

Burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten

Welk effect hebben *Job Demands* en *Job Resources* op burn-out en bevlogenheid bij
basisschooldocenten?



Julia Fietzek, s1162829

24.06.2014

Burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten

Welk effect hebben *Job Demands* en *Job Resources* op burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten?

Auteur: Julia Fietzek (s1162829)
Opleiding: Bachelor Psychologie
Instelling: Universiteit Twente, Faculteit Gedragwetenschappen
Afdeling: Positieve Psychologie en Technologie
1^e begeleider: Dr. P. M. ten Klooster
2^e begeleider: Sharda Bachoe, MSc.
Datum: juni 2014

Inhoud

Samenvatting.....	4
Abstract	5
1. Inleiding	6
2. Methode.....	12
2.1 Procedure	12
2.2 Meetinstrumenten	12
2.2.1 werklust	12
2.2.2 sociale steun	13
2.2.3 autonomie	13
2.2.4 bevlogenheid	14
2.2.5 burn-out.....	14
2.3 Analyse	15
3. Resultaten.....	16
3.1 deelnemers.....	16
3.2 univariate correlaties.....	17
3.2.1 burn-out.....	17
3.2.2 bevlogenheid	17
3.3 Regressieanalyses.....	18
3.3.1 burn-out.....	18
3.3.2 bevlogenheid	19
3.4 Moderatieanalyse.....	20
4. Conclusie & Discussie	23
5. Referenties	29

Samenvatting

In Nederland hebben ongeveer 700.000 mensen last van burn-out. Burn-out wordt gekenmerkt door uitputting, depersonalisatie en reduceren van persoonlijke bekwaamheid. Bevlogenheid, een positieve werkgerelateerde toestand, wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Negatieve aspecten van welzijn met name burn-out werden in het verleden veel onderzocht vooral bij dienstverlenende beroepsgroepen zoals leerkrachten. Echter worden positieve aspecten van welzijn zoals bevlogenheid in het verleden minder in aanmerking genomen. Uit de literatuur blijkt dat het versterken van bevlogenheid ertoe bijdragen kan dat basisschooldocenten minder vaak hun baan opzeggen. Het *Job Demands-Resources Model* is een voorbeeld dat zowel rekening houdt met negatieve als positieve aspecten van welzijn. Met betrekking tot het voorkomen van negatieve aspecten van welzijn en het versterken van positieve kanten wordt in dit onderzoek het effect van *Job Demands* en *Job Resources* op burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten geanalyseerd.

De data van dit onderzoek zijn afkomstig van een online survey onderzoek dat door de Stichting Consent werd uitgevoerd. Stichting Consent beheert alle openbare basisscholen in de gemeente Enschede. In dit onderzoek wordt gebruikt gemaakt van de eerste cross-sectionele meting van het survey onderzoek. Uiteindelijk deden 254 basisschooldocenten mee aan het onderzoek.

Aan het onderzoek hebben meer vrouwen ($n=204$) dan mannen ($n=50$) deelgenomen. De resultaten lieten zien dat bevlogenheid en burn-out negatief samenhangen ($r=-0,654$). *Job Demands* correleren significant positief met burn-out en *Job Resources* hangen positief met bevlogenheid samen. Het bleek dat werklast, autonomie en leidinggevende sociale steun unieke voorspellende waarde hebben op burn-out. Echter wordt bevlogenheid alleen door autonomie voorspeld. Opvallend was dat de *Job Demands* en *Job Resources* telkens sterker met burn-out correleren dan met bevlogenheid. Ten slotte bleek dat autonomie een buffer tussen werklast en burn-out is ($p<0,037$).

Burn-out en bevlogenheid zijn deels onafhankelijke constructen. Burn-out wordt door *Job Demands* en *Job Resources* beter voorspeld dan bevlogenheid. Het bleek dat autonomie hierbij de belangrijkste rol speelt. Voorts is autonomie een buffer tussen werklast en burn-out. Deze bevindingen impliceren dat bij toekomstige onderzoeken en/of interventies, gericht op burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten, rekening moet worden gehouden met autonomie.

Abstract

Approximately 700.000 people in the Netherlands suffer from burnout. Burnout is characterized by exhaustion, cynicism and lack of personal efficacy. Work engagement is a positive work-related condition. This construct is characterized by vigor, dedication and absorption. In the past, negative aspects of well-being, like burnout, were investigated a lot, especially in service occupations such as teachers. As opposed to negative aspects, positive aspects are taken less into account currently. The literature shows that strengthening work engagement can contribute to primary school teachers in a way that they aren't quit their job so quickly. The Job Demands-Resources Model takes both negative and positive aspects of well-being into account. Trying to avoid burnout and to stimulate work engagement this study refers to both constructions. The purpose of this study was to analyse the effect of job demands (workload) and job resources (autonomy and social support) on burnout or engagement of elementary school teachers.

The data from this study was derived from an online survey research which was conducted by Stichting Consent. Stichting Consent administers all public schools in the communities of Enschede. Cross-sectional design was used to analyse the effect of job demands and job resources on burnout and engagement. 254 primary school teachers' participated in the survey.

More women ($n=204$) than men ($n=50$) participated in this study. The results showed that work engagement and burnout correlate negative ($r=-0,654$). In addition, this analysis presented that job demands and burnout correlate positively. Furthermore, job resources related to work engagement in a positive way. The following regression analysis demonstrated that workload, autonomy and managerial social support had unique predictive value of burnout. Work engagement is only predicted by autonomy. It was also striking that the constructs associated stronger with burnout than with work engagement. Moreover, it appeared that autonomy moderates the relationship between workload and burnout ($p<0,037$).

This study showed clearly, that burnout and work engagement are partially independent constructs. Compared to work engagement, burnout can be predicted more easily by job demands and job resources. Autonomy appeared to play the major role. Also autonomy moderated the relationship between job demands and burnout. These findings imply the importance for following studies/interventions that are aimed to both, reduce burnout and enhance work engagement, to keep autonomy in mind.

1. Inleiding

Het is gebleken dat “een op de tien werkenden op dit moment last van burn-out heeft” (Hupkens, 2005, p.18). In Nederland behoort circa twee derde van de bevolking van 15 t/m 65 jaar tot de werkzame bevolking. Dat zijn ongeveer 7 miljoen mensen (Centraal Bureau voor Statistiek, 2009). Volgens Hupkens (2005) hebben in Nederland dus ongeveer 700.000 mensen last van burn-out. Sinds de jaren 70 wordt gebruikt gemaakt van de term „Burn-out“ (Maslach, Schaufeli & Leitner, 2001). Op basis van het werk van Freudenbergers (1974) wordt burn-out tegenwoordig gezien als een eigen construct naast depressie, stress, werktevredenheid en emotionaliteit. Volgens Otten, Smulders en Andries (2002) zijn depressie, burn-out en angststoornissen de belangrijkste psychische aandoeningen ten aanzien van arbeidsongeschiktheid. Tot nu toe blijkt geen duidelijke toe- of afname met betrekking tot burn-out klachten. Het blijkt dat op dit moment tussen 8% en 10% werkenden last heeft van burn-out (Hupkens, 2005).

Burn-out is afgeleid van het Engelstalige woord „to burn out“. Burn-out betekent letterlijk dat iemand uitgebrand is. Met betrekking tot de definitie van burn-out verwijst Cherniss (1980) naar het stressmodel van Lazarus en Launier. Volgens hem is burn-out een proces waarin een voormaals toegewijde werknemer, zich steeds vaker cynisch tegenover zijn werk opstelt, als gevolg van stress. Schaufeli & Van Dierendonck (2000) beschrijven burn-out als een werkgerelateerde psychische vermoeidheidstoestand. Vandereycken, Hoogduin en Emmelkamp (2008) veronderstellen dat burn-out op te vatten is als een aanpassingsstoornis. Deze onderzoekers definiëren burn-out als volgt: "wanneer er sprake is van een langdurige periode van chronische stress, vermoeidheid en uitputting [...] en de klachten met het werk te maken hebben" (p. 488). Naar mening van Maslach et al. (2001) bestaat het construct burn-out uit drie verschillende dimensies, namelijk uitputting (*exhaustion*), depersonalisatie (*cynism*) en reduceren van persoonlijke bekwaamheid (*lack of professional efficacy*). Uitputting betekent dat iemand vermoeid is op grond van overbelasting met betrekking tot het werk. Depersonalisatie betekent dat iemand zich hardvochtig en cynisch gedraagt tegenover mensen die iets met het eigen werk te maken hebben. De laatste dimensie veronderstelt dat iemand zich niet meer competent en succesvol waarneemt, zodat uiteindelijk de persoonlijke bekwaamheid afneemt. Volgens Maslach begint burn-out met uitputting. Hierop volgen dan de twee andere dimensies. Deze veronderstelling wordt door de bevindingen van het onderzoek van Lee en Ashforth (1993) ondersteund.

Bevlogenheid (*work engagement*) is een positieve werkgerelateerde toestand (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Schaufeli en Bakker (2001, p.245) definiëren het

construct bevlogenheid als: “een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie”. Zoals blijkt uit de literatuur wordt sinds het jaar 1997 het concept bevlogenheid steeds vaker onderzocht. Uit het onderzoek van Schaufeli, Bakker en van Rhenen (2009) blijkt dat bevlogenheid en burn-out tegengestelde polen van één en hetzelfde continuüm zijn. Vitaliteit, toewijding en absorptie karakteriseren het construct bevlogenheid (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá & Bakker, 2002). Volgens deze auteurs is vitaliteit (*vigor*) gekenmerkt door veel energie en mentale spanningskracht tijdens het werk. Toewijding (*dedication*) betekent dat iemand zowel enthousiast is als trots en gedurende het werk inspiratie laat zien. Absorptie (*absorption*) betekent dat iemand volledig in zijn werk opgaat. Maslach en Leiter (1997) gaan nog een stap verder en veronderstellen dat energie de tegenpool van uitputting is. Betrokkenheid kan gezien worden als tegenpool van depersonalisatie. Efficiëntie is het tegenpool van reductie van persoonlijke bekwaamheid. Echter veronderstellen Russell en Carroll (1999) dat negatieve en positieve effecten onafhankelijk van elkaar zijn en dus onafhankelijk van elkaar dienen te worden gemeten. Volgens deze twee auteurs is er bij burn-out en bevlogenheid dus geen sprake van een bipolaire dimensie oftewel dat burn-out de tegenpool van bevlogenheid is.

Uit de literatuur blijkt dat de meeste onderzoekers in het verleden de nadruk op negatieve aspecten van welzijn hebben gelegd. Zo blijkt uit een onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004) dat 96% van de artikelen uit het *Journal of Occupational Health Psychology* over negatieve gezondheids- en welzijnsaspecten gaat. Echter wordt er helemaal geen rekening gehouden met positieve aspecten, zoals welzijn en gezondheid. Sinds deze eeuw worden steeds vaker (naast de negatieve aspecten) ook de positieve aspecten benadrukt (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Het psychologische vakgebied dat de nadruk legt op positieve emoties en positieve aspecten van een individu in plaats van negatieve punten wordt „positieve psychologie“ genoemd (Hoggard, 2006; Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). Volgens Seligman en Csikszentmihalyi (2000) is de positieve psychologie “een wetenschappelijke studie van menselijke kracht en optimaal functioneren” (Schaufeli & Bakker, 2004, p.90) Bevlogenheid is een positieve werkgerelateerde toestand en past dus goed bij positieve psychologie. Zo voelen bevlogen werknemers zich energiek en toegewijd.

Het *Job Demands-Resources (JD-R) Model* is een voorbeeld dat zowel rekening houdt met negatieve (burn-out) als positieve aspecten (bevlogenheid) van welzijn (Bakker & Demerouti, 2006). Een centrale aanname van *JD-R Model* is dat werkgerelateerde kenmerken in twee categorieën kunnen worden ingedeeld, namelijk in *Job Demands* en *Job Resources*.

Job Demands verwijst naar “fysieke, sociale of organisatorische aspecten van het werk die lichamelijke en/of psychische (emotionele en cognitieve) inspanning vereisen” (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004, p.86). *Job Demands* worden geassocieerd met bepaalde fysiologische en/of psychologische kosten (gevolgen) (Bakker et al., 2004). Voorbeelden van *Job Demands* zijn werkbelasting, emotionele belasting en slechte werkomstandigheden. Volgens het *Job Demands-Resource Model* kan burn-out bijvoorbeeld door werkbelasting ontstaan.

Echter verwijzen *Job Resources* naar “fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die a) functioneel zijn in het bereiken van werkdoelen, b) de taakeisen en de bijbehorende fysiologische en psychologische kosten verminderen of c) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren” (Bakker et al., 2004, p.86). Voorbeelden van *Job Resources* zijn interpersoonlijke/sociale relaties en het niveau van de taak zoals feedback geven of autonomie. Samenvattend zijn *Job Resources* objecten, persoonlijke eigenschappen of werkomstandigheden, die als waardevol door een individu worden ervaren (Hobfoll, 1989).

Uit de literatuur blijkt dat *Job Demands* en *Job Resources* burn-out en bevlogenheid voorspellen (Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009). De resultaten uit het onderzoek van Bakker et al. (2004) laten zien dat *Job Demands* en *Job Resources* negatief met elkaar correleren. Volgens Schaufeli et al. (2009) kan burn-out ontstaan als de stressoren op het werk zoals werkbelasting stijgen en energiebronnen zoals sociale steun verminderen. Echter kan het verminderen van stressoren en het verhogen van energiebronnen ook bijdragen dat de bevlogenheid van de werknemers toeneemt.

Het blijkt dat burn-out in ieder werkveld kan optreden (Gerlmaier, 2011). Echter komt naar voren dat burn-out vooral bij dienstverlenende beroepen zoals leerkrachten is onderzocht (Maslach et al., 2001). Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat bij dienstverlenende beroepen sprake is van aanhoudende intensieve en emotioneel belastende contacten. Uit het artikel van Hupkens (2005) blijkt dat meer dan 13% van de werkenden in het onderwijs last heeft van burn-out. In de Verenigde Staten wordt ervan uitgegaan dat het aantal gevallen van burn-out bij docenten ergens tussen 5% tot 20% ligt (Faber, 1991).

Het hoge percentage burn-out in de onderwijssector kan vooral worden toegeschreven aan psychische werkbelasting die docenten tijdens hun werk ervaren. Verder wordt aangetoond dat zowel storend gedrag van leerlingen, overbelasting als een slechte werkomgeving, burn-out in de onderwijssector kan verklaren (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2005). Samenvattend blijkt dus dat burn-out vooral door externe stressfactoren zoals werkbelasting wordt veroorzaakt. Van Horn, Schaufeli, Greenglaas en Burke (1997) gaan nog

een stap verder. Volgens hun kan uitputting bij docenten ontstaan doordat de docenten sterk betrokken zijn bij de sociale en persoonlijke behoeftes van hun leerlingen. In het geval van depersonalisatie houden docenten afstand tot de leerling om op deze manier beter met emotionele uitputting om te kunnen gaan (Van Horn et al. 1997). Bovendien nemen docenten die laag op persoonlijke bekwaamheid scoren zich zelf als minder effectief waar gedurende het lesgeven aan hun leerlingen (Van Horn et al. 1997).

Naast deze bevindingen blijkt echter dat de meerderheid van de docenten tevreden en enthousiast is (Kinnunen, Parkatti & Rasku, 1994; Rudow, 1999). Met betrekking tot het construct bevlogenheid is een bevlogen docent iemand die een hoge mate aan energie en motivatie met betrekking tot zijn werk vertoont (Bakker & Demerouti, 2006). Daarnaast is een bevlogen docent iemand die zich sterk met zijn werk identificeert en het werk nuttig vindt (Schaufeli & Bakker, 2004). Ten slotte is een bevlogen docent iemand die plezier heeft in zijn werk. Hierdoor raakt de docent helemaal betrokken bij zijn werktaken (Schaufeli & Bakker, 2004). Volgens Bakker et al. (2005) correleert het niveau van bevlogenheid van de docent positief met het presenteren van een leerling.

Uit de literatuur blijkt dat in het verleden vooral negatieve aspecten van welzijn zoals burn-out bij docenten onderzocht werd (Hakanen et al., 2006). Echter is het onderzoeken van bevlogenheid bij basisschooldocenten ook belangrijk. Volgens Bakker, Demerouti, de Boer en Schaufeli (2003) kan het versterken van bevlogenheid ertoe bijdragen dat basisschooldocenten minder vaak hun baan opzeggen. Daarnaast is er sprake van een positieve correlatie tussen het niveau van bevlogenheid van een docent en het presteren van de leerlingen (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). Als de docent in hogere mate bevlogen is zou de leerling ook beter gaan presteren.

Om negatieve aspecten van welzijn te voorkomen en positieve kanten van welzijn te versterken zal in deze studie middels het *Job Demands-Resources Model* zowel negatieve aspecten (burn-out) als positieve kanten (bevlogenheid) van welzijn bij basisschooldocenten worden onderzocht. Het doel van deze studie is meer inzicht te krijgen in de oorzaken van burn-out bij basisschooldocenten en welke factoren een rol spelen bij bevlogenheid. De onderzoeksvraag van dit onderzoek luidt dan als volgt:

- *Welk effect hebben Job Demands en Job Resources op burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten?*

Uit de literatuur blijkt ten eerste dat de *Job Demands* een hoofdeffect op burn-out hebben (Bakker & Demerouti, 2007). Vervolgens wordt in de literatuur steeds vaker bewezen dat *Job Resources* negatief met burn-out correleren (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Er wordt dus verwacht dat het aantal *Job Demands* en *Job Resources* het risico op burn-out voorspellen. Uiteindelijk wordt verwacht dat wanneer de *Job Demands* zoals hoge werkbelasting stijgen en de *Job Resources* vermindert worden het risico op burn-out wordt versterkt. Volgende deelvragen worden voor dit onderzoek opgesteld:

- a) ***In hoeverre hangen Job Demands en burn-out bij basisschooldocenten samen?***
- b) *In welke mate correleren Job Resources en burn-out bij basisschooldocenten?*
- c) *In welke mate correleren werkbelasting en burn-out bij basisschooldocenten?*

Daarnaast wordt verwacht dat als de *Job Resources* zoals sociale steun en autonomie stijgen ook de bevlogenheid van de werknemers stijgt (Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2004). Bijvoorbeeld kan sociale steun helpen het werk op tijd af te ronden. Hierdoor wordt dan onder andere de werkbelasting vermindert (Van der Doef & Maes, 1999). De volgende deelvragen worden opgesteld:

- d) ***In hoeverre hangen Job Resources en bevlogenheid bij basisschooldocenten samen?***
- e) *In welke mate correleren Job Demands en bevlogenheid bij basisschooldocenten?*
- f) *In welke mate correleert sociale steun en bevlogenheid bij basisschooldocenten?*
- g) *In welke mate correleert autonomie en bevlogenheid bij basisschooldocenten?*

Volgens de literatuur blijkt dat *Job Resources* zoals sociale steun het effect van *Job Demands* op burn-out kan verminderen (Bakker et al., 2005). Bakker et al. (2003) veronderstelden bovendien dat *Job Resources* een “buffer” tussen *Job Demands* en burn-out kunnen zijn. De veronderstelling van deze auteurs zijn in overeenstemming met het *Job Demand-Control Model* van Karasek (Karasek, 1979). Het *Job Demands-Resources Model* gaat echter ervan uit dat verschillende *Job Resources* het effect tussen *Job Demands* en burn-out modereren kunnen (Bakker et al., 2003). Welke *Job Resources* en *Job Demands* een rol spelen is afhankelijk van het werk (Bakker et al. 2003). Volgens deze onderzoekers kan bijvoorbeeld autonomie of sociale steun een „buffer“ tussen *Job Demands* en burn-out zijn. Sociale steun en/of autonomie modereren dus de relatie tussen *Job Demands* en burn-out. In deze context is het dan ook belangrijk te onderzoeken in hoeverre sociale steun/autonomie de relatie tussen *Job Demands* en bevlogenheid modereren. De bijbehorende deelvragen zijn dan:

- h) In hoeverre modereert sociale steun/autonomie de relatie tussen Job Demands en burn-out bij basisschooldocenten?*
- i) In hoeverre modereert sociale steun/autonomie de relatie tussen Job Demands en bevlogenheid bij basisschooldocenten?*

2. Methode

2.1 Procedure

De data van dit onderzoek zijn afkomstig van een online survey onderzoek dat door de Stichting Consent werd uitgevoerd. Stichting Consent beheert alle openbare basisscholen in de gemeenten Enschede. Doel van het onderzoek van Consent was inzicht te krijgen in de veerkracht en welzijn van de medewerkers van Consent. Het onderzoek werd uitgevoerd onder alle medewerkers van Consent basisscholen in Twente. Er waren geen verdere criteria voor het kiezen van de respondenten. In totaal werd naar 628 medewerkers een brief verstuurd met het verzoek een vragenlijst in te vullen. Uiteindelijk deden 339 (respons 53,98%) respondenten mee aan het onderzoek. Van de 339 waren 254 (74,93%) basisschooldocenten. Het onderzoek van Consent werd aan het begin van het jaar 2013 uitgevoerd. Voor het invullen van de vragenlijst hadden de respondenten alleen een computer en internet nodig. Ieder respondent had de mogelijkheid de vragenlijst direct of op een ander tijdstip in te vullen. Alle respondenten hebben vrijwillig deelgenomen aan het onderzoek. Om sociaal wenselijke antwoorden bij dit onderzoek te voorkomen werd voorafgaande aan de vragenlijst vermeld dat de gegevens anoniem worden verwerkt. In dit onderzoek werd alleen gebruikt gemaakt van de eerste meting van het onderzoek (van Stichting Consent). Er werd dus voor een cross-sectioneel onderzoeksdesign gekozen.

2.2 Meetinstrumenten

In het begin van de vragenlijst werden demografische gegevens zoals geslacht, leeftijd, opleiding en werkervaring verzameld. Daarnaast zijn er gedurende het onderzoek data over verschillende werkgerelateerde variabelen verzameld, waaronder werklast, sociale steun, autonomie, bevlogenheid en burn-out.

2.2.1 werklast

Om de werklast te meten, werd gebruikt gemaakt van de *Job Content Questionnaire*. De *Job Content Questionnaire* is een instrument wat zowel sociale als psychologische kenmerken van het werk meet (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers & Amick, 1998). Dit instrument is vertaald naar meer dan een dozijn talen, waaronder Nederlands (Houtman, 1995; Karasek et al., 1998). Eén schaal van de *Job Content Questionnaire* meet werklast. Volgens Karasek et al. (1998) is de Cronbachs alpha van deze schaal zowel voor mannen als vrouwen aanvaardbaar (mannen: $\alpha=0,74$; vrouwen: $\alpha=0,73$). De schaal bevat 5 items. Voorbeelden zijn: “Mijn baan vereist dat ik erg snel werk“, “mijn baan vereist dat ik erg hard werk“ en “er wordt van mij niet te veel werk gevraagd“. Elk vraag werd op een vierpuntschaal beantwoordt

(1= helemaal oneens, 4=helemaal eens). De Cronbachs alpha van de subschaal werklast was in dit onderzoek 0,602 en kon niet verhoogd worden als er items werden verwijderd. Volgens Cortina (1993) is er sprake van hoge betrouwbaarheid als $\alpha \geq 0,80$. Als $\alpha \geq 0,70$ is de betrouwbaarheid voldoende. Waarden tussen 0,6 en 0,7 zijn acceptabel verkennende doeleinden (Bagozzi & Yi, 1988).

2.2.2 sociale steun

Uit de literatuur bleek dat sociale steun een *Job Resource* is (Bakker, Demerouti & Verbeke, 2004). In dit onderzoek werd het effect van *Job Resources* op burn-out en bevlogenheid onderzocht, dus werd sociale steun in de vragenlijst mee opgenomen. Om sociale steun te meten werd ook gebruikt gemaakt van de boven beschreven *Job Content Questionnaire*. Deze bevat naast werklast ook een schaal die sociale steun meet (Karasek et al. 1998). De sociale steun schaal bestaat uit 8 items, waarbij vier items over leidinggevende sociale steun gaan en vier items over sociale steun vanuit de collega's. Volgens Landsbergis, Schnall, Pickering en Schwartz (2002) is de interne consistentie van leidinggevende sociale steun $\alpha = 0,87$ en van sociale steun vanuit de collega's $\alpha = 0,70$. Elk van de 8 items moest worden beantwoord op een vierpuntschaal (1=helemaal oneens, 4=helemaal eens). Voorbeelden zijn: "Mijn chef besteedt aandacht aan wat ik zeg", "mijn collega's zijn vriendelijk" en "mijn collega's helpen het werk gedaan te krijgen". De interne consistentie van de totale sociale steun schaal in dit onderzoek was hoog met $\alpha = 0,825$. Daarnaast was de interne consistentie van de subschalen leidinggevende sociale steun ($\alpha = 0,837$) en sociale steun vanuit de collega's ($\alpha = 0,788$) ook voldoende hoog.

2.2.3 autonomie

Een tweede *Job Resource* is autonomie. Het construct autonomie is gebaseerd op de *zelfdeterminatie theorie*. Met behulp van de *zelfdeterminatie theorie* is het mogelijk de motivatie en persoonlijkheid van mensen te onderzoeken. Volgens deze theorie is er een samenhang tussen autonomie en welzijn (Deci & Ryan, 2000). Hoe meer een persoon zich autonoom mag gedragen des te groter is het welzijn van deze persoon (Deci & Ryan, 2000). Bij het construct autonomie gaat het om de algemene autonomie. Bij dit onderzoek werd autonomie met behulp van 6 items gemeten (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens & Lens, 2010). Volgens Van den Broeck et al. (2010) ligt de interne consistentie bij $\alpha = 0,79$. Voorbeelden zijn: "heb je het gevoel dat je vrij bent om zelf te beslissen hoe je je leven wilt leven" en "Voel je je vrij om ideeën en meningen te uiten". Elk vraag moest

worden beantwoordt op een vijfpuntschaal (1=nooit, 5=altijd). De interne consistentie van deze zes items was $\alpha=0,710$.

2.2.4 bevlogenheid

Bevlogenheid werd met behulp van de *Utrechtse Work Engagement Scale (UWES)* gemeten. De *UWES* werd door Schaufeli et al. (2006) ontwikkeld. De psychometrische eigenschappen zijn redelijk (Schaufeli et al. 2004). De interne consistentie ligt tussen 0,89 en 0,97 (Schaufeli et al. 2004). Uit het onderzoek van Schaufeli et al. (2004) bleek dat bevlogenheid zowel een unidimensioneel als driedimensioneel construct kan zijn. In totaal bevat de *Utrechtse Work Engagement Scale* 9 items. Deze 9 items kunnen daarnaast in drie schalen onderverdeeld worden, namelijk vitaliteit, toewijding en absorptie. Het item “Op mijn werk bruis ik van energie” meet bijvoorbeeld vitaliteit. Een verder kenmerkende item voor vitaliteit is “als ik werk voel ik me fit en sterk”. Daarnaast zijn volgende items bij de schaal opgenomen: “als ik werk voel ik me fit en sterk” en “ik ga helemaal op in mijn werk”. In dit onderzoek wordt bevlogenheid als unidimensioneel construct gebruikt. De totaal score van de *UWES* werd berekend door het gemiddelde van de 9 items te berekenen (Inoue et al. 2013). Cronbachs alpha van de *Utrechtse Work Engagement Scale* was in dit onderzoek hoog met $\alpha=0,904$.

2.2.5 burn-out

Het construct burn-out werd met behulp van de *Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS)* gemeten. De *UBOS* is de Nederlands versie van de *Maslach Burnout Inventory* (Maslach & Jackson, 1986). In totaal zijn er drie versie van de *Utrechtse Burn-out Schaal* beschikbaar, waarvan één versie voor leerkrachten, één voor contactuele beroepen en één voor algemeen gebruik bedoeld is (Luteijn & Barelds, 2013). In dit onderzoek werd gebruikt gemaakt van de algemene schaal. De *UBOS* bestaat uit 16 items. Voorbeelden zijn: “Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk”, “Ik twijfel aan het nut van mijn werk” en “Ik vind dat ik mijn werk goed doe”. Elk vraag van de *UBOS* werd beantwoord op een zevenpuntschaal, waarbij aan de respondenten werd gevraagd hoe vaak iedere uitspraak van toepassing van de respondent is. De Cronbachs alpha van de *UBOS* in dit onderzoek was $\alpha=0,703$.

2.3 Analyse

De analyse van dit onderzoek werd met behulp van SPSS 20.0 uitgevoerd. Allereerst werd middels descriptieve analyse demografische kenmerken zoals geslacht, leeftijd en werkervaringen in jaren geanalyseerd.

Daarna werden Pearson correlaties berekend om meer inzicht te kregen hoe de variabelen van elk schaal met elkaar correleren. Pearson correlatie is de meest gebruikte methode en meet de samenhang tussen twee normaal verdeelde variabelen. In dit onderzoek werd allereerst geanalyseerd in hoeverre burn-out met bevlogenheid correleert. Daarnaast werd onderzocht in welke mate *Job Demands* en *Job Resources* met elkaar correleren. Ten slotte werd met behulp van correlatieonderzoek geanalyseerd in welke mate *Job Demands/Job Resources* met burn-out/bevlogenheid correleren. Uiteindelijk werd getoetst of de variabelen zwak ($r \leq 0,3$), matig ($r = 0,3-0,5$), of sterk ($r \geq 0,5$) samenhangen (Cohen, 1969).

Verder werd een meervoudige regressieanalyse uitgevoerd, om te testen of er unieke voorspellers zijn. Bij deze analyse waren de variabelen burn-out en bevlogenheid de afhankelijke variabelen. Daarnaast waren de *Job Demands* (werklast) en *Job Resources* zoals sociale steun en autonomie de onafhankelijke variabelen. Met de meervoudige regressieanalyse werd verder de verklaarde variantie bepaald.

Ten slotte werd met behulp van een moderatieanalyse gemeten in hoeverre *Job Resources* de relatie tussen *Job Demands* en burn-out/bevlogenheid modereren. Er is sprake van een moderatie effect als de relatie tussen de onafhankelijke variabele en de afhankelijke variabele afhankelijk is van de modererende variabele (Baron & Kenny, 1986). De onafhankelijke variabele (werklast) en de modererende variabelen (autonomie, leidinggevende sociale steun, sociale steun vanuit de collega's) worden vooreerst gecentraliseerd.

3. Resultaten

3.1 deelnemers

Aan het onderzoek deden in totaal 339 respondenten mee, waarvan 254 (74,93%) basisschooldocenten waren. In dit onderzoek werden alleen de gegevens van de basisschooldocenten geanalyseerd. Opvallend was dat meer vrouwen ($n=204$) dan mannen ($n=50$) aan het onderzoek hebben deelgenomen. Dit komt overeen met het feit dat meer vrouwen dan mannen als docenten aan basisscholen werken. De respondenten van dit onderzoek waren tussen 24 en 64 jaar oud ($M=47,46$; $SD=11,57$). Opvallend was de grote spreiding in het aantal jaren werkervaring. Bijvoorbeeld zijn er vijf respondenten die slechts één jaar werkervaring hadden. Echter hebben negen respondenten vermeld dat zij meer dan 40 jaren werkervaring hadden. Het gemiddelde aantal jaren werkervaringen ligt bij 18,82 met een standaarddeviatie van 12,43. Zowel de demografische kenmerken als het gemiddelde aantal jaren werkervaringen staan in tabel 1. De gemiddelden en standaarddeviaties van elk construct zijn in tabel 1 weergegeven. Het valt op dat de respondenten relatief laag op burn-out en hoog op bevlogenheid scoorden.

Tabel 1. *Demografische Kenmerken, Gemiddelde en Standaarddeviatie van de Constructen*

Leeftijd, M(SD)	47,46 (11,57)
Geslacht, n(%)	
Man	50 (19,69)
Vrouw	204 (80,31)
Werkervaring in jaren, M(SD)	18,82 (12,43)
Werklast, M(SD); range 1-4	2,83(0,39)
Sociale steun, M(SD)	
Leidinggevende sociale steun; range 1-4	3,08(0,51)
Sociale steun vanuit collega's; range 1-4	3,21(0,41)
Autonomie, M(SD); range 1-5	3,65(0,39)
Bevlogenheid, M(SD); range 1-7	4,71(0,80)
Burn-out, M(SD); range 1-7	1,41(0,78)

3.2 univariate correlaties

Om meer inzicht te krijgen in hoeverre de kwantitatieve variabelen met elkaar correleren en de deelvragen te kunnen beantwoorden werden correlatieanalyses uitgevoerd (zie tabel 2). Hierbij valt allereerst op dat de constructen werklust, sociale steun, autonomie, bevlogenheid en burn-out onderling significant met elkaar correleerden. Echter was de correlatie tussen werklust en sociale steun vanuit de collega's niet significant (zie tabel 2). Opvallend was verder dat alleen de constructen burn-out en bevlogenheid significant met de leeftijd correleerden ($r(245)=0,232$, $p<0,01$; $r(245)=-0,250$, $p<0,01$). Hoe ouder de respondenten waren hoe minder bevlogen zij waren en hoe hoger scoorden zij op burn-out.

Verder correleerde het construct bevlogenheid sterk negatief met burn-out ($r(246)=-0,654$; $p<0,01$). Ook de *Job Resources* zoals autonomie, leidinggevende sociale steun en sociale steun vanuit collega's correleerden negatief met *Job Demands* zoals werklust. Werklust hing het sterkst met autonomie samen (zie tabel 2).

Daarnaast liet de analyse zien dat de *Job Resources* zoals leidinggevende sociale steun, sociale steun vanuit collega's en autonomie onderling met elkaar positief correleren. Sociale steun door de leidinggevende en sociale steun vanuit collega's correleerden het sterkst met elkaar met een waarde van $r(252)=0,389$; $p<0,01$. De correlaties van de andere constructen dus autonomie met leidinggevende sociale steun en autonomie met sociale steun vanuit de collega's waren zwakker (zie tabel 2.).

3.2.1 burn-out

Met betrekking tot de deelvragen werd geanalyseerd in hoeverre *Job Demands/Job Resources* en burn-out bij basisschooldocenten samenhangen. Opvallend was dat de constructen telkens sterker met burn-out correleerden dan met bevlogenheid. Verder correleerde burn-out matig positief met werklust ($r(246)=0,416$; $p<0,01$). Bovendien hingen de *Job Resources* zoals autonomie en leidinggevende sociale steun negatief met burn-out samen (zie tabel 2). Hierbij viel op dat autonomie het sterkst negatief met burn-out correleerde ($r(246)=-0,498$; $p<0,01$).

3.2.2 bevlogenheid

Daarnaast werd geanalyseerd in hoeverre *Job Demands/Job Resources* en bevlogenheid bij basisschooldocenten samenhangen. De analyse liet zien dat bevlogenheid met de constructen werklust, sociale steun en autonomie zwakker correleerde dan burn-out. Echter correleerde bevlogenheid met leeftijd en geslacht sterker dan burn-out (zie tabel 2). De correlaties tussen bevlogenheid en de constructen waren meestal zwak (zie tabel 2). Bevlogenheid correleerde met autonomie met een waarde van $r(246)=0,352$; $p<0,01$. De correlatie tussen bevlogenheid

en autonomie was het sterkst. Bevlogenheid hing met de andere constructen (leidinggevende sociale steun, sociale steun vanuit collega's) minder samen dan met autonomie (zie tabel 2). Verder werd er een negatief zwakke correlatie tussen werklust en bevlogenheid gevonden ($r(246)=-0,117$; $p<0,01$).

Tabel 2. *Correlatie Job Demands en Job Resources met Burn-out en Bevlogenheid*

	Geslacht	Leeftijd	Werklust ^b	Sociale steun- leidinggevende ^c	Sociale steun- collega's ^c	Autonomie ^c	Bevlogenheid	Burn- out
Geslacht ^a	1	-	-	-	-	-	-	-
Leeftijd	-0,157*	1	-	-	-	-	-	-
Werklust ^b	0,099	-0,027	1	-	-	-	-	-
Sociale steun- leidinggevende ^c	-0,050	-0,104	-0,209**	1	-	-	-	-
Sociale steun- collega's ^c	0,019	-0,089	-0,086	0,398**	1	-	-	-
Autonomie ^c	0,039	-0,098	-0,383**	0,258**	0,297**	1	-	-
Bevlogenheid	0,086	-0,250**	-0,117**	0,176**	0,140*	0,352**	1	-
Burn-out	-0,038	0,232**	0,416**	-0,286**	-0,185**	-0,498**	-0,654**	1

a: 1=man, 2=vrouw

b: Job Demands

c: Job Resources

** $p<0,01$

* $p<0,05$

3.3 Regressieanalyses

Om te analyseren welke onafhankelijke variabelen een unieke voorspellende waarde hebben op de afhankelijke variabelen werd naast de correlatieanalyse gebruik gemaakt van meervoudige regressieanalyse. Met behulp van deze analyse werd daarnaast de totale verklaarde variantie getoetst.

3.3.1 burn-out

Ten eerste werd geanalyseerd welke onafhankelijke variabelen unieke voorspellende waarde hebben op burn-out. De onafhankelijke variabelen waren in dit geval werklust, sociale steun vanuit de leidinggevende, sociale steun vanuit de collega's, autonomie en leeftijd. Geslacht kwam verder niet in aanmerking omdat uit het correlatieonderzoek bleek, dat geslacht niet significant met burn-out of bevlogenheid correleerde. Uit de meervoudige regressieanalyse kwam naar voren dat 36,1 % van de variantie in burn-out in deze steekproef kon worden verklaard door de variabelen leeftijd, werklust, leidinggevende sociale steun, sociale steun vanuit de collega's en autonomie. Daarnaast liet de analyse zien dat autonomie,

leidinggevende sociale steun, werklast en leeftijd onafhankelijke voorspellers van burn-out zijn. Het blijkt dat hoe hoger de leeftijd en werklast hoe hoger de mate van burn-out. Verder hoe hoger de mate van autonomie en leidinggevende sociale steun hoe minder de mate van burn-out. Opvallend was dat alleen sociale steun vanuit de collega's geen unieke voorspellende waarde op het construct burn-out had ($t(244)=-0,004$; $p=0,997$) (zie tabel 3).

Tabel 3. *Regressieanalyse van Leeftijd, Werklast, Sociale Steun en Autonomie op Burn-out*

	B(SE)	β	t	p
Leeftijd	0,013	0,195	3,715	0,000
Werklast	0,534	0,264	4,637	0,000
Leidinggevende sociale steun	-0,179	-0,115	-2,002	0,046
Sociale steun vanuit collega's	0,001	0,000	-0,004	0,997
Autonomie	-0,696	-0,348	-5,905	0,000
$R^2=0,36$				

3.3.2 bevlogenheid

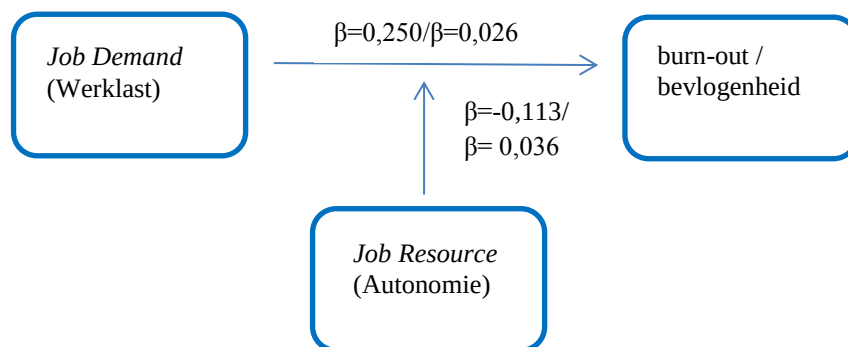
Daarnaast werd geanalyseerd in hoeverre de onafhankelijke variabelen leeftijd, werklast, leidinggevende sociale steun, sociale steun vanuit de collega's en autonomie unieke voorspellende waarde hebben op bevlogenheid. Deze analyse liet ten eerste zien dat 17,8% van de variabiliteit van bevlogenheid in deze steekproef kon worden verklaard door de variabelen leeftijd, werklast, leidinggevende sociale steun, sociale steun vanuit de collega's en autonomie. De verklaarde variantie van bevlogenheid is in dit onderzoek lager dan de verklaarde variantie van burn-out. Verder bleek uit de analyse dat alleen autonomie en leeftijd unieke voorspellende waarde hadden op bevlogenheid (zie tabel 4). Een hoge leeftijd leidt tot minder bevlogenheid. Hoe hoger de autonomie hoe hoger de mate van bevlogenheid (zie tabel 4).

Tabel 4. *Regressieanalyse van Leeftijd, Werklast, Sociale steun en Autonomie op Bevlogenheid*

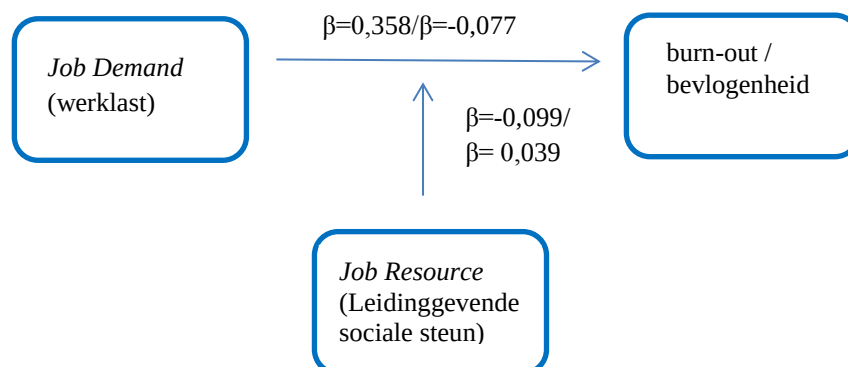
	B(SE)	β	t	p
Leeftijd	- 0,014	-0,209	-3,521	0,001
Werklast	0,030	0,015	0,226	0,821
Leidinggevende sociale steun	0,115	0,072	1,103	0,271
Sociale steun vanuit collega's	0,016	0,008	0,122	0,903
Autonomie	0,657	0,319	4,775	0,000
$R^2=0,18$				

3.4 Moderatieanalyse

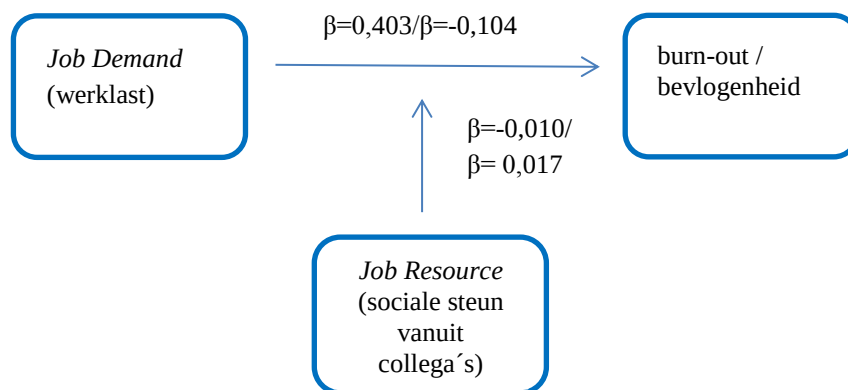
Op basis van de correlatieanalyse en de meervoudige regressieanalyse werden verder nog moderatieanalyses gedaan. Bij deze analyses werd gekeken in hoeverre *Job Resources* de relatie tussen *Job Demands* en burn-out/bevlogenheid modereren (zie Figuur 1). In figuur 1 zijn β 's weergegeven. De β 's boven de pijl geven aan in welke mate de onafhankelijke variabele (*Job Demands*) invloed heeft op de afhankelijke variabelen (burn-out en bevlogenheid). Wanneer de onafhankelijke variabele invloed heeft op de afhankelijke variabele is er sprake van een hoofdeffect. De β 's naast de pijl geven aan in welke mate het effect op de afhankelijke variabele (burn-out en bevlogenheid) van de onafhankelijke variabele (*Job Demands*) afhangt van de andere onafhankelijke variabele (*Job Resources*). Als het effect op de afhankelijke variabele (burn-out en bevlogenheid) van de onafhankelijke variabele (*Job Demands*) afhangt van de waarde van de andere onafhankelijke variabele (*Job Resources*) is er sprake van een interactie effect.



Figuur 1a. Moderatieanalyse autonomie



Figuur 1b. Moderatieanalyse leidinggevende sociale steun



Figuur 1c. Moderatieanalyse sociale steun vanuit collega's

De resultaten van de moderatieanalyse zijn vermeld in tabel 5. Uit de moderatieanalyses kwam naar voren dat autonomie het effect van werklast op burn-out modereerde ($\beta=-0,113$; $p<0,037$). Het bleek dat hoe hoger de autonomie, hoe lager de samenhang tussen werklast en burn-out. Dit betekent dat autonomie een “buffer” tussen werklast en burn-out is. Een hoge mate aan autonomie in combinatie met een hoge mate werklast leidt tot een minder mate burn-out. Echter zal een mindere mate aan autonomie en werklast leiden tot een hogere mate aan burn-out. Basisschooldocenten die veel werklast ervaren maar zich minder autonoom gedragen, ervaren meer burn-out dan basisschooldocenten die zich meer autonoom kunnen gedragen. Uit de analyse bleek daarnaast dat autonomie de relatie tussen werklast en bevlogenheid niet modereerde ($\beta=0,036$; $p<0,554$). Bij de constructen leidinggevende sociale steun en sociale steun vanuit collega's werden geen moderatie effecten voor burn-out of bevlogenheid gevonden (zie Tabel 5b/c).

Tabel 5a. Moderatieanalyse Autonomie

	burn-out		bevlogenheid	
	β	p	β	p
werklast	0,250	0,001	0,026	0,693
autonomie	-0,390	0,001	0,359	0,000
werklast*autonomie	-0,113	0,037	0,036	0,554

Tabel 5b. *Moderatieanalyse Leidinggevende Sociale Steun*

	burn-out		bevlogenheid	
	b	p	β	p
werklast	0,358	0,000	-0,077	0,240
leidinggevende sociale steun	-0,194	0,001	0,154	0,019
werklast*leidinggevende sociale steun	-0,099	0,085	0,039	0,547

Tabel 5c. *Moderatieanalyse Sociale Steun vanuit Collega's*

	burn-out		bevlogenheid	
	β	p	β	p
werklast	0,403	0,000	-0,104	0,104
sociale steun vanuit collega's	-0,146	0,013	0,131	0,040
werklast*sociale steun vanuit collega's	-0,010	0,861	0,017	0,784

4. Conclusie & Discussie

Het doel van dit onderzoek is het effect van *Job Demands* en *Job Resources* op burn-out en bevlogenheid bij basisschooldocenten te analyseren. Het theoretische kader beweerde dat *Job Demands* en *Job Resources* voorspellers van burn-out en bevlogenheid kunnen zijn. Het construct burn-out en negatieve aspecten van welzijn werden in het verleden veel onderzocht, vooral bij dienstverlenende beroepsgroepen zoals leerkrachten (Maslach et al. 2001; Hakanen et al. 2006). Echter blijkt dat positieve aspecten van welzijn zoals bevlogenheid tot nu toe minder benadrukt werden. Met betrekking tot het voorkomen van negatieve aspecten van welzijn en het versterken van positieve aspecten van welzijn, wordt in dit onderzoek middels het *Job Demands-Resources Model* zowel negatieve (burn-out) als positieve aspecten (bevlogenheid) van welzijn bij basisschooldocenten onderzocht.

Het onderzoek liet duidelijk zien dat hoewel burn-out en bevlogenheid samenhangen, het twee constructen zijn die onafhankelijk van elkaar dienen gemeten te worden. Verder bleek dat bij basisschooldocenten *Job Demands* positief met burn-out en *Job Resources* positief met bevlogenheid correleren. Echter wordt burn-out beter door *Job Demands* en *Job Resources* voorspeld dan bevlogenheid. Het bleek dat autonomie hierbij de belangrijkste rol speelt. Bovendien is autonomie een buffer tussen werklast en burn-out. In totaal scoren de basisschooldocenten hoog op bevlogenheid en laag op burn-out. Opvallend was daarnaast dat oudere basisschooldocenten minder bevlogen zijn en hoger op burn-out scoren.

Allereerst laat dit onderzoek duidelijk zien dat burn-out en bevlogenheid sterk samenhangen. Echter is de correlatie tussen de twee constructen niet hoog genoeg om te suggereren dat bevlogenheid en burn-out tegenoverstelde polen van één en hetzelfde continuüm zijn. De bevindingen van dit onderzoek komen overeen met de opvatting van Russell en Carroll (1998). Volgens deze auteurs zijn negatieve en positieve effecten van welzijn onafhankelijk van elkaar en dienen zij onafhankelijk van elkaar gemeten te worden. Bakker & Demerouti (2006) beweren dat burn-out en bevlogenheid door verschillende variabelen veroorzaakt kan worden. Uiteindelijk betekent dit dat basisschool docenten die niet of in mindere mate burn-out hebben, al dan niet bevlogen kunnen zijn (Schaufeli & Bakker, 2004). Echter zijn de resultaten van dit onderzoek tegenstrijdig met het onderzoek van Schaufeli et al. (2009). Deze auteurs veronderstellen dat burn-out en bevlogenheid tegengestelde polen van één en hetzelfde continuüm zijn (Schaufeli et al., 2009). Ook Maslach en Leiter (1997) gaan ervan uit dat burn-out en bevlogenheid tegengestelde polen zijn en dat deze twee constructen eindpunten van één en hetzelfde continuüm vormen.

Zoals ook andere onderzoeken aantonen correleren *Job Demands* en *Job Resources* in dit onderzoek negatief met elkaar (Bakker et al., 2004; Bakker & Demerouti, 2006). Opvallend is dat werklast (*Job Demands*) sterker negatief met autonomie dan met leidinggevende sociale steun en sociale steun vanuit de collega's correleerde. Volgens Bakker en Demerouti (2006) werd in de literatuur veel ondersteuning voor het belang van autonomie gevonden. Daarom werd volgens deze auteurs autonomie als *Job Resources* bij het *JD-R model* betrokken. Hier voegde Bakker (2009) aan toe dat autonomie samen met sociale steun en feedback bevlogenheid kan stimuleren. Op basis van dit onderzoek wordt suggereert dat autonomie in vergelijking met de andere *Job Resources* de belangrijkste rol vervult.

In deze studie correleren *Job Demands* (werklast) met burn-out en *Job Resources* met bevlogenheid significant positief. Ook komt uit dit onderzoek naar voren dat werklast, leidinggevende sociale steun en autonomie een aanzienlijke deel van de variantie in het construct burn-out voorspellen. Het construct bevlogenheid wordt alleen door autonomie voorspeld. De verklaarde variantie is in dit onderzoek bij burn-out hoger dan bij bevlogenheid. Het lijkt alsof deze bevindingen het *Job Demands-Resources Model* bevestigen. Echter wordt op basis van deze bevindingen suggereert dat burn-out beter door *Job Demands* en *Job Resources* voorspeld wordt dan bevlogenheid. De bevindingen van dit onderzoek komen met de resultaten van Bakker, Demerouti, de Boer et al. (2003) overeen. Deze auteurs veronderstellen dat *Job Demands* burn-out voorspellen en bevlogenheid vooral door *Job Resources* voorspeld wordt (Bakker, Demerouti, de Boer et al., 2003). Ook Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova (2004) hebben in hun onderzoek al aangetoond dat *Job Resources* en bevlogenheid positief met elkaar correleren. Net als in andere onderzoeken correleren *Job Resources* in dit onderzoek zoals autonomie en leidinggevende sociale steun negatief met burn-out (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Echter viel op dat in dit onderzoek vooral het construct autonomie negatief met burn-out samenhangt. Dit suggereert dat autonomie een belangrijke rol speelt met betrekking tot burn-out. In tegenstelling tot andere onderzoeken hing sociale steun minder met burn-out en bevlogenheid samen dan het werd verwacht. Het feit dat basisschooldocenten meer zelfstandig werken en minder met collega's, kan een mogelijke verklaring voor de bevindingen zijn.

Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat zowel burn-out als bevlogenheid door leeftijd wordt voorspeld. Zoals blijkt uit dit onderzoek zijn oudere basisschooldocenten minder bevlogen en lopen een hoger risico op burn-out. Deze bevindingen zijn in tegenspraak met het onderzoek van Van den Heuvel, de Witte, Schure, Sanderman en Meyboom-de Jong (2001). Deze auteurs hebben aangetoond dat jongeren en vrouwen een hoger risico op burn-out lopen

dan ouderen en mannen. Ook Zabel & Zabel (1982) beweren dat oudere docenten minder emotioneel uitgeput zijn. Jongere basisschooldocenten hebben net afgestudeerd. Meestal zijn deze basisschooldocenten dan enthousiast en gaan volledig in hun werk op. Dit zou een mogelijke verklaring kunnen zijn, voor het feit dat jongere basisschooldocenten meer bevlogen zijn dan oudere.

Opvallend is dat de constructen telkens sterker met burn-out dan met bevlogenheid correleerden. Bevlogenheid correleert alleen met geslacht en leeftijd sterker dan burn-out met geslacht en leeftijd. Bakker et al. (2003) hebben verondersteld dat het onderzoeken van bevlogenheid bij basisschooldocenten net zo belangrijk is als het onderzoeken van burn-out. Deze auteurs gaan ervan uit dat het versterken van bevlogenheid ertoe bijdragen kan dat basisschooldocenten minder vaak hun baan verlaten. Echter kan op basis van dit onderzoek beweerd worden dat bevlogenheid zeker iets toevoegd maar dat burn-out beter kan worden beïnvloedt dan bevlogenheid.

In dit onderzoek kwam daarnaast duidelijk naar voren dat autonomie een “buffer” tussen werklast en burn-out is. Hoe hoger de autonomie, hoe lager de samenhang tussen werklast en burn-out. Dit betekent dat het bij de respondenten met hoge autonomie minder uitmaakt hoeveel werklast ze ervaren om burn-out te krijgen dan bij respondenten met lage autonomie. Deze uitkomsten waren verwacht omdat ze vergelijkbaar zijn met de veronderstellingen van Schaufeli et al. (2009). Zij hebben al aangetoond dat burn-out ontstaat als de stressoren op het werk stijgen en energiebronnen dalen. Specifieker zeggen deze auteurs dat werklast niet tot een hoge mate van burn-out leidt als de werknemers autonomie ervaren, feedback krijgen of sociale steun ervaren. Echter werd in dit onderzoek bij het construct sociale steun geen moderatie effecten gevonden. Ook Bakker et al. (2005) veronderstelden dat *Job Resources* het effect van *Job Demands* op burn-out kunnen verminderen. In overeenstemming met dit onderzoek blijkt autonomie de belangrijkste buffer te zijn (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2006). Karasek (1998) maakte duidelijk dat autonomie een belangrijke factor met betrekking tot het welzijn van werknemers is. Volgens hem zouden werknemers met veel autonomie verschillende mogelijkheden kunnen hebben om met stressvolle situaties om te gaan (Karasek, 1998). Echter blijkt uit de literatuur dat sociale steun een belangrijke factor is met betrekking tot het halen van doelen. Sociale steun vanuit de collega's kan bijvoorbeeld helpen het werk op tijd af te ronden (Van der Doef & Maes, 1999). Basisschooldocenten worden tijdens hun werk vaak met stressvolle situaties geconfronteerd. Zoals blijkt uit de literatuur is autonomie nodig om met stressvolle situatie om te kunnen gaan.

Er zijn zowel sterke punten als zwakke punten bij dit onderzoek te vermelden. Een sterk punt is de grote sample. Voorts werden alle basisschooldocenten van de openbare basisscholen in de gemeenten Enschede bij het onderzoek betrokken. Het lijkt dan mogelijk algemene uitspraken over alle basisschooldocenten in Nederland te doen. Echter zijn er ook beperkingen van dit onderzoek te benoemen. Allereerst wordt bij dit onderzoek gebruikt gemaakt van cross-sectionele data. Bij cross-sectioneel onderzoek wordt een individu alleen op één moment onderzocht. Dit maakt het moeilijk conclusies over causaliteit te trekken. Longitudinaal onderzoek is nodig om conclusies over de causaliteit te trekken. Daarnaast hebben meer vrouwen dan mannen mee gedaan aan het onderzoek. Het zou mogelijk kunnen zijn dat door dit feit de data worden vertekend. Echter is de verdeling tussen vrouwen en mannen wel representatief, omdat over het algemeen meer vrouwen dan mannen als docenten aan basisscholen werken. Opvallend is dat de respondenten bij dit onderzoek redelijk laag op burn-out en hoog op bevlogenheid hebben gescoord. Dit suggereert dat de basisschooldocenten in Enschede bevlogen zijn en minder de neiging hebben tot burn-out. Kinnunen et al. (1994) en Rudow (1999) hebben ook al aangetoond dat de meerderheid van de docenten tevreden en enthousiast is. Echter moet ervan uitgegaan worden dat basisschooldocenten die echt aan burn-out lijden niet aan dit onderzoek hebben deelgenomen. Deze zijn of niet aanwezig op het werk op grond van hun ziekte of zij zijn helemaal niet in staat om aan het onderzoek deel te nemen. Daarnaast zou het mogelijk kunnen zijn dat de respondenten vooraf een beeld van dit onderzoek hebben gehad. Dit feit kan ertoe bijdragen dat de respondenten vooral de items met betrekking tot burn-out en bevlogenheid positiever beoordeelt hebben dan ze eigenlijk zijn. Bovendien viel op dat sociale steun minder met burn-out en bevlogenheid correleert dan autonomie. Het zou mogelijk kunnen zijn dat de sociale steun schaal niet geschikt is voor basisschooldocenten.

Met betrekking tot suggesties voor vervolgonderzoek zou het interessant zijn om een groter longitudinaal onderzoek te gaan doen, waarbij meer variabelen/items bij het onderzoek worden betrokken. Vergeleken met de literatuur konden in dit onderzoek niet alle relevante variabelen gemeten worden. Aan te raden is dat naast werklast nog meer relevante *Job Demands* bij het toekomstige onderzoek betrokken worden. Bij dienstverlenende beroepen zoals bij basisschooldocenten is er sprake van aanhoudende intensieve en emotionele belastende contacten. Voor toekomstige onderzoeken zou het nuttig zijn als er naast werklast nog emotionele belasting gemeten wordt. Hetzelfde geldt ook voor *Job Resources*. De volgende *Job Resources* zouden voor een vervolgonderzoek bij basisschooldocenten belangrijk kunnen zijn: feedback ontvangen en carrièremogelijkheden (Bakker & Demerouti,

2006). Het zou mogelijk kunnen dat de motivatie van basisschooldocenten stijgt als zij feedback ontvangen door collega's. Bovendien zijn in dit onderzoek alleen werkgerelateerde variabelen en geen persoon gerelateerde variabelen opgenomen. Volgens Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2006) kunnen persoonlijke variabelen zoals zelfvertrouwen de relatie van energiebronnen met bevlogenheid en energiebronnen met burn-out medeëren. Daarnaast werd dit onderzoek alleen aan Nederlandse basisscholen uitgevoerd. Het zou interessant zijn als toekomstige onderzoeken zich op cross culturele verschillen richten. Bijvoorbeeld kan onderzocht worden in welke mate de nationaliteit het effect van *Job Demands* en *Job Resources* op burn-out en bevlogenheid kan beïnvloeden.

Dit onderzoek laat duidelijk zien dat burn-out en bevlogenheid deels twee onafhankelijke constructen zijn. Voor de praktijk betekenen deze onderzoeksuitkomsten dat toekomstig de nadruk gelegd moet worden op twee onafhankelijke processen zoals Bakker en Demerouti (2006) al veronderstelden. Volgens deze auteurs zijn *Job Demands* vooral gerelateerd aan psychisch stress en gebrek aan energie. *Job Resources* zijn echter gerelateerd aan motivatie zoals bevlogenheid (Bakker & Demerouti, 2006). Daarnaast correleren *Job Demands* positief met burn-out en *Job Resources* positief met bevlogenheid. Het blijkt dat met behulp van het *Job Demands-Resources Model* burn-out en bevlogenheid voorspeld kan worden. Echter kwam naar voren dat burn-out beter te voorspellen is door *Job Demands* en *Job Resources* dan bevlogenheid. Voor de toekomst zou het nuttig kunnen zijn dat bij het opstellen van nieuwe onderzoeken en interventies gebruik wordt gemaakt van het theoretische kader van het *Job Demands-Resources Model*. Gezien het feit dat burn-out telkens sterker met de constructen correleert dan bevlogenheid, zou het echter mogelijk kunnen zijn dat burn-out beter te beïnvloeden is dan bevlogenheid. Voorts laat dit onderzoek ook zien dat *Job Resources* zoals autonomie het effect van *Job Demands* op burn-out kunnen modereren. Seligman en Csikszentmihalyi (2000) hebben positieve psychologie als “een wetenschappelijke studie van menselijke kracht en optimaal functioneren” gedefinieerd (Schaufeli & Bakker, 2004, p.90). Volgens deze definitie past het construct autonomie goed bij positieve psychologie. De vermelde bevindingen suggereren dat het voor de toekomst nuttig zou zijn zowel positieve als negatieve aspecten van welzijn te onderzoeken. Met betrekking tot autonomie betekenen de resultaten voor de praktijk dat voor basisschooldocenten die veel werklast ervaren, autonomie hard nodig is. Hierdoor wordt de invloed van werklast op burn-out verminderd. Zoals blijkt uit het artikel van Hupkens (2005) hebben werkende in het onderwijs zoals basisschooldocenten geringe ontplooiingsmogelijkheden en zeggenschap. Gezien dit feit is het aan te raden dat op lange

termijn een interventie opgesteld wordt voor basisschooldocenten met veel werklast. Bij deze group mensen moet de nadruk gelegd worden op het bevorderen van autonomie. Een nauwe samenwerking tussen leidinggevende personen van basisscholen en docenten zou hier belangrijk zijn. Ten slotte moet er in de toekomst extra aandacht aan oudere basisschooldocenten besteedt worden, omdat blijkt dat zij minder bevlogen zijn en een hoger risico lopen om burn-out te krijgen.

5. Referenties

- Bagozzi, R. P. & Yi, Y. (1988). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16(1), 74-94.
- Bakker, A.B. (2009). Building engagement in the workplace. In R. J. Burke & C.L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization* (pp. 50-72). Oxon, UK: Routledge.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2006). The Job Demands –Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Euwema, M. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170-180.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to Predict Burnout and Performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & de Boer, E. & Schaufeli, W.B. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341-356.
- Baron, R. & Kenny, D. (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.
- Centraal Bureau voor Statistiek (2009). *Statistisch jaarboek 2009*. Den Haag: Centraal Bureau voor Statistiek.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout-job stress in the human services*. Beverly Hills: Sage.
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Cortina, J. M. (1993). What is Coefficient Alpha? An Examination of Theory and Applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Demerouti, E., Bakker, A., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Farber, B.A. (1991). *Crisis in education: Stress and burnout in the american teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Freudenberger, H. (1974). Staff Burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-164.

- Gerlmaier, A. (2011). Stress und Burnout bei IT-Fachleuten-auf der Suche nach Ursachen. In A. Gerlmaier & E. Latniak (Ed.), *Burnout in der IT-Branche. Ursachen und betriebliche Prävention* (pp. 53-89). Kröning: Asanger.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W. (2005). Burnout and Engagement among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495-513.
- Hobfoll, S. (1989). Conservation of Resources, a New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hoggard, L. (2006). *How to be happy*. Utrecht/Antwerpen: Kosmos-Z&K Uitgevers.
- Koeter, M.W.J., & Ormel, J. (1991). *General Health Questionnaire. Nederlandse bewerking. Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Houtman, I.L.D. (1995). *Reliability and validity of the Dutch version of the Karasek Job Content Questionnaire*. Paper gepresenteerd op de NIOSH/APA Conference on Stress, Work and Health. Washington, DC.
- Hupkens, C. (2005). Burnout-out en psychische belasting. Verkregen op 12-02-2014, van Centraal Bureau voor de Statistiek via <http://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/C14006BC-0F2A-42AD-8B35-D499CFEB522D/0/2005k3v4p18art.pdf>.
- Inoue, A., Kawakami, N., Tsuno, K., Shimazu, A., Tomioka, K. & Nakanishi, M. (2013). Job Demands, Job Resources, and Work Engagement of Japanese Employees: a Prospective Cohort Study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(4), 441-449.
- Kalimo, R. & Hakanen, J. (2000). Work and Health in Finland: Burnout. In S. Virtanen(Ed.), *Työ ja terveys Suomessa* (pp.119–126). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek, R.A. (1998). Demand / Control Model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behavior development. In Stellman,J.M.(Ed.), *Encyclopaedia of Occupational Health And Safety*, ILO, Geneva, pp.34.06-34.14.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman I., Bongers, P. & Amiek, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.
- Karasek, R.A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. (1994). Occupational Well-being among aging Teachers in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 38(3-4), 315-332.

- Landsbergis, P.A., Schnall, P.L., Pickering, T.G. & Schwartz, J. E. (2002). Validity and Reliability of a Work History Questionnaire Derived From the Job Content Questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(11), 1037-1047.
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1993). A Longitudinal Study of Burnout among Supervisors and Managers: Comparison between the Leitner and Maslach (1988) and Golembewski et al. (1986) model. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 54, 369-398.
- Llorens, S., Schaufeli, W., Bakker, A. & Salanova, M. (2004). Does a Positive Gain Spiral of Resources, Efficacy Beliefs and Engagement exist? *Computers in Human Behaviour*, 23(1), 825- 841.
- Luteijn, F. & Barelds, D. (2013). *Psychologische diagnostiek in de gezondheidszorg*. Den Haag: Boom Lemma.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. New York: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Manual* (2nd edition). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Otten, F., Smulders, P. & Adriens, F. (2002). Arbeidsuitval door Burn-out. *Economisch Statistische Berichten*, 4, 11-13.
- Rudow, B. (1999). Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. In A. M. Huberman (Ed.), *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice* (pp. 38-58). New York: Cambridge University Press.
- Russell, J.A. & Carroll, J.M. (1999). On the Bipolarity of Positive and Negative Affect. *Psychological Bulletin*, 125(1), 3-30.
- Schaufeli, W. & Bakker, A.B. (2004). Bevlogenheid: Een Begrip Gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 17(2), 89-112.
- Schaufeli, W., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W., Bakker, A.B. & Rhenen, W. van (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. B. (2001). Werk en Welbevinden: Naar een positieve Benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.

- Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (2000). *UBOS, Utrechtse Burnout Schaal*. Amsterdam: Pearson.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Confirmative analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981-1002.
- Vandereycken, W., Hoogduin, C.A.L. & Emmelkamp, P.M.G. (2008). *Handboek Psychopathologie Deel 1 Basisbegrippen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Van der Doef, M. & Maes, S. (1999). The Job Demand Control (–support) Model and Psychological Well-being: A Review of 20 Years of Empirical Research. *Work & Stress*, 13(2), 87–114.
- Van den Heuvel, E., de Witte, L., Schure, L., Sanderma, R. & Meyboom-de Jong, B. (2001). Risk Factors for Burn-out in Caregivers of Stroke Patients, and Possibilities for Intervention. *Clinical Rehabilitation*, 15(6), 669-677.
- Van Horn, J. E., Schaufeli, W.B., Greenglass, E.R. & Burke, B.J. (1997). A Canadian-Dutch Comparison of Teachers' Burnout. *Psychological Reports*, 81(2), 371-382.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E. & Schaufeli, W. (2006). The Role of Personal Resources in the Job Demands-Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141.
- Zabel, R. & Zabel, M. (1982). Factors in Burnout among Teachers of Exceptional Children. *Exceptional Children*, 49 (3), 261-263.