

# Burn-outklachten & Werkcentraliteit

Onderzoek naar de rol van werkcentraliteit op burn-outklachten



**W. Wonder**

MSc Sociologie: Arbeidsrelaties en levensloop  
Rijksuniversiteit Groningen

TNO: Work, Health and Technology

Studentnummer: S4587332  
E-mail: w.wonder@student.rug.nl  
Collegejaar: 2021-2022  
Route: Arbeidsrelaties & Levensloop  
Inleverdatum: 30-09-2022  
Begeleider: Dr. Rudi Wielers  
Referent: Dr. Mark Huisman

## Voorwoord

Voor u ligt mijn scriptie over de rol van werkcentraliteit op burn-outklachten. Een onderwerp waar ik precies een jaar geleden van wist dat dit het onderwerp zal zijn waar ik mijn scriptie over wilde gaan schrijven. Althans, het burn-out gedeelte dan. Het is een belangrijk (blijvend) thema in de maatschappij en in de arbeidssociologie. Dit maakt het onderwerp zo boeiend. Het schrijven van een scriptie heeft me vooral nieuwe kennis en inzichten gebracht. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik de scriptie met veel plezier heb geschreven. De opgedane kennis en inzichten hoop ik in toekomst te kunnen toepassen op maatschappelijke en wetenschappelijke diensten.

De scriptie is het eindproduct van mijn de Master Sociologie – Arbeidsrelaties en Levensloop aan de Rijksuniversiteit Groningen. Het onderzoek komt voort uit een samenwerking met TNO, waar ik vanaf februari tot en met augustus 2022 heb meegelopen op de afdeling Work Health and Technology (WHT). Ik kijk terug op een erg leerzame periode, waarin ik (toegepast) wetenschappelijk onderzoek in alle vrijheid heb mogen uitvoeren om mezelf zo goed mogelijke te kunnen ontwikkelen, en ook ontzettend veel heb geleerd van de praktijk. Het was een mooie tijd, waarin ik vanwege TNO (kantoor in Leiden) de mooie stad Groningen heb verlaten om uiteindelijk in mooie stad Amsterdam te gaan wonen. Ik kijk terug op een tijd van mooie veranderingen, ontwikkelingen en nieuwe mensen.

Allereerst zou ik daarom mijn collega's van de WHT willen bedanken. Zij hebben ervoor gezorgd dat ik een geweldige tijd heb gehad, veel van ze heb mogen leren en het belangrijkste; ze stonden altijd voor me klaar. Mijn speciale dank gaat uit naar mijn stagebegeleider Wendela Hooftman. Haar zou ik graag willen bedanken voor de gezellige praatjes, brainstormsessies, goede inzichten of het luisterend oor als het even wat minder ging. Daarnaast uit ik mijn speciale dank aan collega Ernest Vroome. Voor alle (statistische) tips, het tegenlezen en de motivatie die hij me heeft gegeven deze scriptie tot een goed einde te brengen. Vanuit de Rijksuniversiteit Groningen wil ik mijn speciale dank geven aan Rudi Wielers, wie mij gedurende mijn afstudeerperiode heeft begeleid. Ik zou hem willen bedanken voor de plezierige samenwerking, het goede advies, feedback, de vele kennis over arbeidssociologie, kritische noten, luisterend oor, de kansen en het vertrouwen dat hij me heeft gegeven met betrekking tot de keuzes die zijn gemaakt binnen de scriptie. Ook wil ik Mark Huisman bedanken voor het vertrouwen en de prettige feedback. Als laatste wil ik mijn vriend, vrienden en familie erg bedanken voor alle steun en lieve woorden. Het was soms een rollercoaster, maar jullie hebben ervoor gezorgd dat ik gemotiveerd bleef en altijd heb kunnen blijven lachen!

Ik wens u veel lees plezier.

Willeke Wonder

Amsterdam, September 2022

## Abstract

Burn-out is een blijvend maatschappelijk probleem en een belangrijk onderwerp in zowel het publieke- als politieke debat. Burn-out heeft een groot aandeel in al het werkverzuim en het totaal aantal meldingen van psychische beroepsziekten. Het wordt gedefinieerd als een werkgerelateerd syndroom en veelal gekenmerkt door drie aspecten, namelijk (1) emotionele, mentale uitputting of extreme vermoeidheid, (2) depersonalisatie, waarin iemand een onverschillige en afstandelijke houding aanneemt tegen de mensen waarmee diegene werkt en (3) gevoelens van persoonlijke onbekwaamheid. De kwestie waar deze scriptie zich specifiek op wil richten is de werkcentraliteit: de plaats die werk inneemt in het leven ten opzichte van andere levensdomeinen. De werkcentraliteit is aan het veranderen. Een mogelijk aanknopingspunt voor de achtergrond van de relatief hoge burn-outcijfers werd in de motivatie om te werken en de werkcentraliteit gevonden. Het vermoeden dat een hoge mate van werkcentraliteit een rol zal spelen op het verkrijgen van burn-outklachten leverde de volgende onderzoeksvraag op: *‘Zijn burn-outklachten te verklaren door de mate van werkcentraliteit? Speelt werkcentraliteit een rol in de relatie tussen deeltijd- of voltijdwerk en burn-outklachten?’*. De hypothesen werden getoetst aan de hand van de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021 (N=17,173). Het conceptueel model werd door middel van het ‘klassieke’ padmodel geanalyseerd met behulp van een serie los van elkaar uitgevoerde regressieanalyses. Vanuit drie werkcentraliteit componenten werden drie verschillende modellen ingezet om de effecten van werkcentraliteit op burn-out te meten. Er werd geen steun gevonden voor de belangrijkste hypothese van het onderzoek, waarin werd verondersteld dat een hoge werkcentraliteit negatieve gevolgen heeft op burn-outklachten. In één model werd zelfs een bufferend effect gevonden tegen burn-outklachten. Naarmate iemand werk leuk vindt en veel tijd besteedt aan het werk in plaats van privé, blijkt uit de analyse dat de burn-outklachten minder worden. Het leuk vinden van het eigen werk heeft een bufferend effect op burn-outklachten. De andere modellen waarin de werkcentraliteit componenten op burn-outklachten werden getoetst, hadden een minder sterk of vrijwel geen effect. Daarnaast werd gevonden dat deeltijdwerkers hun werk vaker leuk vinden, terwijl voltijdwerkers hun werk vaker belangrijker vinden. Dit lijkt erop te duiden dat deeltijdwerkers meer intrinsiek, en voltijdwerkers wat meer extrinsiek gemotiveerd zijn. De resultaten laten zien dat de gemeten component werkcentraliteit ‘vind mijn werk leuk’ intrinsieke motivatie meet, terwijl de werkcentraliteit component ‘vind werken belangrijk’ dichter bij het meten van extrinsieke motivatie ligt. Deze scriptie laat zien dat de wijze waarop werkmotivatie wordt gemeten tot verschillende uitkomsten leidt.

## Inhoudsopgave

Voorwoord .....	2
Abstract .....	3
1. Inleiding .....	5
1.1 Aanleiding en introductie van het onderzoek .....	5
1.2 Leeswijzer .....	6
2. Theoretisch kader .....	6
2.1 Burn-out .....	6
2.2 Werkcentraliteit .....	11
2.3 De zelfdeterminatietheorie .....	13
3. Hypotheses .....	18
3.1 Motivatie en burn-outklachten .....	18
3.2 Motivatie en werkcentraliteit .....	18
3.3 Werkcentraliteit en burn-outklachten .....	19
3.4 Werkcentraliteit en voltijd- en deeltijdwerk .....	19
3.5 Voltijd- en deeltijdwerk en burn-outklachten .....	20
3.6 Conceptueel model .....	20
4. Data & Methoden .....	22
4.1 Beschrijving data en respondenten .....	22
4.2 Procedure en data-analyse .....	23
4.3 Operationalisaties .....	25
4.4 Beschrijving respondenten .....	28
5. Resultaten .....	29
5.1 Correlaties .....	29
5.2 Padanalyse .....	32
Interpretatie van de resultaten .....	37
6. Conclusie & Discussie .....	44
6.1 Conclusie .....	44
6.2 Discussie .....	45
Literatuur .....	47
Bijlage 1 Operationalisering en univariate analyses .....	52
Permanente filter .....	53
Werkcentraliteit .....	53
Competent zijn aan fysieke en psychische eisen .....	55
Resterende variabelen .....	55
Totale N .....	55
Bijlage 2 Bivariate analyses .....	62
Padanalyses .....	65
Voorbeeld berekening van indirect effect .....	76
Bijlage 3 Modelassumpties .....	77

# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding en introductie van het onderzoek

Burn-out is een blijvend maatschappelijk probleem en een belangrijk onderwerp in zowel het publieke- als politieke debat (Gootjes, 2015). Al jaren wordt er in het nieuws gesproken over het fenomeen burn-out. Ook ten tijde van corona bleef het fenomeen in veel berichten te lezen (NOS, 2019; Esser, 2020; RTL Nieuws, 2021). De afgelopen jaren is er een stijgende lijn van burn-outklachten te zien. De lijn van burn-outklachten lijkt vooralsnog verder door te zetten. Waar in 2019 nog zo'n 17.0% van de werknemers met burn-outklachten kampten, waren dit er in 2020 iets minder dan 15.7%. In 2021 zijn de cijfers weer gestegen naar 17.3% (TNO, 2021). De cijfers in 2022 moeten uitwijzen of de dalende burn-outklachten een gevolg waren van de COVID-pandemie waarin de arbeidsomstandigheden veranderd waren. Burn-out heeft met 21% een groot aandeel van al het werkverzuim en vult 30% van het totaal aantal meldingen van psychische beroepsziekten (ArboNed, 2021; Nederlands Centrum voor Beroepsziekten, 2021). Als gevolg van burn-outklachten verzuimen werknemers in totaal elf miljoen werkdagen per jaar en het verzuim wegens burn-out kost de werkgevers zo'n 3.1 miljard euro per jaar (Hooftman, 2020).

Naast de maatschappelijke problemen als gevolg van burn-out zijn er op microniveau ook grote gevolgen te zien. Burn-out wordt gedefinieerd als een werkgerelateerd syndroom en veelal gekenmerkt door drie aspecten, namelijk (1) emotionele, mentale uitputting of extreme vermoeidheid, (2) depersonalisatie, waarin iemand een onverschillige en afstandelijke houding aanneemt tegen de mensen waarmee diegene werkt en (3) gevoelens van persoonlijke onbekwaamheid (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Taris et al., 2013; Houtman et al., 2021). TNO brengt burn-outklachten in verband met de toename van de ervaren werkdruk: werknemers geven sinds 2007 aan dat ze steeds harder moeten werken, minder te zeggen hebben over de arbeidsinhoud en dus een vermindering van autonomie ervaren (TNO, 2019). Zorgelijk, want zo ligt er veel verzuim en op langer termijn arbeidsongeschiktheid op de loer (Smulders, Houtman, Rijssen & Mol, 2013).

De kwestie waar dit onderzoek zich specifiek op wil richten is de werkcentraliteit. Werkcentraliteit – de plaats die werk inneemt in het leven ten opzichte van andere levensdomeinen (Conen, 2020) – is al enige tijd een maatschappelijk thema in de sociologie waarbij het gaat om sociale invloeden die op elkaar inspelen en beïnvloeden. Steeds meer mensen lijken minder uren te willen werken (CBS, 2022). Dit komt omdat Nederlanders veel waarde hechten aan zaken buiten werk, zoals hobby's, vrienden, sporten of kinderen opvoeden. De werkcentraliteit, de mate waarin mensen werk centraal zetten ten opzichte van andere levensdomeinen, is aan het veranderen (Conen, 2020). Bekend is dat een burn-out wordt gedefinieerd als een werkgerelateerd probleem, maar de discussie rondom de werkcentraliteit dwingt ons anders naar burn-outklachten te kijken.

De werkcentraliteit is een belangrijk onderdeel in het leven van mensen waardoor het aannemelijk wordt dat een hoge werkcentraliteit nadelig gevolgen heeft op een werkgerelateerd probleem zoals burn-outklachten. Een mogelijk aanknopingspunt voor de achtergrond van de relatief hoge burn-outcijfers kan dus liggen in de motivatie om te werken en de werkcentraliteit.

Er is al veel onderzoek over de oorzaken van burn-outklachten, maar onderzoek naar het effect van de mate van werkcentraliteit mist nog in de wetenschap. Daarom wil het onderhavige onderzoek bekijken in hoeverre werkcentraliteit een rol speelt in het krijgen van burn-outklachten. Dit onderzoek is daarmee vernieuwend binnen het huidige wetenschappelijk onderzoek op dit terrein. Het vermoeden dat de mate van werkcentraliteit een rol zal spelen op het verkrijgen van burn-outklachten wordt uitgewerkt in hypothesen, die vervolgens worden getoetst op de NEA 2021 (Van Dam et al. 2022). Deze procedure is gericht op de beantwoording van de volgende onderzoeksvraag:

*Zijn burn-outklachten te verklaren door de mate van werkcentraliteit? Speelt werkcentraliteit een rol in de relatie tussen deeltijd- of voltijdwerk en burn-outklachten?*

## 1.2 Leeswijzer

Het onderzoek is als volgt opgezet: in het volgende hoofdstuk wordt uitgewerkt hoe het begrip ‘burn-out’ is ontstaan, wat burn-out precies is en er wordt gekeken naar de diepere oorzaken van burn-outklachten. In de navolgende paragraaf wordt verder ingegaan op wat er bekend is over de ‘werkcentraliteit’ en hoe dit verschijnsel ontstaat. Als laatste theorie paragraaf wordt de zelfdeterminatietheorie, een veel gebruikte theorie om burn-outklachten te verklaren, uitgelegd. Later in de paragraaf wordt er gekeken hoe de relatie tussen de zelfdeterminatietheorie en burn-outklachten zich verhoudt en hoe de relatie tussen de zelfdeterminatietheorie en werkcentraliteit is. De hypothesen en het conceptueel model worden in het derde hoofdstuk beschreven. In het vierde hoofdstuk wordt de dataset, het statistisch analyseplan van het onderzoek, de operationalisering van de variabelen en de beschrijving van de populatie beschreven. De resultaten van het onderzoek worden in het vijfde hoofdstuk gepresenteerd. In het zesde hoofdstuk komen de discussie en conclusie van dit onderzoek aan de orde. Hierin worden de hypothesen en de onderzoeksvraag beantwoord.

## 2. Theoretisch kader

### 2.1 Burn-out

In dit hoofdstuk wordt inzicht gegeven hoe het begrip ‘burn-out’ is ontstaan, wat burn-out precies is en wat de diepere oorzaken zijn voor het krijgen van burn-outklachten, gekeken naar het werk en de persoon. Later zal de zelfdeterminatietheorie worden gekoppeld aan burn-outklachten.

### *De geschiedenis van burn-out*

De term 'burn-out' in klinische zin wordt doorgaans toegeschreven aan de psycholoog en psychoanalyticus Herbert Freudenberger (1926-1999). In de jaren '70 werkte Freudenberger als vrijwilliger om andere vrijwilligers te begeleiden in de Saint Mark's Free Clinic in New York. Dit is een gezondheidscentrum voor daklozen en drugsverslaafden. Hij observeerde de idealistisch ingestelde en hardwerkende vrijwilligers. Wat hem opviel was dat de vrijwilligers na een jaar ermee stopten. Ze gaven aan zich oververmoeid te voelen, hadden last van hoofdpijn, sliepen slecht en werden hierdoor prikkelbaar, voelden zich moedeloos, hadden geen zin in seks en hun weerstand ging achteruit. In plaats van hun sterke betrokkenheid naar de verslaafden en daklozen toe, namen de vrijwilligers meer afstand, ontstond er cynisme, teleurstelling en frustratie (Schaufeli, & Verolme, 2022). Om deze verschillende klachten onder één noemer te zetten heeft hij in 1974 in een artikel hier het etiket 'burn-out' op geplakt. Dit omschreef hij als 'een toestand van mentale en fysieke uitputting' (Freudenberger, 1974). De klachten ontstaan door geestelijke en fysieke uitputting. De achterliggende gedachte van de term 'burn-out' is dat alle energie is verbruikt, dus letterlijk is 'opgebrand'. Volgens Freudenberger kan een burn-out bij iemand ontstaan wanneer er (te) hoge verwachtingen zijn en diegene hard werkt om aan die hoge verwachtingen te voldoen. Op den duur raken de energiereserves op en kunnen er burn-outklachten ontstaan (Schaufeli & Verolme, 2022).

'Burn-out' in wetenschappelijke zin wordt toegeschreven aan Christina Maslach. Zij deed in de jaren '70 onderzoek naar de wijze waarop werknemers omgingen met heftige emoties op werk. Ze onderzocht de psychologische strategieën die werknemers inzetten om zich mentaal staande te houden. Ze zag dat werknemers uitgeput raakten wegens de grote emotionele belasting waar ze dagelijks mee te maken kregen. Tevens hadden ze twijfelachtige gevoelens over hun eigen kunnen. Ze ontdekte dat werknemers distantie (afstand) gebruiken om emotioneel niet dichtbij de ander te komen. In sommige gevallen kan deze distantie leiden tot depersonalisatie, waarin werknemers een onverschillige en afstandelijke houding aannemen tegen de collega's. Ze hebben het gevoel buiten de werkelijkheid te leven en voelen zich niet meer bedreven. Maslach schreef in 1976 haar eerste artikel over 'burn-out'. Volgens haar is het essentieel als het gaat over burn-out, dat er wordt gesproken over emotionele belasting als gevolg van de emotionele uitputting (Maslach, 1976). In deze eerste jaren van burn-out onderzoek dacht men dat het alleen in zorgende beroepen voorkwam (Schaufeli, 2017). Daarnaast is Maslach verantwoordelijk voor het eerste instrument dat onder andere gebruikt wordt om burn-out vast te stellen (Maslach & Jackson, 1981). De Maslach Burnout Inventory (MBI) is een zelfbeoordelingsvragenlijst die vanaf de jaren '80 gebruikt wordt om burn-out te meten.

De afgelopen decennia is burn-out in vele westerse landen als problematiek op de kaart gekomen. Deze burn-out 'opmars' zou het gevolg zijn van bepaalde sociaaleconomische en sociaal-culturele veranderingen die afgelopen decennia hebben plaatsgevonden. Voorbeelden hiervan zijn de groei van de sociale sector waarin beroepen met fysieke belasting plaats hebben gemaakt voor

beroepen met emotionele belasting. In het volgende hoofdstuk wordt dieper ingegaan op wat burn-out precies inhoudt, later wordt in een hoofdstuk dieper ingegaan over de oorzaken van burn-outklachten.

### *Wat is burn-out?*

Als er wordt gekeken naar het verschijnsel burn-out, is er een grote lijst te vinden in de wetenschappelijke literatuur met klachten die gerelateerd zijn aan burn-out. Het is niet ongewoon dat iemand last heeft van één van die klachten, maar dit hoeft nog niet te betekenen dat het een burn-out is. Dit maakt het lastig om te zeggen wanneer er daadwerkelijk over burn-outklachten gesproken kan worden. Daarnaast zijn de klachten uit die lijst niet geordend, waardoor de echte burn-outklachten naast de oorzaken of bij de specifieke klachten worden gezet, die ook bij andere psychische aandoeningen voorkomen (Schaufeli & Verolme, 2022). Veelal worden klachten teruggezien op individueel niveau, in de relatie met anderen en de organisatie als geheel. De klachten zijn weer onder te verdelen in affectieve klachten (hoe iemand zich voelt), cognitieve klachten (de manier van informatieverwerking en denken), motivationele klachten (drijfveren) en gedragsmatige klachten (over zichtbare gedragingen). Op individueel niveau zijn de symptomen somber-, gespannen- en angstigheid. Vaak gaat dit gepaard met de symptomen vermindering van concentratie en vergeetachtigheid. Daarnaast is er vaak sprake van desillusie, moedeloosheid en teleurstellingen waarbij een gebrek aan doorzettingsvermogen te zien is. Als laatste heeft een werknemer last van uitstelgedrag, huilt en klaagt veel. Naast deze klachten zijn er op individueel gebied tevens nog andere psychische en lichamelijke spanningsklachten zoals hoofdpijn of hartkloppingen (Schaufeli & Verolme, 2022).

In relatie met anderen uit dit zich in irritatie, overgevoeligheid en minder inleving naar de ander toe. Deze klachten kunnen worden versterkt door negatieve gedachtes zoals vijandigheid. Vaak gaat dit gepaard met gebrek aan belangstelling naar de ander toe, afstomping en onverschilligheid. Als gevolg hiervan ontstaan er vaker conflicten of woede uitbarstingen. Op organisatorisch gebied is veelal arbeidsontevredenheid terug te zien, weinig motivatie om naar werk te gaan, is er weerstand tegen verandering op werk, en wordt het management gewantrouwd (Schaufeli & Verolme, 2022).

Duidelijk is dat burn-out een veelzijdig verschijnsel is waar veel soorten klachten bij elkaar komen en tevens niet altijd bij iedereen gelijk is. De herziene definitie van Schaufeli is dan ook een iets veelzeggender begrip waarin burn-out wordt omschreven: *“Burn-out kan beschreven worden als een werkgerelateerde aandoening die voorkomt bij diegene die gedurende een langere periode productief en zonder problemen hebben gewerkt tot tevredenheid van zichzelf en anderen. Extreme vermoeidheid, ontregeling van emotionele en cognitieve processen, én mentale afstand vormen de kernelementen van de aandoening. Het zich mentaal distantiëren van het werk kan gezien worden als een disfunctionele poging om verdere uitputting te voorkomen. Deze vier kern-symptomen worden*



*vergezeld door secundaire symptomen, zoals psychosomatische- en psychische spanningsklachten en depressieve gevoelens.” (Schaufeli & Verolme, 2022, p40).*

### *Oorzaken burn-out*

In de literatuur wordt er over de oorzaken van burn-outklachten veelal onderscheid gemaakt van oorzaken in verschillende domeinen. Zo blijkt uit recent onderzoek van TNO dat het ontwikkelen van burn-outklachten voornamelijk samen lijkt te hangen met de opeenhoping of combinatie van verschillende factoren zoals het werk, de persoon en de veranderende maatschappij die uitdagingen met zich meebrengt, zoals vergrijzing, digitalisering en globalisering (Houtman et al., 2021). De invloed van deze factoren wordt hieronder toegelicht.

### **Het werk**

Het werk zelf kan zorgen voor verschillende stressfactoren. Uit onderzoek blijkt dat het ervaren van te hoge taakeisen, gebrekkige autonomie of te weinig steun vanuit collega's of werkgevers de belangrijkste speerpunten zijn binnen het werk waaruit burn-outklachten kunnen ontstaan (Taris et al., 2013; Houtman et al., 2021). Energiebronnen zoals sociale steun, autonomie, ontwikkelmogelijkheden en een veiligheidsklimaat kunnen ervoor zorgen dat de eisen niet te hoog worden en in balans gehouden worden. Zodra er een disbalans te vinden is tussen de eisen en de energiebronnen, is het risico op burn-outklachten groter (Demerouti et al., 2001; Houtman et al., 2021). Een goed voorbeeld is waar een werknemer te hoge druk voelt van veel deadlines en hierin geen autonomie of steun van collega's ervaart. Er is een disbalans in de ervaren werkdruk en de energiebronnen. Iemand die te maken heeft met veel deadlines maar wel autonomie en steun ervaart, zal zich minder gestrest voelen, én de energiebronnen en eisen zijn meer in balans (Schaufeli & Verolme, 2022).

Een belangrijke oorzaak van deze disbalans is dat er te weinig wordt geïnvesteerd in werkveiligheid binnen de organisatie (Schaufeli & Verolme, 2022). Vaak speelt een gebrek aan geld of menselijke middelen een rol. Doordat er weinig budget is, wordt het investeren in een goed en veilig klimaat op de werkvloer niet altijd hoog op de prioriteitenlijst gezet. Daarnaast hebben leidinggevenden soms niet de capaciteit om voor een veilig klimaat te zorgen (Baillien, Van den Brande, Van Der Kelen, & Azzarouali, 2020). Er bestaat een beleid tegen te hoge werkdruk op basis van een Risico-inventarisatie & -evaluatie (RI&E). Echter, het blijkt dat 80% van de organisaties nog onvoldoende scores op het hebben van een goede risico-aanpak en het uitvoeren hiervan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2021). Op deze manier kunnen werknemers zich niet serieus genomen voelen wat voor een extra stressfactor zorgt. Het gevolg hiervan is dat het signaleren van klachten vaak te laat komt.

Daarnaast kan werk emotioneel veeleisend zijn. Zoals in de definitie van het begrip burn-out al naar voren komt gaat werk meestal gepaard met emotionele uitputting. Om die reden worden relatief veel burn-outklachten geconstateerd bij sociale beroepen (Houtman et al., 2021). Als iemand te maken heeft met veel emoties op het werk, kan diegene de werkdag emotioneel moeilijk loslaten en neemt het mee naar huis. Het herstel van werk wordt op deze manier verhinderd (Taris et al., 2013). Tevens kan emotionele dissonantie opspelen bij verschillende soorten banen. Dit betekent dat een werknemer zijn of haar emoties in moet houden en zich anders voordoet dan diegene zich eigenlijk voelt. Dit kan leiden tot uitputting of frustratie (Schaufeli & Verolme, 2022).

Als laatste speelt baanonzekerheid een rol in het krijgen van burn-outklachten. Het blijkt dat mensen die ontslagen zijn minder last hebben van burn-outklachten dan mensen die niet zeker zijn van hun baan (Dekker & Schaufeli, 1995). Hiermee wordt duidelijk dat vooral het *dreigende* verlies van werk zorgt voor onzekerheid en stress. Op langere termijn kan dit zorgen voor burn-outklachten.

### **De persoon**

Naast dat burn-outklachten ontstaan door verschillende werkstressoren, zijn sommige mensen kwetsbaarder voor die werkstressoren (Taris et al., 2013). Zo blijkt uit onderzoek dat persoonlijkheidskenmerken van een werknemer in verband staan met burn-outklachten. In veel studies worden vrouwen, jongeren of laagopgeleiden als risicogroep gezien (Merens & Bucx, 2018). Onderzoekers zien dat vrouwen vaker dan mannen hun verantwoordelijkheden op het werk combineren met hun verantwoordelijkheden thuis (Crawford et al, 2016; Houtman et al., 2021). Tevens ervaren vrouwen vaak minder autonomie. Jongeren kampen vaker met perfectionisme, waardoor ze het op alle vlakken goed willen doen. Ze leggen de lat erg hoog voor zichzelf en zijn veeleisend naar zichzelf (Houtman, 2021). Een verklaring die hiervoor wordt gegeven is de sociale media, waarop jongeren voortdurend elkaar vergelijken met anderen. Het idee dat anderen het beter doen, meer van hun leven maken en succesvoller zijn, kan zorgen voor extra stress, uitputting en uiteindelijk burn-outklachten (Han, 2016). De prestatiedruk is groot voor jongeren (Schoemaker et al., 2019). Op deze manier kan er een mismatch plaatsvinden tussen persoon en baan doordat ze druk voelen om ergens te werken waar ze eigenlijk niet bij passen.

Daarnaast blijken persoonskenmerken als een beperkte emotionele stabiliteit (neuroticisme), overmatig gevoel van betrokkenheid bij een bedrijf vanwege een te hoge leeroriëntatie en verantwoordelijkheidsgevoel mee te spelen om burn-outklachten te krijgen (Houtman et al., 2021). Werknemers zijn continu bezig met het werk waardoor ze zichzelf kunnen verliezen.

## 2.2 Werkcentraliteit

Omdat de werkcentraliteit in Nederland afneemt, is het interessant om verder te verdiepen in het verschijnsel werkcentraliteit. In deze paragraaf wordt de definitie uitgelegd die wordt gebruikt in het onderzoek. In de volgende paragraaf wordt verder ingegaan op wat er bekend is over de werkcentraliteit en hoe dit verschijnsel ontstaat.

### *Wat is werkcentraliteit*

Het concept werkcentraliteit wordt in verschillende onderzoeken op gelijke wijze gedefinieerd. Het enige verschil is dat er soms een andere benaming aan vast zit. Werkcentraliteit geeft uitdrukking aan de plaats die betaalde arbeid inneemt in het leven van individuen ten opzichte van andere domeinen, zoals het gezin of vrije tijd. Riaz (2012) maakt duidelijk dat het waarneembaar is dat werk wordt gedaan om rond te kunnen komen, maar de mate waarin werk belangrijk is in het leven van mensen kan verschillen per persoon. Op individueel niveau kan aan de hand van het verschijnsel werkcentraliteit worden gekeken naar het belang dat mensen in hun leven hechten aan werk (Safilios-Rotbschild, 1971; Wielers & Raven, 2009; Conen & de Beer, 2020). In deze scriptie staat het belang van werk centraal ten opzichte van andere levensdomeinen en wordt werkcentraliteit gedefinieerd als de positie die werk inneemt in iemands leven ten opzichte van andere levensdomeinen.

### *Wat is er bekend over werkcentraliteit*

In onderzoek komt naar voren dat werkcentraliteit is ingebed in een sociale context en gevoelig is voor verandering (Parboteeah & Cullen, 2003; Kittel, Kalleitner, & Tsakoglou, 2019). Zo hebben mensen te maken met normen en waarden in een samenleving en internaliseren deze. Als deze normen en waarden veranderen, kunnen deze van individuen ook weer veranderen. Er is sprake van verschillende niveaus van context, zoals gezin, religie, onderwijs en leeftijd/generatie, waarbij wordt gekeken hoe belangrijk die waarden van werk zijn. Deze kunnen dienen als een bron van mogelijkheden en beperkingen die motiveren of juist remmend werken op de ontwikkeling van de waarde van werk waaruit de werkcentraliteit zich vormt (Kittel et al., 2019).

De plaats die iemand aan betaald werk toekent, kan ook worden afgemeten aan de morele gedachten die men heeft over betaald werk. Het gaat hierbij niet om het belang van betaald werk in het eigen leven, maar om de rol die werk in het algemeen zou moeten spelen. Hier wordt gesproken over het arbeidsethos. Hierin wordt gesteld dat we werken omdat het een plicht is tegenover anderen en de samenleving (De Witte & Van den Broeck, 2011; Conen & De Beer, 2020). In een onderzoek van Vandoorne & De Witte (2003) werd getoond dat het arbeidsethos vaak sterker is bij laaggeschoolden dan bij hooggeschoolden. Zo is de manier waarop men levensdomeinen probeert te combineren veranderd. Laagopgeleiden zijn sociaal en cultureel vaak iets behoudender over bijvoorbeeld de rolverdeling binnen het gezin en de opvoeding, zoals in de 20ste eeuw het kostwinnersmodel in de samenleving domineerde. Werk wordt hier eerder als noodzaak gezien. Naarmate een gezin conservatiever is, is er een hogere werkcentraliteit te zien. Hoogopgeleiden zijn relatief vaker

progressief; steeds vaker wordt gezien dat zowel de man als de vrouw werkt (Van Dongen, 2008). De werkcentraliteit staat minder centraal en wordt meer als vanzelfsprekend gezien (Vandoorne & De Witte, 2003). Hoger opgeleiden hebben een andere omgeving waarin ze zich ook buiten werk meer kunnen ontwikkelen (Tremblay et. al., 2009).

Een belangrijk thema over de werkcentraliteit dat hierop aansluit is de opvatting over de rol van vrouwen en mannen. Deze opvatting is sinds de jaren '60 drastisch veranderd. Vrouwen zijn gaan werken doordat de traditionele opvattingen over de rolverdeling tussen mannen en vrouwen – de man als kostwinner met betaald werk, de vrouw als huisvrouw met onbetaalde zorgtaken – zijn gaan verschuiven naar gelijkmatige opvattingen over werk (Conen, 2020). Echter, er wordt in verschillende onderzoeken geconcludeerd dat de verschillen tussen mannen en vrouwen in de werkcentraliteit klein zijn terwijl hun posities op de arbeidsmarkt wel verschillen (Van Hoof, 2006; Wielers & Raven, 2009; De Witte & Van den Broeck, 2011). De verandering van de rolverdeling is vooral terug te zien in Scandinavische landen. Zo hebben deze landen over het algemeen een lagere werkcentraliteit. De dalende trend van de traditionele rolpatronen is hier mogelijk een reden voor (Hofstede, 2001; Van Hootegem, De Winne, Forrier, Marescaux, Sels, & Huys, 2009; Conen, 2020).

Tevens is er een verband te zien tussen religie en de waarde die mensen aan werk hechten. Dit staat in relatie met de afname van gelovigen de afgelopen jaren. In 2019 rekende 46 procent van de Nederlanders van 15 jaar en ouder zich tot een kerkelijke gezindte of levensbeschouwelijke groepering (CBS, 2020). Van leden van kerkgemeenschappen is bekend dat ze meer waarde hechten aan werk dan niet-leden. Zo lijken gelovigen verhoudingsgewijs een iets hogere score te hebben op de arbeidsethosschaal dan niet-gelovigen (Wielers & Koster, 2011). Er is in dit opzicht echter geen verschil tussen van welke kerkgemeenschap iemand lid is (Wielers & Koster, 2011). Daarnaast kan het godsbeeld dat men heeft meespelen. Zo blijkt dat mensen die in een persoonlijke god geloven, een hogere arbeidsethos hebben dan degenen die denken dat er geen god bestaat, of die enkel geloven in een levensgeest of -kracht (Dobbelaere et al., 2000).

Een ander belangrijk thema voor de werkcentraliteit dat wordt benadrukt in sociologische modellen zijn de waarden en normen die op jonge leeftijd worden geïnternaliseerd, en daarna vaak nog maar weinig veranderen. Om die reden zullen veranderingen zich veel meer tussen dan binnen generaties afspelen, ook wel generatie-effecten (Wielers & Raven, 2009). Dit impliceert dat de veranderingen van de werkcentraliteit zich vooral tussen de generaties afspelen. De veranderingen worden bevestigd als er gekeken wordt naar de verschillen in generaties. Zo wordt gezien dat generatie y zich vaker minder persoonlijk definiëren aan de hand van werk dan oudere werknemers. Daarnaast vinden ze vaker vrije tijd belangrijk (Cogin, 2012; Real, Mitnick & Malony, 2010). Deze trend werd bevestigd in longitudinale studies waarin werk minder centraal stond en vrije tijd een belangrijkere plaats inneemt in het leven van de generatie y (Smola & Sutton, 2002; Twenge, Campbell, Hoffman & Lance, 2010). Daarnaast werd in het onderzoek van Conen (2020) bij alle leeftijdscategorieën een dalende trend gezien van de werkcentraliteit. Hier wordt ook wel gesproken

over periode effecten, waarbij de werkcentraliteit in de loop der tijd kan toenemen of afnemen. Uit onderzoek geven werknemers van alle leeftijden aan dat ze verlangen te werken om te leven en niet willen leven om te werken (Zopiatis et al., 2012).

Van Hoof (2006) heeft laten zien dat de werkcentraliteit afhangt van leeftijds- en periode-effecten. Ouderen van nu hadden vroeger in de jaren '90 een hogere werkcentraliteit dan de jongeren van nu. Gelijktijdig blijkt dat Nederlanders ten opzichte van andere (Zuid-) Europese landen meer waarde hechten aan vrije tijd dan aan werk (Conen, 2020).

Als laatste staat werkcentraliteit in relatie met het aantal uren dat mensen werken. Zo werd in onderzoek van Wielers & Raven (2009) geconcludeerd dat het verlangen naar minder uren werk samenhangt met de dalende werkcentraliteit. In Nederland werken er zo'n 4.6 miljoen mensen deeltijd en 5 miljoen in voltijd (CBS, 2022). Deeltijd valt onder te verdelen in klein deeltijd (12 tot 23 uur per week) en groot deeltijd werk (24 tot 34 uur per week). Er wordt gesproken van voltijdwerk als iemand 35 uur of meer werkt (CBS, 2009). Bij 25- tot 45-jarigen werkt ongeveer 61 procent in een voltijd baan. Bij de 45- tot 75-jarigen ongeveer 54 procent. Gekeken naar de gender verschillen is te zien dat onder de mannen een groot deel voltijd werkt (71.8 procent) en onder vrouwen een kleiner deel (29.5 procent). In landen met een hoog bruto binnenlands product (bbp) per hoofd van de bevolking hebben burgers een grotere voorkeur om minder uren te werken en minder voorkeur om meer uren te werken (Lyness, Gornick, Stone, & Grotto, 2012; Wielers, Munderlein & Koster, 2014). Zo is deeltijdwerk kwalitatief goed, ondersteunt het sociaal zekerheidsbeleid tevens de deeltijd banen in Nederland en is het sociaal geaccepteerd. Om die redenen is deeltijdwerk veel te zien in Nederland. Een groot aantal vrouwen heeft een betaalde baan, maar het gemiddelde aantal werkuren van vrouwen is lager dan in landen waar deeltijdwerk uitzonderlijker is. Een gebruikelijk levenslooppatroon is dat vrouwen voltijds werken tot de geboorte van het eerste kind en daarna hun aantal werkuren verminderen (Lyness et al., 2012).

Nu blijkt dat deeltijds werkende vrouwen en hun partners zich minder conformeren aan verplicht werken als de norm in vergelijking met kostwinners en huisvrouwen. De traditionele arbeidsverdeling neemt af als gevolg van de vermindering van het arbeidsethos (Wielers & Raven, 2009). Doordat de traditionele rolverdeling afneemt is het aannemelijk dat de waarde die mensen aan werk hechten minder is geworden. Dit zou kunnen betekenen dat mensen die in deeltijd werken een lagere werkcentraliteit hebben dan mensen die voltijdwerken en als kostwinnaar worden gezien.

### 2.3 De zelfdeterminatietheorie

Een veel gebruikte theorie om burn-out te verklaren is de zelfdeterminatietheorie (ZDT) van Deci & Ryan (2000). Om die reden wordt in dit hoofdstuk verder uitgelegd wat deze theorie inhoudt. Later wordt er gekeken hoe de relatie tussen de ZDT en burn-outklachten zich verhoudt en hoe de relatie tussen de ZDT en werkcentraliteit is.

De zelfdeterminatietheorie is een theorie van menselijke motivatie en persoonlijkheid die betrekking heeft op de innerlijke groei, functioneren, welbevinden en aangeboren psychologische behoeften van mensen. Het gaat om de motivatie achter de keuzes die mensen maken zonder externe invloed en inmenging. De ZDT richt zich op de mate waarin het gedrag van een individu zelfgemotiveerd en zelfbepalend is (Ryan & Deci, 2000).

In de jaren '70 ontwikkelde het onderzoek naar zelfdeterminatie zich verder uit, waarin intrinsieke en extrinsieke motieven werden vergeleken. De intrinsieke motivatie kreeg een dominante rol in het gedrag van de individu. In het midden van de jaren '80 werd de ZDT geïntroduceerd door Deci & Ryan (1985) en aanvaard als bruikbare empirische theorie die werd toegepast op verschillende gebieden. Belangrijke studies die leidden tot de opkomst van de ZDT omvatten onderzoek naar intrinsieke motivatie. Intrinsieke motivatie verwijst naar het beginnen van een activiteit omwille van zichzelf, omdat het op zichzelf interessant en bevredigend is, in tegenstelling tot het doen van een activiteit om een extern doel te bereiken, ook wel extrinsieke motivatie. Verschillende soorten motivatie zijn beschreven op basis van de mate waarin ze zijn geïnternaliseerd. Internalisatie verwijst in de sociologie naar de inspanning om extrinsieke motieven om te zetten in persoonlijk waarden en zo eigen gedragsregels aan te passen die oorspronkelijk extern waren (Vansteenkiste, Soenens, Beyers & Lens, 2008). Ryan en Deci (2000) hebben later het onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie verder uitgewerkt en drie belangrijke intrinsieke behoeftes voorgesteld die nodig zijn bij zelfbepaling.

Deze drie behoeftes gelden als voedingsstoffen die essentieel zijn voor de psychologische gezondheid en het welzijn van een individu. Het gaat om de motivatie achter de keuzes die mensen maken zonder externe invloed en inmenging. De ZDT richt zich op de mate waarin het gedrag van een individu zelfgemotiveerd en zelfbepalend is (Ryan & Deci, 2000). In de ZDT wordt ervan uitgegaan dat de basisbehoeften universeel aangeboren zijn, en dat deze de behoefte omvatten aan autonomie, competentie en verbondenheid. *Autonomie* staat voor congruerend met jezelf zijn, en het gevoel hebben van keuzevrijheid (Ryan & Deci, 2006). *Verbondenheid* verwijst naar de behoefte aan het ervaren en opbouwen van positieve relaties met anderen en wederzijds respect. Het individu heeft het gevoel erbij te horen, geliefd te zijn en verzorgd te voelen (Baumeister & Leary, 1995; Deci & Ryan, 2000). Tenslotte is *competentie* de behoefte waarin de wens is om doeltreffend met de omgeving om te gaan. Er is sprake van voldoende variatie hebben in werk, voldoende kunnen leren en hetgeen wat de persoon doet wordt op prijs gesteld. Mensen hebben de behoefte om hun omgeving te begrijpen en te exploreren. Bij een gevoel van competentie kunnen werknemers makkelijker omgaan met lastige of veranderende werksituaties. De sociale context is belangrijk als het gaat om het welbevinden en het functioneren van mensen (Deci & Ryan, 2000).

Met betrekking tot motivatie maakt de ZDT een onderscheid tussen intrinsieke en extrinsieke vormen van motivatie (Deci, Olafsen & Ryan, 2017; Taris, Van Beek, & Schaufeli, 2020). *Intrinsieke motivatie* verwijst naar het uitvoeren van een activiteit die van nature als plezierig, interessant, en uitdagend wordt ervaren. Deze intrinsieke activiteiten zijn zelfbepalend; ze worden uitgevoerd met een volledig gevoel van keuze en wilskracht. Omgekeerd verwijst *extrinsieke motivatie* naar het uitvoeren van een activiteit vanwege de instrumentele waarde en prikkels van buitenaf; extrinsiek gemotiveerde personen gaan een activiteit aan om een gewenst resultaat te verkrijgen (Deci & Ryan, 2000).

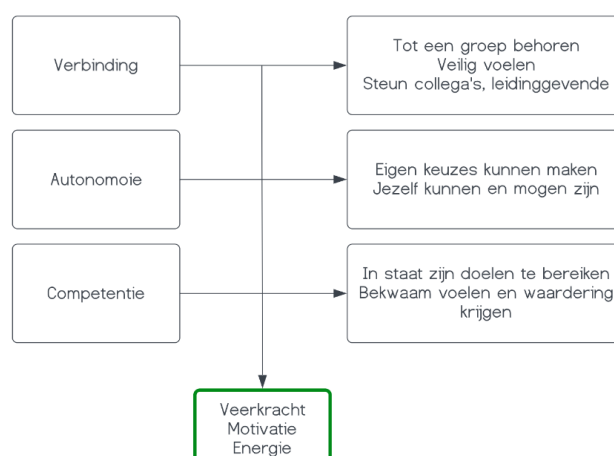
Extrinsieke motivatie kan gezien worden als een multidimensionaal construct. Dit construct bestaat uit: externe, introjectie, identificatie en integratie regulatie (Taris et al., 2020). De regulaties verschillen in de mate waarin de motivatie zelfbepalend is en worden beïnvloed door de mate van aanwezigheid van de drie psychologische behoeftes (Deci et al., 2017). Hoe meer deze behoeften worden bevredigd, hoe meer externe sociale normen worden omgezet in persoonlijk internalisatie. Hierdoor wordt de motivatie meer zelfsturend bepaald. *Extern gereguleerd* gedrag is vergeleken de andere regulaties helemaal niet autonoom ingericht. De motivatie wordt verwerkt vanwege een externe vraag of een beloning. Dergelijke handelingen kunnen worden gezien als een extern waargenomen locus of control; de handeling wordt aangestuurd vanuit buitenaf. Bij de *introjected gedragsregulatie* handelt de persoon vanuit een norm die diegene heeft geïnternaliseerd en negatieve gevoelens wil ontwijken zoals schaamte. Hoewel dit intern gedreven is, heeft introjected gedrag een externe waargenomen locus of control. Om deze reden wordt het gedrag als niet-zelfbepaald beschouwd. De *regulatie door identificatie* is een ietwat meer autonoom gedreven vorm van extrinsieke motivatie. Een persoon handelt doordat het aansluit bij eigen identiteit of doelen. Zo kan iemand werken omdat het belangrijk voor diegene is. Als laatste is er nog de *geïntegreerde regulering*. Hierin komt autonomie het meeste naar voren. Iemand handelt vanuit een goede en harmonische integratie van de externe eisen en eigen intenties. De voorschriften zijn gelijk gesteld met iemand z'n overtuigingen of persoonlijke behoeftes. Zo kan iemand gemotiveerd werken omdat werk een deel van diegene is (Deci et al. 2017).

#### *Burn-outklachten en de zelfdeterminatietheorie*

De ZDT kan een hulpmiddel zijn voor het voorspellen van burn-outklachten. Het vervullen van de drie psychologische basisbehoeften vergroot de intrinsieke motivatie, werktevredenheid, een positieve werkhouding, psychologische aanpassing en welbevinden (Gagné & Deci, 2005). De theorie stelt dat er sprake is van een beschermende laag tegen burn-outklachten op moment dat er zich een hoge mate van vervulling van autonomie, verbondenheid en competentie bevindt. Wanneer mensen intrinsiek gemotiveerd zijn, ondernemen zij actie omdat de taak hetgeen is wat ze willen doen (Thomas, 2000). Mensen voeren deze taken niet uit voor een beloning, maar het uitvoeren van de taak zelf is de beloning (Van den Broeck et al., 2009). Het geeft mensen veerkracht en energie. Op deze manier kan

iemand beter optimaal functioneren, zich verder ontwikkelen en is er sprake van een verhoogd welbevinden (Deci & Ryan, 2000). Iemand werkt vanuit zijn innerlijke zelf.

Daarnaast staat intrinsieke motivatie in relatie met bevlogen zijn (Nijhuis et. al., 2012). Bevlogenheid wordt door Schaufeli & Bakker als volgt gedefinieerd: *“Bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd lijkt stil te staan en het moeilijk is om er zich van los te maken.”* (Schaufeli & Bakker, 2004. p. 91-92). Dit verband ontstaat doordat intrinsieke motivatie en bevlogenheid verschillende overeenkomsten hebben en de basisbehoeften van de ZDT bevlogenheid stimuleert (Nijhuis et al., 2012). Zo vinden bevlogen werknemers taken leuk, interessant en bevredigend doordat ze autonomie ervaren. Daarnaast geeft bevlogenheid net zoals intrinsiek gemotiveerde mensen energie. Tevens hebben bevlogen werknemers een lagere intentie om van baan te wisselen, kennen een hogere productiviteit en hebben een betere gezondheid (Vansteenkiste, et. al., 2007). Daarnaast weet diegene goed om te gaan met hoge taakeisen. De energiefactoren die een werknemer heeft helpen betrokken te blijven, en bufferen tegelijk de hoge taakeisen zodat iemand niet opgebrand raakt (Schaufeli & Taris, 2013). Volgens de ZDT is het noodzakelijk dat de basisbehoeften van de intrinsiek gemotiveerde werknemer niet verstoord moeten worden. De omgeving moet zo rijk mogelijk gemaakt worden om zo te voorkomen dat werknemers gedemotiveerd en contraproductief raken (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Lens & Andriessen, 2009).



**Figuur 1:** De zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan



Indien er niet aan de drie psychologische basisbehoeften is voldaan, kan dat leiden tot stress en slecht functioneren (Deci & Ryan, 2000). Doelen worden dan vanuit organisaties opgesteld die op een controlerende of opdringerige manier worden gegeven. De gestelde doelen kunnen de creativiteit en de intrinsieke motivatie ondermijnen door autonomie, cognitieve flexibiliteit en de persoonlijke passie van een werknemer weg te halen. Als werknemers blijven handelen buiten hun intrinsieke motivatie, kan dit veel energie kosten. Als de energiereserves opraken, zal dit de kans op burn-outklachten vergroten. Zie figuur 1 waarin wordt omschreven hoe de drie basisbehoeften voor extra veerkracht, motivatie en energie kunnen zorgen.

#### *Werkcentraliteit en de zelfdeterminatietheorie*

In dit onderzoek kijk ik naar de relatie tussen werkcentraliteit en burn-outklachten. Eerder werd al aangegeven dat een intrinsiek gemotiveerde werknemer de meest autonome vorm van motivatie heeft (Van den Broeck et al., 2009). Daarnaast is een intrinsiek gemotiveerde persoon meer bevlogen (Nijhuis et al., 2012). Bevlogen personen krijgen energie van werk, doen het werk omdat ze het leuk vinden om te doen en dit zal niet ten koste gaan van andere domeinen. Deze autonome motivatie verwijst dus naar het gevoel zelf te willen werken in plaats van dat het als een gedwongen plicht voelt. Gekeken naar de zelfdeterminatie theorie zal een intrinsiek gemotiveerde persoon zich meer competent voelen bij het werk. Dit komt omdat het autonoom ingericht is waardoor er meer ruimte zal zijn voor ontwikkeling binnen het werk. Mensen zullen zich meer bekwaam voelen met het werk dat ze uitvoeren.

Bij een hoge mate van werkcentraliteit in termen van de zelfdeterminatietheorie lijkt de motivatie juist extrinsiek gemotiveerd (De Witte & Van den Broeck, 2011; Deci & Ryan, 2000). De meeste verwantschap is er tussen werkcentraliteit en geïdentificeerd extrinsieke motivatie: mensen met een hoge werkcentraliteit identificeren zich met het doel van het werk ('zien het nut'), maar het komt niet uit hen zelf. Het gedrag wat hieruit voortvloeit is meer congruent met hun persoonlijke waarden en identiteiten (Deci & Ryan, 2000). Mensen die werk centraal stellen doen dat dus omdat ze het als een plicht zien en hierdoor tegemoetkomen aan hun waarden. De inhoud is niet het belangrijkste maar de uitkomst voor zichzelf, hun familie of voor de samenleving is de belangrijkste bron van motivatie (Van den Broeck et al., 2009). Dat betekent dat ze het niet primair doen omdat ze het leuk vinden, maar omdat het belangrijk is. Een voorbeeld hiervan is als een verpleegkundige een groot empathisch vermogen heeft, hecht aan emotionele waarde en daarbij verantwoording voelt voor het welzijn, gezondheid en comfort voor de patiënten. Bepaalde voorgelegde taken als verpleegkundige kunnen echter als onprettig worden ervaren. Omdat deze taken aansluiten op de persoonlijke waarden van verpleegsters en zij het nut ervan inzien, voeren ze de taken uit.

Extrinsiek gemotiveerde mensen kunnen hierdoor minder autonomie voelen, omdat de uitkomsten belangrijker zijn dan de innerlijke wil. En als ze autonomie voelen, is het gecontroleerde autonomie doordat de uitkomst voor iemand belangrijk is. Hetzelfde geldt voor de andere twee

basisbehoeften. Hoofdzakelijk is hun eigen ontwikkeling en bekwaamheid niet het belangrijkste voor ze. De plicht van het werkdoel staat voorop. Het is hierdoor aannemelijk dat een hoge mate van werkcentraliteit gepaard gaat met extrinsieke motivatie.

### 3. Hypotheses

In dit hoofdstuk worden stapsgewijs hypothesen over de relatie tussen werkcentraliteit en burn-outklachten uitgewerkt. Het startpunt is de zelfdeterminatietheorie. Ik begin met de reeds vaker onderzochte relatie tussen intrinsieke en extrinsieke motivatie en burn-outklachten. Vervolgens is de aandacht gericht op motivatie en werkcentraliteit. Op basis van deze uitwerkingen kan ik vervolgens hypothesen over de relatie tussen werkcentraliteit en burn-outklachten, en tussen voltijd-/deeltijdwerk en burn-outklachten uitwerken.

#### 3.1 Motivatie en burn-outklachten

Eerder onderzoek liet zien dat extrinsieke motivatie de kans op burn-outklachten verhoogt en intrinsieke motivatie die kans verkleint (Van den Broeck et al., 2009; Nijhuis et al., 2012). De mate waarin intrinsieke motivatie tot stand komt hangt af van de mate waarin de basisbehoeften autonomie, competentie en verbondenheid worden bevredigd. De mate waarin de basisbehoeften worden bevredigd hangt af van de functie. Dit leidt tot de volgende hypothesen:

*H1a: Werknemers met functies die een hogere mate van autonomie hebben, zullen minder burn-outklachten ervaren.*

*H1b: Er is een negatief verband tussen het zich verbonden voelen met andere werkenden in dezelfde organisatie en burn-outklachten.*

*H1c: Werknemers met functies waarmee ze een hogere mate van competentie hebben, zullen minder burn-outklachten ervaren.*

#### 3.2 Motivatie en werkcentraliteit

In het theoriehoofdstuk is beargumenteerd dat werkcentraliteit een vorm van extrinsieke motivatie is. Vooral geïdentificeerde extrinsieke motivatie staat in verbinding met een hoge werkcentraliteit. De belangrijkste bron van motivatie is de uitkomst voor zichzelf, de familie of voor de samenleving omdat dit past bij de persoonlijke waarden en identiteit. Extrinsieke motivatie hangt samen met minder autonomie, omdat de uitkomst belangrijker is dan de innerlijke wil. Werknemers doen het omdat het belangrijk is, niet omdat ze het primair leuk vinden. Doordat de werknemers het als plicht

zien zullen ze werk centraler zetten om tegemoet te komen aan de persoonlijke waarden. Dit leidt tot de volgende hypothese:

*H2: Een hogere mate van vervulling van de drie basisbehoeften hangt samen met een lagere werkcentraliteit.*

### 3.3 Werkcentraliteit en burn-outklachten

In het voorgaande is beargumenteerd dat extrinsieke motivatie gepaard gaat met een grotere kans op burn-outklachten (H1) en ook met hogere werkcentraliteit (H2). Dit leidt tot de centrale hypothese in dit onderzoek:

*H3: Een werknemer met een hogere werkcentraliteit heeft een grotere kans op burn-outklachten.*

Dit betekent concreet dat werknemers die werk erg centraal in hun leven zetten omdat ze het als een plicht zien, zich schuldig zullen voelen wanneer de werkwaarden niet worden behaald. Bovendien kunnen ze bang zijn om te falen als ze niet aan de werkdoelen voldoen. Op deze manier raken de eigen ontwikkeling en bekwaamheid onderschikt aan het werk. Deze extra druk en angst en onderdrukking van ontwikkeling en bekwaamheid kunnen ervoor zorgen dat op den duur de energiereserves opraken. Dit impliceert dat een hoge werkcentraliteit de kans op burn-outklachten vergroot.

### 3.4 Werkcentraliteit en voltijd- en deeltijdwerk

Ik werk de centrale hypothesen verder uit voor verschillen tussen voltijd- en deeltijdwerkers. Eerder onderzoek liet zien dat deeltijdwerkers een lagere werkcentraliteit hebben dan voltijdwerkers (Wielers & Raven, 2009). De reden dat deeltijdwerkers minder uren werken is omdat ze vrije tijd en activiteiten met familie en vrienden meer waarderen dan voltijdwerkers. Doordat men in de westerse wereld werk minder en andere activiteiten meer zijn gaan waarderen, neemt de werkcentraliteit af. Om die reden is te verwachten dat deeltijders een lagere werkcentraliteit hebben dan voltijders. Sommige deeltijdwerkers kiezen ervoor minder uren te werken omdat ze tijd willen hebben voor andere levensdoelen. Daar tegenover staat dat voltijders vaker een hoge werkcentraliteit hebben omdat ze werk meer als een belangrijke plicht zien. Dit leidt tot de volgende hypothese:

H4: *Voltijdwerkers hebben een hogere werkcentraliteit dan deeltijders*

### 3.5 Voltijd- en deeltijdwerk en burn-outklachten

In het voorgaande is beargumenteerd dat een hogere werkcentraliteit gepaard gaat met meer burn-outklachten (H3) en dat voltijders een hogere werkcentraliteit hebben dan deeltijders (H4). Hieruit volgt de laatste hypothese:

*H5: Werknemers in een voltijd baan hebben meer kans op burn-outklachten dan deeltijdwerkers.*

Concreet betekent dit dat ik verwacht dat als mensen meer uren werken, de balans van herstel eerder verstoord zal raken door het aantal uren dat mensen werken. Daarbij komt kijken dat voltijders vaker een extrinsieke motivatie hebben, dus het werk vaker als plicht ervaren. Ze voelen zich meer verplicht om te werken, wat negatieve gevolgen kan hebben voor hun welzijn.

In de literatuur is de relatie tussen aantal uren werk en burn-outklachten niet helder. Gewoonlijk wordt verondersteld dat deeltijdwerkenden minder burn-outklachten hebben dan voltijders, omdat ze meer hersteltijd hebben. Onderzoek laat wel een positief verband zien tussen aantal uren werk en burn-outklachten, maar alleen als de analyses plaatsvinden op het niveau van sectoren (De Wit, Wielers, Smulders & Koppes, 2012). Anderzijds laat onderzoek naar overwerk zien dat meer uren werk niet als een extra belasting wordt ervaren als het op vrijwillige basis plaatsvindt (Beckers, Van der Linden, Smulders, Kompier, Taris & Geurts, 2008). Om deze redenen is de verklaring van de hersteltijd niet helemaal bevredigend, en zal ook de verklaring van de werkcentraliteit worden getoetst.

### 3.6 Conceptueel model

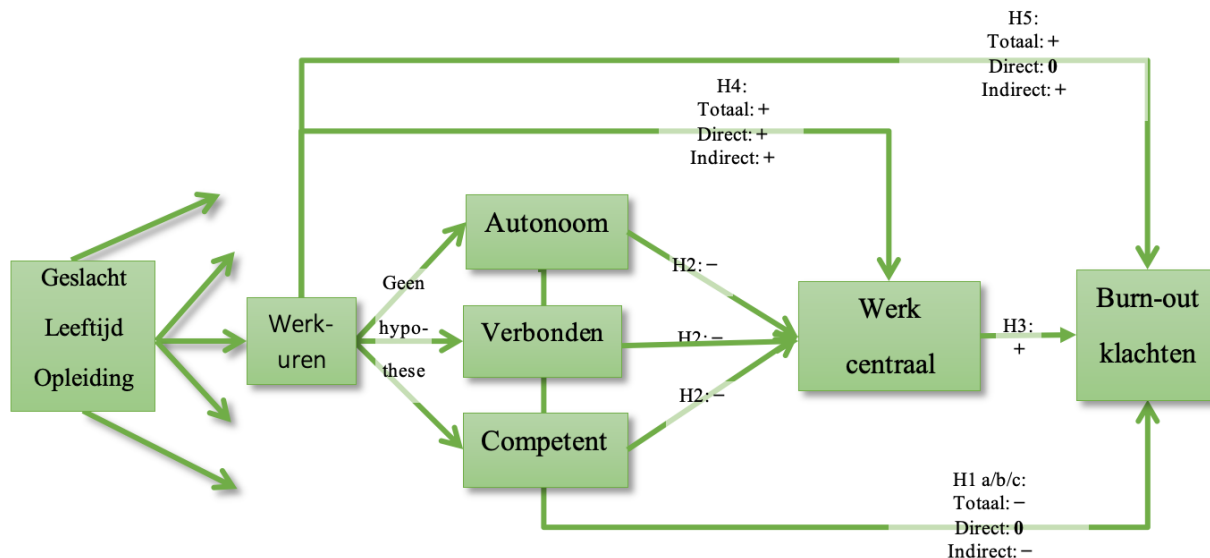
In figuur 2 vat ik de geformuleerde hypothesen samen in een conceptueel model. Deze heeft de vorm van een 'klassiek' padmodel, waarin direct en indirecte effecten (paden) geschat worden. Daarin staat 'H1a/b/c' t/m 'H5' voor Hypothese '1a' t/m Hypothese '5'. Bijvoorbeeld 'H2: -' geeft aan dat er een negatieve relatie zal zijn tussen 'Autonomie' en 'Werkcentraliteit'.

Daarnaast onderscheid ik bij sommige hypothesen een 'Totaal effect', een 'Direct effect' en een 'Indirect effect'. Of een effect vooral 'Direct' is, of juist vooral 'Indirect' (= 'via' één of meer 'mediërende' variabelen), speelt in enkele van de hypothesen een belangrijke rol. Daarbij wordt in dit onderzoek in grote lijnen de terminologie gebruikt uit de mediatieanalyse van met name Baron & Kenny (1986), wat later onder andere is uitgewerkt door MacKinnon et al. (2002) en Preacher & Hayes (2008). Ik volg echter niet de stappen van Baron & Kenny om 'mediatie' aan te tonen, maar ga

uit van de analytische aanpak van MacKinnon et al. (2002) en Preacher & Hayes (2008). Daarin wordt, in het kort, de grootte van het *'Totale indirecte pad'* berekend (en getoetst), als zijnde de som van het product van alle *specifieke indirecte paden* die kunnen worden onderscheiden tussen een uitgangsvariabele zoals bijvoorbeeld arbeidsduur in uren per week naar elke uitkomstvariabele zoals bijvoorbeeld burn-outklachten. Alléén de *directe* of 'rechtstreekse' relatie tussen de uitgangsvariabele en de uitkomstvariabele wordt *niet* meegerekend in dit *'Totale indirecte pad'*. Het directe pad (effect) en het totale indirecte pad (effect) samen geven het 'Totaal effect'. Voor elk effect (relatie) in het model wordt gekeken naar het totale, directe en indirecte deel.

Een uitzondering in de padanalyse zijn de drie basisbehoeften. Tussen de drie behoeften worden geen paden getekend. Dit betekent niet dat er geen relaties bestaan, maar dat er geen richting te geven is tussen de drie basisbehoeften; er worden geen veronderstellingen gedaan over welke variabele de oorzaak is en welke het gevolg.

Bij Hypothese 1 veronderstel ik dat het *'Totale effect'* van 'Autonomie', 'Verbondenheid', en 'Competentie' op 'Burn-outklachten' negatief is ('-'), maar dat dat verband uiteindelijk verloopt via de mediator 'Werkcentraliteit' (H2); en dat er met andere woorden géén *'Direct effect'* is van deze drie basisbehoeften op 'Burn-outklachten' (H3). Ik veronderstel met andere woorden dat er geen relatie meer is tussen de basisbehoeften en burn-outklachten nadat ik heb gecorrigeerd voor werkcentraliteit (en ik daarbij bovendien corrigeer voor de controlevariabelen geslacht, leeftijd en opleiding en voor de variabele werkuren). Bij Hypothese 4 verwacht ik een positieve relatie tussen werkuren en werkcentraliteit (hoe meer uur men werkt hoe centraler men werk zal stellen), maar leid uit de literatuur geen verwachtingen af over de vraag of die relatie vooral direct of indirect via de basisbehoeften zal zijn. Bij Hypothese 5, ten slotte, verwacht ik een positieve relatie tussen werkuren en burn-outklachten (hoe meer uren iemand werkt, hoe groter de kans is op burn-outklachten), en stelt de hypothese bovendien dat die relatie volledig verloopt via met name de werkcentraliteit. Ik verwacht met andere woorden dat als ik de relatie tussen werkuren en burn-outklachten corrigeer voor werkcentraliteit, dat die relatie dan grotendeels 'verdwijnt' en niet meer significant is. Om die reden wordt er niet gekeken naar het directe effect van werkuren en burn-outklachten, omdat er rekening wordt gehouden met de werkcentraliteit. Er wordt dus geen (of een zeer klein) direct effect verwacht en een positief Indirect effect, met name via werkcentraliteit



**Figuur 2:** conceptueel model voor de padanalyse met burn-outklachten als afhankelijke variabele.

## 4. Data & Methoden

### 4.1 Beschrijving data en respondenten

Voor dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van kwantitatieve analyse. De dataset die hiervoor wordt gebruikt is de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA, jaargang 2021) die in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is opgesteld door TNO en CBS. Deze dataset is één van de grootste periodieke onderzoeken naar de werksituatie van werknemers in Nederland bekeken vanuit de visie van werknemers. Met de NEA worden het werk en de werkomstandigheden van werknemers in Nederland in kaart gebracht, om te monitoren hoe demografische, economische en technologische ontwikkelingen hierop van invloed zijn. Door de periodieke onderzoeken kan er gekeken worden wat voor invloed deze ontwikkelingen hebben op de gezondheid, duurzame inzetbaarheid, productiviteit en innovatiekracht. De doelpopulatie van de NEA zijn werknemers die in Nederland wonen, werken en tussen de 15 en 75 jaar zijn.

Er werd op 16 juli 2021 een steekproefkader afgeleid. Voor de NEA 2021 werd uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp van personen uit de polisadministratie (in een polisadministratie zijn de meeste Nederlandse inkomstgegevens opgeslagen). Personen met de volgende kenmerken kwamen in het steekproefkader terecht: (1) iemand was op 26 maart 2021 werknemer, (2) de werknemer is na 30 september 1946 en vóór 1 oktober 2006 geboren, (3) de werknemer is geregistreerd als ingezetene in de Basisregistratie Personen (BRP), en (4) de werknemer behoort tot een particulier huishouden op 16 juli 2021. Er werd tevens gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. Dit is een standaard bedrijfsindeling uit 2008. Zie bijlage B in de methodologie van de NEA voor een uitgebreid overzicht

(Van Dam et al., 2022). Jongeren en personen met een niet-migratieachtergrond werden oververtegenwoordigd in de steekproef om te compenseren voor de verwachte lagere opkomst van deze groepen. Een persoon werd als jong beschouwd wanneer hij of zij ten hoogste 24 jaar was op 30 september 2021.

De steekproef voor de NEA werd in zes porties uitgezet. De eerste portie van de aanschrijfbrieven werd gedaan op 21 september, de zesde portie op 26 oktober 2021 waarin het verzoek stond om via internet deel te nemen aan de vragenlijst. De internetwaarneming werd voor de eerste portie afgesloten op 21 november 2021, en de zesde portie op 26 december 2021. Twee weken na de eerste brief werd aan steekproefpersonen een eerste rappelbrief verstuurd met daarin opnieuw het verzoek om via internet de vragenlijst in te vullen. Vijf weken na de eerste aanschrijfbrief werd een tweede rappelbrief verstuurd. Uiteindelijk werd zeven weken na de eerste aanschrijfbrief een derde rappelbrief verstuurd. De rappelbrieven werden alleen verstuurd naar steekproefpersonen waar op het moment van selecteren geen respons van is ontvangen. In de brieven werd benoemd dat respondenten de mogelijkheid hadden om €250,- te winnen in een vorm van cadeaukaarten. In 2021 werden 172,615 werknemers uitgenodigd tot deelname aan de enquête. 53,593 personen namen uiteindelijk deel aan het onderzoek, een response van 31,0%. Hiermee werd het beoogde responsdoel van 30.5% behaald. Na responsuitval bleven 49.659 bruikbare enquêtes over. Redenen voor responsuitval kunnen onder meer verhuizingen of uitstroom van een werknemersbaan zijn. Daarnaast was een deel van de ingevulde enquêtes niet bruikbaar door kaderfouten, onvoldoende invulling van de enquêtes of juist dubbel ingevulde vragenlijsten (via papier en internet). Gemiddeld genomen was de duur van het invullen van de vragenlijsten 29.9 minuten (Van Dam et al., 2022).

Aangezien er voor dit onderzoek een selectie is gemaakt voor werknemers tussen de 25 en 64 jaar, is er een selectie gemaakt in de NEA op deze personen. Tevens is er geselecteerd op het aantal werkuren van 12 tot en met 60 uren. De vragen over de werkcentraliteit zijn aan de helft van de respondenten gesteld. Dit wordt ook wel een ‘split-half design’ genoemd. De andere helft heeft andere vragen uit de dataset ontvangen die voor dit onderzoek niet relevant zijn. Door het ‘split-half design’ vallen opnieuw respondenten weg. Het respondenten aantal komt hierdoor uiteindelijk op 17,173. Een overzicht van de vragen is terug te vinden in het methodologie rapport (Van Dam et al., 2022).

## 4.2 Procedure en data-analyse

Als eerste zijn de univariate statistieken bekeken (bijlage 1). Voor alle variabelen is naar de verdeling gekeken en of er uitschieters waren. In bijlage 2 zijn de bivariate statistieken uitvoerig beschreven. De bivariate statistieken beschrijven het verband tussen elk een tweetal variabelen (Pearson correlaties). De Pearson correlatie werd gebruikt omdat deze robuust is en zijn kracht behoudt, zelfs wanneer sommige verdelingsaannamen worden geschonden (Fowler, 1987). Zo zijn tussen de dichotome controlevariabelen tevens de Pearson correlaties berekend. Hoewel in dat geval wordt geadviseerd om

'Phi' te berekenen, zijn de Pearson correlatie en 'Phi' getalsmatig hetzelfde. Deze analyses tussen de variabelen leverde een eerste beeld op van de relaties tussen de variabelen.

Het conceptueel model wordt als gezegd aan de hand van het 'klassieke' padmodel geanalyseerd met behulp van een serie los van elkaar uitgevoerde regressieanalyses. De analyses worden uitgevoerd in IBM SPSS Statistics 28. Er is gekozen voor lineaire regressieanalyses omdat dit goed is te interpreteren en in een lineaire regressie kunnen we de coëfficiënten op dezelfde schaal leggen door consequent met gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten te werken. In praktijk bestaat elk 'pad' daarbij uit de bijbehorende gestandaardiseerde en multivariaat gecorrigeerde regressiecoëfficiënt bèta ( $\beta$ ). De som van het product van alle indirecte paden is daarmee een 'somproduct' van bèta's, die zelf weer als maat voor effectgrootte kan worden gezien (Preacher & Kelley, 2011).

Een complicerende factor in het padmodel in Figuur 1 is dat er geen directe relaties (effecten) tussen de drie behoeften worden gemodelleerd, maar de behoeften zijn onderling wel gecorreleerd. Het model zoals geschat in SPSS met een serie van lineaire regressies veronderstelt echter dat de onderlinge correlaties tussen de behoeften 0 is. Het model kan in SPSS niet op een andere manier geschat worden zonder directe paden tussen de behoeften te modelleren, wat niet gewenst is. Dit heeft echter geen invloed op de geschatte effecten (de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten), die zijn hetzelfde, alleen op de verklaarde variantie. Die zal in de SPSS modelschattingen lager zijn, omdat de samenhang tussen de behoeften niet wordt meegenomen. (Alles is gecontroleerd met andere software, wat bevestigde dat de geschatte effecten correct zijn.)

Het *indirecte effect* is simpel gezegd het effect van A naar C via B. Dit wordt berekend door de som van het product van alle individuele indirecte effecten (MacKinnon et al., 2002; Preacher & Hayes, 2008). Het totale indirecte effect is met andere woorden de som van het product van alle 'paden' uit de padanalyse die beginnen te lopen vanaf een uitgangsvariabele. Ter illustratie: De start is vanaf een uitgangsvariabele (bijvoorbeeld (A) 'Werkuren'), via een interveniërende variabele (bijvoorbeeld (B) 'Autonomie'), naar een uitkomstvariabele (bijvoorbeeld (C) 'Burn-outklachten'). In deze benadering wordt van 'mediatie' gesproken als het '*Totale indirecte pad*' significant afwijkt van nul en tegelijkertijd een relevante effectgrootte heeft. In bijlage 2 is een voorbeeld te vinden hoe de indirecte paden zijn berekend.

Het '*Directe of rechtstreekse effect*' meet de mate waarin de afhankelijke variabele verandert (burn-outklachten) wanneer de onafhankelijke variabele met één standaarddeviatie toeneemt (aangezien ik alleen werk met gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten,  $\beta$ 's), gecontroleerd voor andere effecten in het model. Het is dus de relatie tussen de uitgangsvariabele en de uitkomstvariabele, waarbij wordt gecorrigeerd voor alle variabelen 'links' van de uitkomstvariabele, en bovendien wordt gecorrigeerd voor de controlevariabelen (in dit geval geslacht, leeftijd en opleiding).



Het *'Totale effect'* is de som van het *'Totale indirecte effect'* en het *'Directe effect'* van de ene variabele op de andere variabele. In geval van *'mediatie'* zal het *'Totale effect'* ongelijk zijn aan 0; zal het *'Directe effect'* 0 of vrijwel 0 zijn, en zal juist het *'Indirecte effect'* verhoudingsgewijs groot zijn (vrijwel net zo groot als het Totale effect). Het *'Totale effect'* werd als controle ook berekend door de relatie tussen bijvoorbeeld werkuren en burn-outklachten alléén te corrigeren voor de controlevariabelen (in dit geval geslacht, leeftijd en opleiding). Deze controle bleek in praktijk in alle gevallen te kloppen. Deze analyses worden voor ieder van de drie werkcentraliteitsvragen (zie operationalisatie) afzonderlijk uitgevoerd door middel van een serie regressieanalyses, waarbij elke mogelijke mediator in het model eerst als afhankelijke variabele fungeert, en later juist als onafhankelijke variabele.

### 4.3 Operationalisaties

#### Controlevariabelen

##### *Geslacht*

Voor controlevariabele *'geslacht'* werd het geregistreerde geslacht gebruikt. De antwoordmogelijkheden waren 1=man en 2=vrouw 9=overig. Er is echter geen enkele respondent geweest die *'overig'* heeft ingevuld.

##### *Leeftijd*

De leeftijd is bevraagd door de vraag *'Wat is uw geboortedatum?'*. Aan de hand hiervan is de leeftijd vastgesteld en in de dataset toegevoegd. Interessant voor dit onderzoek is de leeftijd waarin mensen binnen hun carrièrebaan werken. Een studentenbijbaan is in dit kader niet interessant. De gemiddelde leeftijd dat mensen een carrièrebaan aangaan is ongeveer 25 jaar. Jongeren stoppen dan met hun nevenactiviteiten die ze naast hun studie doen (CBS, 2019). In het onderzoek is het interessant om te kijken naar mensen die in hun carrièrebaan zitten, omdat er dan goed gekeken kan worden welke plaats werk inneemt ten opzichte van andere domeinen. Voor studenten is een bijbaan in veel gevallen bijzaak, omdat de opleiding als hoofdzaak wordt gezien. De gemiddelde leeftijd waarop mensen met pensioen gaan ligt op 65.7 jaar (CBS, 2022). Om die reden wordt alleen gebruik gemaakt van de respondenten van 25 jaar tot 65 jaar.

##### *Opleidingsniveau*

Het niveau van de opleiding is opgehaald door de vraag *'Wat de hoogste afgeronde opleiding?'*. De respondenten konden kiezen uit meerdere antwoorden: (1) Basisonderwijs (ook speciaal onderwijs, bijv. lom, blo, (z)mlk, onderwijs voor slechthorenden etc.), (2) Praktijkonderwijs, (3) Vmbo, lwoo, vso, (4) Havo, (5) Vwo, gymnasium, atheneum, (6) Mbo (pdb, mba), (7) Hbo (associate degree), (8)

Universitaire opleiding, (9) postdoctorale opleidingen en promotieonderzoek, en (10) Andere (bedrijfs)opleiding of cursus. In de NEA is dit gehercodeerd naar (1) Laag  $\leq$ VBO, (2) Midden HAVO-MBO, en (3) Hoog HBO-WO. Respondenten met een ‘Andere (bedrijfs)opleiding of cursus’ zijn buiten de analyse gehouden.

### **‘Werkuren’**

De vraag naar de arbeidsduur in uren per week is overgenomen van de Enquête Beroepsbevolking (EBB) (CBS, 2019). Er werd aan de respondenten gevraagd hoeveel uren ze per week werken. De uren zijn geselecteerd op 12 tot en met 60 uren per week. Uren onder de 12 worden eerder gezien als een bijbaan en hier richt het onderzoek zich niet op. Uren boven de 60 worden als uitzonderingen gezien omdat een voltijdbaan 40 uur is. Om die reden is voor dit onderzoek gekozen voor een permanente selectie van 12 tot en met 60 uur.

### **De basisbehoeften van de zelfdeterminatietheorie**

#### *Autonomie*

Autonomie – oftewel zelfstandigheid – verwijst naar de mate waarin een werknemer in staat is zijn eigen werk te reguleren. Het gaat om zowel de keuzevrijheid ten aanzien van de manier van werken, als de planning en volgorde van werkzaamheden. Vijf autonomie-indicatoren zijn ontleend aan de POLS en de Job Content Questionnaire (JCQ) van Karasek (1985, 1998). De vragen zijn: (1) Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert? (2) Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden? (3) Kunt u zelf uw werktempo regelen? (4) Moet u in uw werk zelf oplossingen bedenken om bepaalde dingen te doen? en (5) kunt u verlof opnemen wanneer u dat wilt? De respondenten konden deze vragen beantwoorden met (1) ja, regelmatig (2) ja, soms en (3) nee. De Cronbach’s alfa komt uit op .79. Dit is een bruikbare schaal om mee te nemen in het onderzoek.

#### *Verbondenheid*

Voor de basisbehoefte verbondenheid is er één variabele die wordt meegenomen in de analyses. Vanuit de secundaire analyse sluit de variabele het beste aan bij de uitspraken van Deci en Ryan (2000) waarin wordt omschreven dat het individu behoefte heeft aan positieve relaties waarin hij/zij zich gerespecteerd, geliefd en verzorgd voelt. De sociale steun van leidinggevendens zie ik hier als belangrijk component van de verbondenheid op het werk. De vragen rond sociale steun door de leidinggevende zijn ontleend aan het door Karasek ontwikkelde begrip ‘Supervisory support’ en zijn door Houtman e.a. (1995) vertaald. De respondenten moesten beantwoorden in hoeverre zij het eens waren met enkele stellingen: (1) Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers, en (2) Mijn leidinggevende besteedt aandacht aan wat ik zeg. De respondenten konden de vragen beantwoorden met: (1) Helemaal mee oneens, (2) Niet mee eens, (3) Niet mee eens, niet mee oneens,

(4) Mee eens, en (5) Helemaal mee eens (Cronbach's  $\alpha=.87$ ). Dit is een betrouwbare schaal voor het onderzoek.

De sociale relatie met collega's wat tevens voor meer verbondenheid zorgt, is in praktijk uiteindelijk buiten beschouwing gelaten, omdat hier mogelijk sprake is van sociale wenselijkheid en er getwijfeld werd aan de validiteit van deze items. Sociaal wenselijke antwoorden kunnen een systematische foutenbron creëren (Tijmstra & Brinkman-Engels, 1978). Te zien was dat in totaal bijna 97% van de respondenten had aangegeven dat ze sociale steun vanuit de collega's ervaren door middel van 'mee eens' en 'helemaal mee eens'. Dit kan eventueel voor een statistisch probleem zorgen omdat er te weinig variatie in de dataset werd gevonden onder de respondenten. Om die reden heb ik deze vragen buiten beschouwing gelat

### *Competentie*

De vragen om competentie te meten zijn in deze context ontleend aan een tweetal vragen over het werkvermogen, namelijk het fysieke en het psychische vermogen voor de huidige baan: (1) Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt, en (2) Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt, met als antwoordmogelijkheden: (1) Helemaal niet mee eens, (2) Niet mee eens, (3) Mee eens, en (4) Helemaal mee eens. Deze twee vragen vormden een betrouwbare schaal (Cronbach's  $\alpha=.78$ ). De vragen passen redelijk goed bij de eisen die Deci & Ryan (2000) aan competentie stellen.

### **'Werkcentraliteit'**

In 2021 is een geheel nieuwe module over de waarde van werk opgenomen in de NEA. Dit blok wordt in het split-half design aan een random helft van de respondenten gesteld. In de module wordt ingegaan op het thema 'werkcentraliteit' (Van Dam et al., 2022). Het concept 'Werkcentraliteit' wordt gemeten door drie verschillende variabelen waarin respondenten werden gevraagd hoe onbelangrijk of belangrijk dat zij enkele stellingen over werkcentraliteit vonden. De verschillende stellingen over werkcentraliteit bestonden uit: (1) *'Als geld geen rol zou spelen, zou ik graag meer tijd besteden aan andere dingen dan betaald werk'*, (2) *'Een goede baan is belangrijk voor mij, ook als ik daardoor minder tijd heb voor mijn gezin, familie of vrienden'*, en (3) *'Wat ik in mijn vrije tijd doe zegt meer over mij, dan het werk dat ik doe'*. De respondenten konden kiezen uit de antwoorden: (1) Helemaal mee eens, (2) Mee eens, (3) Niet mee eens, niet mee oneens, (4) Niet mee eens, en (5) Helemaal niet mee eens. Om er een meer logischere opbouwende volgorde in te creëren naar de mate van werkcentraliteit zijn voor de tweede variabele van werkcentraliteit de antwoorden gecodeerd van (1) Helemaal niet mee eens naar (5) Helemaal mee eens. Op deze manier hebben de variabelen dezelfde richting in het meten van de werkcentraliteit.

De drie variabelen vormden geen betrouwbare schaal (Alfa = .36). Dit maakt het discutabel of de variabelen wel hetzelfde meten. Vanuit de theorie werden verschillende dimensies voor het begrip werkcentraliteit gevonden. De werkcentraliteit geeft aan welke plaats werk inneemt ten opzichte van andere levensdomeinen. Vooral geïdentificeerde extrinsieke motivatie staat in verbinding met een hoge werkcentraliteit. De belangrijkste bron van motivatie is de uitkomst voor zichzelf, de familie of voor de samenleving omdat dit past bij de persoonlijke waarden en identiteit. De eerste variabele wordt in dit onderzoek gezien als de toetsing in hoeverre het extrinsiek is en of het meer als plicht wordt gezien. De tweede variabele in dit onderzoek toetst de plaats die werk inneemt ten opzichte van andere domeinen en de derde variabele toetst in hoeverre iemand zich identificeert met het werk. Ik heb besloten deze variabelen apart mee te nemen in de analyse om zo van elke variabelen te kunnen zien wat voor effect het geeft. De labelnamen zijn uiteindelijk verkort naar: (1) *'Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé'* (vind mijn werk leuk), (2) *'Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven'* (baan belangrijker) en (3) *'Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding'* (werk zegt meer over mij).

#### **Afhankelijke variabele 'burn-outklachten'**

De afhankelijke variabele 'burn-outklachten' wordt in de NEA gemeten door een vijftal vragen die zijn samengevoegd en waarin wordt gevraagd naar verschillende componenten van burn-out: (1) ik voel me emotioneel uitgeput door mijn werk, (2) aan het einde van een werkdag voel ik me leeg, (3) ik voel me moe als ik 's morgens opsta en geconfronteerd wordt met mijn werk, (4) het vergt heel veel van mij om de hele dag met mensen te werken, en (5) ik voel me compleet uitgeput door mijn werk. De Cronbach's alfa komt uit op .89, hetgeen in de context van surveyonderzoek neerkomt op een goede betrouwbaarheid. De itemscores zijn opgeteld en gemiddeld tot een schaal. Deze schaal loopt van 1=nooit tot 7=elke dag. Op grond van deze schaal zijn twee groepen gemaakt.

#### **4.4 Beschrijving respondenten**

In tabel 1 is af te lezen dat de doelgroep 17,173 respondenten bevat tussen de 25 jaar en 64 jaar, waarvan 51.6% man en 48.4% vrouw. Te zien is dat burn-outklachten op een 7 puntschaal een gemiddelde score van 2.30 heeft, met een standaarddeviatie van 1.35. Dit is een bevestiging vanuit de cijfers die bekend zijn; er zijn meer respondenten die weinig tot geen burn-outklachten ervaren dan er respondenten zijn die wel burn-outklachten ervaren. Binnen deze dataset heeft 13.4% VMBO of een lager niveau gedaan, 39.5% HAVO-MBO afgerond en 47.2% van de respondenten heeft HBO-WO afgemaakt. De gemiddelde arbeidsduur in uren per week komt neer op 33.35 uur met een standaarddeviatie van 7.66. Gezien de standaarddeviatie van de werkuren is er een redelijke spreiding in de dataset. Gekeken naar de drie basisbehoeften van de zelfdeterminatie theorie komt het gemiddelde van autonomie neer op 2.56. Hetzelfde geldt voor de andere twee basisbehoeften waarin

de behoeften tevens door relatief meer respondenten worden onderschreven. Het gemiddelde van verbondenheid komt neer op 3.06 op een 5 puntschaal en het gemiddelde van competentie op 3.30 op een 4 puntschaal. Voor de werkcentraliteit is te zien dat bij alle drie de vragen een redelijke spreiding ligt met een standaarddeviatie van rond de 1 met 5 antwoordmogelijkheden.

**Tabel 1** : Beschrijvende statistieken (n=17,173)

Variabelen	Percentage/ gemiddelde	Standaard- deviatie
<b>Geslacht</b>		
· 1 Man	51.6%	
· 2 Vrouw	48.4%	
<b>Leeftijd</b>		
· 25 t/m 34	27.0%	
· 35 t/m 44	24.3%	
· 45 t/m 54	25.8%	
· 55 t/m 64	22.9%	
<b>Hoogst behaalde opleidingsniveau</b>		
· 1 ≤VBO	13.8%	
· 2 HAVO-MBO	39.5%	
· 3 HBO-WO	46.7%	
Arbeidsuur per week (12 t/m 60 uur)	33.35	7.66
Burn-outklachten (schaal 1=nooit – 7=elke dag)	2.30	1.35
Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé (schaal 1=helemaal mee oneens – 5=helemaal eens)	2.01	0.99
Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven (schaal 1=helemaal mee oneens – 5=helemaal eens)	2.76	1.02
Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijtijdsbesteding (schaal 1=helemaal mee oneens – 5=helemaal eens)	2.66	1.05
Autonomie (1=nee – 3=regelmatig)	2.54	.49
Verbondenheid (schaal 1=weinig – 4=veel)	3.06	.71
Competentie (schaal 1=helemaal niet eens – 4=helemaal eens)	3.30	.63

## 5. Resultaten

### 5.1 Correlaties

In tabel 2 is het overzicht van de Pearson correlaties van alle variabelen terug te vinden. De tabel geeft de positieve of negatieve samenhang weer tussen de variabelen en of deze significant is gevonden.

Hierbij houd ik min of meer de criteria van Cohen (1988) aan. Hij spreekt van ‘zwakke’ samenhang

vanaf een waarde van +/- .10, een ‘middelmatige’ samenhang bij een correlatie vanaf +/- .20 en een ‘sterke’ samenhang vanaf +/- .30. In deze context worden de correlaties onder de +/- < .10 als een erg zwak verband gezien en wordt per keer bekeken of het relevant is voor het onderzoek. Correlaties onder de +/- < .05 zie ik verder als ‘geen relevant verband’, dus ongeacht de exacte  $p$ -waarde van de betrokken correlatie. In praktijk zijn met een ‘ $N$ ’ van 17,173 namelijk alle correlaties vanaf .0152 ‘significant’ en zulke kleine correlaties zijn vrijwel te verwaarlozen. Voor gestandaardiseerde  $\beta$ 's geldt (ongeveer) hetzelfde. Gegeven de grootte van de steekproef kijk ik bij de resultaten dus meer naar effectgrootte ( $r \geq .10$ ;  $\beta \geq .10$ ) dan naar significantie ( $p$ -waarde).

In tabel 2 is te zien dat de variabelen die de drie basisbehoeften meten een negatief verband hebben met burn-outklachten (autonomie  $r = -.21$ , verbondenheid  $r = -.32$ , en competentie  $r = -.34$ ). Er werd ook een negatief verband verwacht, hoe meer de drie basis behoeften worden ervaren, hoe minder burn-outklachten er zullen zijn.

Voor de werkcentraliteit variabelen hebben twee van de drie variabelen een verband met burn-outklachten. Er is een middelmatig significant *negatief* verband tussen burn-outklachten en veel tijd willen besteden aan werk in plaats van aan privé ( $r = -.24$ ). Dit betekent dat er samenhang is tussen het hebben van burn-outklachten en of iemand meer of minder tijd zou willen besteden aan andere dingen dan werk. De verwachting was echter dat deze correlatie *positief* zou zijn, omdat de aanname was dat hoe meer tijd men aan werk wil besteden en werk daarmee centraal zet, hoe sneller men burn-outklachten zou krijgen. De correlatie tussen een baan belangrijker vinden dan het privéleven en burn-outklachten is te verwaarlozen ( $r = -.03$ ). De derde variabele die wordt gebruikt om de werkcentraliteit te meten is of werk meer over iemand zegt dan zijn privéleven. Dit verband is een zwak *negatief* verband ( $r = -.12$ ). Uit de theorie werd verwacht dat de verbanden van werkcentraliteit en burn-outklachten positief zouden zijn; hoe meer werk centraal staat, hoe meer burn-outklachten. In praktijk zijn er dus nog andere processen aan het werk.

Enkele andere correlaties vallen op: De arbeidsduur in uren per week heeft met twee van de drie werkcentraliteit variabelen een zwak verband (*besteed veel tijd aan werk*:  $r = -.14$  en *baan belangrijker*  $r = +.15$ ). Opvallend is dat de ene relatie positief is en de andere relatie negatief. Mensen die meer tijd aan werk willen besteden lijken juist eerder in deeltijd te werken omdat er een negatieve samenhang is gevonden. Een positief verband is te zien bij een baan belangrijker vinden dan privéleven, wat er op duidt dat mensen die werk centraler zetten eerder meer uren werken en vaker voltijdwerk doen. Dit wijst niet op een eenduidige richting of werken in deeltijd of in voltijd voor meer werkcentraliteit zorgt. Daarnaast heeft de arbeidsduur in uren per week een heel duidelijk verband met geslacht ( $r = -.55$ ). Er is een samenhang tussen vrouwen en minder uren werken wat erop wijst dat vrouwen eerder in deeltijd werken en mannen eerder in voltijdswerk.

**Tabel 2:** Tabel met de correlaties van alle variabelen uit het conceptueel model (n= 17,173)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. Burn-outklachten (1=man, 2=vrouw)	-										
2. Geslacht (1=man, 2=vrouw)	+0.05	-									
3. Leeftijd (1=25 t/m 34, 2= 35 t/m 44, 3=45 t/m 54, 4=55 t/m 64)	-.10	-.03	-								
4. Niveau opleiding (1= $\leq$ VBO, 2=HAVO-MBO, 3=HBO-WO)	+0.05	+0.05	-.19	-							
5. Arbeidsduur in uren per week (12 tot en met 60 uur)	+0.03	-.55	-.11	+0.09	-						
6. Autonomie (1 =nee, 2=soms, 3=regelmatig)	-.22	-.16	+0.07	+0.17	+0.21	-					
7. Verbondenheid (1=weinig – 4=veel)	-.32	-.01	-.03	+0.13	+0.03	+0.24	-				
8. Competentie (1=helemaal niet eens – 4=helemaal eens)	-.34	-.06	-.11	+0.19	+0.10	+0.24	+0.29	-			
9. Besteed veel tijd aan werk (1=helemaal niet mee eens – 5 helemaal mee eens)	-.24	+0.10	+0.09	-.01	-.14	+0.04	+0.13	+0.08	-		
10. Baan belangrijker (1=helemaal niet mee eens – 5 helemaal mee eens)	-.03	-.07	-.01	+0.04	+0.15	+0.05	+0.05	+0.04	+0.09	-	
11. Werk zegt meer over mij (1=helemaal niet mee eens – 5 helemaal mee eens)	-.12	+0.11	+0.04	+0.14	-.05	+0.07	+0.18	+0.09	+0.31	+0.08	-

## 5.2 Padanalyse

In figuur 3, 4 en 5 en tabel 3, 4 en 5 zijn de gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten te vinden van alle drie de variabelen die de werkcentraliteit meten. In de analyse bereken ik als gezegd het directe, indirecte en totale effect. Padanalyse komt neer op een serie meervoudige regressieanalyses waarbij de verbanden tussen burn-outklachten en meerdere onafhankelijke variabelen onderzocht worden, en ook de onderlinge verbanden tussen de onafhankelijke variabelen. Elke variabele op elk ‘pad’ verklaar ik met alle variabelen van alle vorige ‘paden’ en de controlevariabelen, dus elke stap in de causale keten wordt meegenomen. De serie van regressieanalyses herhaal ik drie keer, omdat er drie verschillende variabelen zijn voor de werkcentraliteit.

In de figuren 3, 4 en 5 worden de indirecte, directe en de totale effecten geïllustreerd. Evenals bij de correlaties worden hier min of meer de effectgroottecriteria van Cohen (1988) aangehouden. Ik gebruik hier de criteria van Keith (2019). Omdat de steekproef erg groot is ( $N = 17,173$ ), kijk ik bij de resultaten voornamelijk naar de effectgrootte ( $\beta \geq .10$ ) en niet naar de significantie ( $p$ -waarde). Effecten  $< .10$  beschouw ik verder als een ‘heel zwak effect maar betekenisvol’ en effecten  $< .05$  als ‘te klein om betekenisvol te zijn’ (Keith, 2019). Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ 's) zijn qua grootte goed vergelijkbaar met correlatiecoëfficiënten ( $r$ 's). Op deze manier kan er per werkcentraliteit variabele worden gekeken wat het effect op burn-outklachten is, gekeken naar de arbeidsduur in uren per week, de drie basisbehoeften, werkcentraliteit en gecontroleerd voor geslacht, leeftijd, en opleidingsniveau.

### *Assumptietoetsing*

Voordat er lineaire regressieanalyses uitgevoerd mogen worden, dienen enkele assumpties gecontroleerd te worden. De assumptietoetsing staat in bijlage 3 uitgebreid beschreven. De eerste assumptie die wordt gesteld is dat er sprake is van onafhankelijke observaties. Op basis van de wijze van dataverzameling werd aan de assumptie van onafhankelijke observaties voldaan. De tweede assumptie wordt gecontroleerd middels de Residual Plots in SPSS. Het gaat om de assumptie van het lineair verband. De assumptie is geschonden voor sommige variabelen. De uitkomsten van de lineaire analyses kunnen op deze manier het werkelijke verband tussen variabelen niet goed weergeven. Hier wordt rekening mee gehouden bij de interpretatie van de resultaten. Echter, dit is geen groot probleem; het gemiddelde is wel overal ongeveer 0. Voor de derde assumptie wordt er de homoscedasticiteit getoetst. Deze assumptie voldoet wel aan de voorwaarde; er is in de Residual Plots gelijke spreiding te zien. De vierde assumptie is de normaliteit. Echter, de normaliteit is in dit onderzoek niet van belang, omdat dit niet in het onderzoek wordt getoetst. Er wordt alleen gekeken naar de hellingen,  $R^2$  en effectgroottes, dus geen  $p$ -waarden. Om die reden is de assumptie van normaliteit niet nodig.



### Modevaluatie

Daarnaast wil ik vooraf per padanalyse weten hoe ‘sterk’ elke afzonderlijke regressie is, om een beschrijving te geven wat de kwaliteit per regressieanalyse is en daarmee een inschatting te maken. Dit wordt aan de hand van de R squared ( $R^2$ ) gedaan.  $R^2$  is een statistische maat die weergeeft welk deel van de variantie van een afhankelijke variabele wordt verklaard door de predictoren in het regressiemodel. Ook hier wordt gebruik gemaakt van de vuistregels van Cohen (1988) om te bepalen hoe sterk het effect is. Cohen’s vuistregels geven .02 als klein effect, .13 als gemiddeld effect en .25 als groot effect (Cohen definieert de vuistregels in termen van  $R^2/(1 - R^2)$ , deze getallen zijn hiervoor aangepast).

Gekeken naar de werkuren als afhankelijke variabele is te zien dat de controlevariabelen geslacht, leeftijd en opleiding een verklaarde variantie geven van  $R^2 = .32$ . De controlevariabele zijn goede predictoren om de variantie van werkuren te voorspellen. De regressieanalyses met de drie basisbehoeften als afhankelijke variabele geven verklaarde varianties, respectievelijk, voor autonomie  $R^2 = .09$ , voor verbondenheid  $R^2 = .02$  en voor competentie  $R^2 = .05$ . De verklaarde variantie is klein. De predictoren, controlevariabelen en werkuren, geven weinig informatie over de verklaarde variantie van de basisbehoeftes.

Ik ga nu per werkcentraliteit variabele bekijken hoe goed de modellen zijn waarin de werkcentraliteit en burn-outklachten als afhankelijke variabele worden gebruikt. In de laatste analyse (afhankelijke variabele burn-outklachten) is de rol van werkcentraliteit die van predictor. In het regressiemodel om de werkcentraliteit variabele ‘*ik besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé*’ te voorspellen is de verklaarde variantie gelijk aan  $R^2 = .05$ . De paden die vanuit de controlevariabelen, de werkuren en de drie basisbehoeften naar de werkcentraliteit leiden kunnen 5% van de variantie verklaren. De verklaarde variantie is klein en geeft aan dat dit model weinig van de variabiliteit van de responsgegevens rond het gemiddelde verklaart. Voor het model met burn-outklachten als afhankelijke variabele geldt dat de verklaarde variantie  $R^2 = .25$  is. De verklaarde variantie is groot. 25% van de variantie in burn-outklachten kan worden verklaard door de controlevariabelen, werkuren, de drie basisbehoeften en de werkcentraliteit.

In het regressiemodel om de werkcentraliteit variabele ‘*Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven*’ te voorspellen is de verklaarde variantie  $R^2 = .03$ . De verklaarde variantie is gering. De controlevariabelen, werkuren en de drie basisbehoeften geven weinig informatie over de verklaarde variantie van de werkcentraliteit. Voor burn-outklachten als afhankelijke variabele in dit model geldt een verklaarde variantie van  $R^2 = .22$ . Hierdoor is de verklaarde variantie gemiddeld, waar 22% van de variantie in burn-outklachten kan worden verklaard door de controlevariabelen, werkuren, de drie basisbehoeften en de werkcentraliteit.

Als laatste is er het regressiemodel van de werkcentraliteit variabele ‘*mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding*’. De verklaarde variantie is  $R^2 = .05$ . De verklaarde variantie is klein en geeft aan dat dit model weinig van de variabiliteit van de responsgegevens rond het

gemiddelde verklaart. Voor burn-outklachten als afhankelijke variabele in dit model geldt een verklaarde variantie van  $R^2 = .23$ . De verklaarde variantie is gemiddeld. 23% van de variantie wordt verklaard door de controlevariabelen, werkuren, de drie basisbehoeften en werkcentraliteit.

Als ik de drie padmodellen vergelijk, lijkt de eerste werkcentraliteit variabele het beste model te zijn om de variantie van de paden te voorspellen. Hierin zit percentueel de hoogste verklaring in voor de variabiliteit van de responsgegevens rond het gemiddelde.

### *Hypothese toetsing*

Nu de kwaliteit van de modellen is bekeken, ga ik de hypothesen toetsen. De eerste hypothesen stelden het volgende: (H1a) ‘er is een negatief verband tussen de mate van autonomie in de functie en burn-outklachten’, (H1b) ‘er is een negatief verband tussen het zich verbonden voelen met andere werkenden in dezelfde organisatie en burn-outklachten’ en (H1c) ‘er is een negatief verband tussen het ervaren van competentie in het werk en burn-outklachten’. In de eerste analyse van de werkcentraliteit variabele ‘bested veel tijd aan werk’ is te zien dat autonomie ( $\beta = -.11$ ), verbondenheid ( $\beta = -.21$ ) en competentie ( $\beta = -.28$ ) een direct negatief effect hebben op burn-outklachten. Uit de andere modellen van werkcentraliteit komen de effecten ongeveer overeen. Zoals verwacht uit de theorie is er minder kans op burn-outklachten naarmate werknemers meer autonomie, verbinding en competentie ervaren op het werk. De eerste hypothese wordt hiermee bevestigd.

**Tabel 3:** effecten per model voor hypothese 1a/b/c

Werkcentraliteit variabelen	Effectgrootte $\beta$ basisbehoeften op burn-outklachten
Model 1: Vind mijn werk leuk	Autonomie $\beta = -.11$ Verbondenheid $\beta = -.21$ Competentie $\beta = -.28$
Model 2: Baan belangrijker	Autonomie $\beta = -.12$ Verbondenheid $\beta = -.23$ Competentie $\beta = -.29$
Model 3: Werk zegt meer over mij	Autonomie $\beta = -.11$ Verbondenheid $\beta = -.22$ Competentie $\beta = -.29$

De tweede hypothese stelde het volgende ‘een hogere mate van vervulling van de drie basisbehoeften hangt samen met een lagere werkcentraliteit’. Er lijkt echter géén sprake te zijn dat de drie basisbehoeften voor een lagere werkcentraliteit zorgen. Alleen bij de werkcentraliteit variabelen ‘vind mijn werk leuk’ en ‘mijn werk zegt meer over mij’ lijkt verbondenheid hier een (heel) zwak

positief effect op te hebben ('vind mijn werk leuk'  $\beta = +.12$ ; 'werk zegt meer over mij'  $\beta = +.09$ ). De resultaten lijken erop te wijzen dat naarmate iemand zich meer verbonden voelt, graag meer tijd besteed aan werk en zich meer identificeert met het werk. De verwachting was echter dat deze effecten negatief zouden zijn, omdat de aanname was dat hoe meer de basisbehoeften gevuld waren, hoe lager de werkcentraliteit zou worden. De verdere gevonden effecten van de andere basisbehoeften in dit onderzoek zijn dus laag en vrijwel te verwaarlozen. De drie basisbehoeften als geheel lijken geen effect te hebben op de werkcentraliteit voor alle drie de componenten van werkcentraliteit. Hypothese 2 werd niet bevestigd.

**Tabel 4:** effecten per model voor hypothese 2

Werkcentraliteit variabelen	Effectgrootte $\beta$ basisbehoeften op werkcentraliteit
Model 1: Vind mijn werk leuk	Autonomie $\beta = +.02$ Verbondenheid $\beta = +.12$ Competentie $\beta = +.06$
Model 2: Baan belangrijker	Autonomie $\beta = +.00$ Verbondenheid $\beta = +.05$ Competentie $\beta = +.00$
Model 3: Werk zegt meer over mij	Autonomie $\beta = +.03$ Verbondenheid $\beta = +.09$ Competentie $\beta = +.04$

De derde hypothese was: 'Een werknemer met een hogere werkcentraliteit heeft een grotere kans op burn-outklachten'. De gevonden effecten in de analyses zijn (heel) zwak ('vind mijn werk leuk'  $\beta = -.17$ , 'baan belangrijker'  $\beta = -.02$ , 'werk zegt meer over mij'  $\beta = -.08$ ). Voor de eerste werkcentraliteit variabele 'Vind mijn werk leuk' geldt dat naarmate de werkcentraliteit hoger is, de burn-outklachten dalen. Dus naarmate iemand graag meer tijd besteedt aan werk in plaats van privé, dalen de burn-outklachten. De derde werkcentraliteit variabele 'werk zegt meer over mij' heeft een heel zwak verband op burn-outklachten. Dit verband werd tevens *negatief* gevonden. Naarmate werk meer vertelt over iemand dan de vrijetijdsbesteding die iemand uitoefent, minderen de burn-outklachten. Het effect op burn-outklachten vanuit de tweede werkcentraliteit variabele 'baan belangrijker' wordt als verwaarloosbaar gezien. Alle drie de variabelen hadden een negatieve relatie met burn-outklachten. Uit de theorie werd aangenomen dat naarmate de werkcentraliteit stijgt, de burn-outklachten tevens stijgen. De gevonden resultaten wijzen op het tegenovergestelde; een hogere mate van werkcentraliteit lijkt een positief gevolg te geven aan het reduceren van burn-outklachten. Hierdoor werd hypothese 3 niet geheel bevestigd.

Tabel 5: effecten per model voor hypothese 3

Werkcentraliteit variabelen	Effectgrootte $\beta$ werkcentraliteit op burn-outklachten
Model 1: Vind mijn werk leuk	$\beta = -.17$
Model 2: Baan belangrijker	$\beta = -.02$
Model 3: Werk zegt meer over mij	$\beta = -.08$

De vierde hypothese stelde het volgende ‘*Voltijdwerkers hebben een hogere werkcentraliteit dan deeltijders*’. Bij de modellen van ‘*Vind mijn werk leuk*’ en ‘*baan belangrijker*’, (figuur 3, 4) heeft werkuren naarmate ze omhoog gaan weliswaar een licht direct effect op de mate van werkcentraliteit (‘*Vind mijn werk leuk*’ direct  $\beta = -.12$ ; ‘*baan belangrijker*’ direct  $\beta = +.16$ ), maar zijn de effecten negatief en positief. Bij de variabele ‘*Vind mijn werk leuk*’ lijkt de werkcentraliteit juist af te nemen naarmate iemand meer uren werkt. Dit effect werd niet verwacht vanuit de theorie, omdat werd gesteld dat iemand die voltijdswerk doet, een hogere werkcentraliteit heeft en meer tijd aan werk besteedt. Het tweede model laat een hogere werkcentraliteit zien naarmate iemand meer uren aan werk besteedt. Dit wijst erop dat als een werknemer voltijd werk doet, werk belangrijker vindt dan andere levensdomeinen. Het gevonden effect van werkuren op de werkcentraliteit uit het derde model van de variabele ‘*werk zegt meer over mij*’ heeft een verwaarloosbaar effect. De resultaten wijzen niet op een eenduidige richting of dat meer uren werk voor meer werkcentraliteit zorgt. De vierde hypothese werd niet gevonden in alle drie de modellen en werd hierdoor niet bevestigd.

Tabel 6: effecten per model voor hypothese 4

Werkcentraliteit variabelen	Effectgrootte $\beta$ werkuren op werkcentraliteit
Model 1: Vind mijn werk leuk	$\beta = -.12$
Model 2: Baan belangrijker	$\beta = +.16$
Model 3: Werk zegt meer over mij	$\beta = -.01$

De vijfde geformuleerde hypothese stelde het volgende ‘*Werknemers in een voltijdbaan hebben meer kans op burn-outklachten dan deeltijdwerkers*’. Uit de modellen is te zien dat er zwakke positieve directe verbanden zijn wanneer er sprake is van meer uren werk op burn-outklachten (‘*Vind mijn werk leuk*’ indirecte  $\beta = +.08$ ; ‘*baan belangrijker*’ indirecte  $\beta = +.11$ ; ‘*werk zegt meer over mij*’ indirect  $\beta = +.10$ ). Wanneer iemand voltijdswerk doet, is er sprake van meer kans op burn-outklachten. Echter, de resultaten lijken erop te wijzen dat het aantal werkuren niet via de drie basisbehoeften en werkcentraliteit leidt tot burn-outklachten (‘*Vind mijn werk leuk*’ indirecte  $\beta = -.01$ ; ‘*baan belangrijker*’ indirecte  $\beta = -.04$ ; ‘*werk zegt meer over mij*’ indirect  $\beta = -.03$ ). Terwijl hier bij het maken van de hypothese wel rekening mee werd gehouden. Er is geen mediërend effect gevonden van

werkcentraliteit in de relatie tussen het aantal werkuren en burn-outklachten. In de praktijk vind ik iets anders dan in de hypothese werd gesteld, en om die reden wordt ook hypothese 5 niet bevestigd.

**Tabel 7:** effecten per model voor hypothese 5

Werkcentraliteit variabelen	Effectgrootte $\beta$ werkuren op burn-outklachten	
	Direct	Indirect
Model 1: Vind mijn werk leuk	$\beta = +.08$	$\beta = -.01$
Model 2: Baan belangrijker	$\beta = +.11$	$\beta = -.04$
Model 3: Werk zegt meer over mij	$\beta = +.10$	$\beta = -.03$

### Interpretatie van de resultaten

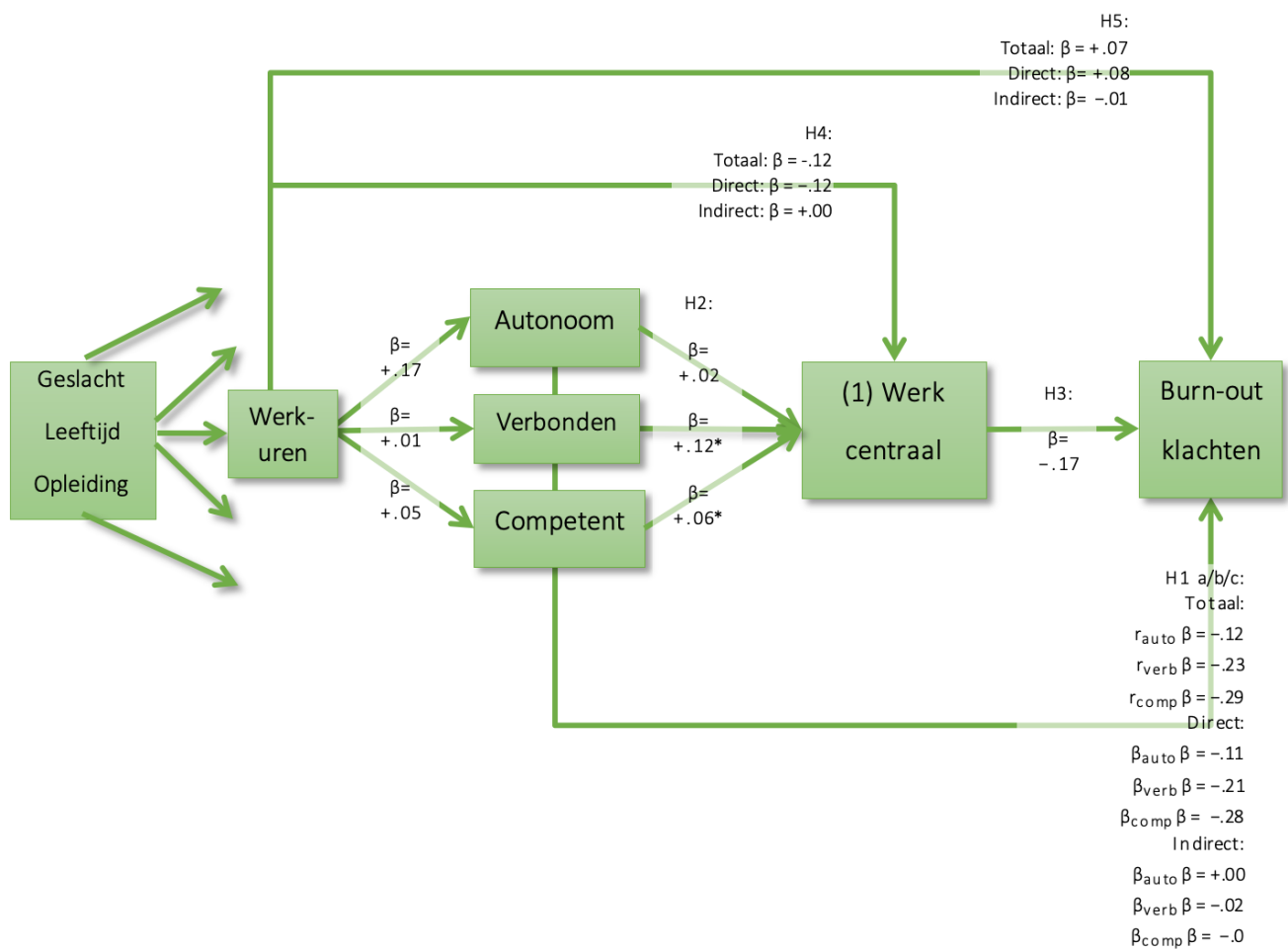
De belangrijkste hypothese van dit onderzoek, ‘Een werknemer met een hogere werkcentraliteit heeft een grotere kans op burn-outklachten’ (Hypothese 3) wordt niet gesteund door de onderzoeksresultaten. Het blijkt dat er een negatief verband is met één van de variabelen die werkcentraliteit indiceren, en dat er geen verband is met de twee andere variabelen. In zijn algemeenheid blijkt dat voor alle hypothesen waarin de metingen voor werkcentraliteit zijn opgenomen (Hypothesen 2 t/m 4). Daarentegen vind ik wel een dempend effect van autonomie, competentie en verbondenheid op burn-outklachten (H1). Dit is in overeenstemming met de literatuur, waarin vaker is gerapporteerd dat deze factoren de kans op burn-outklachten verkleinen (Deci & Ryan, 2000). Tevens wordt een positief direct effect gevonden van het aantal werkuren op de kans op burn-outklachten, maar niet een effect via werkcentraliteit (Hypothese 5). Daarmee spitsen de problemen zich toe op de metingen met werkcentraliteit.

In de analyses is gewerkt met drie afzonderlijke variabelen voor werkcentraliteit. De variabelen bleken niet in één schaal te passen (hoofdstuk 4.3), en om die reden zijn er verschillende modellen geschat. De modellen laten voor deze variabelen meestal zwakke of geen effecten zien, maar er zijn wel verschillen tussen de variabelen.

Het blijkt dat grotere autonomie, meer competentie en meer verbondenheid positieve verbanden hebben met de variabelen voor werkcentraliteit, waarbij alleen het verband van verbondenheid met ‘vind mijn werk leuk’ een effect geeft (Hypothese 2). Dit suggereert dat de variabelen die werkcentraliteit meten niet zozeer, zoals werd verondersteld, extrinsieke motivatie meten, maar juist intrinsieke motivatie. De variabele ‘vind mijn werk leuk’ suggereert ook meer intrinsieke dan extrinsieke motivatie.

Daarnaast is er een opvallend verschil in het effect van het aantal werkuren op de indicatoren van werkcentraliteit (Hypothese 4). Het effect is negatief voor ‘vind mijn werk leuk’ en positief voor ‘baan belangrijker’. Dit betekent dat mensen in deeltijdbanen vaker aangeven hun werk leuk te vinden, terwijl voltijdwerkers hun werk belangrijker vinden dan deeltijdwerkers. Dit lijkt erop te duiden dat deeltijdwerkers meer intrinsiek, en voltijdwerkers wat meer extrinsiek zijn gemotiveerd.

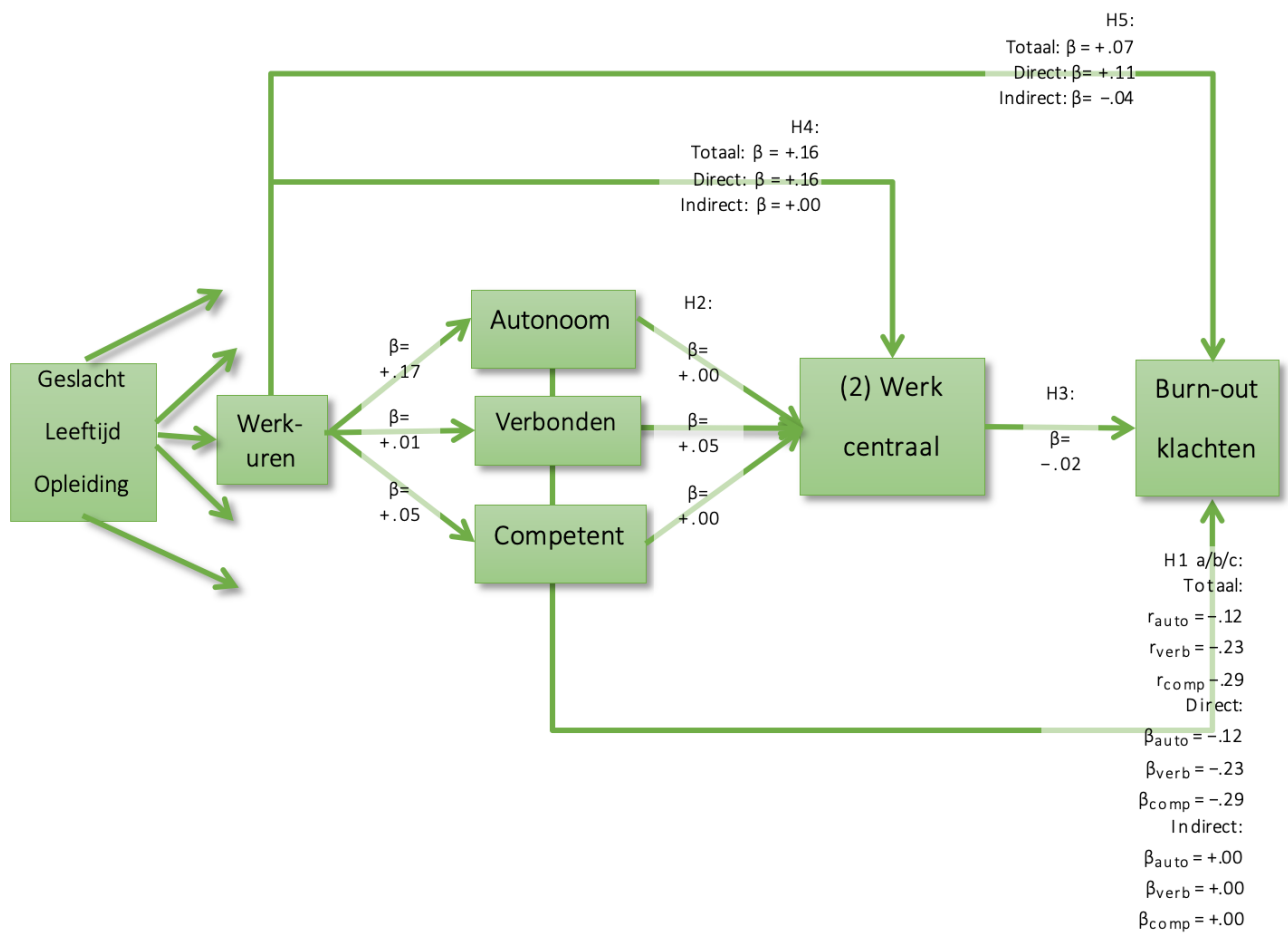
De resultaten lijken er dus op te duiden dat ‘vind mijn werk leuk’ intrinsieke motivatie meet, terwijl ‘vind werken belangrijk’ dichter bij het meten van extrinsieke motivatie ligt. De variabele ‘werk zegt meer over mij’ ligt daar tussenin.



**Figuur 3:** Variabele werkcentraliteit: besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé (‘vind mijn werk leuk’)

**Tabel 8:** Multivariate gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ 's) van voltijdwerk, autonomie, verbondenheid, competentie, werkcentraliteit (bested graag veel tijd aan werk i.p.v. privé – vind mijn werk leuk) en burn-outklachten, gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

	Werkuren $\beta$	Autonomie $\beta$	Verbinding $\beta$	Competentie $\beta$	Werkcentraliteit $\beta$	Burn-outklachten $\beta$
<b>Geslacht</b>	-.55	-.08	-.01	-.04	+.04	+.07
<b>Leeftijd</b>	-.11	+.12	-.01	-.07	+.08	-.08
<b>Opleiding</b>	+.10	+.19	+.12	+.18	-.01	+.12
<b>Werkuren</b>		+.17	+.01	+.05	-.12	+.08
<b>Autonomie</b>					+.02	-.11
<b>verbondenheid</b>					+.12	-.21
<b>Competentie</b>					+.06	-.28
<b>Werkcentraliteit</b>						-.17
R <sup>2</sup>	.32	.09	.02	.05	.05	.25
F Waarde	2772.07	415.58	69.03	220.25	130.44	706.59



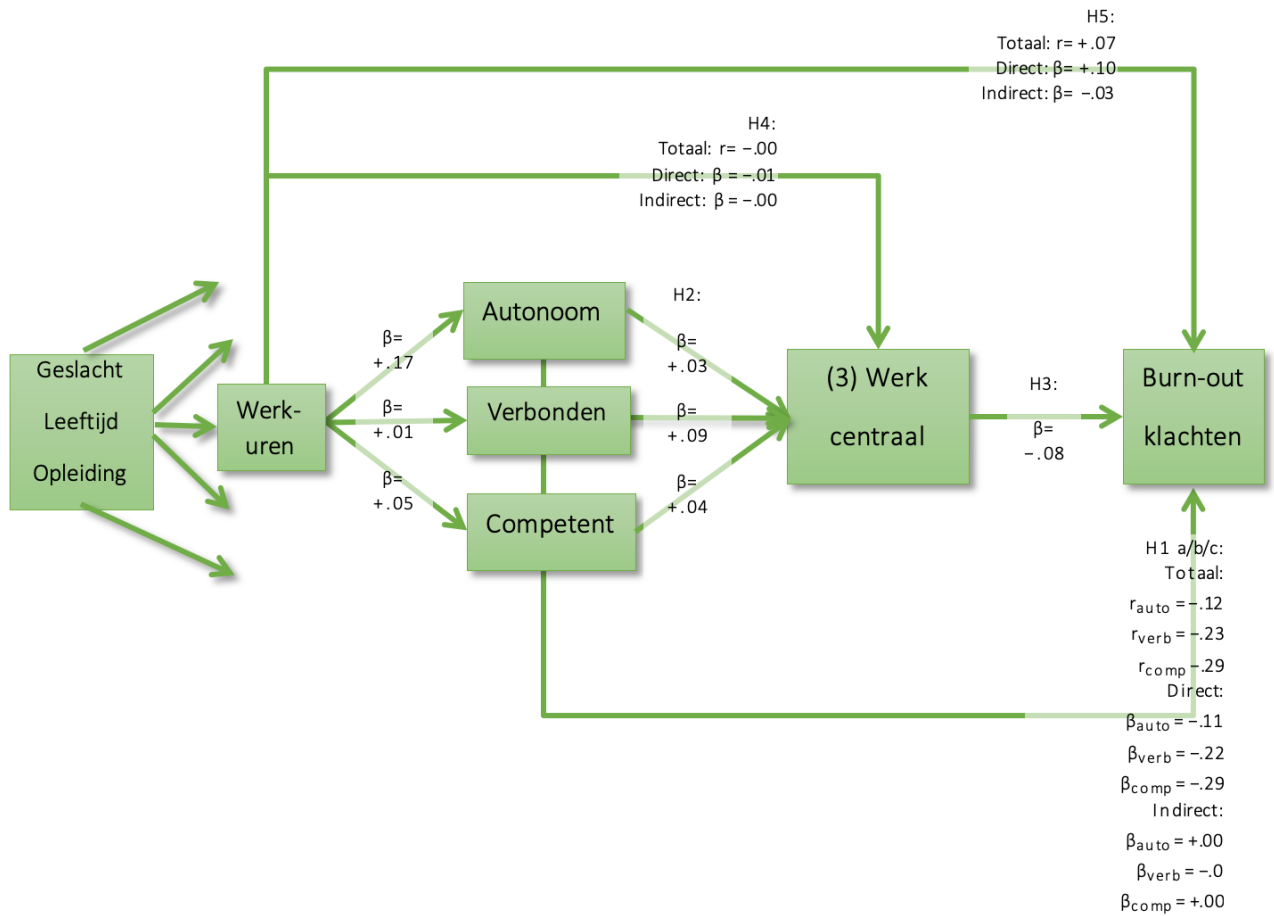
**Figuur 4:** Variabele werkcentraliteit: Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven



**Tabel 9:** Multivariate gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ 's) van voltijdwerk, autonomie, verbondenheid, competentie, werkcentraliteit (Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven) en burn-outklachten, gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

	Werkcentraliteit $\beta$	Burn-outklachten $\beta$
Geslacht	+0.02	+0.06
Leeftijd	+0.01	-0.09
Opleiding	+0.01	+0.12
Werkuren	+0.16	+0.11
Autonomie	+0.00	-0.12
verbondenheid	+0.05	-0.23
Competentie	+0.01	-0.29
Werkcentraliteit		-0.01
R <sup>2</sup>	.03	.22
F Waarde	604.87	604.87

Voor de resultaten van voltijd, autonomie, verbinding, competentie zie tabel 3 (De resultaten zijn gelijk voor alle werkcentraliteitsvragen)



**Figuur 5:** Variabele werkcentraliteit: mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding

**Tabel 10:** Multivariate gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ 's) van voltijdwerk, autonomie, verbondenheid, competentie, werkcentraliteit (mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding) en burn-outklachten, gecontroleerd voor geslacht, leeftijd en opleidingsniveau

	Werkcentraliteit $\beta$	Burn-outklachten $\beta$
Geslacht	+ .10	+ .07
Leeftijd	+ .07	- .09
Opleiding	+ .13	+ .13
Werkuren	- .01	+ .10
Autonomie	+ .03	- .11
verbondenheid	+ .09	- .22
Competentie	+ .04	- .29
Werkcentraliteit		- .08
R <sup>2</sup>	.05	.23
F Waarde	129.47	625.03

## 6. Conclusie & Discussie

### 6.1 Conclusie

De burn-outcijfers hebben voor een lange tijd een stijgende lijn aangenomen en de cijfers lijken voorsnog hoger te worden. Daarnaast bleek dat de werkcentraliteit in Nederland aan het veranderen is (Conen, 2020). Bekend is dat een burn-out wordt gedefinieerd als een werkgerelateerd probleem, maar de discussie rond werkcentraliteit dwingt anders naar burn-outklachten te kijken. In dit onderzoek veronderstel ik burn-outklachten deels te kunnen verklaren door het vermoeden dat een hoge mate van werkcentraliteit gepaard gaat met een relatief hoge mate van burn-outklachten. Vanuit de theorie van Deci & Ryan (2000) werd verondersteld dat de manier waarop mensen in hun werk staan uit veel verschillende motivaties kan komen. De meeste verwantschap werd gevonden bij geïdentificeerd extrinsieke motivatie: werknemers identificeren zich met het doel van het werk ('zien het nut'), maar het komt niet uit hen zelf. Het gedrag dat hieruit voortvloeit is meer eenvormig met hun persoonlijke waarden en identiteiten (Deci & Ryan, 2000). Mensen die werk centraal stellen, doen dat dus omdat ze het als een plicht zien en hierdoor tegemoetkomen aan hun waarden. Uiteindelijk zijn hypothesen opgesteld om het effect van werkcentraliteit op burn-outklachten nader te onderzoeken. De centrale onderzoeksvraag luidde: *Zijn burn-outklachten te verklaren door de mate van werkcentraliteit? Speelt werkcentraliteit een rol in de relatie tussen deeltijd- of voltijdwerk en burn-outklachten?*

Er is op basis van de NEA (2021) onderzocht welke relatie werkcentraliteit heeft met de burn-outklachten. De NEA bevat niet de schaal voor werkcentraliteit zoals die gebruikelijk is in onderzoek naar werkcentraliteit (Conen, 2021, Wielers & Raven, 2009) en om die reden is gebruik gemaakt van drie variabelen die wel beschikbaar waren. Een tegenvaller was dat deze variabelen niet bleken te passen in één schaal. Om die reden is voor elk van de variabelen een afzonderlijk model geschat. Op basis van deze modellen zijn de hypothesen getoetst met padmodellen.

Het bleek dat slechts twee van de vijf hypothesen gesteunde resultaten lieten zien. De positieve resultaten hadden betrekking op het effect van de dimensies van de zelfdeterminatietheorie en aantal uren op burn-outklachten. Deze effecten waren in de verwachte richting. Meer autonomie, het meer kunnen tonen van competentie en meer verbondenheid zorgen voor een bufferend effect op burn-outklachten. Meer uren werk verhogen de kans op burn-outklachten. Deze resultaten komen overeen met de stand van de literatuur.

De hypothesen waarin effecten van of op werkcentraliteit werden getoetst, werden niet gesteund. Er werd geen steun gevonden voor de belangrijkste hypothese van het onderzoek, waarin werd verondersteld dat werkcentraliteit negatieve gevolgen heeft op burn-outklachten. In één model werd een relatief sterk negatief effect gevonden. Naarmate iemand werk leuk vindt en veel tijd besteedt aan werk in plaats van privé, blijkt uit de analyse dat de burn-outklachten minder worden.

Het leuk vinden van het eigen werk heeft een bufferend effect op burn-outklachten. Daarnaast werd het effect gevonden dat deeltijdwerkers hun werk vaker leuk vinden, terwijl voltijdwerkers hun werk vaker belangrijker vinden.

Op basis van dit onderzoek kan de vraag naar het effect van werkcentraliteit op burn-outklachten niet worden beantwoord. Om die vraag te kunnen beantwoorden is een databestand nodig waarin werkcentraliteit op de in de literatuur gangbare manier wordt gemeten. Dat komt nauw: dit onderzoek laat zien dat de wijze waarop werkmotivatie wordt gemeten tot verschillende uitkomsten leidt.

## 6.2 Discussie

Het grote probleem van dit onderzoek was de operationalisatie van het begrip werkcentraliteit. De NEA 2021 biedt veel mogelijkheden omtrent het onderzoeken van de arbeidssituatie in Nederland en de trends binnen de arbeidsmarkt onder werknemers. Echter, het onderzoeken van de werkcentraliteit werd toch beperkt. Omdat er geen schaal kon worden geconstrueerd, is ervoor gekozen om de variabelen als drie aparte werkcentraliteit componenten mee te nemen. Deze variabelen weken af van de schaal, zoals die gewoonlijk wordt gehanteerd.

Het feit dat geen schaal kon worden gevormd, impliceert dat de variabelen verschillende motivaties meten. Er is daarbij weinig duidelijkheid over de theoretische invulling van het begrip werkcentraliteit. De concepten 'bevlogenheid', 'toewijding', 'betrokkenheid' ('engagement') aan de ene kant en 'werkverslaving' ('workaholism') (Schaufeli et al., 2006) en werken vanuit 'morele of religieuze plicht', vanuit het 'arbeidsethos' dan wel werken vanuit puur financiële noodzaak aan de andere kant. Dit zijn allemaal mogelijke invullingen van het begrip werkcentraliteit, terwijl de betekenis van deze begrippen duidelijk verschilt. Meer onderscheid tussen de begrippen en meer duidelijkheid over de relatie met extrinsieke en in intrinsieke motivaties is nodig om meer duidelijkheid te krijgen over de relatie tussen werkmotivatie en burn-outklachten.

In dit onderzoek werd aangenomen dat een hogere 'werkcentraliteit' meer als 'plicht' wordt gezien, en als zodanig in verband staat met 'werkverslaving'. Uit de analyses bleek dat mensen die in voltijd werken eerder werken vanuit extrinsieke motivatie en dit geen bufferend effect heeft op burn-outklachten. Maar de andere werkcentraliteit variabelen hadden een klein beschermend effect tegen burn-outklachten. Het lijkt erop dat sommige vormen van hoge werkmotivatie een beschermend effect hebben tegen burn-outklachten, terwijl andere mogelijk een verhoogde kans op risico hebben. Vervolgonderzoek zou moeten focussen op de vraag welke vormen van werkmotivatie de kans op burn-out vergroten en welke de kans op burn-outklachten verkleinen.

Opvallend is tenslotte dat in dit onderzoek geen positieve effecten werd gevonden van de variabelen die werkcentraliteit indiceren op burn-outklachten. Er werd wel een negatief effect gevonden. Het negatieve effect is dat mensen die hun werk leuk vinden, er graag veel tijd aan

besteden, minder kans hebben op burn-outklachten. Het ontbreken van positieve effecten doet twijfelen aan de in de literatuur gebruikelijke opvatting dat burn-out een werkgerelateerd probleem is (Schaufeli & Verolme, 2022). Mogelijk liggen de oorzaken voor burn-outklachten voor een aanzienlijk deel buiten het werk, en beschermt een positieve houding ten aanzien van werk tegen burn-outklachten. Het kan zo zijn dat werk minder als plicht wordt gezien, werknemers minder hoge verwachtingen hebben van werk en er oorzaken buiten het werk liggen die ervoor zorgen dat de burn-outcijfers stijgen.

Tevens zijn de basisbehoeften bekeken aan de hand van secundaire analyses van de NEA. Daarmee lijkt het erop dat de operationalisaties van de drie basisbehoeftes niet volledig overeen komen met de uitspraken van Deci en Ryan (2000). Deci en Ryan spreken bij autonomie niet over iemand die zelf oplossingen mag geven of zelf mag bepalen wanneer diegene verlof opneemt. Dit kan een vertekend beeld hebben gegeven in de analyses. Daarnaast is voor de verbinding op het werk gekozen om gebruik te maken van de sociale steun die werknemers voelen bij hun leidinggevendenden. Deze variabele sloot het beste aan bij het concept 'verbondenheid' zoals Deci & Ryan (2000) deze omschrijven. Toch is het discutabel of het voldoende de basisbehoefte verbondenheid kon meten. Mede door de afwezigheid van de sociale steun van collega's kan worden gesteld dat de verbondenheid hoe zij nu is gemeten niet voldoende de verbondenheid heeft kunnen meten. In toekomstig onderzoek zal hier meer verdiepend naar moeten gekeken. Ook wat betreft de 'competentie' kon alleen worden gewerkt met de best passende variabelen die in dit opzicht in de NEA-vragenlijst aan de orde zijn gekomen.

Het huidige onderzoek leverde ondanks de niet bevestigde hypothesen een bijdrage aan de bestaande kennis over burn-outklachten. Een belangrijke bevinding is dat de drie basisbehoeften van de zelfdeterminatietheorie een positieve werking kunnen hebben om burn-outklachten te reduceren. Voor beleid op dit vlak is dit een blijvend aspect wat zou moeten worden meegenomen om burn-outklachten te reduceren. De werkcentraliteit zoals gemeten, lijkt echter niet direct negatieve invloed te hebben op burn-outklachten. Toch betekent dit niet dat hier geen nieuw onderzoek naar hoeft te worden gedaan, aangezien er ook alternatieven zijn in de operationalisatie van werkcentraliteit. Zo is de belangrijkste uitkomst van dit onderzoek dat 'Werkcentraliteit' in meerdere dimensies zou moeten worden uitgesplitst om beter onderscheid te maken tussen de intrinsieke en extrinsieke concepten. Er is dan een eenduidigere richting waarin het begrip als een positiefs component wordt gezien (betrokkenheid) of juist negatief geladen is (plicht, werkverslaving). Gezien het feit dat burn-out in Nederland de nummer één aanleiding vormt voor (vooral langdurig) verzuim (Hooftman 2020), zijn ook relatief kleine relaties tussen variabelen van belang voor de vorming van interventies die dit maatschappelijke probleem zouden kunnen reduceren.

## Literatuur

- Baillien, E., Van den Brande, W., Van Der Kelen, C., & Azzarouali, C. (2020). Why does management (not) strive for a better psychosocial safety climate? Developing an integrative model. "Cancelled due to covid-19". In *The 14th European Academy of Occupational Health Psychology Conference*. 189 – 190.
- 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(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Baumeister, R. & Leary, M. (1995). The need to belong. Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, 117, 497-529.
- Beckers, D. G., van der Linden, D., Smulders, P. G., Kompier, M. A., Taris, T. W. & Geurts, S. A. (2008, januari). Voluntary or involuntary? Control over overtime and rewards for overtime in relation to fatigue and work satisfaction. *Work & Stress*, 22(1), 33–50. <https://doi.org/10.1080/02678370801984927>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 21 april). *Pensioenleeftijd in 2021 ruim 4 jaar hoger dan in 2006*. Geraadpleegd op 13 juli 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/16/pensioenleeftijd-in-2021-ruim-4-jaar-hoger-dan-in-2006#:~:text=Net%20als%20in%202020%20bedroeg,pensioen%20ging%20is%20sindsdien%20gedaald>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 17 mei). *Deeltijd*. Geraadpleegd op 26 mei 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-beroepsbevolking/deeltijd>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, mei 16). *Spanning op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 26 mei 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/spanning-op-de-arbeidsmarkt>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 16 november). *Werkzame beroepsbevolking; meer of minder willen werken, 2003-2021 [Dataset]*. Geraadpleegd van <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82917NED/table?ts=1524563467259>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020, 18 december). *Religie in Nederland*. Geraadpleegd op 27 juni 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2020/religie-in-nederland?onepage=true>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2019, 13 mei). *Mijlpalen twintigers schuiven op*. Geraadpleegd op 13 juli 2022, van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/20/mijlpalen-twintigers-schuiven-op#:~:text=Het%20grootste%20verschil%20is%20de,24%2Djarigen%20al%20vast%20werk>
- Cogin, J. (2012). Are generational differences in work values fact or fiction? Multi-country evidence and implications. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), 2268-2294.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Conen, W. S. (2020). *Waarde van werk in Nederland*. Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR).

- Conen, W.S., & De Beer, P.T. (2020). De waarde van werk in Nederland: resultaten van de Waarde van Werk Monitor. Amsterdam: AIAS-HIS
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dekker, S. W., & Schaufeli, W. B. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30(1), 57-63. <https://doi.org/10.1080/00050069508259607>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.
- De Witte, H., & Van den Broeck, A. (2011). Arbeid in het nieuwe millennium: Van verplichting tot ontplooiing. K. Abst, K. Dobbelaere & L. Voyé (red.), *Nieuwe tijden nieuwe mensen*, 74-104
- Dobbelaere, K., Elchardus, M., Kerkhofs, J., Voyé, L., & Bawin-Legros, B. (2000). *Verloren zekerheid. De Belgen en hun waarden, overtuigingen en houdingen*. Lannoo, Tielt.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Fowler, R. L. (1987). Power and Robustness in Product-Moment Correlation. *Applied Psychological Measurement*, 11(4), 419-428. <https://doi.org/10.1177/014662168701100407>
- Gagné, M. & Deci, E. L. (2005, 14 april). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Gootjes, B. (2018, 15 oktober). *Burn-out vertelt ons meer over de samenleving dan over de patiënt*. Sociale Vraagstukken. Geraadpleegd op 5 maart 2022, van <https://www.socialevraagstukken.nl/burn-out-vertelt-ons-meer-over-de-samenleving-dan-over-de-patient/>
- Han, B. (2016). Social Media Burnout: Definition, Measurement Instrument, and Why We Care. *Journal of Computer Information Systems*, 58(2), 122-130. <https://doi.org/10.1080/08874417.2016.120806>
- Hayes, A.F. (2022). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (3rd Ed.). New York: Guilford Press.
- Hooftman, W. (2020) *Verzuimkosten door werkstress lopen op tot 3,1 miljard*. Nieuwsbericht TNO, 16 november
- Houtman, I., Kraan, K., Rosenkrantz, N., Bouwens, L., Van den Bergh, R., Venema, A., Teeuwen, P., Verhoeff, H., Schoone, M., Van der Zwaan, M., Jansen, S., & Hummel, L. (2021, december). *Oorzaken, gevolgen en risicogroepen van burn-out – eindrapport* (TNO 2020 R11768). TNO. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2021/01/Rapport-trends-risicogroepen-oorzaken-en-gevolgen-burnout.pdf>
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple Regression and Beyond: An Introduction to Multiple Regression and Structural Equation Modeling* (3de editie). Routledge.



- Kittel, B., Kalleitner, F., & Tsakoglou, P. (2019). The Transmission of Work Centrality within the Family in a Cross-Regional Perspective. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 106-124. <https://doi.org/10.1177/0002716219827515>
- Krumpal, I. (2011). Determinants of social desirability bias in sensitive surveys: a literature review. *Quality & Quantity*, 47(4), 2025–2047. <https://doi.org/10.1007/s11135-011-9640-9>
- Lyness, K. S., Gornick, J. C., Stone, P., & Grotto, A. R. (2012). It's All about Control. *American Sociological Review*, 77(6), 1023-1049. <https://doi.org/10.1177/0003122412465331>
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 5, 6-22.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- MacKinnon, D. P., Lockwood, C. M., Hoffman, J. M., West, S. G., & Sheets, V. (2002). A comparison of methods to test mediation and other intervening variable effects. *Psychological Methods*, 7(1), 83–104. <https://doi.org/10.1037/1082-989x.7.1.83>
- Merens, A. en F. Bucx, 2018, *Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. [https://www.scp.nl/Publicaties/Alle\\_publicaties/Publicaties\\_2018/Werken\\_aan\\_de\\_ststa](https://www.scp.nl/Publicaties/Alle_publicaties/Publicaties_2018/Werken_aan_de_ststa)
- Nijhuis, N., Van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2012). De motivatie en prestatie van werkverslaafde, bevlogen en opgebrande werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 25(4). <https://doi.org/10.5117/2012.025.004.325>
- NOS. (2019, 11 november). *Werkdruk en prestatiedrang: 1,3 miljoen werknemers met burn-outklachten*. Geraadpleegd op 1 maart 2022, van <https://nos.nl/artikel/2309986-werkdruk-en-prestatiedrang-1-3-miljoen-werknemers-met-burn-outklachten>
- Parboteeah, K.P. & Cullen, J.B. (2003). Social institutions and work centrality: explorations beyond national culture. In: *Organization Science*, 14 (2), 137-148.
- Preacher, K.J. & Kelley, K. (2011). Effect size measures for mediation models - Quantitative strategies for communicating indirect effects, *Psychological Methods*, 16, 93-115
- Real, K., Mitnick, A.D. & Maloney, W.F. (2010). More Similar than Different: Millennials in the U.S. Building Trades. *Journal of Business Ethics*, 25(February), 303-313.
- Riaz, T., Ramzan, M., Hafiz, M. I., Akram, M. U., & Karim, Y. (2012). Transformational leadership and employees career salience; an empirical study conducted on banks of Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8).
- RTL Nieuws. (2021, 15 november). *Uitval gestrest personeel kost werkgevers miljarden per jaar*. Geraadpleegd op 1 maart 2022, van <https://www.rtlnieuws.nl/economie/artikel/5267347/corona-stress-burn-out-angst-werk-vermoeidheid-tno>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066x.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2006). Self-regulation and the problem of human autonomy: Does psychology need choice, self-determination, and will? *Journal of Personality*, 74, 1557–1585. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2006.00420.x>

- Safilios-Rotbschild, C. (1971). Towards the Conceptualization and Measurement of Work Commitment. *Human Relations*, 24(6), 489-493. <https://doi.org/10.1177/001872677102400604>
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Leiter, M.P., Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22 (3), 187-200
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde: On the differences between work engagement and workaholism. *Research companion to working time and work addiction*, 193-217.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203
- Schaufeli, W.B., & Verolme, J. J. (2022). *De burn-out bubbel* (1ste editie). Bohn Stafleu van Loghum.
- Schoemaker, M. Kleinjan, W. Van der Borg, M. Busch, M. Muntinga , J. Nuijen & C. Dedding. (2019, mei). Factsheet Mentale gezondheid van jongeren: enkele cijfers en ervaringen. In *RIVM*. RIVM, Trimbos-instituut en Amsterdam UMC. Geraadpleegd op 9 juni 2022, van <https://www.rivm.nl/documenten/factsheet-mentale-gezondheid-van-jongeren-enkele-cijfers-en-ervaringen>
- Wey Smola, K. & Sutton, C. D. (2002). Generational differences: revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23(4), 363–382. <https://doi.org/10.1002/job.147>
- Smulders, P., Houtman, I., Rijssen, J., & Mol, M. (2013). Burnout: Trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29, 258- 278.
- Taris, T., Houtman, I., & Schaufeli, W.B. (2013). Burnout: de stand van zaken. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3)
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W.B. (2020). The Motivational Make-Up of Workaholism and Work Engagement: A Longitudinal Study on Need Satisfaction, Motivation, and Heavy Work Investment. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01419>
- Tijmstra, T., & Brinkman-Engels, M. (1978). Sociale wenselijkheid als validiteitsprobleem. *Mens en Maatschappij*, 53(2), 196-208.
- TNO. (2022, 24 maart). *Cijfers en trends – werknemers design-kit*. Monitor Arbeid. Geraadpleegd op 25 juni 2022, van <https://www.monitorarbeid.tno.nl/nl-nl/visualisaties/nea-benchmarktool/>
- Tremblay, M.A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G. & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic And Intrinsic Motivation Scale: Its Value For Organizational Psychology Research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 41, 213-226.
- Twenge, J.M., Campbell, S.M., Hoffman, B.J. & Lance, C.E. (2010). Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Van Dam, L.M.C., Mars, G.M.J., Knops, J.C.M., Van den Heuvel, S.G., De Vroome, E.M.M., Pleijers, A.J.S.F., Ramaekers, M.M.M.J., Janssen, B.J.M. (2022). *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021: Methodologie*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W., & Andriessen, M. (2009). De Zelf-Determinatie Theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag & Organisatie*, 22(4), 316-330. <https://doi.org/10.5117/2009.022.004.002>
- Van Dongen, W. (2008). *Naar een democratische arbeidsverdeling in Vlaanderen en Europa? Het combinatiemodel als basis voor een geïntegreerd beleid*. SVR-studie 2008/1, Brussel: Studiedienst van de Vlaamse Regering
- Vandoorne, J. & De Witte, H. (2003). Arbeidsethos in Vlaanderen. Een exploratie van de morele inbedding van arbeid op basis van het APS-survey van 1998. In: *Tijdschrift voor Sociologie*, 24 (1), 37-63.
- Van den Heuvel, S.G., Van Thor, J.A.F., Fernandez Beiro, L., Van Dam, L.M.C., Dirven, H.J. (2022) *Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2021: In vogelvlucht*. Leiden/Heerlen: TNO/CBS.
- Van Hoof, J.J.B.M. (2006). Arbeidsethos in verandering. In J. van Ruysseveldt & J.J.B.M. van Hoof (red.), *Arbeid in verandering*. Deventer: Kluwer, 257-280.
- Van Hootegem, G., De Winne, S., Forrier, A., Marescaux, E., Sels, L., & Huys, R. (2009). Bezig Vlaanderen. *Vanderleyden, L., Callens, M. & Noppe, Jo.(red.). De Sociale Staat van Vlaanderen*, 69-112
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., de Witte, H., & van den Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(2), 251-277.
- Vansteenkiste, M., Soenens, B., Beyers, W., & Lens, W. (2008). Waarom we doen wat we niet graag doen. *Kind en Adolescent*, 29(2), 64-79. <https://doi.org/10.1007/bf03076742>
- Wielers, R., & Koster, F. (2011). Welvaart en arbeidsmotivatie: een internationale vergelijking. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(1). <https://doi.org/10.5117/2011.027.001.009>
- Wielers, R., Munderlein, M., & Koster, F. (2014). Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison. *European Sociological Review*, 30(1), 76-89. <https://doi.org/10.1093/esr/jct023>
- Wielers, R., & Raven, D. (2009). Daalt in Nederland de arbeidsmoraal? Een alternatieve verklaring voor tijdsschaarste. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 25(1), 66–80. <https://doi.org/10.5117/2009.025.001.007>
- Wielers, R., Van der Meer, P., & De Vos, H. (2011). Verhoogt werk ons welzijn? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 27(4). <https://doi.org/10.5117/2011.027.004.467>
- Zopiatis, A., Krambia-Kapardis, M. & Varnavas, A. (2012). Y-ers, Xers and Boomers: Investigating the multigenerational (mis)perceptions in the hospitality workplace. *Tourism and Hospitality Research*, 12(2), 101-121.

## Bijlage 1 Operationalisering en univariate analyses

Deze bijlage bevat een overzicht van de permanente filters, alle variabelen en hun totstandkoming, inclusief toelichting.

## Permanente filter

Eerst wordt uitleg gegeven over de permanente filters die voor het onderzoek zijn gebruikt. De vragen over de werkcentraliteit is namelijk aan de helft van de respondenten gevraagd. Dit wordt ook wel een ‘split-half design’ genoemd. De andere helft heeft andere vragen in de dataset ontvangen die voor dit onderzoek niet relevant zijn. Door het ‘split-half design’ is er een wisselende N te zien, omdat niet alle respondenten hieronder vallen. Om toch een vaste N te krijgen, is er gekozen om permanente filters in te zetten. Dit wordt ook wel ‘listwise deletion’ genoemd. Zo worden alle cases weggehaald die ook maar ergens in de variabelen lijst missing zijn. In de syntax zijn eerst deze standaard filters aangezet, vervolgens de variabelen aangepast en dan wordt gekeken naar de missing data. Deze worden er automatisch uitgehaald. Er is eerst gefilterd binnen de dataset op:

- **Jaar 2021**

De dataset betreft meerdere jaren van dataverzameling. Omdat de variabelen omtrent werkcentraliteit pas in 2021 zijn gemeten wordt alleen de data van 2021 meegenomen.

```
Select if Jaar=2021
```

- **Leeftijd**

De gemiddelde leeftijd om te aan een carrièrebaan te beginnen is 25 jaar. De gemiddelde leeftijd om met pensioen te gaan is 65. Om die reden is er gekozen om permanent te selecteren van 25 jaar tot 65 jaar.

```
Select if Lft>=25 & Lft<65
```

- **Arbeidsuren per week**

Het aantal uren werk per week wat is bevraagd aan de respondenten zijn de uren geselecteerd van 12 uur t/m 60 uur. De rest wordt als missing opgegeven. Er is gekozen om de grens van 60 uur te trekken, omdat dit al ver boven de 35+ uren zit van voltijd.

```
Select if Afl_Uren>=12 & Afl_Uren<=60
```

De variabele ‘Afl\_Uren is door de eerdere selectie al vanzelf in géén van de gevallen missing.

Vervolgens is er gekeken naar de variabelen. Hieronder wordt omschreven hoe de variabelen zijn aangepast. Zodra alle variabelen goed staan in de dataset, wordt er naar de uiteindelijke vaste N gekeken.

## Werkcentraliteit

De variabelen die worden gebruikt om de werkcentraliteit te meten zijn als volgt:

- WaardeWerk\_a: Als geld geen rol zou spelen, zou ik graag meer tijd besteden aan andere dingen dan betaald werk
- WaardeWerk\_b: Een goede baan is belangrijk voor mij, ook als ik daardoor minder tijd heb voor mijn gezin, familie of vrienden
- WaardeWerk\_c: Wat ik in mijn vrije tijd doe zegt meer over mij, dan het werk dat ik doe

De antwoordmogelijkheden zijn als volgt:

1. Helemaal mee eens
2. Mee eens
3. Niet mee eens, niet mee oneens
4. Niet mee eens
5. Helemaal niet mee eens.

Omdat het makkelijker onderzoeken is als het ‘oneens’ lager staat dan ‘eens’ (van laag naar hoog), zijn de variabelen gehercodeerd waarin (1) helemaal niet mee eens is en (5) helemaal mee eens. Hier is een nieuwe variabele voor gemaakt, namelijk WaardeWerk\_a\_nw, WaardeWerk\_b\_nw & WaardeWerk\_c\_nw.

recode

```
WaardeWerk_a WaardeWerk_b WaardeWerk_c(missing=sysmis)(1=5)(2=4)(3=3)(4=2)(5=1)into  
WaardeWerk_a_nw WaardeWerk_b_nw WaardeWerk_c_nw.
```

```
formats WaardeWerk_a_nw WaardeWerk_b_nw WaardeWerk_c_nw(f1).
```

variable labels

```
WaardeWerk_a_nw 'Als geld geen rol zou spelen, zou ik graag meer tijd besteden aan andere dingen dan  
betaald werk'/
```

```
WaardeWerk_b_nw 'Een goede baan is belangrijk voor mij, ook als ik daardoor minder tijd heb voor mijn  
gezin, familie of vrienden'/
```

```
WaardeWerk_c_nw 'Wat ik in mijn vrije tijd doe zegt meer over mij, dan het werk dat ik doe'/.
```

value labels

```
WaardeWerk_a_nw WaardeWerk_b_nw WaardeWerk_c_nw
```

```
5 'Helemaal mee eens'
```

```
4 'Mee eens'
```

```
3 'Niet mee eens, niet mee oneens'
```

```
2 'Niet mee eens'
```

```
1 'Helemaal niet mee eens'/.
```

De labels die zijn gebruikt bij de variabelen zijn aan de lange kant. Om die reden heb ik ze verkort om het voor de lezer duidelijker te maken. **Let op:** omdat WaardeWerk\_b\_nw\_di als enige van de drie variabele de richting geeft van ‘werk is belangrijker’ wordt voor het onderzoek deze ‘nieuwe’ variabele als enige gebruikt om het een gelijke richting te geven als de andere variabelen. De andere variabelen zijn WaardeWerk\_a en WaardeWerk\_c.

formats

```
WaardeWerk_a WaardeWerk_b_nw WaardeWerk_c(f1).
```

variable labels

```
WaardeWerk_a 'Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé'/
```

```
WaardeWerk_b_nw 'Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven'/
```

```
WaardeWerk_c 'Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding'/.
```

## Competent zijn aan fysieke en psychische eisen

Voor de drie basisbehoeften van de zelfdeterminatietheorie zijn drie variabelen uit de dataset genomen die de drie basisbehoeften zo goed mogelijk kunnen meten. Competentie hier één van. Mensen voelen zich bekwaam met het werk wat ze doen. De variabelen die hier goed bij aansluiten zijn (1) *Compet\_a*: Ik kan gemakkelijk voldoen aan de fysieke eisen die mijn werk aan mij stelt en (2) *Compet\_b*: Ik kan gemakkelijk voldoen aan de psychische eisen die mijn werk aan mij stelt. De antwoorden die de respondenten konden geven waren: (1) helemaal niet mee eens, (2) niet mee eens, (3) mee eens en (4) Helemaal mee eens.

Voor deze variabelen is er gekeken of ze als schaalconstructie gemaakt kunnen worden omdat dit voor de analyse gemakkelijker is. De schaal is mogelijk waarbij de Cronbach's alfa op .76 uitkomt.

Hieruit is de variabele *compet\_ab* uitgekomen.

```
compute
Compet_ab=mean(Compet_a, Compet_b).

variable labels
Compet_ab
'Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens -
4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]!/'
```

## Resterende variabelen

Voor de resterende variabelen hoefden er geen aanpassingen meer gedaan te worden. Deze staan al correct in de dataset om ze te kunnen gebruiken.

## Totale N

Zoals eerder werd benoemd is het prettig om met een gelijke N te werken omdat dit meer duidelijkheid creëert bij het lezen van het onderzoek. Er waren al permanente filters ingezet. Omdat nu alle variabelen goed in de dataset zijn gezet voor het onderzoek is de laatste stap om deze variabelen ook op gelijke N te zetten door de missing variabelen gelijk te trekken over de variabelen. Zo heeft het onderzoek geen enkele missing op de betrokken variabelen.

```
select if nmiss(
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB, Afl_Uren,
Afl_Burnout, WaardeWerk_a, WaardeWerk_b_nw, WaardeWerk_c,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab)=0.
```

\*met andere woorden: selecteer alleen de cases waarvan het aantal missings op al deze variabelen  $\emptyset$ .

➔ Nu is de N overall exact hetzelfde. Door deze permanente filter komt de vaste N uit op **17,173 respondenten**

## Schaalcontroles

De schaalcontroles 'doen' we nu na afloop van het selecteren van de respondenten met geen enkele missing. De Cronbach's alfa's worden gerapporteerd zoals ze in deze 'definitieve' analysegroep van respondenten is.

reliability variables=WaardeWerk\_a WaardeWerk\_b\_nw WaardeWerk\_c /scale(s)=all /summary=total.  
 \* Cronbachs Alpha = ,356 = te laag.  
 reliability variables=BurnOut\_a, BurnOut\_b, BurnOut\_c, BurnOut\_d, BurnOut\_e /scale(s)=all /summary=total.  
 \* Cronbachs Alpha = .901 = heel goed, is vanuit nea ook al schaal van gemaakt.  
 reliability variables=Auto\_a, Auto\_b, Auto\_c, Auto\_d, Auto\_e /scale(s)=all /summary=total.  
 \* Cronbachs Alpha = .781 = goed, is vanuit nea ook al schaal van gemaakt.  
 reliability variables=Leiding\_a, Leiding\_b /scale(s)=all /summary=total.  
 \* Cronbachs Alpha = ,872 = goed, is vanuit nea ook al schaal van gemaakt.  
 reliability variables=Compet\_a, Compet\_b /scale(s)=all /summary=total.  
 \* Cronbachs Alpha = .764 = goed, in syntax al schaal van gemaakt en klopt ook nog na de missings.

## Frequenties

Vervolgens kan er gekeken worden naar de frequenties van alle variabelen.

FREQUENCIES  
 M\_V, Afl\_LftCat6, Afl\_SOI3\_HB,  
 Afl\_Uren,  
 Afl\_Autonomi, Afl\_SocSteunLeidW2, Compet\_ab,  
 WaardeWerk\_a, WaardeWerk\_b\_nw, WaardeWerk\_c,  
 Afl\_Burnout.

- **Geslacht**

**M\_V Geslacht**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Man	8.862	51,6	51,6	51,6
	2 Vrouw	8.310	48,4	48,4	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- **Leeftijd**

**Afl\_LftCat6 Leeftijd**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 25 t/m 34	4.635	27,0	27,0	27,0
	3 35 t/m 44	4.175	24,3	24,3	51,3
	4 45 t/m 54	4.427	25,8	25,8	77,1
	5 55 t/m 64	3.935	22,9	22,9	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	



- Niveau opleiding

**Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Laag (<=VBO)	2.366	13,8	13,8	13,8
	2 Midden (HAVO-MBO)	6.784	39,5	39,5	53,3
	3 Hoog (HBO-WO)	8.023	46,7	46,7	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- Arbeidsuren per week

**Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	12	146	0,9	0,9	0,9
	13	43	0,3	0,3	1,1
	14	69	0,4	0,4	1,5
	15	124	0,7	0,7	2,2
	16	353	2,1	2,1	4,3
	17	47	0,3	0,3	4,6
	18	168	1,0	1,0	5,5
	19	44	0,3	0,3	5,8
	20	604	3,5	3,5	9,3
	21	76	0,4	0,4	9,8
	22	139	0,8	0,8	10,6
	23	75	0,4	0,4	11,0
	24	1.382	8,0	8,0	19,1
	25	174	1,0	1,0	20,1
	26	125	0,7	0,7	20,8
	27	142	0,8	0,8	21,6
	28	704	4,1	4,1	25,7
	29	56	0,3	0,3	26,0
	30	343	2,0	2,0	28,0
	31	60	0,3	0,3	28,4
	32	2.362	13,8	13,8	42,1
	33	111	0,6	0,6	42,8
	34	210	1,2	1,2	44,0
	35	88	0,5	0,5	44,5
	36	2.386	13,9	13,9	58,4
	37	166	1,0	1,0	59,4
	38	1.226	7,1	7,1	66,5
	39	72	0,4	0,4	66,9
	40	5.327	31,0	31,0	98,0
	41	10	0,1	0,1	98,0
	42	45	0,3	0,3	98,3
	43	15	0,1	0,1	98,4
	44	13	0,1	0,1	98,4
	45	88	0,5	0,5	99,0
	46	4	0,0	0,0	99,0
	47	2	0,0	0,0	99,0
	48	33	0,2	0,2	99,2
	49	1	0,0	0,0	99,2
	50	81	0,5	0,5	99,7
	52	5	0,0	0,0	99,7
54	1	0,0	0,0	99,7	
55	19	0,1	0,1	99,8	
57	2	0,0	0,0	99,8	
58	2	0,0	0,0	99,8	
60	29	0,2	0,2	100,0	
Total		17.173	100,0	100,0	

- **Autonomie**

**Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0000000000000000	42	0,2	0,2	0,2
	1,2000000000000000	204	1,2	1,2	1,4
	1,2500000000000000	6	0,0	0,0	1,5
	1,4000000000000000	449	2,6	2,6	4,1
	1,5000000000000000	5	0,0	0,0	4,1
	1,6000000000000000	664	3,9	3,9	8,0
	1,7500000000000000	12	0,1	0,1	8,0
	1,8000000000000000	936	5,4	5,4	13,5
	2,0000000000000000	1.316	7,7	7,7	21,2
	2,2000000000000000	1.295	7,5	7,5	28,7
	2,2500000000000000	24	0,1	0,1	28,8
	2,4000000000000000	1.458	8,5	8,5	37,3
	2,5000000000000000	32	0,2	0,2	37,5
	2,6000000000000000	2.107	12,3	12,3	49,8
	2,6666666666666667	2	0,0	0,0	49,8
	2,7500000000000000	44	0,3	0,3	50,1
	2,8000000000000000	3.066	17,9	17,9	67,9
	3,0000000000000000	5.511	32,1	32,1	100,0
Total		17.173	100,0	100,0	

- **Verbondenheid**

**Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0000000000000000	457	2,7	2,7	2,7
	1,5000000000000000	366	2,1	2,1	4,8
	2,0000000000000000	1.492	8,7	8,7	13,5
	2,5000000000000000	1.426	8,3	8,3	21,8
	3,0000000000000000	7.769	45,2	45,2	67,0
	3,5000000000000000	1.917	11,2	11,2	78,2
	4,0000000000000000	3.746	21,8	21,8	100,0
Total		17.173	100,0	100,0	

- **Competentie**

**Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	257	1,5	1,5	1,5
	1,50	73	0,4	0,4	1,9
	2,00	556	3,2	3,2	5,2
	2,50	1.299	7,6	7,6	12,7
	3,00	6.539	38,1	38,1	50,8
	3,50	3.006	17,5	17,5	68,3
	4,00	5.445	31,7	31,7	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- **Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé**

**WaardeWerk\_a Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal mee eens	6.111	35,6	35,6	35,6
	2 Mee eens	6.835	39,8	39,8	75,4
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	2.524	14,7	14,7	90,1
	4 Niet mee eens	1.393	8,1	8,1	98,2
	5 Helemaal niet mee eens	310	1,8	1,8	100,0
Total		17.173	100,0	100,0	

- **Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven**

**WaardeWerk\_b\_nw Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal niet mee eens	1.753	10,2	10,2	10,2
	2 Niet mee eens	5.710	33,3	33,3	43,5
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	5.280	30,7	30,7	74,2
	4 Mee eens	3.823	22,3	22,3	96,5
	5 Helemaal mee eens	607	3,5	3,5	100,0
Total		17.173	100,0	100,0	

- **Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding**

**WaardeWerk\_c Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal mee eens	2.619	15,3	15,3	15,3
	2 Mee eens	4.991	29,1	29,1	44,3
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	5.675	33,0	33,0	77,4
	4 Niet mee eens	3.416	19,9	19,9	97,3
	5 Helemaal niet mee eens	472	2,7	2,7	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- **Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé**

**WaardeWerk\_a Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal mee eens	6.111	35,6	35,6	35,6
	2 Mee eens	6.835	39,8	39,8	75,4
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	2.524	14,7	14,7	90,1
	4 Niet mee eens	1.393	8,1	8,1	98,2
	5 Helemaal niet mee eens	310	1,8	1,8	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- **Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven**

**WaardeWerk\_b\_nw Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal niet mee eens	1.753	10,2	10,2	10,2
	2 Niet mee eens	5.710	33,3	33,3	43,5
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	5.280	30,7	30,7	74,2
	4 Mee eens	3.823	22,3	22,3	96,5
	5 Helemaal mee eens	607	3,5	3,5	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- **Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding**

**WaardeWerk\_c Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Helemaal mee eens	2.619	15,3	15,3	15,3
	2 Mee eens	4.991	29,1	29,1	44,3
	3 Niet mee eens, niet mee oneens	5.675	33,0	33,0	77,4
	4 Niet mee eens	3.416	19,9	19,9	97,3
	5 Helemaal niet mee eens	472	2,7	2,7	100,0
	Total	17.173	100,0	100,0	

- **Burn-outklachten**

**Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,0000000000000000	2.445	14,2	14,2	14,2
	1,2000000000000000	1.588	9,2	9,2	23,5
	1,2500000000000000	19	0,1	0,1	23,6
	1,3333333333333333	1	0,0	0,0	23,6
	1,4000000000000000	1.844	10,7	10,7	34,3
	1,5000000000000000	15	0,1	0,1	34,4
	1,6000000000000000	1.653	9,6	9,6	44,1
	1,6666666666666667	0	0,0	0,0	44,1
	1,7500000000000000	10	0,1	0,1	44,1
	1,8000000000000000	1.336	7,8	7,8	51,9
	2,0000000000000000	1.328	7,7	7,7	59,6
	2,2000000000000000	890	5,2	5,2	64,8
	2,2500000000000000	7	0,0	0,0	64,8
	2,4000000000000000	698	4,1	4,1	68,9
	2,5000000000000000	6	0,0	0,0	68,9
	2,6000000000000000	642	3,7	3,7	72,7
	2,7500000000000000	5	0,0	0,0	72,7
	2,8000000000000000	549	3,2	3,2	75,9
	3,0000000000000000	489	2,9	2,9	78,8
	3,2000000000000000	434	2,5	2,5	81,3
	3,2500000000000000	3	0,0	0,0	81,3
	3,4000000000000000	363	2,1	2,1	83,4
	3,5000000000000000	6	0,0	0,0	83,5
	3,6000000000000000	336	2,0	2,0	85,4
	3,6666666666666667	0	0,0	0,0	85,4
	3,7500000000000000	3	0,0	0,0	85,4
	3,8000000000000000	252	1,5	1,5	86,9
	4,0000000000000000	331	1,9	1,9	88,8
	4,2000000000000000	212	1,2	1,2	90,1
	4,2500000000000000	1	0,0	0,0	90,1
	4,3333333333333333	1	0,0	0,0	90,1
	4,4000000000000000	205	1,2	1,2	91,3
	4,5000000000000000	4	0,0	0,0	91,3
	4,6000000000000000	175	1,0	1,0	92,3
	4,6666666666666667	2	0,0	0,0	92,3
	4,7500000000000000	1	0,0	0,0	92,3
	4,8000000000000000	174	1,0	1,0	93,3
	5,0000000000000000	168	1,0	1,0	94,3
	5,2000000000000000	134	0,8	0,8	95,1
	5,2500000000000000	3	0,0	0,0	95,1
	5,4000000000000000	97	0,6	0,6	95,7
	5,5000000000000000	4	0,0	0,0	95,7
	5,6000000000000000	102	0,6	0,6	96,3
	5,7500000000000000	1	0,0	0,0	96,3
	5,8000000000000000	112	0,7	0,7	97,0
	6,0000000000000000	104	0,6	0,6	97,6
	6,2000000000000000	88	0,5	0,5	98,1
6,4000000000000000	94	0,5	0,5	98,6	
6,6000000000000000	56	0,3	0,3	98,9	
6,8000000000000000	46	0,3	0,3	99,2	
7,0000000000000000	135	0,8	0,8	100,0	
Total		17.173	100,0	100,0	

## Bijlage 2 Bivariate analyses

Deze bijlage bevat een overzicht van de analyseresultaten in de vorm van SPSS syntax en output, inclusief toelichting en verantwoording.

Correlations

M\_V, Afl\_LftCat6, Afl\_SOI3\_HB, Afl\_Uren,  
Afl\_Burnout, WaardeWerk\_a, WaardeWerk\_b\_nw, WaardeWerk\_c,  
Afl\_Autonomi, Afl\_SocSteunLeidW2, Compet\_ab.

Voor de samenhang tussen de variabelen zijn de correlaties bekeken. De resultaten zijn af te lezen in tabel 2. Er is gekozen voor de correlatie van de Pearson's correlatie. Deze werd gebruikt omdat de correlatie zijn kracht behoud wanneer de verdelingsaannamen worden geschonden.





## Padanalyses

Voor de klassieke padanalyse wordt per werkcentraliteit variabele een regressieanalyse uitgevoerd. Hier wordt voor elk pad een regressie uitgevoerd. Op deze manier wordt het padmodel stap voor stap behandeld en kunnen de effecten worden afgelezen.

### Padanalyse 1:

```

regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Uren /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren.
regression /statistics=r coeff outs zpp R anova change
/dependent=WaardeWerk_a /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab.
regression /statistics=r coeff outs zpp R anova change
/dependent=Afl_Burnout /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab,
WaardeWerk_a.
    
```

- **Werkuren**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,568 <sup>a</sup>	0,322	0,322	6,306	0,322	2,722,068	3	17,168	0,000

a. Predictors: (Constant), Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	324.697,415	3	108.232,472	2.722,068	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	682.650,287	17.169	39,761		
	Total	1.007.347,702	17.172			

a. Dependent Variable: Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

b. Predictors: (Constant), Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	45,882	0,283		161,860	0,000			
	M_V Geslacht	-8,479	0,096	-0,553	-87,932	0,000	-0,545	-0,557	-0,552
	Afl_LftCat6 Leeftijd	-0,724	0,044	-0,105	-16,477	<0,001	-0,107	-0,125	-0,104
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	1,092	0,070	0,100	15,687	<0,001	0,094	0,119	0,099

a. Dependent Variable: Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

- **Autonomie**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	0,297 <sup>a</sup>	0,088	0,088	0,4676209710	0,088	415,577	4	17,167	0,000

a. Predictors: (Constant), Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_LftCat6 Leeftijd, M\_V Geslacht

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	363,496	4	90,874	415,577	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	3.754,070	17,168	0,219		
	Total	4.117,566	17,172			

a. Dependent Variable: Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']

b. Predictors: (Constant), Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_LftCat6 Leeftijd, M\_V Geslacht

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,808	0,033		54,119	0,000			
	M_V Geslacht	-0,075	0,009	-0,076	-8,678	<0,001	-0,161	-0,066	-0,063
	Afl_LftCat6 Leeftijd	0,054	0,003	0,122	16,356	<0,001	0,072	0,124	0,119
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,129	0,005	0,185	24,762	<0,001	0,174	0,186	0,180
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,011	0,001	0,165	18,691	<0,001	0,211	0,141	0,136

a. Dependent Variable: Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']

- **Verbondenheid**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	0,126 <sup>a</sup>	0,016	0,016	0,7047107249	0,016	69,028	4	17,167	<0,001

a. Predictors: (Constant), Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_LftCat6 Leeftijd, M\_V Geslacht

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,121	4	34,280	69,028	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	8.525,821	17,168	0,497		
	Total	8.662,942	17,172			

a. Dependent Variable: Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]

b. Predictors: (Constant), Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_LftCat6 Leeftijd, M\_V Geslacht

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2,772	0,050		55,063	0,000			
	M_V Geslacht	-0,012	0,013	-0,008	-0,916	0,360	-0,008	-0,007	-0,007
	Afl_LftCat6 Leeftijd	-0,004	0,005	-0,006	-0,771	0,440	-0,030	-0,006	-0,006
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,124	0,008	0,123	15,816	<0,001	0,125	0,120	0,120
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,001	0,001	0,010	1,055	0,292	0,026	0,008	0,008

a. Dependent Variable: Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]

- **Competentie**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,221 <sup>a</sup>	0,049	0,049	0,61110	0,049	220,254	4	17.167	<0,001

a. Predictors: (Constant), Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_LftCat6 Leeftijd, M\_V Geslacht

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329,005	4	82,251	220,254	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	6.411,115	17.168	0,373		
	Total	6.740,121	17.172			

a. Dependent Variable: Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]

b. Predictors: (Constant), Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_LftCat6 Leeftijd, M\_V Geslacht

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3,004	0,044		68,797	0,000			
	M_V Geslacht	-0,054	0,011	-0,043	-4,798	<0,001	-0,059	-0,037	-0,036
	Afl_LftCat6 Leeftijd	-0,037	0,004	-0,067	-8,715	<0,001	-0,105	-0,066	-0,065
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,159	0,007	0,178	23,342	<0,001	0,194	0,175	0,174
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,004	0,001	0,049	5,428	<0,001	0,096	0,041	0,040

a. Dependent Variable: Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]

- **Werkcentraliteit (1): Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé.**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,225 <sup>a</sup>	0,051	0,050	0,970	0,051	130,442	7	17,164	<0,001

a. Predictors: (Constant), Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	858,523	7	122,646	130,442	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	16.138,917	17,165	0,940		
	Total	16.997,440	17,172			

a. Dependent Variable: WaardeWerk\_a Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé

b. Predictors: (Constant), Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,260	0,083		15,226	<0,001			
	M_V Geslacht	0,085	0,018	0,043	4,767	<0,001	0,099	0,036	0,035
	Afl_LftCat6 Leeftijd	0,073	0,007	0,082	10,553	<0,001	0,088	0,080	0,078
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	-0,018	0,011	-0,013	-1,628	0,104	-0,007	-0,012	-0,012
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	-0,016	0,001	-0,124	-13,605	<0,001	-0,143	-0,103	-0,101
	Afl_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']	0,048	0,016	0,023	2,894	0,004	0,037	0,022	0,022
	Afl_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]	0,164	0,011	0,117	14,800	<0,001	0,133	0,112	0,110
	Compet_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal	0,099	0,013	0,062	7,784	<0,001	0,076	0,059	0,058

- **Burn-outklachten**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,498 <sup>a</sup>	0,248	0,247	1,1670091242	0,248	706,586	8	17,163	0,000

a. Predictors: (Constant), WaardeWerk\_a Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, M\_V Geslacht, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_LftCat6 Leeftijd, Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.698,453	8	962,307	706,586	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	23.375,545	17.164	1,362		
	Total	31.073,998	17.172			

a. Dependent Variable: Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]

b. Predictors: (Constant), WaardeWerk\_a Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, M\_V Geslacht, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_LftCat6 Leeftijd, Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,769	0,100		57,526	0,000			
	M_V Geslacht	0,184	0,022	0,068	8,531	<0,001	0,050	0,065	0,056
	Afl_LftCat6 Leeftijd	-0,094	0,008	-0,078	-11,253	<0,001	-0,099	-0,086	-0,074
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,227	0,013	0,119	17,019	<0,001	0,047	0,129	0,113
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,015	0,001	0,083	10,125	<0,001	0,034	0,077	0,067
	Afl_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']	-0,307	0,020	-0,112	-15,458	<0,001	-0,215	-0,117	-0,102
	Afl_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]	-0,400	0,013	-0,211	-29,776	<0,001	-0,322	-0,222	-0,197
	Compet_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]	-0,597	0,015	-0,278	-38,920	0,000	-0,343	-0,285	-0,258
	WaardeWerk_a Besteed graag veel tijd aan werk i.p.v. privé	-0,233	0,009	-0,172	-25,315	<0,001	-0,238	-0,190	-0,168

a. Dependent Variable: Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]

## Padanalyse 2:

```
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Uren /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=WaardeWerk_b_nw
/method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Burnout /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab,
WaardeWerk_b_nw.
```

- **Werkcentraliteit 2: Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,162 <sup>a</sup>	0,026	0,026	1,009	0,026	66,113	7	17.164	<0,001

a. Predictors: (Constant), Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471,398	7	67,343	66,113	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	17.484,164	17.165	1,019		
	Total	17.955,562	17.172			

a. Dependent Variable: WaardeWerk\_b\_nw Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven

b. Predictors: (Constant), Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	1,622	0,086		18,824	<0,001			
	M_V Geslacht	0,046	0,019	0,023	2,479	0,013	-0,067	0,019	0,019
	Afl_LftCat6 Leeftijd	0,011	0,007	0,012	1,487	0,137	-0,010	0,011	0,011
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,019	0,012	0,013	1,636	0,102	0,035	0,012	0,012
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,021	0,001	0,160	17,357	<0,001	0,152	0,131	0,131
	Afl_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']	0,017	0,017	0,008	0,975	0,329	0,054	0,007	0,007
	Afl_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]	0,066	0,012	0,046	5,696	<0,001	0,054	0,043	0,043
	Compet_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal	0,008	0,013	0,005	0,624	0,532	0,035	0,005	0,005

- **Burn-outklachten**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	0,469 <sup>a</sup>	0,220	0,220	1,1883922723	0,220	604,873	8	17,163	0,000

a. Predictors: (Constant), WaardeWerk\_b\_nw Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], M\_V Geslacht, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.833,983	8	854,248	604,873	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	24.240,015	17.164	1,412		
	Total	31.073,998	17.172			

a. Dependent Variable: Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]

b. Predictors: (Constant), WaardeWerk\_b\_nw Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], M\_V Geslacht, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,512	0,102		53,778	0,000			
	M_V Geslacht	0,165	0,022	0,061	7,523	<0,001	0,050	0,057	0,051
	Afl_LftCat6 Leeftijd	-0,110	0,008	-0,092	-13,061	<0,001	-0,099	-0,099	-0,088
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,232	0,014	0,121	17,052	<0,001	0,047	0,129	0,115
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,019	0,001	0,107	12,788	<0,001	0,034	0,097	0,086
	Afl_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']	-0,317	0,020	-0,116	-15,714	<0,001	-0,215	-0,119	-0,106
	Afl_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]	-0,437	0,014	-0,231	-32,099	<0,001	-0,322	-0,238	-0,216
	Compet_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]	-0,620	0,016	-0,289	-39,752	0,000	-0,343	-0,290	-0,268
	WaardeWerk_b_nw Een baan is belangrijker voor mij dan mijn privéleven	-0,022	0,009	-0,017	-2,425	0,015	-0,028	-0,019	-0,016

a. Dependent Variable: Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]



### Padanalyse 3:

```
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Uren /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=WaardeWerk_b_nw
/method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab.
regression /statistics=r coeff outs zpp anova change
/dependent=Afl_Burnout /method=enter
M_V, Afl_LftCat6, Afl_SOI3_HB,
Afl_Uren,
Afl_Autonomi, Afl_SocSteunLeidW2, Compet_ab,
WaardeWerk_b_nw.
```

- **Werkcentraliteit (3): Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,224 <sup>a</sup>	0,050	0,050	1,019	0,050	129,472	7	17,164	<0,001

a. Predictors: (Constant), Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	941,051	7	134,436	129,472	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	17.822,919	17,165	1,038		
	Total	18.763,970	17,172			

a. Dependent Variable: WaardeWerk\_c Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding

b. Predictors: (Constant), Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], M\_V Geslacht, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	0,892	0,087		10,252	<0,001			
	M_V Geslacht	0,217	0,019	0,104	11,555	<0,001	0,105	0,088	0,086
	Afl_LftCat6 Leeftijd	0,065	0,007	0,070	9,013	<0,001	0,038	0,069	0,067
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,189	0,012	0,127	16,211	<0,001	0,143	0,123	0,121
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	-0,001	0,001	-0,010	-1,043	0,297	-0,049	-0,008	-0,008
	Afl_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']	0,060	0,017	0,028	3,473	<0,001	0,070	0,027	0,026
	Afl_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]	0,139	0,012	0,094	11,931	<0,001	0,127	0,091	0,089
	Compet_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal	0,074	0,013	0,044	5,527	<0,001	0,088	0,042	0,041

- **Burn-outklachten**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	0,475 <sup>a</sup>	0,226	0,225	1,1840609244	0,226	625,032	8	17,163	0,000

a. Predictors: (Constant), WaardeWerk\_c Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], M\_V Geslacht, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.010,357	8	876,295	625,032	0,000 <sup>b</sup>
	Residual	24.063,641	17.164	1,402		
	Total	31.073,998	17.172			

a. Dependent Variable: Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]

b. Predictors: (Constant), WaardeWerk\_c Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding, Afl\_LftCat6 Leeftijd, Afl\_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen'], M\_V Geslacht, Afl\_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items], Afl\_SOI3\_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau, Compet\_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76], Afl\_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	5,567	0,101		54,910	0,000			
	M_V Geslacht	0,186	0,022	0,069	8,485	<0,001	0,050	0,065	0,057
	Afl_LftCat6 Leeftijd	-0,104	0,008	-0,086	-12,318	<0,001	-0,099	-0,094	-0,083
	Afl_SOI3_HB Hoogst behaalde opleidingsniveau	0,251	0,014	0,131	18,365	<0,001	0,047	0,139	0,123
	Afl_Uren Arbeidsduur in uren per week in huidige baan	0,018	0,001	0,103	12,532	<0,001	0,034	0,095	0,084
	Afl_Autonomi • Autonomie [schaal: 1=nee - 3=regelmatig; 5 items; excl. 'Werktijden bepalen']	-0,312	0,020	-0,113	-15,481	<0,001	-0,215	-0,117	-0,104
	Afl_SocSteunLeidW2 • Sociale steun leidinggevende [schaal: 1=weinig - 4=veel; 2 items]	-0,424	0,014	-0,224	-31,178	<0,001	-0,322	-0,232	-0,209
	Compet_ab Kan makkelijk voldoen aan fysieke en/of psychische eisen van mijn werk [schaal: 1=helemaal niet eens - 4=helemaal eens; 2 items; Cronbach's alfa=0,76]	-0,613	0,016	-0,285	-39,390	0,000	-0,343	-0,288	-0,265
	WaardeWerk_c Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding	-0,102	0,009	-0,079	-11,477	<0,001	-0,123	-0,087	-0,077

a. Dependent Variable: Afl\_Burnout • Burn-outklachten [schaal: 1=nooit - 7=elke dag; 5 items]

### Voorbeeld berekening van indirect effect

Het voorbeeld dat hier wordt gegeven is aan de hand gedaan van het grootste indirecte effect dat in de analyse te vinden is. Dat is met  $-.03$  'Werkuren' via één of meer van alle mediators naar 'Burn-out', in de 'derde' analyse ('Mijn werk zegt meer over mij dan mijn vrijetijdsbesteding'). Alle (potentiële) mediators zijn in dit geval: 'Autonomie', 'Verbondenheid', 'Competentie', en 'Werkcentraliteit (versie 'c')'. In de padanalyse zijn in dit geval 7 verschillende paden van 'Vrolijkheid' naar 'Burn-out', dus alle 'paden' met uitzondering van het 'directe' pad (met  $\beta = +.10$ ). Onderstaande cijfers zijn afgerond op 3 decimalen; de eigenlijke berekeningen in SPSS worden uitgevoerd op grond van alle 15 decimalen om fouten door tussentijdse afronding te voorkomen. In het schema van de padanalyses is er afgerond op 2 decimalen.

**Tabel 6: Voorbeeld berekening indirecte effect. Er zijn 7 indirecte paden van 'Werkuren' naar 'Burn-out', die vermenigvuldigd en opgeteld het 'totale' indirecte pad vormen**

Pad	Van	Via(1)	Via(2)	Naar(3)	$\beta(1)$	$\beta(2)$	$\beta(3)$	Product(x):
1	'Werkuren'	'Autonoom'	'Werk centraal c'	'Burn-out'	+0.165*	+0.028*	-.079	= +.000
2	'Werkuren'	'Verbonden'	'Werk centraal c'	'Burn-out'	+0.010*	+0.094*	-.079	= +.000
3	'Werkuren'	'Competent'	'Werk centraal c'	'Burn-out'	+0.049*	+0.044*	-.079	= +.000
4	'Werkuren'	'Autonoom'		'Burn-out'	+0.165*		-.113	= -.019
5	'Werkuren'	'Verbonden'		'Burn-out'	+0.010*		-.224	= -.002
6	'Werkuren'	'Competent'		'Burn-out'	+0.049*		-.285	= -.014
7	'Werkuren'		'Werk centraal c'	'Burn-out'		-.010*	-.079	= +.001 +
<b>Het 'totale' indirecte pad is de som (+) van de producten</b>								<b>= -.034</b>
Het directe pad van 'Werkuren' naar 'Burn-out' is:								
8	'Werkuren'			'Burn-out'			+0.103	+0.103 +
<b>Paden 1 t/m 8 geven samen het 'totale' effect van 'Werkuren' op 'Burn-out' (gecorrigeerd voor geslacht, leeftijd en opleiding):</b>								<b>+0.069</b>

Het totale indirecte pad van 'Werkuren' en 'Burn-Out' is op twee decimalen afgerond gelijk aan  $-.03$ . Dit is tevens terug te vinden in het schema van de padanalyse van de derde variabele van de 'Werkcentraliteit'. Ook het directe effect van 'Vrolijkheid' op 'Burn-out' ( $+0.10$ ) is in het padmodel terug te vinden, evenals het 'totale' effect van 'Vrolijkheid' op 'Burn-out', dat wil zeggen het indirecte effect ( $-.03$ ) plus het directe effect ( $+0.10$ ) =  $+0.07$ . Dit effect is gelijk aan de regressieanalyse gestandaardiseerde regressiecoëfficiënt van 'Vrolijkheid' op 'Burn-out'; gecorrigeerd voor de controlevariabelen 'Geslacht', 'Leeftijd', en 'Opleiding'. Zonder correctie voor deze controlevariabelen is de bivariate correlatie tussen 'Vrolijkheid' en 'Burn-out'  $r = +0.03$ .

## Bijlage 3 Modelassumpties

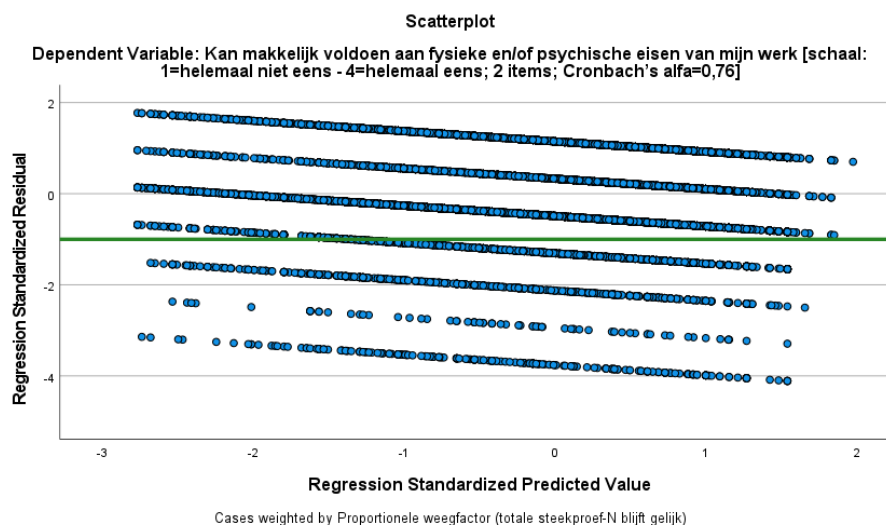
In deze bijlage worden de resultaten gecontroleerd voor de modelassumpties (onafhankelijke observaties, lineair verband, homoscedasticiteit en normaliteit). Deze worden ondersteund aan de hand van grafieken.

## Controle van de assumpties

De eerste assumptie waar naar wordt gekeken zijn de *onafhankelijke observaties*. Hierbij wordt gekeken of de steekproef aselekt is getrokken. De tweede assumptie stelt dat er sprake moet zijn van een *lineair verband*. Dit houdt in dat er geen systematische afwijkingen zijn van de nullijn. Voor de derde assumptie wordt er gekeken naar de *homoscedasticiteit*. Dit houdt in dat de variantie van een variabele gelijk is voor meerdere punten. De vierde assumptie is de *normaliteit*. Echter is de normaliteit in dit onderzoek niet van belang, omdat we dit niet toetsen. We kijken alleen naar de hellingen,  $R^2$  en effectgroottes, dus geen p-waarden en dus is de assumptie van normaliteit niet nodig.

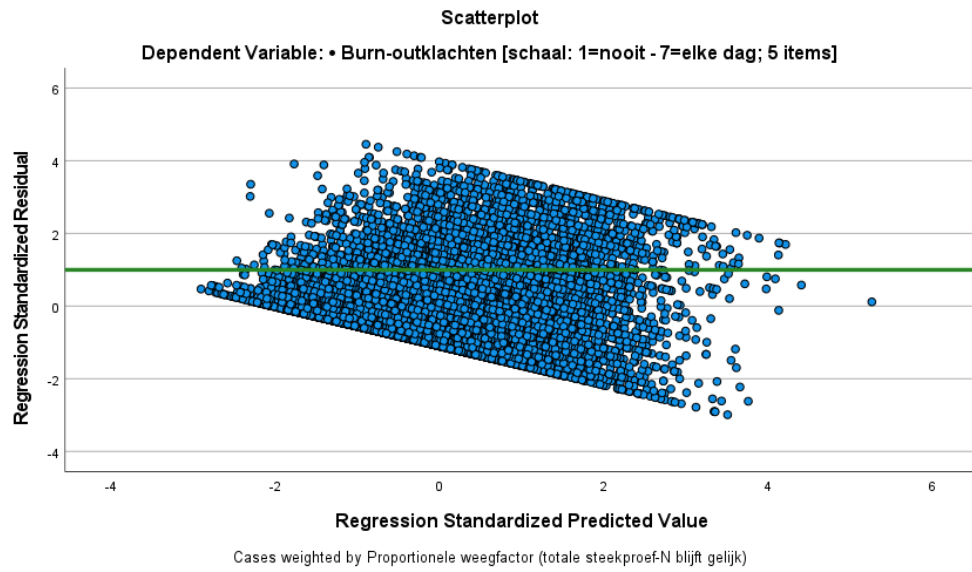
Er is voor dit onderzoek gebruik gemaakt van de NEA (Nederlandse Enquête Arbeidsomstandigheden). Er werd op 16 juli 2021 een steekproefkader afgeleid. Voor de NEA 2021 werd uit dit steekproefkader een personensteekproef getrokken volgens een gestratificeerd steekproefontwerp van personen uit de polisadministratie. Er werd gestratificeerd naar bedrijfsklasse op SBI40 niveau. 53,593 personen namen deel aan het onderzoek, waarmee het beoogde responsdoel van 30.5% met 31% werd behaald. Er mag worden aangenomen dat dit onderzoek een aselechte steekproef was en dat de cases onafhankelijk van elkaar af liggen.

Voor de assumptie over het lineair verband zie de onderstaande figuren van de residual plots. We kijken als voorbeeld naar één van de burn-outklachten als afhankelijke variabele uit één van de drie padanalyses en eventuele andere opvallende residual plots. In figuur 5 is de variabele van competentie weergegeven. Er staan 7 lijnen onder elkaar staan, wat erop wijst dat er geen sprake is van een lineair verband. Dit heeft te maken met de afhankelijke die als continue wordt gezien maar 7 categorieën heeft. Tevens zijn de lijnen zijn niet horizontaal maar lopen schuin naar beneden. Een lineair model is minder geschikt, maar dit is geen groot probleem; het gemiddelde is wel overal ongeveer 0. Tevens is de homoscedasticiteit geen groot probleem: op het oog is de spreiding (de band die de punten vormen van links naar rechts) overal ongeveer gelijk.



Figuur 5: spreidingsdiagram van de residual plots met als afhankelijke variabele competentie

In figuur 6 is de residual plot van burn-outklachten te zien uit de derde regressieanalyse (derde padmodel). Er is hier nog geen volledige lineair verband te zien, dit komt omdat hier ook gewerkt wordt met een schaal waarop verschillende categorieën beschikbaar zijn. Dit is tevens geen groot probleem, de lijn ligt niet ver van de nullijn, dus het gemiddelde is ongeveer gelijk aan nul. De homoscedasticiteit is goed; de spreiding is ongeveer overal gelijk.



Figuur 5: spreidingsdiagram van de residual plots met als afhankelijke variabele burn-outklachten