functie ook een direct verband werd gevonden tussen taakeisen en burnout. Tussen taakeisen en burnout werd een verband van .33 gevonden. Het verband tussen taakeisen en negatieve emoties is .62. En het door hen gevonden verband tussen negatieve emoties en burnout is .62. Het betreft behoorlijke correlaties die een daadwerkelijk verband suggereren. De correlaties voor positieve emoties zullen niet worden besproken omdat deze niet relevant zijn voor het huidige onderzoek.

De directe relatie tussen taakeisen en burnout is ook in andere onderzoeken al vaak aangetoond (Bakker & Demerouti, 2007) daarom wordt in dit onderzoek ook verwacht dat er een directe samenhang bestaat tussen taakeisen en burnout (H1).

Negatieve emoties nemen in dit onderzoek dezelfde plaats in als in het onderzoek van Schaufeli en Van Rhenen (2006). Het huidige onderzoek is daarmee ondermeer gericht op het repliceren van de door hen gevonden resultaten in een andere sample, daarnaast voegt dit onderzoek nog enkele nader te beschrijven factoren toe.

Factoren uit de werkomgeving roepen, zoals eerder beschreven, emoties op; dit maakt samen met de bevindingen van het eerder genoemd onderzoek dat wordt verwacht dat taakeisen een positief verband hebben met negatieve emoties. Van negatieve emoties wordt verwacht dat deze een positief verband hebben met burnout. Samengevat wordt er een partieel mediërende functie van negatieve emoties verwacht, tussen taakeisen en burnout (H2).

1.3 De Rol van Psycap

In de vorige paragraaf werd cognitieve evaluatie beschreven als de start van het proces dat leidt tot het ervaren van emoties. Er wordt een negatieve dan wel positieve waarde toegekend aan een situatie, dat leidt tot het ervaren van negatieve dan wel positieve emoties. Het toekennen van waarde gebeurt niet eenduidig, wat de ene persoon als een negatieve situatie beoordeelt kan door een andere persoon als neutraal gezien worden. Lazarus en Folkman (1984) leggen in het beoordelingsproces van cognitieve evaluatie een rol weg voor

persoonlijke hulpbronnen. Een persoon met veel persoonlijke hulpbronnen zal een situatie eerder positief dan negatief beoordelen, voor een persoon met weinig persoonlijke hulpbronnen geldt het omgekeerde. Dit zou betekenen dat mensen met een gezonde set persoonlijke hulpbronnen beter bestand zijn tegen een belastende werksituatie. In dit onderzoek is gekozen om persoonlijke hulpbronnen te meten aan de hand van het begrip psychologisch kapitaal (PsyCap) (Avey, Luthans & Youssef, 2010). Verwacht wordt dat deze een buffer vormen tussen zaken die negatieve emoties oproepen en de emotie zelf.

Het begrip *PsyCap* is voortgekomen uit de studie naar positief gedrag binnen organisaties (Positive Organizational Behavior (POB)) (Luthans, 2002a, 2002b; Wright, 2003). POB is er op gericht positieve eigenschappen van de individuele mens en de organisatie te vinden met het doel deze te gebruiken om werkprestaties te verhogen (Luthans & Avolio, 2009). Het construct PsyCap operationaliseert de individuele component van POB, het is opgebouwd uit de volgende constructen: self-efficacy, hoop, weerbaarheid en optimisme. Empirisch onderzoek heeft aangetoond dat deze vier samen het kernconstruct PsyCap vormen (Luthans, 2002a; Luthans & Youssef, 2007; Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Van den Heuvel, Demerouti, Schaufeli & Bakker, 2010). Wat deze hulpbronnen bindt is dat ze allen bijdragen aan het bereiken van persoonlijke bloei en succes (Sweetman & Luthans, 2010). Belangrijk voor dit onderzoek is dat de PsyCap constructen geen trait maar een state vertegenwoordigen wat inhoudt dat er ruimte is voor ontwikkeling (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007). Nu volgt een korte beschrijving van elk van de vier hulpbronnen.

Self-efficacy is gebaseerd op de sociaal cognitieve theorie van Bandura (1997) en is kort gezegd het vertrouwen dat iemand heeft in het eigen kunnen met betrekking tot het succesvol volbrengen van een taak binnen een bepaalde context.

Hoop is een positieve motivationele staat die bestaat uit de wil en vastbeslotenheid om een doel te bereiken en de mogelijkheid tot het bedenken van alternatieve manieren om een doel te bereiken (Snyder, Irving & Anderson, 1991).

Weerbaarheid is de mogelijkheid terug te veren na het ervaren van tegenslag, conflict of falen (Luthans, 2002a).

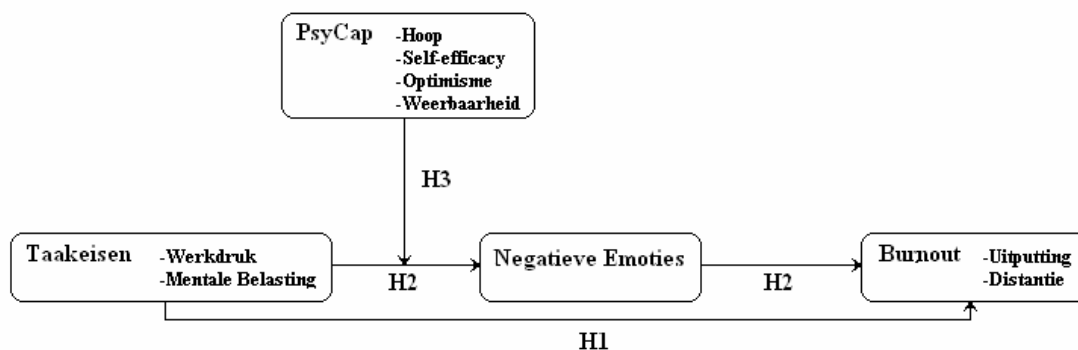
Optimisme zoals gerelateerd aan PsyCap richt zich op het verwachten van een positieve uitkomst, niet zondermeer maar na een realistische evaluatie (Luthans et al., 2007).

Uit onderzoek blijkt dat deze vier hulpbronnen samenhangen met zowel het affectief welzijn als het algemene welzijn van werknemers (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010). Dit past binnen de eerder beschreven theorie dat persoonlijke hulpbronnen het vormen van

negatieve emoties tegen kunnen gaan. Hieruit rijst de verwachting dat PsyCap een negatief verband zal hebben met negatieve emoties. Verwacht wordt dat PsyCap een moderator functie heeft tussen taakeisen en negatieve emoties heeft (H3).

1.4 Model en Hypotheses

De voorgaande paragrafen kunnen als volgt worden samengevat: taakeisen roepen negatieve emoties op, dit verband wordt gemodereerd door PsyCap. Negatieve emoties mediëren de relatie tussen taakeisen en burnout. Taakeisen zullen ook direct bijdragen aan het ontstaan van burnout. Dit leidt tot het volgende onderzoeksmodel en de volgende hypothesen:



Figuur 1. Onderzoeksmodel

Hypothese 1:

Er is een direct positief verband tussen taakeisen en burnout, dit houdt in dat naarmate men de werkomgeving als meer veeleisend ervaart, men ook meer burnout ervaart

Hypothese 2:

Negatieve emoties hebben een partieel mediërende functie tussen taakeisen en burnout. Dit komt er op neer dat naast het directe verband tussen taakeisen en burnout er ook een gedeelte van de variantie verklaard kan worden door taakeisen die samenhangen met negatieve emoties, welke op hun beurt samenhangen met burnout.

Hypothese 3:

PsyCap heeft een negatief modererend effect op het verband tussen taakeisen en negatieve emoties: dat wil zeggen dat voor werknemers die hoog scoren op persoonlijke hulpbronnen de relatie tussen taakeisen en negatieve emoties zwakker zal zijn dan voor mensen die laag scoren op de persoonlijke hulpbronnen.

2 Methode

2.1 Respondenten en Procedure

Het onderzoek vond plaats onder alle medewerkers van de faculteit sociale wetenschappen van de Universiteit Utrecht. Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van een online geplaatste vragenlijst, dit is gedaan met behulp van de dienst NetQ (www.netq.nl). Vervolgens is alle medewerkers een email gestuurd met daarin het verzoek de vragenlijst in te vullen. Tevens bevatte deze email informatie over het doel van het onderzoek en over vertrouwelijkheid. Om de response te verhogen werden onder de deelnemers 10 waardebonnen van 25 euro verloot. Acht dagen na deze eerste email is er nog een herinnering verstuurd aan de mensen die de vragenlijst nog niet in hadden gevuld.

Deze groep bestaat uit 726 personen waarvan 383 de vragenlijst in hebben gevuld, dat is 52,8%. Van deze groep is 31% man en 69% vrouw, de gemiddelde leeftijd ligt net onder de veertig ($M=37,6$; $SD=12,4$). De meerderheid van de participanten is hoogopgeleid, 32,6% heeft een promotie/of postdoctorale opleiding, 48,6% heeft een WO opleiding, 8,1% een HBO opleiding en de overige 7,6% is lager opgeleid. Het gemiddeld aantal uren dat deze mensen aangeeft per week te werken is 36,7 ($SD=12,4$), dit terwijl ze gemiddeld volgens hun contract 31,1 uur ($SD=9,7$) per week zouden moeten werken. Dit betekent dat er per week gemiddeld 5,6 uur wordt overgewerkt. Deze mensen werken gemiddeld 7,9 jaar voor de Universiteit Utrecht ($SD=9,1$).

2.2 Meetinstrumenten

Taakeisen. Er zijn twee taakeisen gemeten namelijk werkdruk en mentale belasting. Werkdruk is gemeten met behulp van een schaal gebruikt in een onderzoek van Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli en Schreurs (2003) (4 items; bijvoorbeeld, “Moet u erg snel werken?”; $\alpha=.91$). Mentale belasting is gemeten met een schaal die gebruikt is in een onderzoek van Peeters, Montgomery, Bakker en Schaufeli (2005) (4 items; bijvoorbeeld, “Vraagt uw werk veel concentratie?”; $\alpha=.81$). Voor beide schalen geldt dat ze zijn gescoord op een 5-puntschaal lopend van 1 ((bijna) nooit) tot 5 ((bijna) altijd).

PsyCap. De vier factoren van PsychCap zijn gemeten met 4 verschillende schalen, allen gescoord op een 6-puntschaal lopend 1 (van sterk mee oneens) tot 6 (sterk mee eens). Hoop wordt gemeten met een schaal gebaseerd op de schaal van Snyder, Sympson, Ybasco,

Borders, Babyak & Higgins (1996) (6 items; bijvoorbeeld, “Met betrekking tot mijn werk kan ik veel manieren bedenken om mijn huidige doelen te bereiken”; $\alpha=.87$).

Optimisme is gemeten met een aangepaste versie van de Life Orientation Test van Scheier & Carver (1985). Deze is verkort door Luthans, Avolio, Avey & Norman (2007) (6 items; bijvoorbeeld, “Met betrekking tot mijn werk kan ik veel manieren bedenken om mijn huidige doelen te bereiken”; $\alpha=.87$).

Weerbaarheid is gemeten met een schaal ontwikkeld door Wagnild & Young (1993) (6 items; bijvoorbeeld, “Gewoonlijk kan ik in mijn werk goed omgaan met moeilijkheden”; $\alpha=.80$).

Self-efficacy is gemeten met een schaal die speciaal is ontwikkeld voor deze studie. De schaal bevat de volgende 5 items: “Als er zich op mijn werk moeilijke problemen voordoen, dan weet ik die op te lossen”, “Op mijn werk bereik ik mijn doel, ook wanneer er zich onverwachte situaties voordoen”, “Als ik obstakels op mijn werk tegenkom vind ik altijd wel een manier om ze te omzeilen”, “Ook al kost het mij veel tijd en energie, ik bereik op mijn werk wat ik wil”, “Als er iets nieuws op mij afkomt op het werk weet ik altijd wel hoe ik daarmee om moet gaan” ($\alpha=.87$).

Negatieve Emoties. Deze worden gemeten met behulp van de Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) (Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, 2000) (9 items; bijvoorbeeld, “Op mijn werk voelde ik mij de afgelopen week ontmoedigd”; $\alpha=.86$). De vragen worden beantwoord op een 5-puntschaal lopend van 1 ((bijna) nooit) tot 5 ((bijna) altijd).

Burnout. Burnout wordt gemeten a.h.v. twee dimensies van de Utrechtse Burnout Schaal, bestaande uit 9 items (UBOS-A; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Alleen de componenten uitputting (5 items; bijvoorbeeld, “Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk”; $\alpha=.87$) en distantie (4 items; bijvoorbeeld, “Ik twijfel aan het nut van mijn werk”; $\alpha=.82$) zijn gemeten. Alle items zijn gescoord op een 7-punts frequentieschaal lopend van 0 ((bijna) nooit) tot 6 ((bijna) altijd).

3 Resultaten

3.1 Beschrijvende Analyses

Om een eerste indruk te verkrijgen van de resultaten zijn de gemiddelden en de standaardafwijkingen van de schalen berekend.

Tabel 1. Gemiddelden (M), standaardafwijkingen (SD) en bereik van de variabelen.

	M	SD	Bereik
Mentale belasting	3.96	0.63	1-5
Werkdruk	3.55	0.85	1-5
Self-efficacy	4.42	0.67	1-6
Hoop	4.51	0.67	1-6
Weerbaarheid	4.49	0.63	1-6
Optimisme	4.30	0.63	1-6
Negative emoties	1.99	0.62	1-5
Uitputting	1.50	1.02	0-6
Distantie	1.14	0.86	0-6

Uit tabel 1 kan afgeleid worden dat er hoog is gescoord op mentale belasting en werkdruk: 3,96 en 3,55 respectievelijk terwijl deze gemeten zijn met een 5-puntschaal. Het lijkt erop dat de ervaren taakeisen hoog zijn. De gemiddelde scores van de PsyCap variabelen, gemeten op een 6-puntschaal, zijn verhoudingsgewijs ongeveer even hoog, wat een positief gegeven is voor de werknemers. De scores op de schalen negatieve emoties, uitputting en distantie zijn vrij laag.

3.2 Correlaties

Om een indruk te krijgen van de onderlinge verbanden tussen de variabelen zijn alle onderlinge correlaties berekend.

Tabel 2. Correlaties tussen de variabelen (N=383).

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Ment. belasting		0.50**	0.07	0.14*	0.08	-0.05	0.17**	0.28**	-0.00
2. Werkdruk			0.15**	0.21**	0.21**	0.05	0.22**	0.28**	-0.02
3. Self-efficacy				0.65**	0.67**	0.53**	-0.39**	-0.21**	-0.34**
4. Hoop					0.54**	0.52**	-0.38**	-0.31**	-0.43**
5. Weerbaarheid						0.43**	-0.32**	-0.22**	-0.31**
6. Optimisme							-0.56**	-0.38**	-0.51**
7. Neg. emoties								0.62**	0.57**
8. Uitputting									0.52**
9. Distantie									

*) $p < .05$ **) $p < .01$.

Wat opvalt zijn de positieve correlaties tussen taakeisen en PsyCap. Dit ligt niet in lijn met de verwachtingen op grond van de theorie van PsyCap. De gegevens uit de tabel doen vermoeden dat personen met een hogere score op PsyCap meer taakeisen ervaren, de theorie voorspelt juist dat personen met een hoge score op PsyCap minder taakeisen ervaren, dit omdat PsyCap het omgaan met tegenslagen makkelijker zou maken.

De onderlinge correlatie tussen mentale belasting en werkdruk is positief ($r=.50$; $p<.01$) beide zijn taakeisen maar wel verschillende, een hoge mentale belasting betekend niet altijd een hoge werkdruk. Daarom is een correlatie van een dergelijk formaat opvallend. De correlaties tussen self-efficacy, hoop, weerbaarheid en optimisme liggen tussen 0,43 en 0,67 (allen met $p<.01$). Dit geeft een hoge mate van onderlinge samenhang aan, precies wat verwacht zou worden als de gezamenlijke factoren een enkel onderliggend construct zouden meten.

3.3 Negatieve emoties als mediator in de relatie tussen werkdruk en burnout

Om te berekenen of er sprake van een mediator effect is van negatieve emoties tussen de twee taakeisen enerzijds en burnout anderzijds moet allereerst een regressievergelijking worden uitgevoerd om het directe verband tussen de taakeisen en burnout te berekenen (model 2). Vervolgens wordt de variabele negatieve emoties toegevoegd aan het model om te kijken wat het effect hiervan is op het directe verband tussen de taakeisen en burnout (model 3). Tevens is het nodig dat negatieve emoties een significant verband hebben met zowel taakeisen als burnout. Als het directe verband tussen taakeisen en burnout in significante mate afneemt, wat getest zal worden met een Sobeltest, is er sprake van een mediatie effect (Baron & Kenny, 1986). Om te controleren voor de effecten van geslacht en leeftijd zijn deze ook meegenomen in de berekening (model 1 (niet in de tabellen weergegeven)). Dit wordt gedaan omdat leeftijd bijvoorbeeld een significant effect kan hebben op het ervaren van burnout. Het is denkbaar dat er binnen de organisatie een selectie-effect optreedt dat ervoor zorgt dat alleen de meest gemotiveerde mensen op latere leeftijd nog bij de organisatie werken en hierdoor minder burnout ervaren dan de jongere, en nog meer diverse, groep (Schaufeli, 1990). Er wordt ook gecontroleerd voor geslacht, dit omdat vrouwen over het algemeen een grotere kans hebben op burnout dan mannen (Schaufeli, 1990). Over het algemeen is het effect van zowel leeftijd als geslacht op het al dan niet krijgen van burnout klein (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Eerst is de mediatie van negatieve emoties bij werkdruk en de burnout dimensies getoetst.

Tabel 3. Resultaten van lineaire regressie werkdruk en uitputting en distantie (N=383).

	Uitputting		Distantie	
	Model 2	Model 3	Model 2	Model 3
1. Geslacht	-0.02	-0.07	0.02	-0.05
Leeftijd	-0.25***	-0.19***	-0.01	0.06
2. Werkdruk	0.30***	0.18***	-0.02	-0.16**
3. Negatieve emoties		0.56***		0.63***
ΔR^2 model 1		0.04***		-0.01
ΔR^2 model 2		0.09***		-0.00
ΔR^2 model 3		0.29***		0.36***
R^2 Totaal		0.42		0.35

*) $p < .05$ **) $p < .01$ ***) $p < .001$.

Het verband tussen werkdruk en uitputting verschilt tussen model 2 en model 3. Het daalt van .30 ($p < .001$) naar .18 ($p < .001$) na introductie van de scores voor negatieve emoties. Dit is precies wat verwacht zou worden als er een partieel mediatie-effect is, de relatie tussen werkdruk en uitputting blijft namelijk significant. Uit de sobel test bleek dat het indirecte effect significant van 0 afwijkt. Negatieve emoties hebben een partieel mediatie-effect tussen werkdruk en uitputting met een test statistic van 3.68 ($p < .001$).

Bij het testen van het mediatie-effect op de burnout dimensie distantie zijn vreemde resultaten gevonden. De sterkte van het verband tussen werkdruk en distantie *stijgt* na introductie van negatieve emoties van -.01 ($p > .05$) naar -.16 ($p < .01$). We hebben hier waarschijnlijk te maken met een statistisch artefact, dit betekent dat er aan dit resultaat geen conclusies verbonden kunnen worden. Wat verder opvalt is het sterke directe verband ($\beta = .63$; $p < .001$) dat negatieve emoties heeft met distantie.

3.4 Negatieve emoties als mediator in de relatie tussen mentale belasting en burnout

Tabel 4 laat de resultaten van de regressieanalyse zien voor de mediatie van negatieve emoties tussen mentale belasting en de burnout dimensies uitputting en distantie.

Tabel 4. Resultaten van lineaire regressie mentale belasting en uitputting en distantie (N=383).

	Uitputting		Distantie	
	Model 2	Model 3	Model 2	Model 3
1. Geslacht	0.01	-0.06	0.01	-0.06
Leeftijd	-0.22***	-0.17***	-0.02	0.04
2. Mentale Belasting	0.27***	0.18***	-0.00	-0.10*
3. Negatieve emoties		0.57***		0.61***

ΔR^2 model 1	0.04***	-0.01
ΔR^2 model 2	0.07***	-0.00
ΔR^2 model 3	0.30***	0.35***
R^2 Totaal	0.42	0.34

*) $p < .05$ **) $p < .01$ ***) $p < .001$.

Het verband tussen mentale belasting en uitputting verschilt tussen model 2 en model 3. Het daalt van .27 ($p < .001$) naar .18 ($p < .001$), na introductie van de scores voor negatieve emoties. Ook hier is een indicatie voor een partieel mediatie-effect. Uit de sobel test bleek dat het indirecte effect significant van 0 afwijkt ($p < .001$). Negatieve emoties hebben met een test statistic van 2.89 ($p < .01$) een partieel mediatie-effect tussen mentale belasting en uitputting.

Ook bij de analyse van mentale belasting zijn vreemde resultaten gevonden. De sterkte van het verband tussen mentale belasting en distantie *stijgt* na introductie van negatieve emoties van -.00 ($p > .05$) naar -.10 ($p < .05$). Er is opnieuw sprake van een artefact. Wat verder opvalt is het sterke directe verband ($\beta = .61$; $p < .001$) dat negatieve emoties heeft met distantie.

3.5 PsyCap en Werkdruk

Wanneer gesproken wordt van een moderatie-effect heeft een variabele een effect op de relatie tussen twee andere variabelen. In dit onderzoek wordt er zo'n effect verwacht van PsyCap op de relatie tussen taakeisen en negatieve emoties. Als er een dergelijk verband is zal dat zich uiten in significante interactie effecten tussen de verschillende factoren van PsyCap enerzijds en de verschillende taakeisen anderzijds.

Eerst zal er gekeken worden naar het effect van PsyCap op de relatie tussen werkdruk en negatieve emoties.

Tabel 5. Resultaten van moderatoranalyse voor psycap op het verband tussen werkdruk en negatieve emoties ($N=383$).

	β	R^2	ΔR^2
1. Geslacht	0.12	0.02	0.02*
Leeftijd	-0.09		
2. Geslacht	0.09	0.41	0.39***
Leeftijd	-0.10*		
Werkdruk	0.29***		
Hoop	-0.09		
Self-efficacy	-0.04		
Optimisme	-0.47***		
Weerbaarheid	-0.08		
3. Geslacht	0.09	0.41	-0.00***

Leeftijd	-0.10*
Werkdruk	0.29***
Hoop	-0.11
Self-efficacy	-0.04
Optimisme	-0.47***
Weerbaarheid	-0.07
hoopXwerkdruk	-0.10
selfeffXwerkdruk	0.02
optimismeXwerkdruk	0.02
weerbaarheidXwerkdruk	0.03

*) $p < .05$ **) $p < .01$ ***) $p < .001$.

Zoals in tabel 5 te zien is zijn er geen significante interacties gevonden. Dit betekent dat er geen moderatoreffect is van PsyCap op het verband tussen werkdruk en negatieve emoties. Wat wel opvalt zijn de significante directe verbanden die gevonden worden voor negatieve emoties en werkdruk ($\beta = .29$; $p < .001$) en negatieve emoties en optimisme ($\beta = -.47$; $p < .001$). Deze verbanden zijn vrij sterk en liggen in de verwachte richting.

3.6 PsyCap en Mentale belasting

De methode is hetzelfde als in de voorgaande paragraaf. De resultaten van de analyse om te controleren voor de modererende werking van PsyCap op de relatie tussen mentale belasting en negatieve emoties zijn weergegeven in tabel 6.

Tabel 5. Resultaten van moderatoranalyse voor psycap op het verband tussen mentale belasting en negatieve emoties ($N=383$).

	β	R^2	ΔR^2
1. Geslacht	0.12	0.02	0.02*
Leeftijd	-0.09		
2. Geslacht	0.11*	0.36	0.34***
Leeftijd	-0.10		
Mentale belasting	0.16***		
Hoop	-0.07		
Self-efficacy	-0.05		
Optimisme	-0.47***		
Weerbaarheid	-0.04		
3. Geslacht	0.10*	0.36	-0.00***
Leeftijd	-0.07		
Mentale belasting	0.15**		
Hoop	-0.09		
Self-efficacy	-0.05		
Optimisme	-0.47***		

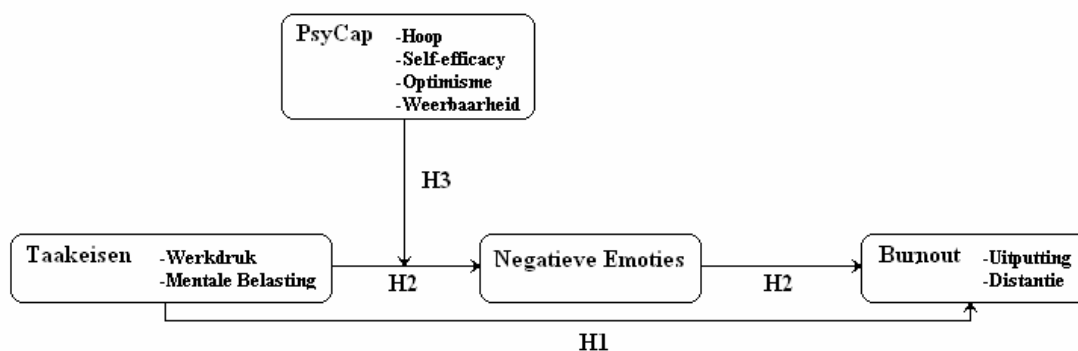
Weerbaarheid	-0.04
hoopXmentbel	-0.08
selfeffXmentbel	0.01
optimismeXmentbel	0.04
weerbaarheidXmentbel	0.08

*) $p < .05$ **) $p < .01$ ***) $p < .001$.

Voor dit moderator-effect kon ook geen bewijs worden gevonden: geen van de interacties gaf een significant effect. Wel werd opnieuw een significant direct verband gevonden tussen optimisme en negatieve emoties ($\beta = -.47$; $p < .001$). Ook is er een verband tussen mentale belasting en negatieve emoties ($\beta = .15$; $p < .01$).

4 Discussie

In de inleiding werd gesteld dat taakeisen negatieve emoties oproepen en dat dit verband wordt gemodereerd door PsyCap, anders gezegd: PsyCap voorkomt dat taakeisen leiden tot negatieve emoties. Daarnaast mediëren negatieve emoties de relatie tussen taakeisen en burnout; taakeisen dragen bij aan het ontstaan van negatieve emoties, welke bijdragen aan het ontstaan van burnout. Taakeisen zullen ook direct bijdragen aan het ontstaan van burnout. Nu volgt nogmaals het onderzoeksmodel:



Figuur 10. Onderzoeksmodel.

4.1 Taakeisen als voorspeller van burnout (H1)

Uit de resultaten blijkt dat er een direct positief verband is tussen werkdruk en mentale belasting enerzijds en de burnout dimensie uitputting anderzijds. Er is geen significant resultaat gevonden voor distantie. Het in hypothese 1 gestelde directe verband tussen taakeisen en burnout is hiermee gedeeltelijk bevestigd. Dit is vreemd gezien de verwachtingen op grond van de theorie in de inleiding; deze ondersteunt dit verband immers wel. Een mogelijke verklaring hiervoor is de sequentie waarin de verschillende burnout dimensies voorkomen bij getroffen personen. De verschillende dimensies worden niet altijd als een geheel beschreven maar ook als op elkaar volgend (Te Brake, Smits, Wicherts, Gorter en Hoogstraten, 2008; Taris, Le Blanc, Schaufeli & Schreurs, 2005). Beschreven wordt dat burnout over het algemeen begint met het ervaren van emotionele uitputting, de uitgeputte persoon probeert om te gaan met de uitputting door middel van distantie. Doordat plezier en interesse in het werk afnemen ervaart hij een verminderde competentie op het werk (Te Brake, et al., 2008). Een opvallend ander verband, gevonden in het onderzoek van Taris et al. (2005) is de positieve samenhang tussen distantie en uitputting over tijd. Distantie lijkt geen goede vorm van coping te zijn.

De sequentiële vorm van de dimensies van burnout kunnen gebruikt worden om de resultaten van dit onderzoek uit te leggen. Op grond hiervan is het aannemelijk dat uitputting, zoals gevonden, voorspeld kan worden door taakeisen. Uitputting zou dan een voorspeller voor distantie kunnen zijn, wat het ontbreken van het verband tussen taakeisen en distantie zou verklaren. Om dit met zekerheid te kunnen stellen is meer, longitudinaal, onderzoek nodig.

In het onderzoek van Schaufeli en Van Rhenen (2006) is wel een verband tussen taakeisen en burnout aangetoond. In hun onderzoek zijn tevens enkel de dimensies uitputting en distantie gemeten maar deze zijn vervolgens als een enkele latente variabele in de resultaten van dat artikel gepresenteerd. Er is op grond hiervan dan ook geen vergelijking tussen de onderzoeken mogelijk. Het zou kunnen dat de taakeisen werkdruk en mentale belasting wel samenhangen met burnout als latente variabele maar niet, of in mindere mate, met de dimensie distantie.

4.2 De mediërende rol van negatieve emoties (H2)

De partieel mediërende functie die negatieve emoties volgens hypothese 2 inneemt tussen taakeisen en burnout wordt gedeeltelijk ondersteund door de resultaten. Het mediërende effect is gevonden voor de relatie tussen werkdruk en mentale belasting enerzijds en uitputting anderzijds. Hetzelfde effect kon niet gevonden worden voor het verband met distantie. Dit komt door het ontbreken van een significant verband tussen beide taakeisen en distantie; als er geen direct verband kan worden gevonden, is er volgens Baron & Kenny (1986) niet aan de voorwaarde voor mediatie voldaan.

De gevonden mediatie ligt in lijn met de theorie. Zoals verwacht verloopt het ontstaan van burnout gedeeltelijk via negatieve emoties. Wat de resultaten ook laten zien is dat taakeisen niet alle variantie verklaren van negatieve emoties. Er moeten nog andere factoren zijn die bijdragen aan het ontstaan van negatieve emoties. Ook zijn er waarschijnlijk andere factoren die bijdragen aan het ontstaan van burnout die ook gemedieerd worden door negatieve emoties. Persoonlijkheid zou een van deze factoren kunnen zijn. Dit zou kunnen betekenen dat sommige persoonlijkheden meer vatbaar zijn voor burnout dan andere, hier is bewijs voor gevonden. Langelaan, Bakker, Van Doornen en Schaufeli (2006) vonden dat personen die hoog op neuroticisme scoren een groter risico lopen op burnout. Gaillard (2003) stelt echter dat in vergelijking met de rol van de werkomgeving die van persoonlijkheid slechts bescheiden is. Het is dan ook aannemelijk dat andere externe factoren bijdragen aan het ontstaan van negatieve emoties.

4.3 PsyCap als moderator (H3)

In dit onderzoek is gesteld dat het ontstaan van negatieve emoties uit taakeisen mogelijk gemodereerd wordt door PsyCap. De berekening van correlaties liet zien dat PsyCap een negatief verband heeft met distantie en uitputting, een aanwijzing dat het een rol speelt bij het tegengaan van burnout. Voor het modererende effect is echter in geen van de analyses bewijs gevonden. Dit hoewel er ook vrij sterke negatieve correlaties gevonden zijn tussen de vier PsyCap variabelen en negatieve emoties.

Dit laatste is in overeenstemming met het beeld dat van PsyCap in de literatuur wordt geschetst (Avey, Luthans, Smith & Palmer, 2010). Op grond van de resultaten van dit onderzoek is het moeilijk te zeggen hoe de stukjes van deze puzzel in elkaar passen. Er is een samenhang; om deze duidelijk te krijgen en praktisch toepasbaar te maken is verder onderzoek nodig. In een vervolgonderzoek zou de negatieve relatie tussen PsyCap en negatieve emoties centraal moeten staan. Dit om er achter te komen hoe PsyCap beschermt tegen deze nadelige effecten van de werkomgeving.

4.4 Beperkingen

Net als bij elk wetenschappelijk onderzoek zijn er ook bij dit onderzoek kanttekeningen te plaatsen. Zo zijn de vragenlijsten ingevuld door werknemers die gevraagd werd naar hun eigen werksituatie. Dit brengt het risico met zich mee dat de werknemers een vertekend beeld van de werksituatie weergeven. Werknemers kunnen sociaal wenselijk antwoorden maar ontevreden werknemers kunnen ook juist extreme antwoorden kiezen.

Hoewel er significante verbanden zijn gevonden in dit onderzoek is niets te zeggen over de richting van deze verbanden. Causaliteit kan niet aangetoond worden met dit onderzoek, hiervoor zijn meerderde meetmomenten nodig (Goodwin, 2005).

De responserate is 52,8% iets meer dan de helft van de werknemers heeft de vragenlijst ingevuld. Er is altijd het risico van een vertekening van de resultaten doordat mensen die bijvoorbeeld erg negatief of druk zijn minder snel geneigd zijn tijd vrij te maken voor het invullen van een dergelijke vragenlijst. Dit zijn juist de mensen die interessante data voor dit onderzoek aan kunnen leveren, het kan zijn dat dit een vertekening in de resultaten oplevert.

Een voorbehoud dat geldt voor alle resultaten van dit onderzoek is dat de participanten bijna allemaal hoog opgeleid zijn, het is een homogene groep. Wanneer een andere, bijvoorbeeld meer heterogene, groep zou zijn gebruikt zou dit andere resultaten op hebben

kunnen leveren. Hoogopgeleiden hebben namelijk een groter risico op burnout (Schaufeli, 1990). Verder zijn vrouwen oververtegenwoordigd in de participanten, ook dit geeft een grotere kans op burnout (Schaufeli, 1990). Dit maakt dat het onderzoek niet generaliseerbaar is naar de gehele populatie.

4.5 Verder onderzoek

In dit onderzoek zijn uiteenlopende resultaten gevonden voor verschillende burnout dimensies. Zo is er een direct verband gevonden tussen taakeisen en uitputting maar niet tussen taakeisen en distantie. Zoals in paragraaf 4.1 genoemd is de sequentiële ontwikkeling van burnout hier een mogelijke verklaring voor. Dit is een punt waarop dit onderzoek tekort schoot, een eenvoudige aanpassing zou hier namelijk al meer duidelijkheid over hebben kunnen geven. Wanneer namelijk naast de dimensies uitputting en distantie ook de dimensie *verminderde bekwaamheid* gemeten was zou dit een duidelijker beeld geven van de sequentie hypothese. Het geeft echter nog geen compleet beeld, om dat te krijgen is longitudinaal onderzoek vereist. Als de sequentie dan op zou treden bij deze proefpersonen betekent dit dat distantie voortkomt uit uitputting, het gevoel van verminderde bekwaamheid is een gevolg van distantie (Te Brake, et al., 2008). Als deze sequentie klopt is het mogelijk dat daarom geen verband gevonden worden tussen de taakeisen en verminderde bekwaamheid. Een soortgelijk resultaat zien we in onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004), in dit onderzoek wordt het effect van verschillende taakeisen op de drie burnout dimensies onderzocht. Het verband tussen de taakeisen en uitputting is aanwezig, het verband tussen distantie en taakeisen is slechts voor 1 van de 2 gebruikte taakeisen aanwezig en het verband tussen taakeisen en verminderde bekwaamheid is niet gevonden.

Het kan echter ook zijn dat verschillende eigenschappen van de werkomgeving bijdragen aan verschillende dimensies van burnout. Zo laat vorig genoemd onderzoek zien dat taakeisen vooral samenhangen met uitputting. De andere dimensies hangen in dit onderzoek negatief samen met energiebronnen, dit patroon wordt vaker aangetroffen (Janssen, Schaufeli & Houkes, 1999). Op grond hiervan kan ook gesteld worden dat de dimensies distantie en verminderde bekwaamheid meer samenhangen met de afwezigheid van energiebronnen dan de aanwezigheid van taakeisen. Ook zou het kunnen dat er een sequentie optreedt tussen de verschillende dimensies en dat distantie en verminderde bekwaamheid nog eens versterkt worden door de afwezigheid van energiebronnen. Onderzoek om een dergelijk verband te onderzoeken moet zowel de drie burnout dimensie bevatten als verschillende energiebronnen en taakeisen, verder zal het een longitudinaal onderzoek moeten zijn.

De mediator-functie van negatieve emoties op de relatie tussen taakeisen en burnout maakt het interessant om nader onderzoek te doen naar het ontstaan van negatieve emoties en hoe het ontstaan daarvan verminderd kan worden. Dit omdat taakeisen niet alle verklaarde variantie voor het ontstaan van negatieve emoties voor hun rekening nemen. Er zijn waarschijnlijk andere factoren die bijdragen aan het ontstaan van burnout welke ook gemedieerd worden door negatieve emoties. Identificatie hiervan zou een interessant punt zijn voor onderzoek. Denk bijvoorbeeld aan onderzoek naar het effect van verschillende persoonlijkheidskenmerken op het ontstaan van negatieve emoties.

Wat verder interessant perspectief voor onderzoek biedt is de relatie tussen negatieve emoties en distantie. Deze correleren hoog positief, toch is er geen mediatie van negatieve emoties gevonden op de relatie tussen de in dit onderzoek gebruikte taakeisen en distantie. Dit ligt waarschijnlijk aan de gekozen taakeisen, beide correleerden niet met distantie. Een mogelijkheid voor verder onderzoek is hetzelfde verband nogmaals toetsen met andere taakeisen.

Verder is er onduidelijkheid over de vorm van het verband tussen PsyCap en negatieve emoties. Er is een sterk negatief significant verband toch is geen moderatorfunctie gevonden. Door de gevonden correlaties tussen PsyCap enerzijds en negatieve emoties en burnout anderzijds is het een voorwaarde dat deze variabelen in het model van een eventueel vervolgonderzoek opgenomen worden. Dergelijk onderzoek kan meer licht werpen op de manier waarop PsyCap beschermt tegen negatieve emoties, en burnout.

Tot slot kan gesteld worden dat wanneer er verschil is in het ontstaan van verschillende burnout dimensies er wellicht een verschil in het behandelen van de verschillende dimensies zou moeten zijn. Onderzoek hierna zou een ander licht kunnen werpen op de manier waarop burnout bestreden en behandeld wordt.

4.6 Conclusie

Het belangrijkste resultaat van dit onderzoek is de gevonden mediërende werking van negatieve emoties in de relatie tussen werkdruk en mentale belasting enerzijds en burnout anderzijds. Dit geeft aan dat negatieve emoties niet alleen een onplezierige staat met zich meebrengen voor de werknemer en zijn omgeving, maar ook samenhangen met burnout. Dit is een belangrijke stap in het begrijpen van het ontstaan van burnout. Voordat praktische adviezen gegeven kunnen worden is het belangrijk dat we meer begrijpen van het ontstaan van burnout. En dat is precies wat dit onderzoek doet, het licht weer een stukje van de sluier op.

Referenties

- Avey, J.B., Luthans, F., Smith, R.M., & Palmer, N.F. (2010). Impact of positive psychological capital on employee well-being over time. *Journal of occupational health psychology*, 15: 17-28.
- Avey, J.B., Luthans, F. & Youssef C.M. (2010). The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors. *Journal of Management*, 36(2): 430 - 452.
- 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., Taris T.W., Schaufeli W.B., Schreurs P.J.G.(2003) A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management* 10(1):16-38.
- Bakker, A., Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). Burnout: Prevalentie, risicogroepen en risico factoren [Burnout: Prevalence, risk-groups and risk-factors]. In: I.I.D. Houtman, W.B. Schaufeli & T. Taris (red.), *Psychische vermoeidheid en werk* (pp.65-82). Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Folkman, S. & Lazarus, R.S. (1988). The relationship between coping and emotion: Implications for theory and research. *Social Science Medicine*, 26(3), 309-317.
- Gaillard, A.W.K. (2003). *Stress Productiviteit en Gezondheid*. Amsterdam: Academic Service.
- Goodwin, C.J. (2005). *Research in psychology: methods and design*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Janssen, P.P.M, Schaufeli, W.B. & Houkes, I. (1999). Work-related and individual determinants of the three burnout dimensions. *work & stress*, 13, 1, 74-86.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.

- Luthans, F. (2002a). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthans, F. (2002b). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16: 57-72.
- Luthans, F., & Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007). Psychological capital: Measurement and relationship with performance and job satisfaction. *Personnel Psychology*.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33: 321-349.
- Luthans, F., Youssef, C.M., & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Peeters M.C.W., Montgomery A.J., Bakker A.B., Schaufeli W.B.(2005) Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management* 12(1):43.
- Schaufeli, W.B. (1990). Burnout: Een overzicht van empirisch onderzoek [Burnout: A review of empirical research]. *Gedrag & Organisatie*, 3, 3-31.
- Schaufeli, W.B. (1995). Stress en burnout in de geestelijke gezondheids zorg [Stress and burnout in mental health care]. In: A.M. Elling-de Boer, W.M. de Zwart & P. van Leeuwen (Red.), *Stressmanagement en kwaliteitsbeleid in de verslavingszorg* (pp. 12-20). Utrecht: NIAD.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25, 293–315.
- Schaufeli, W.B. & Houtman, I.L.D. (2000). Psychische vermoeidheid en werk [Mental fatigue and work]. In: I.L.D. Houtman, W.B. Schaufeli & T. Taris (Red.), *Psychische vermoeidheid en werk* (pp.19- 36). Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000) Utrechtse Burnout Schaal (UBOS): Testhandleiding. [Utrecht Burnout Scale. Test Manual]. Amsterdam: Harcourt Test Services.
- Schaufeli, W.B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) [About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)]. *Gedrag & Organisatie*, 19, 323-244.
- Scheier, M.F., & Carver, C.S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.

- Snyder, C. R., Irving, L. M., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health. In C. R. Snyder (Ed.), *Handbook of social and clinical psychology* (pp. 295-305). Oxford, UK: Oxford University Press.
- Snyder, C.R., Sympson, S.C., Ybasco, F.C., Borders, T.F., Babyak, M.A., & Higgins, R.L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 321-335.
- Sweetman, D. & Luthans, F. (2010). The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement. In A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), *Work Engagement* (pp. 55-67). Londen: Psychology Press.
- Taris, T.W., Le Blanc, P., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2005). Are there relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress*, 19, 256-262.
- Te Brake, H., Smits, N., Wicherts, J.M., Gorter, R.C. & Hoogstraten, J. (2008). Burnout development among dentists: a longitudinal study. *European Journal of Oral Sciences*; 116: 545–551.
- Van den Heuven, M., Demerouti, E., Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology* (pp. 124-153). West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E. & Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 219-230.
- Wagnild, G.M., & Young, H.M. (1993). Development and psychometric evaluation of the resiliency scale. *Journal of Nursing management*. 1(2), 165-178.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 437-442.

Bijlage 1 Vragenlijst

Werkdruk

- Moet u erg snel werken?
- Heeft u te veel werk te doen?
- Werkt u onder tijdsdruk?
- Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?

Mentale belasting

- Vraagt uw werk veel concentratie?
- Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?
- Vereist uw werk grote zorgvuldigheid?
- Vindt u uw werk geestelijk erg inspannend?

Hoop

Met betrekking tot mijn werk...

- ...heb ik er vertrouwen in dat ik verschillende oplossingen zou weten te vinden, als ik mij in een moeilijke situatie bevind
- ...werk ik energiek aan de doelen die ik mezelf heb gesteld
- ...zijn er veel manieren om problemen op te lossen
- ...beschouw ik mezelf op dit moment als succesvol
- ...kan ik veel manieren bedenken om mijn huidige doelen te bereiken
- ...bereik ik de doelstellingen die ik voor mijzelf gesteld heb

Optimisme

- Ik ga uit van een goede afloop, ook als er dingen onzeker zijn in mijn werk
- Als iets fout kan gaan in mijn werk, dan gaat het ook fout
- Ik bekijk mijn werk altijd van de zonnige kant
- Ik ben optimistisch over de toekomst als het gaat om mijn werk
- In mijn werk lopen zaken nooit zoals ik dat zou willen
- Mijn motto op het werk luidt: achter de wolken schijnt altijd de zon

Weerbaarheid

- Als ik een tegenslag heb in mijn werk, heb ik er moeite mee om er weer bovenop te komen
- Gewoonlijk kan ik in mijn werk goed omgaan met moeilijkheden
- Ik kan goed zonder ondersteuning van anderen werken als dat nodig is
- Normaalgesproken neem ik stressvolle dingen in het werk er gewoon bij
- Moeilijke momenten in het werk kan ik best aan, want ik heb al voor hetere vuren gestaan
- Ik kan veel zaken tegelijk aan in mijn werk

Self-efficacy

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

Negatieve emoties

Tijdens mijn werk voelde ik mij de afgelopen week...

- ...kwaad
- ...ongerust
- ...vol afkeer
- ...ontmoedigd
- ...beschaamd
- ...somber
- ...vermoeid
- ...schuldig
- ...gefrustreerd

Uitputting

- Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.
- Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.
- Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk
- Ik voel mij vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me ligt
- Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.

Distantie

- Ik twijfel aan het nut van mijn werk
- Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.
- Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk
- Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk

Bijlage 2: Syntax

Gemiddelden en Alpha's

Weerbaarheid

```
RECODE weerbhA (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1) INTO WeerbhAR.  
VARIABLE LABELS WeerbhAR 'WeerbhAR'.  
EXECUTE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=WeerbhAR weerbhB weerbhC weerbhD weerbhE weerbhF  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
COMPUTE SchaalWeerbh=(WeerbhAR + weerbhB + weerbhC + weerbhD + weerbhE +  
weerbhF) / 6.  
EXECUTE.
```

Hoop

RELIABILITY

```
/VARIABLES=hoopA hoopB hoopC hoopD hoopE hoopF  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
COMPUTE SchaalHoop=(hoopA + hoopB + hoopC + hoopD + hoopE + hoopF) / 6.  
EXECUTE.
```

Self-efficacy

RELIABILITY

```
/VARIABLES=selfeffA selfeffB selfeffC selfeffD selfeffE
```

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

```
COMPUTE SchaalSelfEff=(selfeffA + selfeffB + selfeffC + selfeffD + selfeffE) / 5.
EXECUTE.
```

Optimisme

```
RECODE optimismeB optimismeE (1=6) (2=5) (3=4) (4=3) (5=2) (6=1) INTO optBR optER.
VARIABLE LABELS optBR 'optimismeBR' /optER 'optimismeER'.
EXECUTE.
```

```
COMPUTE OptimismeSchaal=(optBR + optER + optimismeA + optimismeC + optimismeD
+ optimismeF) / 6.
EXECUTE.
```

RELIABILITY

```
/VARIABLES=optBR optER optimismeA optimismeC optimismeD optimismeF
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

Werkdruk

RELIABILITY

```
/VARIABLES=werkdrukA werkdrukB werkdrukC werkdrukD
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
COMPUTE SchaalWerkdruk=(werkdrukA + werkdrukB + werkdrukC + werkdrukD) / 4.
EXECUTE.
```

Mentale belasting

RELIABILITY

```
/VARIABLES=mentbelA mentbelB mentbelC mentbelD  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
COMPUTE SchaalMentBel=(mentbelA + mentbelB + mentbelC + mentbelD) / 4.  
EXECUTE.
```

Negatieve Emoties

RELIABILITY

```
/VARIABLES=affect1B affect1C affect1D affect1F affect1H affect2A affect2C affect2F  
affect2G  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA  
/STATISTICS=DESCRIPTIVE  
/SUMMARY=TOTAL.
```

```
COMPUTE SchaalNegAff=(affect1B + affect1C + affect1D + affect1F + affect1H + affect2A  
+ affect2C +  
affect2F + affect2G) / 9.  
EXECUTE.
```

Uitputting

RELIABILITY

```
/VARIABLES=BE_BO1D BE_BO1F BE_BO2G BE_BO1H BE_BO2E  
/FORMAT=NOLABELS  
/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE Uitputting = (BE_BO1D+BE_BO1F+BE_BO2G+BE_BO1H+BE_BO2E)/5 .  
EXECUTE .
```

Distantie

RELIABILITY

/VARIABLES=BE_BO2H BE_BO2D BE_BO2B BE_BO1E

/FORMAT=NOLABELS

/SCALE(ALPHA)=ALL/MODEL=ALPHA.

COMPUTE Distantie = (BE_BO2H+BE_BO2D+BE_BO2B+BE_BO1E)/5 .

EXECUTE .

Geslacht

RECODE

geslacht

(1=0) (2=1) INTO geslachtdummy .

VARIABLE LABELS geslachtdummy 'geslachtdummy'.

EXECUTE .

Correlaties

CORRELATIONS

/VARIABLES=SchaalMentBel SchaalWerkdruk SchaalSelfEff SchaalHoop SchaalWeerbh

OptimismeSchaal SchaalNegAff Uitputting

Distantie

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE .

Mediator

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT Uitputting

/METHOD=ENTER geslachtdummy leeftijd /METHOD=ENTER SchaalWerkdruk

/METHOD=ENTER SchaalWerkdruk SchaalNegAff .

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Distantie
/METHOD=ENTER geslachtdummy leeftijd /METHOD=ENTER SchaalWerkdruk
/METHOD=ENTER SchaalWerkdruk SchaalNegAff .
```

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Distantie
/METHOD=ENTER geslachtdummy leeftijd /METHOD=ENTER SchaalMentBel
/METHOD=ENTER SchaalMentBel SchaalNegAff .
```

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Uitputting
/METHOD=ENTER geslachtdummy leeftijd /METHOD=ENTER SchaalMentBel
/METHOD=ENTER SchaalMentBel SchaalNegAff .
```

Moderator

DESCRIPTIVES

```
VARIABLES=SchaalHoop SchaalSelfEff OptimismeSchaal SchaalWeerbh /SAVE
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX .
```

```
COMPUTE hoopXwerkdruk = ZSchaalHoop * ZSchaalWerkdruk .
```

EXECUTE .

COMPUTE selfeffXwerkdruk = ZSchaalSelfEff * ZSchaalWerkdruk .

EXECUTE .

COMPUTE optimismeXwerkdruk = ZOptimismeSchaal * ZSchaalWerkdruk .

EXECUTE .

COMPUTE weerbaarheidXwerkdruk = ZSchaalWeerbh * ZSchaalWerkdruk .

EXECUTE .

COMPUTE hoopXmentbel = ZSchaalHoop * ZSchaalMentBel .

EXECUTE .

COMPUTE selfeffXmentbel = ZSchaalSelfEff * ZSchaalMentBel .

EXECUTE .

COMPUTE optimismeXmentbel = ZOptimismeSchaal * ZSchaalMentBel .

EXECUTE .

COMPUTE weerbaarheidXmentbel = ZSchaalWeerbh * ZSchaalMentBel .

EXECUTE .

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT SchaalNegAff

/METHOD=ENTER geslachtetdummy leeftijd /METHOD=ENTER SchaalWerkdruk

SchaalMentBel SchaalHoop SchaalSelfEff OptimismeSchaal


```
SchaalWeerbh          /METHOD=ENTER    hoopXwerkdruk    selfeffXwerkdruk
optimismeXwerkdruk weerbaarheidXwerkdruk hoopXmentbel
selfeffXmentbel optimismeXmentbel weerbaarheidXmentbel .
```

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT SchaalNegAff
/METHOD=ENTER    geslachtdummy    leeftijd    /METHOD=ENTER    SchaalWerkdruk
SchaalHoop SchaalSelfEff OptimismeSchaal
SchaalWeerbh          /METHOD=ENTER    hoopXwerkdruk    selfeffXwerkdruk
optimismeXwerkdruk weerbaarheidXwerkdruk .
```

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT SchaalNegAff
/METHOD=ENTER    geslachtdummy    leeftijd    /METHOD=ENTER    SchaalWerkdruk
SchaalHoop /METHOD=ENTER    hoopXwerkdruk .
```

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT SchaalNegAff
/METHOD=ENTER    geslachtdummy    leeftijd    /METHOD=ENTER    SchaalMentBel
SchaalHoop /METHOD=ENTER    hoopXmentbel
.
```

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT SchaalNegAff

/METHOD=ENTER geslachtdummy leeftijd /METHOD=ENTER SchaalMentBel

SchaalHoop SchaalSelfEff OptimismeSchaal

SchaalWeerbh /METHOD=ENTER hoopXmentbel selfeffXmentbel optimismeXmentbel
weerbaarheidXmentbel .