



rijksuniversiteit  
groningen

faculteit gedrags- en  
maatschappijwetenschappen

# Autonomie en burn-outklachten

## Masterscriptie

Naam: Robert Ritsema (S4584481)

E-mail: r.p.ritsema@student.rug.nl

Faculteit: Gedrags- en maatschappijwetenschappen

Master: Sociologie – Arbeidsrelatie en Levensloop

Begeleider: dr. R.J.J. Wielers

Referent: prof. dr. M.A.J. van Duijn

Augustus 2023

## **Voorwoord**

In dit paper wordt u meegenomen in een onderzoek wat zich focust op het psychisch welzijn van werknemers vanuit een verbrede blik op het concept autonomie in het werk. Hiermee wil ik u, als lezer, laten zien dat de relatie tussen autonomie in het werk en de kans op het krijgen van burn-outklachten niet eenduidig is. De bevindingen verschaffen werkgevers aanknopingspunten om vooruit te kijken, waardoor ze kunnen anticiperen om het aantal burn-outklachten in de toekomst te verminderen.

Voordat u verdergaat met lezen bedank ik Marijtje van Duijn voor de tijd en moeite die zij als referent heeft vrijgemaakt. In het speciaal bedank ik Rudi Wielers voor zijn begeleidende rol gedurende de periode van februari 2023 tot en met augustus 2023.

## Abstract

Het aantal werknemers met burn-outklachten is in het laatste decennium gestaag aan het stijgen. Om meer grip te krijgen op deze toename is in dit onderzoek het concept autonomie in het werk breder benaderd en is de driehoeksrelatie met werkintensivering- en extensivering onderzocht. Aan de hand van de *European Working Conditions Survey* van 2021 is er gezocht naar verschillende indicatoren waarmee een mate van autonomie in het werk wordt gemeten. Het gaat in totaal om acht vormen die niet alleen gerelateerd zijn aan de werkzaamheden zelf. Autonomie in het werk is gemeten in de werkmethoden, beslissingsmacht, vrij nemen, invloed van de manager, invloed van de klant, invloed van een computersysteem, thuiswerken en in uren. Voor het meten van burn-outklachten zijn psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden als proxy indicatoren gebruikt. Er is met een steekproef (N = 1.590), samengesteld uit de landen Nederland, Noorwegen, Zweden en Denemarken, geanalyseerd hoe de verschillende vormen van autonomie in het werk zich verhouden tot de kans op het krijgen van burn-outklachten. Uit de analyses blijkt dat autonomie in het werk grotendeels tot een minder grote kans op het krijgen van burn-outklachten leidt, zoals het *Job Demand Resources* Model veronderstelt (Demerouti et al., 2001). Wat opvalt is dat de autonomie in het werk die ontstaat door het thuiswerken, de kans op het krijgen van burn-outklachten laat toenemen. Verder hebben hoogopgeleide werknemers in vergelijking met niet-hoogopgeleide werknemers een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten wanneer ze altijd de werkmethoden zelf bepalen, de vrijheid toeneemt om meer beslissingen te maken op het werk en als het makkelijker is om vrij te nemen. De resultaten laten echter ook zien dat hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden een minder grote kans op het krijgen van burn-outklachten hebben, als de mate van autonomie in het werk toeneemt doordat ze altijd thuiswerken, geen invloed van een klant hebben en geen invloed van een manager ervaren. In de resultaten is geen steun gevonden voor het *too much of a good thing* effect. Dit effect voorschrijft dat de bufferende werking van autonomie op het krijgen van een burn-out op een gegeven punt vermindert of omslaat (Pierce & Aguinis, 2013). Verder laten de resultaten zien dat meer autonomie in het werk de kans op werkintensivering vermindert, wat indirect de kans op het krijgen van burn-outklachten verkleint. Werkintensivering beïnvloedt als *job demand* namelijk de kans op het krijgen van een burn-out. Doordat in het onderzoek het concept burn-out niet direct is gemeten en de data is verkregen tijdens COVID-19 is er voorzichtigheid geboden bij de interpretatie van de resultaten. Vervolgonderzoek is wenselijk voor het verifiëren van de resultaten. Desalniettemin geven de bevindingen werkgevers informatie om het welzijn van werknemers te monitoren en te bevorderen binnen hun personeelsbeleid. Zo zijn werknemers meer gebaat aan vrijheid in het werk dat ontstaat door het bepalen van de eigen werkmethoden, het hebben van bevoegdheid om beslissingen over het werk te maken, het eenvoudig vrij kunnen nemen, het ervaren van minder invloed door klanten en het hebben van zeggenschap over het aantal uren dat wordt gewerkt. Met dit onderzoek is een stap gezet naar het breder benaderen van het concept autonomie in het werk, wat laat zien dat de relatie met burn-outklachten niet eenduidig is maar complex van aard.

## Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b> .....	<b>5</b>
1.1 Burn-out .....	5
1.2 Werkintensivering en -extensivering .....	6
1.3 Autonomie .....	7
1.4 Sociologische, maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie .....	8
<b>2. Theoretisch kader</b> .....	<b>9</b>
2.1 Werkstressmodellen .....	9
2.2 Opleidingsniveau .....	10
2.3 Werkextensivering .....	11
2.4 Werkintensivering .....	12
2.5 Demografische kenmerken .....	13
2.6 Conceptueel model .....	13
<b>3. Methoden</b> .....	<b>14</b>
3.1 Data en vragenlijst .....	14
3.2 Operationalisaties .....	16
3.2.1 <i>Afhankelijke variabelen</i> .....	16
3.2.2 <i>Onafhankelijke variabelen</i> .....	16
3.2.3 <i>Moderatievariabele</i> .....	18
3.2.4 <i>Mediatievariabelen</i> .....	18
3.2.5 <i>Controlevariabelen</i> .....	18
3.3 Analyse-opzet .....	18
3.3.1 <i>Hypothese 1 &amp; 2</i> .....	19
3.3.2 <i>Hypothese 3</i> .....	20
3.3.3 <i>Hypothese 4</i> .....	20
<b>4. Resultaten</b> .....	<b>21</b>
4.1 Beschrijvende statistieken .....	21
4.2 Correlaties .....	23
4.3 Modelschattingen .....	25
4.3.1 <i>Autonomie werkmethode</i> .....	25
4.3.2 <i>Autonomie beslissingsmacht</i> .....	29
4.3.3 <i>Autonomie vrij nemen</i> .....	33
4.3.4 <i>Autonomie manager</i> .....	37
4.3.5 <i>Autonomie klant</i> .....	40
4.3.6 <i>Autonomie computer</i> .....	43
4.3.7 <i>Autonomie thuiswerken</i> .....	46
4.3.8 <i>Autonomie uren</i> .....	49
4.4 Modelinspecties .....	52
4.5 Overzicht toetsing hypothesen .....	53

<b>5. Conclusie, discussie &amp; aanbevelingen .....</b>	<b>54</b>
5.1 Conclusie .....	54
5.1.1 <i>Autonomie als 'buffer'</i> .....	55
5.1.2 <i>Thuiswerken</i> .....	55
5.1.3 <i>TMOAGT-effect</i> .....	56
5.1.4 <i>Hoogopgeleid</i> .....	56
5.1.5 <i>Werkextensivering – en intensivering als mediators</i> .....	58
5.1.6 <i>Vernieuwd conceptueel model</i> .....	58
5.2 Discussie & aanbevelingen .....	60
<b>Literatuurlijst .....</b>	<b>62</b>
<b>Bijlage I Grafische weergave verdelingen variabelen .....</b>	<b>67</b>
<b>Bijlage II Grafische weergave significante correlaties .....</b>	<b>73</b>
<b>Bijlage III Figuren modelinspecties .....</b>	<b>79</b>
<b>Bijlage IV Extra analyse sociale steun .....</b>	<b>84</b>

## 1. Inleiding

### 1.1 Burn-out

Het aantal werknemers met burn-outklachten neemt zowel in Nederland als in Europa gestaag toe in het laatste decennium. Een burn-out is een stressyndroom dat wordt gekenmerkt door een hoog en een constant gevoel van uitputting (Maslach et al., 2001). Het resulteert in een vergroot risico op fysieke en psychische gezondheidsproblemen, dalende productiviteit en prestaties in het werk, toenemend verzuim en verloop van werknemers, extra spanning en stress op de werkvloer en een grotere druk op de sociale voorzieningen. De gestage stijging van het aantal burn-outklachten is voor zowel de werknemer, de werkgever als de samenleving een problematische trend. Het is overduidelijk dat burn-out de nodige aandacht trekt, wat ook blijkt uit de uitgebreide literatuur die erover geschreven is.

Om het ontstaan van een burn-out te verduidelijken wordt het *Job Demand-Resources* Model veelal gebruikt, hierna aangeduid als het JD-R Model. Het JD-R Model is ontwikkeld door Demerouti en collega's (2001) en geeft inzicht wanneer werkomstandigheden tot een burn-out kunnen leiden. Het model beredeneert vanuit *job demands* en *job resources*. Bij *job demands* gaat het om '*those physical, social, or organizational aspects of the job that require sustained physical or mental effort and are therefore associated with certain physiological and psychological costs*' (Demerouti et al., 2001, p. 501). Denk hierbij aan taakeisen als werkintensiteit, overwerk en conflicten op het werk. *Job resources* verwijst naar energiebronnen die: (1) functioneel zijn in het bereiken van werkdoelen; (2) taakeisen verminderen met diens fysiologische en psychologische kosten en, (3) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Demerouti et al., 2001, p. 501). Autonomie, sociale steun en feedback zijn voorbeelden van zulke energiebronnen.

Het JD-R model veronderstelt twee processen die leiden tot een burn-out (Demerouti et al., 2001). Het eerste proces gaat over hoge taakeisen die additionele inspanningen vereisen. Wanneer werknemers niet voldoende kunnen herstellen van de extra inspanningen die ze moeten leveren ontstaat er een situatie van continue activatie. Het gevolg hiervan is lichamelijke en geestelijke uitputting, wat het energetische element is van burn-out. Het tweede proces beschrijft een tekort aan energiebronnen waardoor een werknemer niet kan voldoen aan de taakeisen van het werk. Dit leidt ertoe dat werknemers mentaal afstand nemen van het werk en zich somber en nutteloos voelen, wat het motivationele element is van burn-out.

Schaufeli en Bakker (2004) hebben het JD-R model uitgebreid met het concept bevologenheid. Bevologenheid is de tegenhanger van burn-out en karakteriseert zich door een gevoel van voldoening bij werknemers gekenmerkt door absorptie, vitaliteit en toewijding. Van absorptie wordt gesproken als een werknemer opgaat in het werk en de tijd snel voorbij gaat. Bij vitaliteit is er sprake van energie, een sterk en fit gevoel, doorzettingsvermogen en mentale veerkracht. Toewijding heeft te maken met betrokkenheid in het werk.

Wanneer het werk voorziet in voldoende energiebronnen kan dit leiden tot bevologen werknemers. Dit verkleint de kans op het krijgen van een burn-out en leidt tot meer betrokkenheid bij de organisatie en tot betere prestaties van de werknemers. Bevologen werknemers en *workaholics* zijn beide benamingen voor werknemers die veel werkuren maken en beide concepten lijken hierdoor op elkaar. Toch is het belangrijk om onderscheid te maken tussen beide concepten om de rol van bevologenheid als tegenhanger van burn-

out te verduidelijken. *Workaholics* of werkverslaafden verschillen van bevlogen werknemers doordat zij het werk moeilijk los kunnen laten, zich overidentificeren met hun werk en hun gedrag laten bepalen door het werk (Ouweneel et al., 2012).

Het JD-R model geeft duidelijkheid hoe een burn-out door het werk kan ontstaan en hoe het voorkomen kan worden. Om meer grip te krijgen op de gestage stijging van het aantal burn-outklachten is het van belang om enkele specifieke determinanten van het JD-R Model die met elkaar in verband staan uit te lichten. De termen 'burn-out' en 'burn-outklachten' worden wisselend gebruikt in dit paper, en indiceren beide de kans op het krijgen van een burn-out.

## 1.2 Werkintensivering en -extensivering

Intensief werken wordt, doordat het extra fysieke en mentale inspanning vereist, beschouwd als een *job demand*. Werk is door de jaren heen steeds intensiever geworden (Engbersen et al., 2020; Green et al., 2022). Dit staat bekend als werkintensivering wat door Paškvan en Kubicek (2017) omschreven wordt als het werken onder hogere tijdsdruk en met strakkere deadlines, het minimaliseren van 'loze' tijd en het uitvoeren van meerdere werktaken tegelijkertijd. Dit verwijst naar de kwantitatieve dimensie van werkintensivering. Daarnaast wordt werk steeds vaker mentaal belastend en staan werknemers meer in contact met personen tijdens het werk. Deze hogere mentale- en emotionele belasting van het werk verwijst naar de kwalitatieve dimensie van werkintensivering.

Wat ten grondslag ligt voor de intensivering van werk is de verschuiving naar een kennis- en diensteneconomie, mondiale concurrentie, de ontwikkeling van technologie en de veranderende organisatie van werk (Green et al., 2022). Denk bij dit laatste aan efficiëntere werkmethoden van organisaties waardoor ze sneller en flexibeler kunnen reageren op de fluctuerende vraag van de markt. Wat parallel loopt met de toenemende werkintensiteit is de afnemende autonomie onder werknemers (Green, 2004; Engbersen et al., 2022; Green et al., 2022). De mate waarin een werknemer het werk als intensief beoordeelt is subjectief bepaald. Doordat werknemers minder vrijheid ervaren in het reguleren van het werk, kan het werk als intensiever worden beoordeeld.

Toch is de toenemende werkintensivering niet zo sterk en consistent als de gestage ontwikkeling van het aantal burn-outklachten (Engbersen et al., 2020). Om meer duidelijkheid te genereren over de ontwikkeling van het aantal burn-outklachten, is het interessant om te kijken naar de driehoeksrelatie tussen autonomie, werkintensivering en burn-out.

Werkextensivering lijkt qua definitie op werkintensivering, maar het zijn twee verschillende concepten. Met werkextensivering wordt het meer en langer moeten werken bedoeld wat kan ontstaan uit bijvoorbeeld overwerk (Korunka & Kubicek, 2017). Al decennialang is er sprake van een afname van de contractuele uren die wekelijks worden gewerkt. Dit impliceert dat er minder gewerkt wordt.

Er volstrekt zich echter een nieuw verschijnsel dat verband houdt met flexibel werken waarover Chung (2022) schrijft in haar boek *The Flexibility Paradox*. Flexibel werken omvat regelingen die werknemers de mogelijkheden geven om te bepalen waar, wanneer en hoeveel ze werken (Kelly et al., 2014; Chung &

van der Lippe, 2020). Het zijn vooral hoogopgeleide werknemers die flexibel werken, doordat zij meer vertrouwen hebben van de werkgever en het type werk het eerder mogelijk maakt (Chung, 2022). De extra vrijheid die werknemers ervaren door het flexibel werken heeft een versterkend effect op het gevoel van autonomie. Chung concludeert dat er een paradoxale situatie ontstaat bij het flexibel werken, waarbij werknemers te maken krijgen met werkextensivering.

Werkextensivering en werkintensivering vragen om additionele inspanningen wat het energetische element van een burn-out in werking kan zetten. Autonomie heeft een belangrijke rol in relatie met burn-out. Het lijkt echter niet meer vanzelfsprekend dat autonomie in het werk, zoals voorgesteld door het JD-R model, een bufferende werking heeft. De probleemstelling van dit onderzoek is daarom als volgt:

*“Hoe beïnvloedt autonomie in het werk de kans op het krijgen van burn-outklachten?”*

### 1.3 Autonomie

Autonomie wordt omschreven als de mogelijkheid om te handelen met een gevoel van psychologische vrijheid en zeggenschap over het eigen gedrag (Deci & Ryan, 2000). Het begrip refereert naar de hoedanigheid waarin men vrijheid ervaart en het gevoel van zelfbeschikking heeft. Om de rol van autonomie als energiebron in het arbeidsbestel te begrijpen helpt de zelfbeschikkingstheorie van Deci & Ryan (1985). Deze theorie stelt dat een mens met autonomie, verbondenheid en competentie drie natuurlijke basisbehoeften heeft die leiden tot intrinsieke motivatie. Wanneer deze behoeften worden bevredigd bewerkstelligt dit een optimaal functioneren, welbevinden en groei van de mens.

In de literatuur worden verschillende benamingen gebruikt om aan te duiden dat een werknemer vrijheid ervaart in het werk zoals *job control*, *task discretion* en *decision latitude*. Om verwarring te voorkomen wordt in dit onderzoek ‘autonomie in het werk’ als overkoepelende term gebruikt voor de verschillende benamingen die een mate van (beslissings)vrijheid rondom het werk aanduiden. Autonomie in het werk wordt in de literatuur anders omschreven dan de eerder gegeven definitie van Deci en Ryan (2000). Hackman en Oldham (1975) omschrijven autonomie in het werk als de mate van vrijheid waarover werknemers beschikken om te bepalen welke taken zij moeten uitvoeren en hoe zij deze plannen en toewijzen. Deze definitie past goed in de tijd waarin Hackman en Oldham schreven toen fabrieks- en handarbeiders nog alomtegenwoordig aanwezig waren. Een definitie geformuleerd in de huidige tijd van kenniswerkers en dienstverleners is die van Morgeson en Humphrey (2006). Zij maken onderscheid tussen *work scheduling autonomy*, *decision-making autonomy* en *work methods autonomy*. Hiermee beschrijven ze de mate van vrijheid en onafhankelijkheid die een baan biedt om het werk te plannen, beslissingen te nemen en methoden te kiezen voor het uitvoeren van de werkzaamheden.

Hoewel het werk in de afgelopen decennia aanzienlijke veranderingen heeft ondergaan, zoals de overgang naar een kenniseconomie en dienstensector, is er weinig veranderd aan de benadering van het concept autonomie in het werk. In een tijd van kenniswerkers, dienstverleners, digitalisering en flexibel werken is autonomie in het werk te vinden in meerdere aspecten van het werk die niet één-op-één zijn



gerelateerd aan de werkzaamheden zelf. De definitie van het concept autonomie die Deci en Ryan (2000) hanteren, lijkt beter te passen in de hedendaagse context van werk. Hiermee kan autonomie in meerdere vormen gemeten worden die gerelateerd zijn aan het werk. Daarnaast biedt het de mogelijkheid om de effecten op burn-outklachten van de verschillende vormen van autonomie in het werk te onderscheiden en te analyseren.

Uitgaande van de bevindingen van Green (2004) en Houtman en collega's (2020) is autonomie in het werk gestaag aan het afnemen. Hun metingen zijn echter uitgevoerd met beperkte indicatoren, waardoor het moeilijk is om tot een genuanceerd beeld te komen. In hoeverre autonomie in het werk zich verhoudt tot het krijgen van burn-outklachten en diens verwante concepten zoals werkintensivering en werkextensivering is hierdoor onduidelijk, maar het biedt mogelijkheden voor verder onderzoek.

Dit onderzoek hanteert een nieuwe benadering van het begrip autonomie in het hedendaagse arbeidsbestel. Hiermee wordt getracht een gefundeerd beeld te vormen over de relatie tussen autonomie in het werk en burn-out. Het doel is om een stap te zetten in het verklaren van de gestage stijging van het aantal burn-outklachten onder werknemers. Iets wat tot nu toe erg lastig is gebleken (Engbersen et al., 2020).

#### 1.4 Sociologische, maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Het probleem dat onderzocht wordt heeft betrekking op de concepten autonomie in het werk en burn-out. Het huidige uitgangspunt over deze concepten is dat autonomie in het werk als buffer dient tegen het krijgen van een burn-out. Er zijn echter signalen dat de bufferende werking van autonomie in twijfel wordt getrokken. Met dit onderzoek wordt getracht om meer inzicht te krijgen in het effect van autonomie in het werk op burn-outklachten. Hiermee wordt een stap gezet in het beter begrijpen van de sociale werkelijkheid om ons heen. Het probleem is sociologisch relevant doordat het is toegespitst op het rationaliseringsvraagstuk.

Het aantal mensen met burn-outklachten is een decennium lang aan het toenemen. Dit is een problematische trend doordat het hebben van een burn-out kan leiden tot meerdere, negatieve gevolgen. Een burn-out leidt tot een vergroot risico op fysieke en psychische gezondheidsproblemen, dalende productiviteit en prestaties op het werk, toenemend verzuim en verloop van werknemers, extra spanning en stress op de werkvloer en een grotere druk op de sociale voorzieningen. Dit maakt het probleem maatschappelijk relevant.

Tot slot is het probleem wetenschappelijk relevant om twee redenen. Het merendeel van de werkstressmodellen in de literatuur veronderstelt dat autonomie in het werk als een middel dient om stress of andere psychische klachten te verminderen, wat de kans op het krijgen van een burn-out verkleint. Recente onderzoeken laten echter ook tegengestelde effecten zien. In dit onderzoek wordt geprobeerd om meer helderheid te geven over de relatie tussen autonomie in het werk en burn-outklachten. Daarnaast is de operationalisatie van het begrip autonomie in het werk in dit onderzoek breder genomen. Autonomie in het werk wordt in dit onderzoek gemeten in meerdere aspecten van het werk die niet direct gerelateerd zijn aan de werkzaamheden zelf. Deze manier van operationaliseren wordt binnen de huidige grenzen van de literatuur op een enkel onderzoek na (Peijen & Gerards, 2023) nog weinig toegepast.

## 2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt een theoretische verkenning gegeven van het concept autonomie in het werk en de relatie ervan met het risico op het krijgen van burn-outklachten, met als doel een dieper inzicht te verschaffen en het creëren van hypothesen. Hiervoor wordt gekeken naar de rol van werkstressmodellen, opleidingsniveau, werkextensivering en werkintensivering. De theoretische verwachtingen worden vervolgens gevisualiseerd in het conceptuele model die staat afgebeeld in Figuur 1.

### 2.1 Werkstressmodellen

In de literatuur zijn verschillende werkstressmodellen te vinden voor het verklaren van spanning en stress in het werk. Het merendeel van deze modellen beschouwen autonomie in het werk als een buffer om stress en spanning te minimaliseren (Karasek, 1979; Demerouti et al., 2001; Rubino et al., 2012). Autonomie in het werk geeft werknemers de vrijheid om het werk op een dusdanige manier te organiseren waar ze zelf het meest gebaat mee zijn. Dit leidt tot meer controle en het maakt het gemakkelijker om te reageren op veranderingen in het werk. Het gevoel van stress en spanning wat kan bijdragen aan het ontstaan van een burn-out wordt hierdoor verminderd.

In de literatuur zijn veel onderzoeken bekend die de positieve effecten van autonomie in het werk bevestigen, zoals een verminderde kans op het krijgen van een burn-out, stress en een verbeterd psychisch welbevinden (Demerouti et al., 2005; Grawitch et al., 2006; Van den Broeck et al., 2010). Verder leidt autonomie in het werk tot een grotere kans op verschillende gedrags- en houdinguitkomsten zoals prestaties op het werk, betrokkenheid in het werk, innovatief vermogen en werktevredenheid (Dysvik & Kuvaas, 2011; De Spiegelare et al., 2014; Spector, 1986; De Lange et al., 2004).

Autonomie in het werk kan als een buffer dienen tegen de negatieve effecten die *job demands* met zich mee kunnen brengen. Een tekort aan autonomie kan leiden tot een grotere kans op het krijgen van mentale ziektes, zoals blijkt uit onderzoek van Joensuu en collega's (2010). Dit komt omdat werknemers bij een tekort aan autonomie niet de mogelijkheid hebben om zelf te bepalen hoe ze moeten omgaan met de taakeisen die het werk met zich meebrengt.

Er verschijnen echter steeds meer signalen uit de literatuur dat autonomie in het werk niet lineair in verband staat met een verbeterd welbevinden en het verkleinen van de kans op het krijgen van een burn-out. Er wordt hier gesproken over een *too much of a good thing* (TMOAGT) effect van autonomie in het werk. Dit effect verwijst naar omstandigheden die normaal gesproken gunstig zijn, maar kunnen omslaan als ze te ver worden doorgevoerd (Pierce & Aguinis, 2013). Dit betekent dat bij te veel autonomie in het werk het bufferende effect op burn-out afneemt of omslaat.

Het Vitamin model van Warr (1994) geeft een mogelijke verklaring voor het TMOAGT-effect van autonomie in het werk. Het model vergelijkt de werking van vitamines met die van baankenmerken zoals autonomie in het werk. Van bepaalde baankenmerken wordt verondersteld dat ze hetzelfde werken als vitamines, waarbij op een bepaald punt (te veel autonomie) de gunstige werking ervan stopt of schadelijk wordt. Er zijn een drietal mechanismen die het TMOAGT-effect van autonomie in het werk kunnen verklaren (Warr, 1994). Een hoge mate van autonomie in het werk kan door werknemers niet meer gezien

worden als een energiebron die positieve werkuitkomsten bevordert, maar eerder als een *job demand* in het werk. Verder kan een hoge mate van autonomie geassocieerd worden met (ongewenste) taakeisen in het werk, zoals conflicten op het werk of een hoge werkdruk. Hierbij is het de vraag of de hoge mate van autonomie voldoende buffert tegen zulke *job demands*. Het onderzoek van Bakker en collega's (2003) laat zien dat het hebben van veel autonomie in het werk en de daaruit voortvloeiende verantwoordelijkheid voor het maken van beslissingen in combinatie met hoge taakeisen, de kans op negatieve werkuitkomsten vergroot. Tot slot kan een hoge mate van autonomie in het werk ten koste gaan van andere energiebronnen in het werk zoals sociale steun.

Verschillende onderzoeken laten het TMOAGT-effect van autonomie in het werk zien in relatie met werknemerstevredenheid en het welbevinden van werknemers (Baltès et al., 2002; Kubicek et al., 2014; Dettmers & Bredehöft, 2020). Er zijn echter ook onderzoeken die falen in het vinden van een soort gelijk effect op affectieve uitkomsten. Zo laat het onderzoek van De Jonge en collega's (2000) geen non-lineair verband zien tussen autonomie in het werk en depressie en vindt het onderzoek van Rydstedt en collega's (2006) geen steun voor een non-lineair verband tussen autonomie in het werk en mentale gezondheid. Hierdoor zijn de resultaten tot dusver inconsistent.

Toch laten de recente onderzoeken van Kelliher en Anderson (2010), Mazmanian en collega's (2013) en Chung (2022) zien dat er wel degelijk een soort gelijk effect met autonomie in het werk kan ontstaan. Deze onderzoeken laten zien dat de extra mate van autonomie in het werk dat ontstaat door het gebruik van flexibele werkregelingen en mobiele apparaten in het werk ertoe leidt dat werknemers meer gaan werken. Hierdoor kan het energetische element van burn-out in werking treden. De eerste hypothese luidt daarom als volgt:

*H1: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B).*

## 2.2 Opleidingsniveau

Hoogopgeleide werknemers ervaren in het algemeen meer autonomie in hun werk dan niet-hoogopgeleide werknemers. Dit komt omdat hoogopgeleide werknemers vaker in uitdagende functies werken die meer autonomie bieden in het werk (Karasek, 1979). Hoogopgeleide werknemers maken bijvoorbeeld meer gebruik van flexibele werkregelingen dan laagopgeleiden (Chung, 2022). Flexibele werkregelingen voorzien in een extra mate van autonomie in het werk. Redenen dat hoogopgeleide werknemers meer gebruik maken van zulke regelingen zijn: (1) het soort werk dat hoogopgeleiden verrichten het eerder mogelijk maakt en, (2) werkgevers het als een middel gebruiken om hoogopgeleiden binnen de organisatie te houden. Het laatste komt veelal doordat zij functies vervullen die een belangrijke en innovatieve rol vervullen binnen organisaties, wat ook gepaard gaat met meer beslissingsmacht en verantwoordelijkheid.

Functies die hoogopgeleide werknemers vervullen gaan vaak gepaard met het gebruik van mobiele apparaten in het werk. Werknemers kunnen door het gebruik van mobiele apparaten elk moment van de dag werken en op elke locatie, wat het gevoel van autonomie vergroot. Door het gebruik van mobiele

apparaten vervagen de grenzen tussen de werk- en privésferen doordat werknemers op elk moment ‘gestoord’ kunnen worden. Toch blijkt uit onderzoek van Mazmanian en collega’s (2013) dat kenniswerkers dit niet als belemmerend ervaren voor hun autonomie. Ze ervaren juist een grotere mate van autonomie doordat ze zelf kunnen bepalen waar en wanneer ze met werk bezig willen zijn. Tegelijkertijd ontstaat er een verwachting onderling om zo snel mogelijk op elkaars inkomende berichten te reageren (Mazmanian et al., 2013). Het vergroot de druk om 24/7 bereikbaar te zijn. Dit leidt ertoe dat hoogopgeleide werknemers meer betrokkenheid vertonen in het werk (Schaufeli & Bakker, 2004). Tegelijkertijd vergroot het de kans dat hoogopgeleide werknemers de controle verliezen over het werk, wat kenmerkend is voor een *workaholic*. Werknemers met een werkverslaving hebben een grotere kans op het krijgen van een burn-out (Shimazu et al., 2011).

Meer autonomie in het werk kan ertoe leiden dat hoogopgeleide werknemers onbewust hun controle over het werk kwijtraken en het werk steeds meer controle krijgt over de werknemers. Hoogopgeleide werknemers gaan hierdoor langer werken. Het risico op uitputting en de kans op het krijgen van een burn-out wordt hierdoor groter voor hoogopgeleiden. Hierbij is het echter wel belangrijk dat er onderscheid wordt gemaakt tussen een bevlogen werknemer en een *workaholic*. Bevlogen werknemers weten, in tegenstelling tot *workaholics*, wanneer zij moeten stoppen met werken (Ouweneel et al., 2012). De kans op uitputting door het langer werken is voor een *workaholic* groter dan voor een bevlogen werknemer.

Recent onderzoek van Xu en Payne (2020) laat een vergelijkbaar verband zien bij hoogopgeleide werknemers die de functie vervullen van onderzoeker. Zij constateren dat meer zelfredzaamheid en meer autonomie in het werk de negatieve impact van ambiguïteit in het werk versterkt. Ambiguïteit in het werk wordt gezien als een *job demand* en een toename van taakeisen in het werk vergroot de kans op krijgen van een burn-out (Schaufeli & Bakker, 2004). Het hebben van meer autonomie in het werk leidt in dit geval ertoe dat taakeisen in het werk toenemen zoals Warr (1994) eerder al beschreef. De tweede hypothese luidt daarom als volgt:

*H2: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers.*

### 2.3 Werkextensivering

In het boek *The Flexibility Paradox* beschrijft Chung (2022) de situatie waarin flexibel werken leidt tot een paradoxaal effect. Flexibele werkregelingen geven werknemers meer vrijheid over waar, wanneer en hoeveel ze werken. Het geeft de werknemer meer autonomie in het werk. Toch leidt deze extra mate van autonomie ertoe dat werknemers meer gaan werken in vergelijking met werknemers die geen gebruik maken van flexibele werkregelingen. Dit fenomeen werd eerder al geconstateerd door Kelliher en Anderson (2010). Werknemers die contractueel minder uren gaan werken behouden vaak dezelfde hoeveelheid werkzaamheden waardoor ze vaker in hun vrije tijd moeten werken (Kelliher & Anderson, 2010). Dit staat bekend als werkextensivering.

Thuiswerken is een voorbeeld van flexibel werken en geeft werknemers meer autonomie in het werk. Het werk dat een 'thuiswerker' verricht is niet direct zichtbaar voor de werkgever zoals dit op het kantoor het geval zou zijn. Het kantoor heeft hier een controlefunctie. Om dit te compenseren gaan thuiswerkers langer werken zodat hun prestaties beter zichtbaar worden voor de werkgever (Chung, 2022). Flexibele werkregelingen geven werknemers de vrijheid om zelf te bepalen wanneer ze willen werken. Dit betekent tegelijkertijd dat collega's elkaar vaker benaderen in elkaars vrijetijd. Het gevolg is dat werknemers die thuiswerken het lastiger vinden om zich van het werk te distantiëren in hun vrije tijd, doordat er een situatie ontstaat van continue activatie (Felstead & Henseke, 2017).

Naast de mate van autonomie in het werk die ontstaat door flexibel werken, leidt autonomie in het werk dat ontstaat door extra beslissingsmacht ook tot een grotere kans op het werkextensivering. De onderzoeken van de Lange en collega's (2003) en Kompier en Taris (2011) laten zien dat beslissingsbevoegdheid verband houdt met langer werken, hoewel het lastig is om deze relatie goed te begrijpen. Dit zou kunnen worden toegeschreven aan het feit dat werknemers met meer beslissingsbevoegdheid extra druk ervaren en vaak langer moeten werken, omdat ze een grotere verantwoordelijkheid dragen bij het nemen van beslissingen.

Doordat werkgevers meer autonomie in het werk geven aan hun werknemers vergroot dit de kans dat werknemers een hogere inzet gaan tonen en hierdoor langer gaan werken (Boselie et al., 2005). Werknemers zien het krijgen van extra vrijheid in het werk als een gunst en gaan als wederdienst zich meer inspannen voor de werkgever wat kan leiden tot werkextensivering. Deze dynamiek vertoont overeenkomsten met de *social exchange theory* van Blau (1964).

Werkextensivering, wat kan ontstaan door meer autonomie in het werk, vraagt om additionele inspanningen van werknemers. Dit kan het energetische element activeren dat kan leiden tot het krijgen van een burn-out. De derde hypothese luidt daarom als volgt:

*H3: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen een toename in autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B).*

## 2.4 Werkintensivering

Door de jaren heen is het werk steeds intensiever geworden (Green, 2004; Engbersen et al., 2020; Green et al., 2022). Green en zijn collega's (2022) geven verschillende redenen die ervoor gezorgd hebben dat het werk intensiever is geworden. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van de fabriek- en handarbeid naar kenniswerk en dienstverlening. Hierdoor is het werk zowel mentaal als emotioneel meer belastend geworden.

Dankzij de ontwikkeling van technologie is het mogelijk voor bedrijven om internationaal te acteren wat tegelijkertijd ook zorgt voor mondiale concurrentie. Dit laatste zorgt er tegelijkertijd ook voor dat er intensiever gewerkt moet worden om te kunnen blijven concurreren. Verder kan werkintensivering een gevolg zijn van de nauwere controle en discipline die moderne managementvormen bieden. Denk hierbij aan managementvormen zoals *Just In Time Management*, *Total Quality Management*, *Lean Production*, *High-*

*Performance Work Practices* en *Target-Setting*. Zulke managementvormen zorgen ervoor dat het werk intensiever wordt doordat de tijd en ruimte zo efficiënt mogelijk moet worden benut. Daarnaast zorgt de digitalisering en het steeds breder kunnen toepassen van informatie- en communicatietechnologieën (ICT) ervoor dat managers makkelijker in staat zijn om de inspanningen van werknemers te monitoren en te disciplineren waardoor ze hogere werkintensiteitseisen kunnen afdwingen. ICT zorgt er enerzijds voor dat inspanning wordt verminderd en anderzijds faciliteert het een efficiëntere organisatie van taken gedurende een werkdag waardoor *gaps* of loze tijd wordt verminderd en multitasking mogelijk is. Door de extra controle mogelijkheden dankzij het gebruik van ICT kan het gevoel van autonomie in het werk verminderen en de efficiëntere organisatie van taken kan het werk intensiever maken.

Werkintensivering loopt parallel met een afname van autonomie in het werk (Green 2004; Engbersen et al., 2020). Een werknemer die het werk zelf kan reguleren zal het werk minder snel als intensief ervaren, wat de kans op het krijgen van een burn-out verkleint (Schaufeli & Bakker, 2004). Het negatieve effect dat kan voortkomen uit *jod demands* wordt hierdoor geminimaliseerd. Werknemers die meer autonomie in het werk ervaren hebben de mogelijkheid om het werk op een dusdanige manier in te delen waardoor ze minder werkdruk ervaren (de Jonge & Dormann, 2006). De vierde hypothese luidt daarom als volgt:

*H4: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkintensivering (H4A) en werkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B).*

## 2.5 Demografische kenmerken

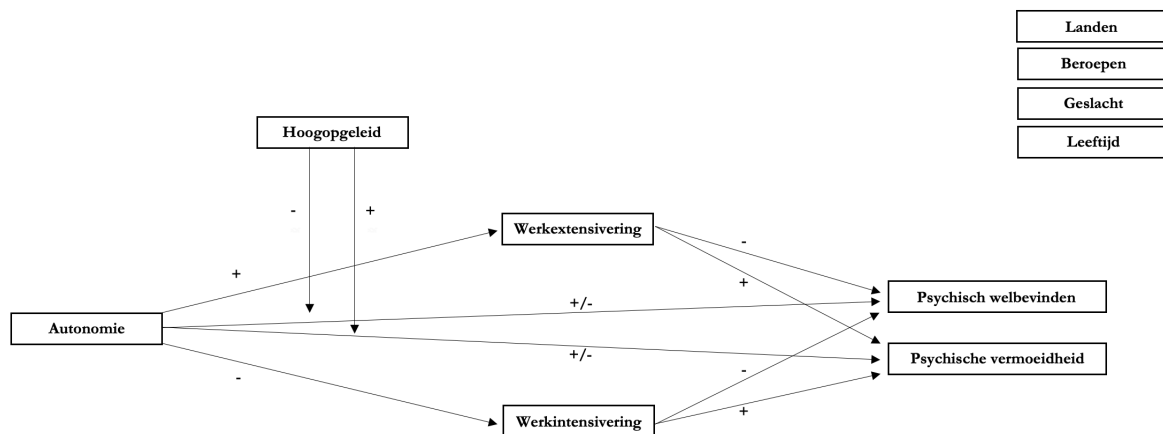
Factoren op het gebied van arbeidsorganisatie en cultuur zijn per land verschillend en kunnen de kans op het krijgen van een burn-out beïnvloeden (Lund et al., 2005). Doordat de respondenten in de steekproef afkomstig zijn uit verschillende landen wordt er gecontroleerd op landen. Het type beroep beïnvloedt de kans op het krijgen van een burn-out. Beroepen waarin bijvoorbeeld veel wordt gevraagd van werknemers en waarin weinig regelmogelijkheden worden geboden, vergroten de kans op het krijgen van spanningen en stress tijdens het werk (Karasek, 1979). Dit vergroot de kans op het krijgen van een burn-out en hierom wordt tijdens de analyses gecontroleerd op beroepen. Tot slot wordt er gecontroleerd op de demografische kenmerken geslacht en leeftijd.

## 2.6 Conceptueel model

Figuur 1 weergeeft het conceptueel model. Het model wordt gebruikt om de hypothesen visueel te representeren. Doordat het concept burn-out niet direct gemeten kan worden in dit onderzoek worden er twee proxy indicatoren gebruikt, namelijk psychisch welbevinden en psychische vermoeidheid die burn-outklachten indiceren. Een '+' indiceert een positief verband en een '-' indiceert een negatief verband.

Van autonomie in het werk wordt verwacht dat het de kans op psychische vermoeidheid vermindert en psychisch welbevinden vergroot, tot een bepaald punt waarbij sprake is van te veel autonomie in het werk. Vandaar de twee rechtstreekse lijnen met een '+/-'. Bij hoogopgeleide werknemers is de verwachting dat zij

een grotere kans op psychische vermoeidheid hebben en een kleinere kans op psychisch welbevinden naarmate autonomie in het werk toeneemt. Vervolgens wordt verwacht dat autonomie in het werk leidt tot minder werkintensivering, wat de kans op het krijgen van psychisch welbevinden vergroot en psychische vermoeidheid verkleint. Tot slot moet te veel autonomie in het werk volgens de verwachting leiden tot werkextensivering, wat de kans op psychisch welbevinden verkleint en psychische vermoeidheid vergroot. Tijdens de analyses wordt er rekening gehouden met de demografische kenmerken: (1) land van herkomst; (2) beroep; (3) geslacht en, (4) leeftijd.



Figuur 1 Conceptueel model

### 3. Methoden

#### 3.1 Data en vragenlijst

Voor de beantwoording van de probleemstelling gebruik ik de *European Working Condition Survey* (EWCS) van Eurofound. Eurofound is een tripartiete EU-agentschap dat kennis levert voor de ontwikkeling van beter sociaal, werkgelegenheids- en werkgerelateerd beleid. Sinds de lancering van de EWCS in 1990 biedt de enquête ieder vijf jaar een overzicht van de arbeidsomstandigheden in Europa. De belangrijkste doelstellingen van de enquête zijn: (1) de werkomstandigheden van werknemers en zelfstandigen in heel Europa beoordelen en kwantificeren op een geharmoniseerde basis; (2) relaties analyseren tussen verschillende aspecten van werkomstandigheden; (3) risicogroepen en aandachtspunten identificeren evenals punten van vooruitgang; (4) trends monitoren via homogene indicatoren over deze kwesties en, (5) een bijdrage leveren aan de Europese beleidsontwikkeling op het gebied van kwaliteit van werk en werkgelegenheid. In de enquête komen de volgende thema's aan bod: (1) arbeidsstatus; (2) arbeidstijdduur; (3) werkorganisatie; (4) leren en opleiding; (5) fysieke en psychosociale risicofactoren; (6) gezondheid en veiligheid; (7) werk- en privébalans; (8) werknemersparticipatie; (9) inkomen en financiële zekerheid en, (10) werk en gezondheid.

De meest recente vragenlijst van de EWCS uit 2021 is gekozen omdat hiermee het meest actuele beeld wordt gegeven over de beroepsbevolking in Europa (Eurofound, 2022). Het databestand waarin alle microdata staat verwerkt is openbaar toegankelijk via *UK Data Archive*. De EWCS 2021 stond oorspronkelijk gepland voor 2020, maar vanwege de COVID-19-pandemie moest Eurofound in 2020 stoppen met de

dataverzameling. In verband met de pandemie is bij de EWCS 2021 voor het eerst gebruik gemaakt van computerondersteunde telefonische interviews (CATI). CATI is een telefonische onderzoekstechniek waarbij de interviewer een script volgt dat geleverd wordt vanuit een softwaretoepassing. De vragenlijst is afgenomen in 36 Europese landen en omvat 54 taalversies om rekening te houden met taalvariëaties binnen landen. Er zijn bruikbare interviews verkregen van 71.758 respondenten die 16 jaar of ouder zijn en die werkzaam waren op het moment van interviewen. Onder werkzaam wordt eenieder geschaard die voor minstens één uur in de week heeft gewerkt.

Om voor elk land representatieve steekproeven te genereren zijn er willekeurige steekproeven getrokken. De respondenten zijn geselecteerd door aselekt rechtstreeks mobiele nummers te bellen die verkregen zijn via de bevolkingsregisters van elk land. Het aantal respondenten per land varieert tussen de 1.000 en 4.200. De mediaan van de tijdsduur van de interviews is 22 minuten. Het aantal vragen voor de EWCS 2021 is verminderd wegens de CATI en bepaalde vragen zijn gemodulariseerd. Op deze manier is getracht zoveel mogelijk informatie te verzamelen over de verschillende thema's van de EWCS. De vragenlijst bestaat uit de kernvragen en twee modules (M1 & M2) die zijn opgedeeld in respectievelijk drie en twee versies. Elke respondent heeft de kernvragen en willekeurig zowel een versie van module één als een versie van module twee beantwoord. De modules zijn onder de respondenten in elk land op dezelfde manier verdeeld, zodat relatief gezien elk land dezelfde verdeling heeft qua modules. Voor de analyses betekent dit dat er respondenten zullen wegvallen wegens non-respons op vragen uit de verschillende modules.

Om tot een steekproef te komen die zowel qua bevolkingsstructuur als werkklimaat zoveel mogelijk homogeen met elkaar is, is ervoor gekozen om de respondenten uit de landen Nederland, Zweden, Denemarken en Noorwegen te selecteren. De populatie bestaat uit werkenden uit de hierboven benoemde landen. Deze landen hebben qua bevolkingsstructuur en verzorgingsstaat meer overeenstemming met elkaar dan alle 36 landen bij elkaar. Er zullen onderling per land verschillen blijven bestaan. Hier wordt rekening mee gehouden door het land van herkomst toe te voegen aan de analyses. De vier landen hebben gezamenlijk 8.762 respondenten in de EWCS 2021.

Er is bewust gekozen om meerdere landen te selecteren in plaats van één land. De reden hiervoor is om voldoende respons te genereren op de verschillende antwoordmogelijkheden van de vragen die worden gebruikt uit de EWCS 2021. Een gedeelte van de vragen zijn wegens de opdeling in verschillende modules namelijk niet door elke respondent beantwoord. Daarnaast zijn er vragen die los worden gebruikt en dus niet worden samengevoegd met andere vragen. Hierdoor is voldoende respons op de verschillende antwoordmogelijkheden wenselijk om de validiteit van de analyses te kunnen waarborgen. Wanneer alle respondenten zijn verwijderd die geen reactie konden geven op minstens één van de vragen die gebruikt wordt, blijven erin totaal 1.595 respondenten over.



### 3.2 Operationalisaties

Tijdens de analyses worden in totaal 18 variabelen gebruikt. Het gaat om twee afhankelijke variabelen, acht onafhankelijke variabelen, één interactievariabele, drie mediatievariabelen en vier controlevariabelen.

#### *3.2.1 Afhankelijke variabelen*

De afhankelijke variabele in dit onderzoek is burn-out. Doordat het databestand niet over voldoende indicatoren beschikt voor het meten van het concept burn-out, worden er twee proxy variabelen gebruikt. De eerste proxy variabele is **psychische vermoeidheid**. De variabele is gevormd uit de volgende vier items: (1) op het werk zit ik vol energie; (2) ik ben enthousiast over mijn job; (3) de tijd vliegt wanneer ik aan het werk ben en, (4) ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. De eerste drie items die gebruikt worden voor het construeren van psychische vermoeidheid hebben betrekking op het concept bevolegenheid. Bevolegenheid fungeert als tegenhanger van burn-out (Schaufeli & Bakker, 2004). Om de schaalconstructie zo in te delen dat een hoge score duidt op meer psychische vermoeidheid, zijn de eerste drie items die bevolegenheid meten gespiegeld. De vier items hebben samen een Cronbach's Alpha van 0,66. De score is sterk genoeg om de vier items samengevoegd als uitkomstmaat te gebruiken. Een grotere kans op psychische vermoeidheid indiceert een grotere kans op het krijgen van een burn-out.

De tweede proxy variabele is **psychisch welbevinden**. De items zijn afkomstig van de *World Health Organization Well-Being Index* (WHO-5). De variabele is samengesteld uit de volgende vijf items: (1) hoe vaak hebt u zich in de voorbije twee weken vrolijk en in een opperbeste stemming gevoeld; (2) hoe vaak hebt u zich in de voorbije twee weken rustig en ontspannen gevoeld; (3) hoe vaak hebt u zich in de voorbije twee weken actief en energiek gevoeld; (4) hoe vaak hebt u zich in de voorbije twee weken fris en uitgerust gevoeld wanneer u wakker werd en, (5) hoe vaak hebt u zich in de voorbije twee weken gevoeld dat uw dagelijkse leven was gevuld met dingen die u interesseren. Men kon antwoorden via een 6-punts Likertschaal waarbij 1 = altijd en 6 = helemaal niet. Om ervoor te zorgen dat een hoge score meer psychisch welbevinden aangeeft zijn de antwoordmogelijkheden gespiegeld. De vijf items hebben samen een Cronbach's alpha van 0,79. Deze score is sterk waardoor de items samengevoegd als uitkomstmaat gebruikt kunnen worden. Een kleinere kans op psychisch welbevinden indiceert een grotere kans op het krijgen van een burn-out.

#### *3.2.2 Onafhankelijke variabelen*

De onafhankelijke variabele in dit onderzoek is autonomie in het werk. Met de definitie van autonomie zoals Deci en Ryan (2000) het concept omschrijven wijkt dit onderzoek af van de definities die in de huidige literatuur toegepast worden voor autonomie in het werk. De definitie van Deci en Ryan biedt de mogelijkheid om autonomie in het werk te operationaliseren in meerdere vormen die gerelateerd zijn aan het werk.

Om te beginnen wordt **autonomie** gemeten in de **werkmethoden**. Deze manier van operationaliseren ligt in lijn met de operationalisering zoals dit binnen de huidige grenzen van de literatuur gebeurt (Hackman & Oldham, 1976; Morgeson & Humphrey, 2006). De volgende drie items zijn gebruikt:

(1) heeft u de mogelijkheid om de volgorde van uw taken te kiezen of te veranderen; (2) heeft u de mogelijkheid om uw werkmethodes te kiezen of te veranderen en, (3) heeft u de mogelijkheid om uw werkritme of tempo te kiezen of te veranderen. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Een hogere score duidt op meer autonomie in het bepalen van de werkmethoden. De drie items hebben een Cronbach's alpha van 0,72.

Vervolgens wordt **autonomie** gemeten in de mate van **beslissingsmacht** die een werknemer heeft. Deze variabele is gevormd uit de volgende drie items die samen een Cronbach's Alpha hebben van 0,72: (1) hoe vaak wordt u geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld; (2) hoe vaak wordt u betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen van uw afdeling of organisatie en, (3) hoe vaak kan u beslissingen die belangrijk zijn voor uw werk, beïnvloeden. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Een hogere score betekent dat er meer autonomie wordt gemeten in het hebben van beslissingsmacht.

De derde vorm van **autonomie** in het werk is het gemak waarin een werknemer **vrij** kan **nemen**. Het volgende item is hiervoor gebruikt: zou u zeggen dat het regelen van één of twee uur vrijaf tijdens uw gebruikelijke werkuren om persoonlijke of familie zaken af te handelen voor u... (antwoordmogelijkheid) is. Er is een 4-punts antwoordschaal waarbij 1 = zeer gemakkelijk en 4 = zeer moeilijk. De antwoordmogelijkheden zijn gespiegeld zodat een hogere score duidt op meer autonomie in het vrij kunnen nemen.

De vierde, vijfde en zesde vorm waarin **autonomie** in het werk wordt gemeten, is via de mate van invloed die de **manager**, de **klant** en een **computersysteem** heeft. De drie variabelen zijn gevormd uit respectievelijk de volgende drie items: (1) in welke mate bepaalt uw directe overste, manager of supervisor mee in wat u doet in uw werk; (2) in welke mate bepalen uw klanten of leveranciers mee in wat u doet in uw werk en, (3) in welke mate heeft een computersysteem invloed op wat u doet in uw werk. Er is een 4-punts antwoordschaal waarbij 1 = in grote mate en 4 = helemaal niet. Hierbij betekent een hogere score dat er meer autonomie in het werk wordt geconstateerd.

De mate waarin iemand **thuiswerkt** is de zevende vorm voor **autonomie** in het werk. Het volgende item is gebruikt: hoe vaak hebt u in de voorbije 12 maanden in uw eigen huis gewerkt. Men kon antwoorden met een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Een hogere score duidt op meer autonomie in het werk.

Tot slot wordt **autonomie** gemeten in de afwijking tussen het gerealiseerde en gewenste aantal **uren** werk. Voor het creëren van deze variabele is gebruik gemaakt van de volgende twee items: (1) hoeveel uur per week werkt u normaal gesproken en, (2) stel dat u een vrije keuze kon maken over uw werkuren, en rekening houdend met de noodzaak om de kost te verdienen: hoeveel uur per week zou u dan momenteel willen werken. Het tweede item is afgetrokken van het eerste item. De uitkomsten hiervan zijn gecategoriseerd tot een 5-punts antwoordschaal waarbij 1 = het gerealiseerde aantal uren en het gewenste aantal uren verschillen meer dan 15 uur van elkaar en 5 = het gerealiseerde aantal uren en het gewenste aantal uren zijn aan elkaar gelijk. Tussen antwoordmogelijkheden 2 tot en met 4 zit er per categorie vijf uur

verschil. Hierbij geldt hoe minder verschil er tussen de uren zit, hoe meer autonomie in het werk er wordt gemeten.

### *3.2.3 Moderatievariabele*

De moderatievariabele tijdens de analyses is **opleidingsniveau**. In de EWCS 2021 is een item opgenomen voor opleidingsniveau met drie categorieën: (1) laagopgeleid; (2) middelbaaropgeleid en, (3) hoogopgeleid.

### *3.2.4 Mediatievariabelen*

Tijdens de analyses worden werkkintensivering en werkextensivering gebruikt als mediatievariabelen. Voor werkkintensivering worden twee verschillende variabelen gebruikt die de kwalitatieve en de kwantitatieve dimensie van werkkintensivering meten.

De eerste variabele van **werkkintensivering** is de mate waarin het werk **kwalitatief** belastend is voor een werknemer. Deze variabele is verkregen vanuit het item: hoe vaak maakt u situaties op het werk mee die emotioneel moeilijk zijn. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Een hogere score duidt op meer werkkintensivering kwalitatief.

Vervolgens meet de tweede variabele van **werkkintensivering** de **kwantitatieve** dimensie van het concept. De variabele is gevormd uit de volgende twee items die een Cronbach's alpha van 0,61 hebben: (1) houdt uw baan in dat u moet werken aan een zéér hoog tempo of tegen een zéér hoge snelheid en, (2) houdt uw baan in dat u moet werken met strikte deadlines. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Een hogere score duidt op meer werkkintensivering kwantitatief.

De variabele **werkextensivering** is verkregen via het item: gedurende de voorbije 12 maanden, hoe vaak is het voorgekomen dat u in uw vrije tijd hebt gewerkt om te voldoen aan de eisen van het werk. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = dagelijks en 5 = nooit. De antwoordmogelijkheden zijn gespiegeld zodat een hogere score duidt op een grotere mate van werkextensivering.

### *3.2.5 Controlevariabelen*

De eerste controlevariabele is **land** van herkomst. De landen waarvoor gecontroleerd wordt zijn Denemarken, Zweden, Noorwegen en Nederland. De tweede controlevariabele is **beroep**. De variabele beroep bestaat uit de volgende acht beroepscategorieën: (1) manager, (2) professional; (3) technici; (4) administratief medewerker; (5) service- en verkoopmedewerker; (6) ambachtsman; (7) industrieel medewerker en (8) elementair beroep. De derde controlevariabele is **geslacht**. De variabele heeft drie antwoordcategorieën: (1) man; (2) vrouw en, (3) weet ik niet. Tot slot is **leeftijd** de laatste controlevariabele. Leeftijd is gemeten in jaren.

## 3.3 Analyse-opzet

Om te beginnen wordt er een univariatie analyse gegeven van de variabelen. Hiermee geef ik inzicht in hoe de variabelen zijn verdeeld. Vervolgens wordt er een bivariate analyse uitgevoerd. Tijdens deze analyse wordt

er een eerste indruk gegeven over hoe de variabelen zich tot elkaar verhouden. Om de betrouwbaarheid van de analyses te waarborgen worden er modelinspecties uitgevoerd. Als de assumpties worden geschonden heeft dit consequenties voor de interpretatie van de resultaten. De volgende assumpties worden gecontroleerd: (1) lineariteit; (2) homoscedasticiteit, en (3) normaliteit. Daarnaast wordt er gekeken of er sprake is van multicollineariteit en of de data 'outliers' bevat.

### *3.3.1 Hypothese 1 & 2*

De eerste en tweede hypothese worden getoetst via het hiërarchische multiple regressiemodel. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers.

Er worden vier modellen geschat op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. De modellen worden voor elke vorm van autonomie in het werk opnieuw geschat. Het eerste model schat psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden op de controlevariabelen geslacht, leeftijd, beroep en land. In het tweede model wordt de onafhankelijke variabele autonomie in het werk gecentreerd toegevoegd. Om multicollineariteit te voorkomen zijn de onafhankelijke variabelen gecentreerd wegens het interactie-effect dat in het laatste model wordt toegevoegd. Vervolgens wordt in het derde model de moderatievariabele opleidingsniveau toegevoegd. In het laatste model wordt het interactie-effect tussen de onafhankelijke variabele autonomie in het werk (gecentreerd) en de moderatievariabele opleidingsniveau toegevoegd. Via het tweede model wordt vastgelegd of er een lineair verband bestaat tussen autonomie in het werk en psychische vermoeid en psychisch welbevinden (H1A). Het vierde model toetst of het effect van autonomie in het werk op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden wordt gemodereerd door opleidingsniveau (H2).

Bij het toetsen van het TMOAGT-effect (H1B) worden dezelfde vier modellen geschat zoals deze op de vorige pagina staan beschreven bij H1A en H2. De autonomie in het werk variabelen (gecentreerd) worden nu per vorm opgedeeld in twee variabelen. De eerste variabele wordt gehercodeerd zodat de range loopt tot de waarde waarvan wordt verwacht dat er een TMOAGT-effect gaat optreden. Deze waarde wordt het kantelpunt genoemd. Het kantelpunt wordt vastgesteld op waarden die aangeven dat er vrijwel altijd sprake is van autonomie in het werk. Alle waarden vanaf het kantelpunt worden gehercodeerd tot de waarde 0. Hierdoor schat de eerste variabele het effect van autonomie in het werk tot het kantelpunt. Bij de tweede variabele gebeurt hetzelfde maar dan worden de waarden tot het kantelpunt gehercodeerd tot 0 zodat het effect vanaf het kantelpunt kan worden geschat. Wanneer er vanaf het kantelpunt meerdere waarden overblijven, wordt de tweede variabele als een continue variabele geschat. Als er vanaf het kantelpunt één waarde overblijft, wordt de tweede variabele als een dummy variabele geschat. Er is sprake van een TMOAGT-effect als de helling van de tweede variabele omslaat of kleiner is geworden ten opzichte van de helling van de eerste variabele én de betrouwbaarheidsintervallen van beide hellingen weinig of geen overlap

met elkaar hebben. Het tweede model toetst of er sprake is van een TMOAGT-effect. Wanneer hiervan sprake is wordt via het vierde model getoetst of het effect wordt gemodereerd via opleidingsniveau.

### *3.3.2 Hypothese 3*

De derde hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen een toename in autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). Voor het toetsen van het mediatie-model wordt de Baron en Kenny (1986) methode toegepast.

Het tweede model dat is geschat voor de toetsing van hypothesen 1 en 2 dient als het eerste model tijdens de toetsing van hypothese 3. In het tweede model wordt autonomie in het werk samen met de controlevariabelen geschat op werkextensivering (H3A). In het derde model wordt het eerste model opnieuw geschat en daarbij wordt werkextensivering als onafhankelijke variabele toegevoegd. Er is sprake van een mediatie-effect van werkextensivering (H3B) wanneer de helling van autonomie in het werk in het derde model kleiner is geworden ten opzichte van de helling in het eerste model én de betrouwbaarheidsintervallen van beide hellingen weinig of geen overlap met elkaar hebben. De modellen worden wederom voor elke vorm van autonomie in het werk opnieuw geschat.

Als er steun wordt gevonden voor hypothese 2 wordt het interactie-effect apart getoetst op hypothese 3. Het vierde model dat is geschat tijdens de toetsing van hypothese 1 en 2 dient als het eerste model voor het toetsen van de derde hypothese op het interactie-effect. In het tweede model wordt autonomie in het werk, opleidingsniveau, het interactie-effect en de controlevariabelen geschat op werkextensivering (H3A). In het derde model wordt het eerste model opnieuw geschat en daarbij wordt werkextensivering als onafhankelijke variabele toegevoegd. Er is sprake van een mediatie-effect van werkextensivering (H3B) wanneer de helling van het interactie-effect in het derde model kleiner is geworden vergeleken met de helling van het interactie-effect in het eerste model én de betrouwbaarheidsintervallen van beide hellingen weinig of geen overlap met elkaar hebben.

### *3.3.3 Hypothese 4*

De vierde hypothese wordt wederom getoetst in een mediatie-model. H4 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkintensivering (H4A) en werkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie in het werk en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B).

Bij de vierde hypothese wordt het hoofdeffect van autonomie in het werk op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden getoetst op het mediatie-effect van werkintensivering. Het tweede model dat is geschat voor de toetsing van hypothesen 1 en 2 dient als het eerste model tijdens de toetsing van hypothese 4. In het tweede model wordt autonomie in het werk samen met de controlevariabelen geschat op beide vormen van werkintensivering (H4A). In het derde model wordt het eerste model opnieuw geschat en daarbij worden de werkintensivering variabelen als onafhankelijke variabelen toegevoegd. Er is sprake van een mediatie-effect van werkintensivering (H4B) wanneer de helling van autonomie in het werk

in het derde model kleiner is geworden vergeleken met de helling van autonomie in het werk in het eerste model én de betrouwbaarheidsintervallen van beide hellingen weinig of geen overlap met elkaar hebben. De modellen worden wederom voor elke vorm van autonomie in het werk opnieuw geschat.

#### 4. Resultaten

In deze sectie worden de hypothesen getoetst. Om tot een duidelijk overzicht te komen worden van alle variabelen een univariatie en bivariate beschrijving gegeven. Vervolgens worden de resultaten van de multiple regressieanalyses per onafhankelijke variabele gepresenteerd, waarmee de hypothesen zijn getoetst. Het significantieniveau tijdens de toetsing van de hypothesen is 0,05.

Doordat er maar drie laagopgeleiden overblijven in de steekproef is ervoor gekozen om de variabele opleidingsniveau te hercoderen tot de variabele hoogopgeleid waarbij (0) = nee, ik ben niet hoogopgeleid en (1) = ja, ik ben hoogopgeleid. De landen en beroepen zijn gedummificeerd waarbij het land Nederland en het beroep professional als referentiepunt dienen tijdens de analyses. Bij geslacht zijn er vijf respondenten die geantwoord hebben met 'weet ik niet'. Doordat deze groep klein is en niet samengevoegd kan worden met de andere twee categorieën, zijn deze respondenten verwijderd. Geslacht is nu een dummy variabele waarbij (0) = vrouw en (1) = man. De steekproef tijdens de analyses bestaat hierdoor uit 1.590 respondenten.

##### 4.1 Beschrijvende statistieken

36,2% van de respondenten zijn niet-hoogopgeleid en 63,8% hoogopgeleid. Van de respondenten komen 36,2% uit Noorwegen, 19,3% uit Denemarken, 21,4% uit Nederland en 23,0% uit Zweden. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 43,99 jaar. De meeste respondenten werken als professional (36,2%) of als technici (19,6%). Er zijn relatief weinig respondenten die werken in industriële beroepen (4,4%), als ambachtslieden (6,1%) en in elementaire beroepen (1,6%).

Het gemiddelde van psychische vermoeidheid is 2,11 bij een range van één tot vijf. Psychische vermoeidheid heeft een rechtsscheve verdeling. Dit betekent dat de meeste respondenten weinig psychische vermoeidheid ervaren. Psychisch welbevinden heeft een gemiddelde van 4,32 bij een range van één tot zes. Psychisch welbevinden heeft een linksscheve verdeling. Hieruit blijkt dat de respondenten veel psychisch welbevinden ervaren. Figuren 7 en 8 in Bijlage I tonen boxplots van psychische vermoeidheid en van psychisch welbevinden voor de vier landen. De boxplots laat zien dat de landen weinig verschillen als het gaat om de verdelingen van de afhankelijke variabelen.

Een compleet overzicht van alle variabelen en diens gemiddelden of aantallen en standaarddeviaties of percentages staan weergegeven in Tabel 1. In Bijlage I staan, naast de boxplots, de verdelingen afgebeeld van de variabelen die als continue variabelen worden gebruikt tijdens de toetsing van de hypothesen. Tabel 2 geeft een overzicht weer met daarin de demografische kenmerken per land.

Tabel 1 Gemiddelden (aantal) en standaarddeviaties (%) van de in de analyse gebruikte variabelen (n = 1.590)

<i>Variabelen</i>	<i>Gemiddelde/ aantal (standaarddeviatie/%)</i>
Psychische vermoeidheid (1-5)	2,11(0,62)
Psychisch welbevinden (1-6)	4,32(0,94)
Autonomie werkmethoden (1-5)	3,59(0,88)
Autonomie beslissingsmacht (1-5)	3,72(0,87)
Autonomie vrij nemen (1-4)	3,35(0,83)
Autonomie manager (1-4)	2,23(0,80)
Autonomie klant (1-4)	1,89(0,96)
Autonomie computer (1-4)	1,83(1,00)
Autonomie thuiswerken (1-5)	2,80(1,53)
Autonomie uren (1-5)	3,50(1,28)
Werkintensivering kwalitatief (1-5)	2,17(1,05)
Werkintensivering kwantitatief (1-5)	3,43(0,87)
Werkextensivering (1-5)	2,18(1,08)
Leeftijd	43,99(12,45)
Hoogopgeleid	
<i>Nee</i>	575(36,2%)
<i>Ja</i>	1015(63,8%)
Land	
<i>Noorwegen</i>	576(36,2%)
<i>Denemarken</i>	307(19,3%)
<i>Nederland</i>	341(21,4%)
<i>Zweden</i>	366(23,0%)
Geslacht	
<i>Vrouw</i>	735(46,2%)
<i>Man</i>	855(53,8%)
Beroep	
<i>Manager</i>	173(10,9%)
<i>Professional</i>	590(37,1%)
<i>Technici</i>	312(19,6%)
<i>Administratief</i>	124(7,8%)
<i>Service- en verkoop</i>	198(12,5%)
<i>Ambachtsman</i>	97(6,1%)
<i>Industrieel</i>	70(4,4%)
<i>Elementair</i>	26(1,6%)

Tabel 2 Gemiddelden (aantal) en standaarddeviaties (%) van de demografische kenmerken per land

<i>Variabelen</i>	<i>Denemarken (n = 307)</i>	<i>Nederland (n = 341)</i>	<i>Zweden (n = 366)</i>	<i>Noorwegen (n = 576)</i>
Leeftijd	41,04(13,01)	44,19(12,83)	47,05(11,54)	43,51(12,07)
Geslacht				
<i>Vrouw</i>	155(50,5%)	145(42,5%)	175(47,8%)	260(45,1%)
<i>Man</i>	152(49,5%)	196(57,5%)	191(52,2%)	316(54,9%)
Hoogopgeleid				
<i>Nee</i>	114(37,1%)	151(44,3%)	165(45,1%)	145(25,2%)
<i>Ja</i>	193(62,9%)	190(55,7%)	201(54,9%)	431(74,8%)
Beroep				
<i>Manager</i>	27(8,8%)	25(7,3%)	39(10,7%)	82(14,2%)
<i>Professional</i>	102(33,2%)	92(27%)	121(33,1%)	275(47,7%)
<i>Technici</i>	39(12,7%)	100(29,3%)	75(20,5%)	98(17,0%)
<i>Administratief</i>	23(7,5%)	52(15,2%)	21(5,7%)	28(4,9%)
<i>Service- en verkoop</i>	74(24,1%)	35(10,3%)	37(10,1%)	52(9,0%)
<i>Ambachtsman</i>	22(7,2%)	19(5,6%)	30(8,2%)	26(4,5%)
<i>Industrieel</i>	11(3,6%)	16(4,7%)	34(9,3%)	9(1,6%)
<i>Elementair</i>	9(2,9%)	2(0,6%)	9(2,5%)	6(1,0%)

#### 4.2 Correlaties

Tabel 3 geeft de correlaties van de variabelen weer. Voor het berekenen van de correlaties tussen twee continue variabelen is de Pearson correlatiecoëfficiënt gebruikt. De correlaties tussen een continue variabele en een nominale variabele zijn berekend via een one-way ANOVA. Voor het verkrijgen van een correlatie tussen twee nominale variabelen is Cramer's V toegepast.

De twee proxy variabelen, psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden, hebben een sterke negatieve samenhang ( $r = -.57$ ;  $p = <0,01$ ). De meeste vormen van autonomie in het werk hangen negatief samen met psychische vermoeidheid en positief met psychisch welbevinden. Autonomie thuiswerken is een uitzondering en hangt positief samen met psychische vermoeidheid ( $r = .09$ ;  $p = <0,01$ ) en negatief met psychisch welbevinden ( $r = -.06$ ;  $p = <0,01$ ).

Opvallend is dat hoogopgeleid een positieve samenhang heeft met psychische vermoeidheid ( $r = .09$ ;  $p = <0,01$ ) en een negatieve samenhang heeft met psychisch welbevinden ( $r = -.07$ ;  $p = <0,01$ ). Wat verder opvalt bij hoogopgeleid is de correlatie met autonomie thuiswerken ( $r = .37$ ;  $p = <0,01$ ) en werkextensivering vrije tijd ( $r = .24$ ;  $p = <0,01$ ). Dit betekent dat hoogopgeleid zijn samenhangt met meer thuiswerken en vaker moeten werken in de vrije tijd.

In Bijlage II staan de significante correlaties vanaf (-)0,35 grafisch weergegeven. De correlaties tussen de continue variabelen staan afgebeeld met spreidingsdiagrammen. Voor de correlaties tussen een nominale variabele en een continue variabele zijn tabellen weergegeven aan de hand van gemiddelden en voor de correlaties tussen twee nominale variabelen zijn kruistabellen gebruikt.



Tabel 3 Correlatietabel (n = 1.590)

<i>Variabelen</i>	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	
1. Psychische vermoedheid	-																		
2. Psychisch welbevinden	-.57***	-																	
3. Autonomie werkmethoden	.16***	-.24***	-																
4. Autonomie beslissingsmacht	.37***	.26***	.37***	-															
5. Autonomie vrij nemen	.22***	.30***	.22***	.30***	-														
6. Autonomie manager	.08***	.10***	.08***	.10***	.08***	-													
7. Autonomie klant	.09***	.10***	.09***	.10***	.09***	.09***	-												
8. Autonomie computer	.12***	.06**	.12***	.06**	.12***	.12***	.06**	-											
9. Autonomie thuiswerken	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	-										
10. Autonomie uren	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	-									
11. Werkintensivering kwalitatief	-.06**	-.12***	-.06**	-.12***	-.06**	-.08***	-.08***	-.06**	-.08***	-.06**	-								
12. Werkintensivering kwantitatief	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	.14***	-							
13. Werkexensivering	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	.31***	-						
14. Leef tijd	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	.03 <sup>a</sup>	-					
15. Hoopgevoel	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	<.01 <sup>a</sup>	-				
16. Land	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	.50***	-			
17. Geslacht	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	.20 <sup>b</sup>	-		
18. Beroep	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	.18***	-	
	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	.26***	-

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; a = Pearson Correlation; b = Wordel van R<sup>2</sup> uit one-way ANOVA; c = Cammet's V

### 4.3 Modelschattingen

In deze paragraaf worden de hypothesen getoetst per autonomie vorm. Om de tabellen overzichtelijk te houden zijn alleen de modellen vermeld die direct nodig zijn voor de toetsing van de hypothesen en zijn de controlevariabelen weggelaten. Per autonomie vorm wordt vermeld wat de weggelaten modellen aan extra variantie verklaren. In de tabellen worden de geschatte coëfficiënten ( $b$ ), de standaardfouten van de geschatte coëfficiënten ( $SE$ ), de mate van significantie van de coëfficiënten ( $p$ ), de determinanticoëfficiënt van het geschatte model ( $R^2$ ), de op vrijheidsgraden gecorrigeerde determinanticoëfficiënt van het geschatte model (*adjusted*  $R^2$ ) en de partiële F-toetsen (*F-change*) weergegeven.

#### 4.3.1 Autonomie werkmethode

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie werkmethode getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 4. De range van autonomie werkmethode start bij één en stopt bij vijf. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie werkmethode is hierdoor gezet op waarden hoger dan vier. Doordat er meerdere waarden zitten tussen vier en vijf, is de variabele vanaf het kantelpunt als een continue variabele geschat. De autonomie werkmethode variabelen zijn gecentreerd met de waarde vier.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie vergeleken met het lege model (*F-change* (12,1577) = 10,17;  $p < 0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% (*F-change* (12,1577) = 10,70;  $p < 0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid 1% meer variantie in vergelijking met het tweede model (*F-change* (1,1575) = 7,80;  $p = 0,01$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie (*F-change* (1,1575) = 3,10;  $p = 0,08$ ).

Bij autonomie werkmethode is er sprake van een negatief lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b = -0,18$ ;  $p < 0,01$ ) en een positief lineair verband met psychisch welbevinden ( $b = 0,17$ ;  $p < 0,01$ ). Naarmate een werknemer vaker de werkmethode zelf bepaalt neemt de kans op psychische vermoeidheid af en de kans op psychisch welbevinden toe. Gegeven de schalen van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden zijn deze effecten groot. Voor wat betreft autonomie werkmethode wordt erin de data steun gevonden voor hypothese 1A.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie werkmethode variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie werkmethode variabele die de waarden vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,39$ ;  $p < 0,01$ ) als bij psychisch welbevinden ( $b = 0,49$ ;  $p < 0,01$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,11$ ;  $p < 0,01$ ) en bij psychisch welbevinden ( $b = 0,06$ ;  $p = 0,10$ ). Er blijkt bij autonomie werkmethode geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie werkmethode wordt geen steun gevonden voor hypothese 1B.

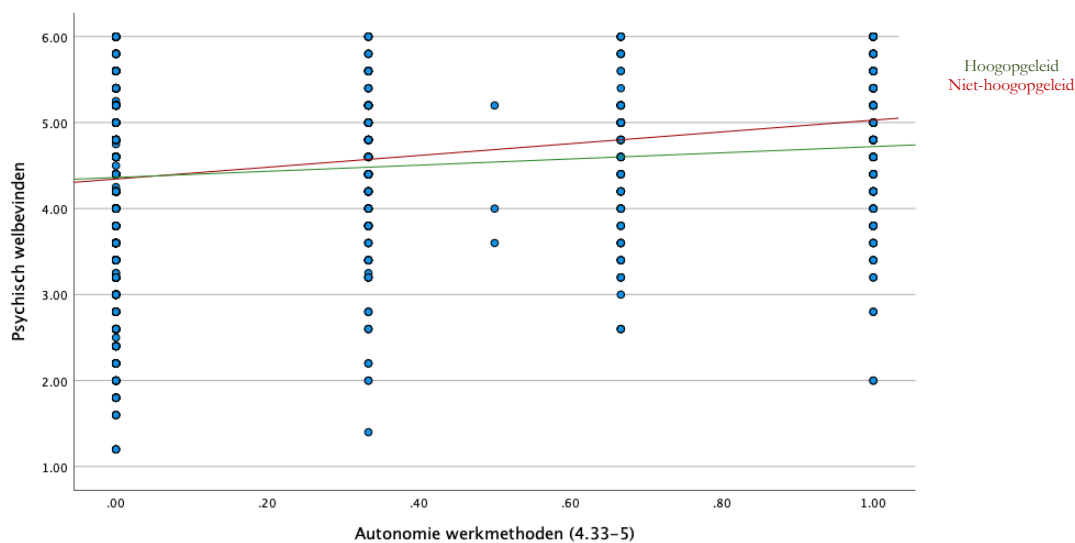
Tabel 4 Modelschattingen H1 & H2 autonomie werkmethode

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>
(Constant)	2,33(0,07)	<0,01	2,23(0,08)	<0,01	3,95(0,11)	<0,01	4,03(0,12)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-5) <sup>a</sup>	-0,18(0,02)	<0,01	-0,20(0,03)	<0,01	0,17(0,03)	<0,01	0,18(0,04)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,12(0,04)	0,01			-0,10(0,06)	0,09
Autonomie werkmethode (1-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,04(0,03)	0,22			-0,01(0,05)	0,88
R <sup>2</sup>	0,13		0,14		0,10		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,13		0,13		0,09		0,09	
F-Change	111,79	<0,01	1,51	0,22	41,05	<0,01	0,03	0,88
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	2,33(0,08)	<0,01	3,84(0,11)	<0,01	3,86(0,12)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-4) <sup>a</sup>	-0,11(0,02)	<0,01	-0,12(0,03)	<0,01	0,06(0,04)	0,10	0,02(0,05)	0,72
Autonomie werkmethode (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,39(0,05)	<0,01	-0,49(0,10)	0,11	0,49(0,08)	<0,01	0,69(0,13)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,07(0,05)	0,18			0,02(0,08)	0,84
Autonomie werkmethode (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,01(0,05)	0,76			0,08(0,07)	0,30
Autonomie werkmethode (4.33-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,17(0,11)	0,11			-0,33(0,16)	0,05
R <sup>2</sup>	0,14		0,15		0,11		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,14		0,14		0,10		0,10	
F-change	66,34	<0,01	1,86	0,16	30,01	<0,01	2,02	0,13

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 4 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

Wanneer autonomie werkmethode met één variabele wordt geschat welke alle waarden meeneemt, laten de modellen zwakke interactie-effecten van autonomie werkmethode en hoogopgeleid zien bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,04; p = 0,22$ ) en psychisch welbevinden ( $b = -0,01; p = 0,88$ ). Het interactie-effect van autonomie werkmethode vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid is bij psychisch welbevinden significant ( $b = -0,33; p = 0,05$ ). Figuur 2 geeft een grafische weergave van dit interactie-effect weer. Het model toont een verschil aan in de data tussen hoogopgeleide en niet-hoogopgeleide werknemers in psychisch welbevinden wanneer ze (bijna) altijd de werkmethode zelf bepalen. Er is een aanwijzing dat meer autonomie werkmethode leidt tot een grotere kans op burn-outklachten bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Vanaf het kantelpunt van autonomie werkmethode wordt hypothese 2 gesteund door de data bij psychisch welbevinden.



Figuur 2 Grafische weergave interactie-effect autonomie werkmethode vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid op psychisch welbevinden

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie werkmethode op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 5 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer en Tabel 6 geeft de modelschattingen van het interactie-effect weer.

Er is een significant effect van autonomie werkmethode op werkextensivering ( $b = -0,08$ ;  $p = 0,01$ ). Dit betekent dat de mate waarin werknemers hun werkmethode meer zelf bepalen de kans op werkextensivering verkleint. Het interactie-effect tussen autonomie werkmethode vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid heeft een significant effect op werkextensivering ( $b = -0,46$ ;  $p = <0,01$ ). Dit betekent dat, bij werknemers die hoogopgeleid zijn in vergelijking met werknemers die niet-hoogopgeleid zijn, de kans op werkextensivering afneemt wanneer ze (bijna) altijd de werkmethode zelf bepalen. Beide effecten zijn in tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Er is geen steun voor hypothese 3A.

De hellingen van autonomie werkmethode worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en bij psychisch welbevinden ( $b = -0,18$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,16$ ;  $p = <0,01$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,18$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,17$ ;  $p = <0,01$ ). De helling van het interactie-effect tussen autonomie werkmethode vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid is in Model 3 bij psychisch welbevinden ( $b = -0,36$ ;  $p = 0,02$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner geworden ten opzichte van de helling in Model 1 ( $b = -0,33$ ;  $p = 0,05$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie werkmethode op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden en het interactie-effect van autonomie werkmethode vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid op psychisch welbevinden niet worden gemedieerd door werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het model psychisch welbevinden met 1% meer variantie bij zowel het hoofdeffect ( $F$ -change (1,1575) = 15,79 ;  $p = <0,01$ ) als bij het interactie-effect ( $F$ -change (1,1571) = 14,35;  $p = <0,01$ ).

Tabel 5 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie werkmethode

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,33(0,07)	<0,01	3,95(0,11)	<0,01	2,43(0,12)	<0,01	2,28(0,08)	<0,01	4,16(0,12)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-5) <sup>a</sup>	-0,18(0,02)	<0,01	0,17(0,03)	<0,01	-0,08(0,03)	0,01	-0,18(0,02)	<0,01	0,16(0,03)	<0,01
Werkextensivering							0,02(0,01)	0,14	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,13		0,10		0,10		0,13		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,13		0,09		0,10		0,13		0,10	
F-Change	18,64	<0,01	13,29	<0,01	13,96	<0,01	2,14	0,14	15,79	<0,01
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	3,84(0,11)	<0,01	2,45(0,13)	<0,01	2,31(0,12)	<0,01	4,15(0,18)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-4) <sup>a</sup>	-0,11(0,02)	<0,01	0,06(0,04)	0,10	-0,05(0,04)	0,20	0,31(0,10)	<0,01	-0,18(0,15)	0,23
Autonomie werkmethode (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,39(0,05)	<0,01	0,49(0,08)	<0,01	-0,14(0,09)	0,13	0,17(0,10)	0,09	-0,42(0,16)	0,01
Werkextensivering							0,04(0,01)	<0,01	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,14		0,11		0,10		0,14		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,14		0,10		0,10		0,13		0,11	
F-Change	18,91	<0,01	10,29	<0,01	12,99	<0,01	6,61	<0,01	9,78	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd

Tabel 6 Modellschattingen H3 interactie-effect autonomie werkmethode en hoogopgeleid

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkintensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,23(0,08)	<0,01	4,03(0,12)	<0,01	2,18(0,13)	<0,01	2,20(0,08)	<0,01	4,22(0,13)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-5) <sup>a</sup>	-0,20(0,03)	<0,01	0,18(0,04)	<0,01	-0,01(0,04)	0,79	-0,20(0,03)	<0,01	0,17(0,04)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,12(0,04)	0,01	-0,10(0,06)	0,09	0,29(0,07)	<0,01	0,11(0,04)	<0,01	-0,08(0,06)	0,19
Autonomie werkmethode (1-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,04(0,03)	0,22	-0,01(0,05)	0,88	-0,12(0,06)	0,04	0,04(0,03)	0,20	-0,02(0,05)	0,73
Werkintensivering							0,02(0,01)	0,24	-0,08(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,14		0,10		0,12		0,14		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,13		0,09		0,11		0,13		0,10	
F-Change	16,85	<0,01	11,73	<0,01	14,41	<0,01	1,38	0,24	14,35	<0,01
(Constant)	2,33(0,08)	<0,01	3,86(0,12)	<0,01	2,12(0,14)	<0,01	2,30(0,09)	<0,01	4,04(0,13)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-4) <sup>a</sup>	-0,12(0,03)	<0,01	0,02(0,05)	0,72	-0,07(0,06)	0,27	-0,12(0,03)	<0,01	0,01(0,05)	0,80
Autonomie werkmethode (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,49(0,10)	0,11	0,69(0,13)	<0,01	0,18(0,15)	0,23	-0,49(0,08)	<0,01	0,70(0,13)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,07(0,05)	0,18	0,02(0,08)	0,84	0,41(0,09)	<0,01	0,06(0,05)	0,23	0,05(0,08)	0,53
Autonomie werkmethode (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,01(0,05)	0,76	0,08(0,07)	0,30	-0,01(0,08)	0,91	0,01(0,05)	0,76	0,07(0,07)	0,30
Autonomie werkmethode (4.33-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,17(0,11)	0,11	-0,33(0,16)	0,05	-0,46(0,19)	0,02	0,17(0,11)	0,10	-0,36(0,16)	0,03
Werkintensivering							0,02(0,01)	0,23	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,15		0,11		0,12		0,15		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,14		0,10		0,11		0,14		0,11	
F-Change	16,24	<0,01	11,75	<0,01	12,94	<0,01	1,47	0,23	15,11	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkkintensivering (H4A) en werkkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 7. Eerst wordt autonomie werkmethode op werkkintensivering kwalitatief (Model 2A) en werkkintensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkkintensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een negatief effect van autonomie werkmethode op zowel werkkintensivering kwalitatief ( $b = -0,15$ ;  $p = 0,01$ ) als werkkintensivering kwantitatief ( $b = -0,17$ ;  $p = <0,01$ ). Naarmate werknemers hun werkmethode meer zelf bepalen neemt de kans op werkkintensivering af. Hypothese 4A wordt gesteund door de data.

De hellingen van autonomie werkmethode worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,16$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,14$ ;  $p = <0,01$ ), door het toevoegen van de werkkintensivering variabelen, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,18$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,17$ ;  $p = <0,01$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie werkmethode op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data.

Door het toevoegen van de werkkintensivering variabelen verklaart het model zowel psychische vermoeidheid met 3% meer variantie ( $F$ -change (2,1574) = 29,66 ;  $p = <0,01$ ) als psychisch welbevinden ( $F$ -change (2,1574) = 23,55 ;  $p = <0,01$ ).

Wat opvalt is dat de modellen waarbij autonomie werkmethode is opgesplitst in twee variabelen, psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden met 1% meer variantie verklaart vergeleken met de modellen waarbij autonomie werkmethode als één variabele is geschat. Dit betekent dat het opdelen van autonomie werkmethode in twee variabelen leidt tot een betere schatting van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden.

Tabel 7 Modelschattingen H4 autonomie werkmethode

	Model 1		Model 1 Psychisch		Model 2A		Model 2B		Model 3		Model 3 Psychisch	
	Psychische		welbevinden		Werkintensivering		Werkintensivering		Psychische		welbevinden	
	vermoeidheid				kwalitatief		kwantitatief		vermoeidheid			
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,33(0,07)	<0,01	3,95(0,11)	<0,01	2,26(0,12)	<0,01	3,24(0,10)	<0,01	2,04(0,0)	<0,01	4,53(0,14)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-5) <sup>a</sup>	-0,18(0,02)	<0,01	0,17(0,03)	<0,01	-0,15(0,03)	<0,01	-0,17(0,03)	<0,01	-0,16(0,02)	<0,01	0,14(0,03)	<0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,11(0,01)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,01(0,02)	0,41	-0,09(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,13		0,10		0,11		0,06		0,17		0,13	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,13		0,09		0,10		0,05		0,16		0,12	
F-Change	18,64	<0,01	13,29	<0,01	14,41	<0,01	7,57	<0,01	29,66	<0,01	23,55	<0,01
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	3,84(0,11)	<0,01	2,27(0,12)	<0,01	3,27(0,10)	<0,01	2,12(0,09)	<0,01	4,42(0,14)	<0,01
Autonomie werkmethode (1-4) <sup>a</sup>	-0,11(0,02)	<0,01	0,06(0,04)	0,10	-0,13(0,04)	<0,01	-0,15(0,04)	<0,01	-0,09(0,02)	<0,01	0,03(0,04)	0,39
Autonomie werkmethode (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,39(0,05)	<0,01	0,49(0,08)	<0,01	-0,20(0,09)	0,03	-0,22(0,08)	<0,01	-0,37(0,05)	<0,01	0,45(0,08)	<0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,11(0,01)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,01(0,02)	0,45	-0,09(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,14		0,11		0,11		0,06		0,18		0,14	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,14		0,10		0,10		0,05		0,17		0,13	
F-Change	18,91	<0,01	10,29	<0,01	13,40	<0,01	7,07	<0,01	29,43	<0,01	23,12	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd

### 4.3.2 Autonomie beslissingsmacht

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie beslissingsmacht getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 8. De range van autonomie beslissingsmacht start bij één en stopt bij vijf. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie beslissingsmacht is hierdoor gezet op waarden hoger dan vier. Doordat er meerdere waarden zitten tussen vier en vijf, is de variabele vanaf het kantelpunt als een continue variabele geschat. De autonomie beslissingsmacht variabelen zijn gecentreerd met de waarde vier.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie vergeleken met het lege model ( $F\text{-change}(12,1577) = 10,17; p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F\text{-change}(12,1577) = 10,70; p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid minder dan 1% extra variantie in vergelijking met het tweede model ( $F\text{-change}(1,1575) = 7,93; p = 0,01$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F\text{-change}(1,1575) = 2,77; p = 0,10$ ).

Bij autonomie beslissingsmacht is er sprake van een negatief lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b = -0,28; p = <0,01$ ) en een positief lineair verband met psychisch welbevinden ( $b = 0,29; p = <0,01$ ). Naarmate een werknemer meer beslissingen over het werk neemt, neemt de kans op psychische vermoeidheid af en de kans op psychisch welbevinden toe. Gegeven de schalen van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden zijn deze effecten groot. Voor wat betreft autonomie beslissingsmacht wordt erin de data steun gevonden voor hypothese 1A.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie beslissingsmacht variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie beslissingsmacht variabele die de waarden vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,28; p = <0,01$ ) als psychisch welbevinden ( $b = 0,30; p = <0,01$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,27; p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,28; p = 0,10$ ). Er blijkt bij autonomie beslissingsmacht geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie beslissingsmacht wordt geen steun gevonden voor hypothese 1B.

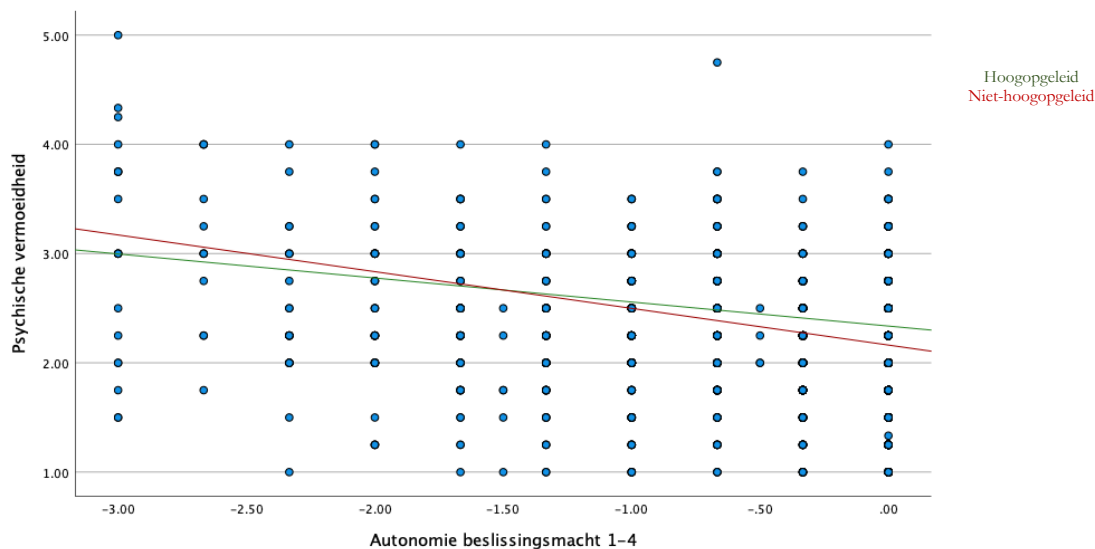
Tabel 8 Modelschattingen H1 & H2 autonomie beslissingsmacht

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>
(Constant)	2,29(0,07)	<0,01	2,20(0,07)	<0,01	4,00(0,10)	<0,01	4,09(0,11)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-5) <sup>a</sup>	-0,28(0,02)	<0,01	-0,31(0,02)	<0,01	0,29(0,03)	<0,01	0,33(0,04)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,11(0,04)	<0,01			-0,11(0,06)	0,05
Autonomie beslissingsmacht (1-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,06(0,03)	0,09			-0,08(0,05)	0,13
R <sup>2</sup>	0,22		0,22		0,14		0,15	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,21		0,14		0,14	
F-Change	287,57	<0,01	2,93	0,09	122,89	<0,01	2,34	0,13
(Constant)	2,29(0,07)	<0,01	2,16(0,08)	<0,01	4,00(0,11)	<0,01	4,08(0,12)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-4) <sup>a</sup>	-0,27(0,02)	<0,01	-0,34(0,03)	<0,01	0,28(0,04)	<0,01	0,32(0,05)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,28(0,05)	<0,01	-0,22(0,07)	<0,01	0,30(0,07)	<0,01	0,34(0,12)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,17(0,05)	<0,01			-0,11(0,08)	0,19
Autonomie beslissingsmacht (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,12(0,05)	0,01			-0,07(0,07)	0,32
Autonomie beslissingsmacht (4.33-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,11(0,10)	0,25			-0,10(0,15)	0,53
R <sup>2</sup>	0,22		0,22		0,14		0,15	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,21		0,14		0,14	
F-change	143,77	<0,01	3,20	0,04	61,42	<0,01	1,18	0,31

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 8 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

Wanneer autonomie beslissingsmacht met één variabele wordt geschat welke alle waarden meeneemt, tonen de modellen zwakke interactie-effecten van autonomie beslissingsmacht en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,06$ ;  $p = 0,09$ ) en psychisch welbevinden ( $b = -0,08$ ;  $p = 0,13$ ). Het interactie-effect van autonomie beslissingsmacht tot het kantelpunt en hoogopgeleid is bij psychische vermoeidheid significant ( $b = 0,12$ ;  $p = 0,01$ ). Figuur 3 geeft een grafische weergave van dit interactie-effect weer. Het model toont een verschil aan in de data tussen hoog- en niet-hoogopgeleide werknemers in psychische vermoeidheid wanneer ze te maken krijgen met meer beslissingsmacht, uitgezonderd van de werknemers die (bijna) altijd beslissingen moeten maken over het werk. Er is een aanwijzing dat meer autonomie beslissingsmacht tot een grotere kans op burn-outklachten leidt bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Tot het kantelpunt van autonomie beslissingsmacht wordt hypothese 2 gesteund bij psychische vermoeidheid.



Figuur 3 Grafische weergave interactie-effect autonomie beslissingsmacht tot het kantelpunt en hoogopgeleid op psychische vermoeidheid



H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie beslissingsmacht op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 9 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer en Tabel 10 geeft de modelschattingen van het interactie-effect weer.

Autonomie beslissingsmacht heeft een zwak effect op werkextensivering ( $b = 0,07; p = 0,43$ ). Dit betekent dat de mate waarin werknemers meer beslissingen over het werk nemen geen effect heeft op werkextensivering. Het interactie-effect tussen autonomie beslissingsmacht tot het kantelpunt en hoogopgeleid heeft een zwak effect op werkextensivering ( $b = 0,01; p = 0,91$ ). Dit betekent dat wel of niet-hoogopgeleid zijn geen effect heeft op werkextensivering naarmate de waarde toeneemt op autonomie beslissingsmacht tot het kantelpunt. Er is geen steun voor hypothese 3A bij autonomie beslissingsmacht.

De hellingen van autonomie beslissingsmacht worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,28; p = <0,01$  &  $b = 0,29; p = <0,01$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,28; p = <0,01$  &  $b = 0,29; p = <0,01$ ). De helling van het interactie-effect tussen autonomie beslissingsmacht tot het kantelpunt en hoogopgeleid is in Model 3 bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,12; p = 0,01$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner geworden ten opzichte van de helling in Model 1 ( $b = 0,12; p = 0,01$ ). Dit betekent dat zowel het hoofdeffect van autonomie beslissingsmacht op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden als het interactie-effect van autonomie beslissingsmacht tot het kantelpunt en hoogopgeleid op psychische vermoeidheid niet worden gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het model psychisch welbevinden met 1% meer variantie bij zowel het hoofdeffect ( $F$ -change (1,1575) = 23,45 ;  $p = <0,01$ ) als het interactie-effect ( $F$ -change (1,1573) = 21,95;  $p = <0,01$ ). Psychische vermoeidheid wordt met het toevoegen van werkextensivering met minder dan 1% extra variantie verklaart bij zowel het hoofdeffect ( $F$ -change (1,1575) = 7,66 ;  $p = 0,01$ ) als het interactie-effect ( $F$ -change (1,1573) = 6,05 ;  $p = 0,01$ ).

Tabel 9 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie beslissingsmacht

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>
(Constant)	2,29(0,07)	<0,01	4,00(0,10)	<0,01	2,47(0,12)	<0,01	2,19(0,07)	<0,01	4,25(0,12)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-5) <sup>a</sup>	-0,28(0,02)	<0,01	0,29(0,03)	<0,01	0,04(0,03)	0,21	-0,28(0,02)	<0,01	0,29(0,03)	<0,01
Werkextensivering							0,04(0,01)	0,01	-0,10(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,22		0,14		0,10		0,22		0,16	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,14		0,09		0,21		0,15	
F-Change	33,21	<0,01	20,09	<0,01	13,57	<0,01	7,66	0,01	23,45	<0,01
(Constant)	2,29(0,07)	<0,01	4,00(0,11)	<0,01	2,46(0,13)	<0,01	2,20(0,07)	<0,01	4,25(0,12)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-4) <sup>a</sup>	-0,27(0,02)	<0,01	0,28(0,04)	<0,01	0,03(0,04)	0,53	-0,27(0,02)	<0,01	0,29(0,04)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,28(0,05)	<0,01	0,30(0,07)	<0,01	0,07(0,09)	0,43	-0,30(0,05)	0,09	0,31(0,07)	<0,01
Werkextensivering							0,04(0,01)	0,01	-0,10(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,22		0,14		0,10		0,22		0,16	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,14		0,09		0,21		0,15	
F-Change	30,83	<0,01	18,65	<0,01	12,61	<0,01	7,67	0,01	23,45	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd



Tabel 10 Modelschattingen H3 interactie-effect autonomie beslissingsmacht en hoogopgeleid

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkintensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,20(0,07)	<0,01	4,09(0,11)	<0,01	2,10(0,13)	<0,01	2,13(0,08)	<0,01	4,31(0,12)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-5) <sup>a</sup>	-0,31(0,02)	<0,01	0,33(0,04)	<0,01	0,06(0,04)	0,20	-0,31(0,02)	<0,01	0,33(0,04)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,11(0,04)	<0,01	-0,11(0,06)	0,05	0,33(0,07)	<0,01	0,10(0,04)	0,01	-0,08(0,06)	0,16
Autonomie beslissingsmacht (1-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,06(0,03)	0,09	-0,08(0,05)	0,13	-0,03(0,06)	0,63	0,06(0,03)	0,08	-0,08(0,05)	0,11
Werkintensivering							0,03(0,01)	0,01	-0,10(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,22		0,15		0,12		0,22		0,16	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,14		0,11		0,22		0,15	
F-Change	29,62	<0,01	17,79	<0,01	13,79	<0,01	6,05	0,01	21,95	<0,01
(Constant)	2,16(0,08)	<0,01	4,08(0,12)	<0,01	2,14(0,14)	<0,01	2,09(0,08)	<0,01	4,30(0,13)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-4) <sup>a</sup>	-0,34(0,03)	<0,01	0,32(0,05)	<0,01	0,01(0,06)	0,88	-0,34(0,03)	<0,01	0,32(0,05)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,22(0,07)	<0,01	0,34(0,12)	<0,01	0,19(0,14)	0,16	-0,23(0,08)	<0,01	0,36(0,12)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,17(0,05)	<0,01	-0,11(0,08)	0,19	0,38(0,09)	<0,01	0,16(0,05)	<0,01	-0,07(0,08)	0,40
Autonomie beslissingsmacht (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,12(0,05)	0,01	-0,07(0,07)	0,32	0,01(0,09)	0,91	0,12(0,05)	0,01	0,07(0,07)	0,33
Autonomie beslissingsmacht (4.33-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	-0,11(0,10)	0,25	-0,10(0,15)	0,53	-0,15(0,18)	0,41	-0,10(0,09)	0,27	-0,11(0,15)	0,46
Werkintensivering							0,03(0,01)	0,02	-0,10(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,22		0,15		0,12		0,23		0,16	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,14		0,11		0,22		0,15	
F-Change	26,37	<0,01	15,68	<0,01	12,23	<0,01	5,92	0,02	21,97	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkontensivering (H4A) en werkontensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 11. Eerst wordt autonomie beslissingsmacht op werkontensivering kwalitatief (Model 2A) en werkontensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkontensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een significant effect van autonomie beslissingsmacht op werkontensivering kwalitatief ( $b = -0,10$ ;  $p = 0,01$ ) en een zwak effect op werkontensivering kwantitatief ( $b = -0,04$ ;  $p = 0,16$ ). Naarmate werknemers meer beslissingen over het werk nemen, neemt de kans op werkontensivering kwalitatief af en heeft het geen effect op werkontensivering kwantitatief. Hypothese 4A wordt voor wat betreft werkontensivering kwalitatief gesteund door de data bij autonomie beslissingsmacht.

De hellingen van autonomie beslissingsmacht worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,27$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,27$ ;  $p = <0,01$ ), door het toevoegen van de werkontensivering variabelen, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,28$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,29$ ;  $p = <0,01$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie beslissingsmacht op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkontensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data.

Door het toevoegen van de werkontensivering variabelen verklaart het model psychische vermoeidheid met 3% extra variantie ( $F$ -change (2,1574) = 34,33 ;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 2% ( $F$ -change (2,1574) = 26,43 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 11 Modelschattingen H4 autonomie beslissingsmacht

	Model 1		Model 1 Psychisch		Model 2A		Model 2B		Model 3		Model 3 Psychisch	
	Psychische vermoeidheid		welbevinden		Werkintensivering kwalitatief		Werkintensivering kwantitatief		Psychische vermoeidheid		welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,29(0,07)	<0,01	4,00(0,10)	<0,01	2,27(0,12)	<0,01	3,28(0,10)	<0,01	2,94(0,0)	<0,01	4,61(0,14)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-5) <sup>a</sup>	-0,28(0,02)	<0,01	0,29(0,03)	<0,01	-0,10(0,03)	<0,01	-0,04(0,03)	0,16	-0,27(0,02)	<0,01	0,27(0,03)	<0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,11(0,01)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,03(0,02)	0,05	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,22		0,14		0,10		0,03		0,25		0,17	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,14		0,09		0,03		0,24		0,16	
F-Change	33,21	<0,01	20,09	<0,01	13,20	<0,01	4,20	<0,01	34,33	<0,01	26,43	<0,01
(Constant)	2,29(0,07)	<0,01	4,00(0,11)	<0,01	2,26(0,12)	<0,01	3,26(0,10)	<0,01	1,95(0,09)	<0,01	4,61(0,14)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (1-4) <sup>a</sup>	-0,27(0,02)	<0,01	0,28(0,04)	<0,01	-0,11(0,04)	0,01	-0,06(0,04)	0,08	-0,26(0,02)	<0,01	0,27(0,04)	<0,01
Autonomie beslissingsmacht (4.33-5) <sup>a</sup>	-0,28(0,05)	<0,01	0,30(0,07)	<0,01	-0,07(0,09)	0,44	0,04(0,07)	0,58	-0,29(0,05)	<0,01	0,29(0,07)	<0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,11(0,01)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,03(0,02)	0,04	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,22		0,14		0,10		0,03		0,25		0,17	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,21		0,14		0,09		0,03		0,24		0,16	
F-Change	30,83	<0,01	18,65	<0,01	12,26	<0,01	3,99	<0,01	34,37	<0,01	26,45	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd

#### 4.3.3 Autonomie vrij nemen

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie vrij nemen getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 12. De range van autonomie vrij nemen start bij één en stopt bij vier. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie vrij nemen is hierdoor gezet op waarden hoger dan drie. De autonomie variabele vanaf het kantelpunt is bij autonomie vrij nemen een dummy aangezien er maar één waarde boven de drie zit. De autonomie vrij nemen variabelen zijn gecentreerd met de waarde drie.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie vergeleken met het lege model ( $F\text{-change}(12,1577) = 10,17; p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F\text{-change}(12,1577) = 10,70; p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid 1% meer variantie in vergelijking met het tweede model ( $F\text{-change}(1,1575) = 7,96; p = 0,01$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F\text{-change}(1,1575) = 3,32; p = 0,07$ ).

Bij autonomie vrij nemen is er sprake van een negatief lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b = -0,11; p = <0,01$ ) en een positief lineair verband met psychisch welbevinden ( $b = 0,14; p = <0,01$ ). Naarmate een werknemer gemakkelijker vrij kan nemen neemt de kans op psychische vermoeidheid af en de kans op psychisch welbevinden toe. Gegeven de schalen van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden zijn deze effecten gemiddeld qua grootte. Voor wat betreft autonomie vrij nemen wordt erin de data steun gevonden voor hypothese 1A.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie vrij nemen variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie vrij nemen variabele die de waarde vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,13; p = <0,01$ ) als psychisch welbevinden ( $b = 0,19; p = <0,01$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,10; p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,10; p = 0,05$ ). Er blijkt bij autonomie vrij nemen geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie vrij nemen wordt in de data geen steun gevonden voor hypothese 1B.

Tabel 12 Modelschattingen H1 & H2 autonomie vrij nemen

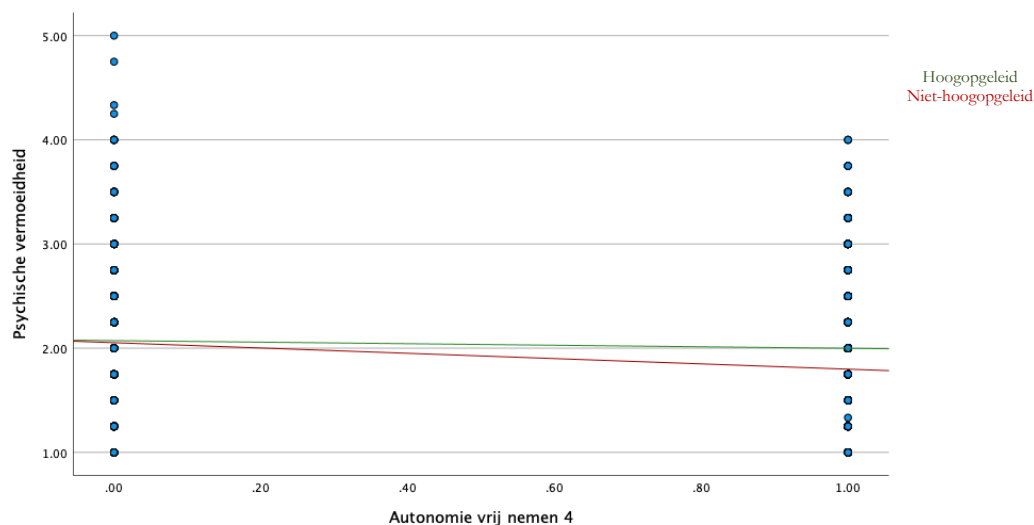
	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,42(0,07)	<0,01	2,37(0,08)	<0,01	3,85(0,11)	<0,01	3,90(0,12)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-4) <sup>a</sup>	-0,11(0,02)	<0,01	-0,19(0,03)	<0,01	0,14(0,03)	<0,01	0,25(0,05)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,06(0,04)	0,14			-0,04(0,06)	0,50
Autonomie vrij nemen (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,12(0,04)	<0,01			-0,17(0,06)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,09		0,10		0,09		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,09		0,10		0,08		0,09	
F-Change	38,00	<0,01	10,55	<0,01	25,62	<0,01	8,57	<0,01
(Constant)	2,44(0,07)	<0,01	2,41(0,08)	<0,01	3,82(0,11)	<0,01	3,90(0,13)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-3) <sup>a</sup>	-0,10(0,03)	<0,01	-0,14(0,05)	0,01	0,10(0,05)	0,05	0,25(0,08)	<0,01
Autonomie vrij nemen (4) <sup>b</sup>	-0,13(0,03)	<0,01	-0,25(0,05)	<0,01	0,19(0,05)	<0,01	0,25(0,08)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,02(0,06)	0,72			-0,10(0,09)	0,23
Autonomie vrij nemen (1-3) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,07(0,07)	0,31			-0,25(0,10)	0,01
Autonomie vrij nemen (4) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,18(0,07)	0,01			-0,08(0,10)	0,42
R <sup>2</sup>	0,09		0,11		0,09		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,09		0,10		0,08		0,09	
F-change	19,27	<0,01	5,84	0,04	13,49	<0,01	4,84	0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 12 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

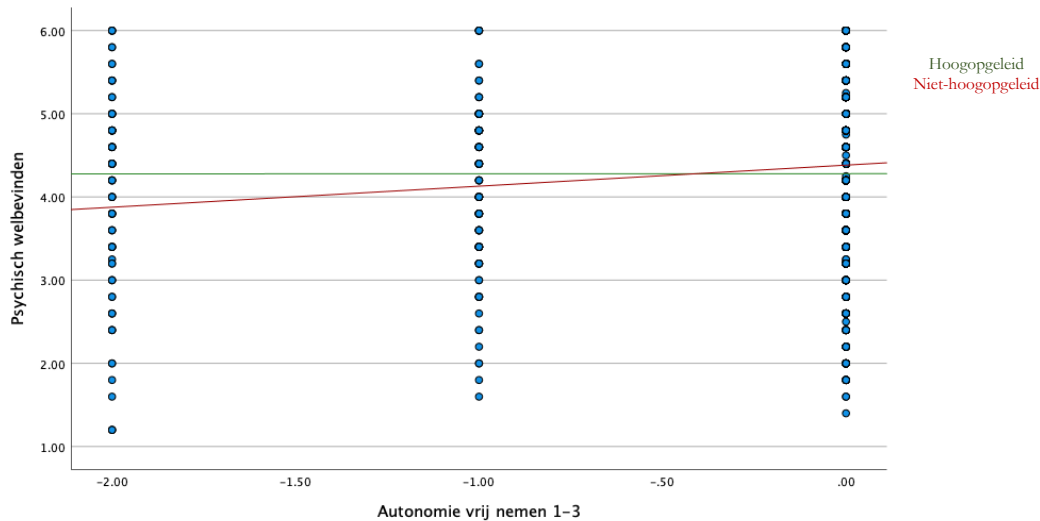
Wanneer autonomie vrij nemen met één variabele wordt geschat welke alle waarden meeneemt, tonen de modellen sterke interactie-effecten van autonomie vrij nemen en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,12$ ;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden ( $b = -0,17$ ;  $p = <0,01$ ). Het model laat een verschil zien tussen hoog- en niet-hoogopgeleide werknemers in psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden, wanneer ze gemakkelijker vrij kunnen nemen. Er is een aanwijzing dat meer autonomie vrij nemen tot een grotere kans op burn-outklachten leidt bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Voor wat betreft autonomie vrij nemen wordt hypothese 2 gesteund in de data.

Wanneer autonomie vrij nemen is verdeeld in twee variabelen, is bij psychische vermoeidheid het interactie-effect tot het kantelpunt niet-significant ( $b = 0,07$ ;  $p = 0,31$ ) en vanaf het kantelpunt significant ( $b = 0,18$ ;  $p = 0,01$ ). Dit betekent er alleen een verschil is tussen hoog- en niet-hoogopgeleide werknemers in psychische vermoeidheid wanneer ze zeer gemakkelijk vrij kunnen nemen. Figuur 4 geeft dit effect grafisch weer.



Figuur 4 Grafische weergave interactie-effect autonomie vrij nemen vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid op psychische vermoeidheid

Bij psychisch welbevinden gebeurt hetzelfde maar dan andersom. Hierbij is het effect tot het kantelpunt significant ( $b = -0,25; p = 0,01$ ) en vanaf het kantelpunt niet-significant ( $b = -0,08; p = 0,42$ ). Dit betekent dat er alleen een verschil is tussen hoog- en niet-hoogopgeleide werknemers in psychisch welbevinden naarmate ze gemakkelijker kunnen vrij nemen, uitgezonderd van de werknemers die zeer gemakkelijk kunnen vrij nemen. Het effect staat afgebeeld in Figuur 5.



Figuur 5 Grafische weergave interactie-effect autonomie vrij nemen tot het kantelpunt en hoogopgeleid op psychisch welbevinden H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie vrij nemen op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 13 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer en Tabel 14 geeft de modelschattingen van het interactie-effect weer.

Autonomie vrij nemen heeft een significant effect op werkextensivering ( $b = -0,19; p = <0,01$ ). Dit betekent dat de mate waarin werknemers gemakkelijker vrij kunnen nemen de kans op werkextensivering verkleint. Het interactie-effect tussen autonomie vrij nemen en hoogopgeleid heeft een zwak effect op werkextensivering ( $b = -0,10; p = 0,14$ ). Dit betekent dat wel of niet-hoogopgeleid zijn geen effect heeft op werkextensivering naarmate een werknemer gemakkelijker kan vrij nemen. Het eerste effect is in tegenspraak met de verwachting vanuit de theorie en het tweede effect is zwak. Er is geen steun in de data voor hypothese 3A bij autonomie vrij nemen.

De hellingen van autonomie vrij nemen worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,11; p = <0,01$  &  $b = 0,13; p = <0,01$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,11; p = <0,01$  &  $b = 0,14; p = <0,01$ ). De hellingen van de interactie-effecten tussen autonomie vrij nemen en hoogopgeleid worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,12; p = <0,01$  &  $b = -0,18; p =$

<0,01), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 ( $b = 0,12; p = <0,01$  &  $b = -0,17; p = <0,01$ ). Dit betekent dat zowel het hoofdeffect van autonomie vrij nemen als het interactie-effect van autonomie vrij nemen en hoogopgeleid op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden, niet worden gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het model psychische vermoeidheid niet met extra variantie bij zowel het hoofdeffect ( $F$ -change (1,1575) = 1,36 ;  $p = 0,24$ ) als het interactie-effect ( $F$ -change (1,1573) = 0,85;  $p = 0,36$ ). Psychisch welbevinden wordt met het toevoegen van werkextensivering met minder dan 1% extra variantie verklaart bij het hoofdeffect ( $F$ -change (1,1575) = 13,16 ;  $p = <0,01$ ) en het interactie-effect ( $F$ -change (1,1573) = 12,50 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 13 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie vrij nemen

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,42(0,07)	<0,01	3,85(0,11)	<0,01	2,51(0,12)	<0,01	2,38(0,08)	<0,01	4,05(0,12)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-4) <sup>a</sup>	-0,11(0,02)	<0,01	0,14(0,03)	<0,01	-0,19(0,03)	<0,01	-0,11(0,02)	<0,01	0,13(0,03)	<0,01
Werkextensivering							0,02(0,02)	0,24	-0,08(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,09		0,09		0,12		0,09		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,09		0,08		0,11		0,09		0,09	
F-Change	12,53	<0,01	12,00	<0,01	16,46	<0,01	1,36	0,24	13,16	<0,01
(Constant)	2,44(0,07)	<0,01	3,82(0,11)	<0,01	2,58(0,13)	<0,01	2,40(0,08)	<0,01	4,02(0,12)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-3) <sup>a</sup>	-0,10(0,03)	<0,01	0,10(0,05)	0,05	-0,10(0,06)	0,07	-0,09(0,03)	<0,01	0,09(0,05)	0,07
Autonomie vrij nemen (4) <sup>b</sup>	-0,13(0,03)	<0,01	0,19(0,05)	<0,01	-0,28(0,06)	<0,01	-0,13(0,03)	<0,01	0,17(0,05)	<0,01
Werkextensivering							0,02(0,02)	0,26	-0,08(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,09		0,09		0,12		0,10		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,09		0,08		0,11		0,09		0,09	
F-Change	11,67	<0,01	11,24	<0,01	15,58	<0,01	1,28	0,26	12,78	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

Tabel 14 Modelschattingen H3 interactie-effect autonomie vrij nemen en hoogopgeleid

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,08)	<0,01	4,09(0,11)	<0,01	2,20(0,13)	<0,01	2,34(0,08)	<0,01	4,07(0,13)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-4) <sup>a</sup>	-0,19(0,03)	<0,01	0,25(0,05)	<0,01	-0,13(0,05)	0,01	-0,19(0,03)	<0,01	0,24(0,05)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,06(0,04)	0,14	-0,04(0,06)	0,50	0,38(0,07)	<0,01	0,05(0,04)	0,18	-0,01(0,06)	0,86
Autonomie vrij nemen (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,12(0,04)	<0,01	-0,17(0,06)	<0,01	-0,10(0,07)	0,14	0,12(0,04)	<0,01	-0,18(0,06)	<0,01
Werkextensivering							0,01(0,02)	0,36	-0,08(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,10		0,10		0,14		0,11		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,10		0,09		0,13		0,10		0,10	
F-Change	12,21	<0,01	11,26	<0,01	16,57	<0,01	0,85	0,36	12,50	<0,01
(Constant)	2,41(0,08)	<0,01	3,90(0,13)	<0,01	2,21(0,14)	<0,01	2,38(0,09)	<0,01	4,07(0,13)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-3) <sup>a</sup>	-0,14(0,05)	0,01	0,25(0,08)	<0,01	-0,11(0,09)	0,22	-0,14(0,05)	0,01	0,25(0,08)	<0,01
Autonomie vrij nemen (4) <sup>b</sup>	-0,25(0,05)	<0,01	0,25(0,08)	<0,01	-0,15(0,09)	0,10	-0,25(0,05)	<0,01	0,24(0,08)	<0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,02(0,06)	0,72	-0,10(0,09)	0,23	0,47(0,10)	<0,01	0,01(0,06)	0,81	-0,07(0,09)	0,43
Autonomie vrij nemen (1-3) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,07(0,07)	0,31	-0,25(0,10)	0,01	0,03(0,11)	0,82	0,07(0,07)	0,32	-0,25(0,10)	0,01
Autonomie vrij nemen (4) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>	0,18(0,07)	0,01	-0,08(0,10)	0,42	-0,22(0,12)	0,06	0,18(0,07)	0,01	-0,10(0,10)	0,33
Werkextensivering							0,01(0,02)	0,36	-0,08(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,11		0,10		0,14		0,11		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,10		0,09		0,13		0,10		0,10	
F-Change	10,88	<0,01	10,09	<0,01	15,01	<0,01	0,83	0,36	11,85	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkontensivering (H4A) en werkontensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 15. Eerst wordt autonomie vrij nemen op werkontensivering kwalitatief (Model 2A) en werkontensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkontensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een significant effect van autonomie vrij nemen op zowel werkintensivering kwalitatief ( $b = -0,36$ ;  $p = <0,01$ ) als werkintensivering kwantitatief ( $b = -0,20$ ;  $p = <0,01$ ). Naarmate werknemers gemakkelijker kunnen vrij nemen neemt de kans op werkintensivering af. Hypothese 4A wordt gesteund door de data.

De hellingen van autonomie vrij nemen worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,07$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,08$ ;  $p = <0,01$ ), door het toevoegen van de werkintensivering variabelen, kleiner maar de verandering is niet significant ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,11$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,14$ ;  $p = <0,01$ ). De betrouwbaarheidsintervallen van de hellingen in beide modellen hebben namelijk te veel overlap met elkaar. Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie vrij nemen op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data.

Door het toevoegen van de werkintensivering variabelen verklaart het derde model zowel psychische vermoeidheid met 3% extra variantie ( $F$ -change (2,1574) = 27,44 ;  $p = <0,01$ ) als psychisch welbevinden ( $F$ -change (2,1574) = 21,76 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 15 Modelschattingen H4 autonomie vrij nemen

	Model 1		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2A Werkintensivering kwalitatief		Model 2B Werkintensivering kwantitatief		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,42(0,07)	<0,01	3,85(0,11)	<0,01	2,42(0,11)	<0,01	3,36(0,10)	<0,01	2,07(0,10)	<0,01	4,48(0,15)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-4) <sup>a</sup>	-0,11(0,02)	<0,01	0,14(0,03)	<0,01	-0,36(0,03)	<0,01	-0,20(0,03)	<0,01	-0,07(0,02)	<0,01	0,08(0,03)	0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,11(0,02)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,03(0,02)	0,10	-0,10(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,09		0,09		0,17		0,07		0,12		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,09		0,08		0,16		0,06		0,12		0,11	
F-Change	12,53	<0,01	12,00	<0,01	24,53	<0,01	8,40	<0,01	27,44	<0,01	21,76	<0,01
(Constant)	2,44(0,07)	<0,01	3,82(0,11)	<0,01	2,45(0,12)	<0,01	3,35(0,10)	<0,01	2,08(0,10)	<0,01	4,45(0,15)	<0,01
Autonomie vrij nemen (1-3) <sup>a</sup>	-0,10(0,03)	<0,01	0,10(0,05)	0,05	-0,32(0,05)	<0,01	-0,20(0,05)	<0,01	-0,06(0,03)	0,09	0,04(0,05)	0,44
Autonomie vrij nemen (4) <sup>b</sup>	-0,13(0,03)	<0,01	0,19(0,05)	<0,01	-0,41(0,05)	<0,01	-0,19(0,05)	<0,01	-0,09(0,03)	0,01	0,12(0,05)	0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,11(0,02)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,03(0,02)	0,10	-0,10(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,09		0,09		0,17		0,07		0,12		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,09		0,08		0,16		0,06		0,12		0,11	
F-Change	11,67	<0,01	11,24	<0,01	22,87	<0,01	7,80	<0,01	27,30	<0,01	21,63	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

#### 4.3.4 Autonomie manager

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie manager getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 16. De range van autonomie manager start bij één en stopt bij vier. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie manager is hierdoor gezet op waarden hoger dan drie. De autonomie variabele vanaf het kantelpunt is bij autonomie manager een dummy aangezien er maar één waarde boven de drie zit. De autonomie manager variabelen zijn gecentreerd met de waarde drie.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie in vergelijking met het lege model ( $F$ -change (12,1577) = 10,17;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F$ -change (12,1577) = 10,70;  $p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid 1% meer variantie vergeleken



met het tweede model ( $F\text{-change}(1,1575) = 7,28; p = 0,01$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F\text{-change}(1,1575) = 2,95; p = 0,09$ ).

Bij autonomie manager is er geen sprake van een lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b = -0,01; p = 0,48$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,03; p = 0,28$ ). Naarmate een werknemer minder invloed ervaart van een manager tijdens het werk, heeft dit geen effect op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. Voor wat betreft autonomie manager wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1A.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie manager variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie manager variabele die de waarde vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,09; p = 0,18$ ) als psychisch welbevinden ( $b = 0,09; p = 0,39$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,00; p = 0,98$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,02; p = 0,65$ ). De effecten zijn tevens niet significant. Er blijkt bij autonomie manager geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie manager wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1B.

Tabel 16 Modelschattingen H1 & H2 autonomie manager

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,38(0,07)	<0,01	2,31(0,08)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	4,00(0,12)	<0,01
Autonomie manager (1-4) <sup>a</sup>	-0,01(0,02)	0,48	0,02(0,03)	0,60	0,03(0,03)	0,28	0,01(0,05)	0,81
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,07(0,05)	0,14			-0,08(0,07)	0,28
Autonomie manager (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,05(0,04)	0,23			0,03(0,06)	0,61
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,07		0,09	
F-Change	0,51	0,48	1,42	0,23	1,15	0,28	0,26	0,61
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	2,28(0,08)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	3,98(0,13)	<0,01
Autonomie manager (1-3) <sup>a</sup>	0,00(0,02)	0,98	<-0,01(0,04)	0,98	0,02(0,03)	0,55	<-0,01(0,05)	0,98
Autonomie manager (4) <sup>b</sup>	-0,09(0,07)	0,18	0,10(0,10)	0,32	0,09(0,11)	0,39	0,07(0,16)	0,64
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,13(0,05)	0,02			-0,08(0,08)	0,36
Autonomie manager (1-3) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,01(0,05)	0,91			0,03(0,07)	0,64
Autonomie manager (4) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,35(0,14)	0,01			0,03(0,21)	0,88
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,08	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,07		0,07	
F-change	0,96	0,39	3,33	0,04	0,76	0,47	0,15	0,86

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 16 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

Wanneer autonomie manager met één variabele wordt geschat welke alle waarden meeneemt, tonen de modellen zwakke interactie-effecten van autonomie manager en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,05; p = 0,23$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,03; p = 0,61$ ). Het interactie-effect van autonomie manager vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid is significant bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,35; p = 0,01$ ). Dit houdt in dat hoogopgeleide werknemers, vergeleken met niet-hoogopgeleide werknemers, een kleinere kans op psychische vermoeidheid hebben wanneer zij geen invloed ervaren van een manager tijdens het werk. Dit is in tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Er is geen aanwijzing dat meer autonomie manager tot een grotere kans op burn-outklachten leidt bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Voor wat betreft autonomie manager wordt hypothese 2 niet gesteund in de data.

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie manager op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 17 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer.

Autonomie manager heeft geen effect op werkextensivering ( $b = -0,01; p = 0,66$ ). De mate waarin werknemers beïnvloed worden in het werk door een manager heeft geen effect op werkextensivering. Er is geen steun in de data voor hypothese 3A bij autonomie manager.

De hellingen van autonomie manager worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,01; p = 0,49$  &  $b = 0,03; p = 0,30$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,01; p = 0,48$  &  $b = 0,02; p = 0,55$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie manager op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het derde model zowel psychische vermoeidheid ( $F$ -change (1,1575) = 4,15 ;  $p = 0,04$ ) als psychisch welbevinden ( $F$ -change (1,1575) = 18,51;  $p = <0,01$ ) met 1% meer variantie.

Tabel 17 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie manager

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,38(0,07)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	2,44(0,13)	<0,01	2,30(0,08)	<0,01	4,16(0,12)	<0,01
Autonomie manager (1-4) <sup>a</sup>	-0,01(0,02)	0,48	0,02(0,03)	0,55	-0,01(0,03)	0,66	-0,01(0,02)	0,49	0,03(0,03)	0,30
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,04	-0,10(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,09		0,07		0,08	
F-Change	9,42	<0,01	9,97	<0,01	13,45	<0,01	4,15	0,04	18,51	<0,01
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	2,46(0,13)	<0,01	2,31(0,08)	<0,01	4,15(0,12)	<0,01
Autonomie manager (1-3) <sup>a</sup>	0,00(0,02)	0,98	0,02(0,03)	0,55	0,01(0,06)	0,84	0,00(0,02)	1,00	0,02(0,03)	0,54
Autonomie manager (4) <sup>b</sup>	-0,09(0,07)	0,18	0,09(0,11)	0,39	-0,14(0,12)	0,23	-0,09(0,07)	0,20	0,08(0,11)	0,46
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,05	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,09		0,07		0,08	
F-Change	8,85	<0,01	9,28	<0,01	12,58	<0,01	4,02	0,05	18,37	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkontensivering (H4A) en werkontensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 18. Eerst wordt autonomie manager op werkontensivering kwalitatief (Model 2A) en werkontensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkontensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een significant effect van autonomie manager op zowel werkontensivering kwalitatief ( $b = -0,08; p = <0,01$ ) als werkontensivering kwantitatief ( $b = -0,10; p = <0,01$ ). Naarmate werknemers minder invloed tijdens het werk ervaren van een manager neemt de kans op werkontensivering af. Hypothese 4A wordt gesteund door de data.



De hellingen van autonomie manager worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = <0,01; p = 0,98$  &  $b = 0,01; p = 0,77$ ), door het toevoegen van de werkintensivering variabelen, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,01; p = 0,48$  &  $b = 0,02; p = 0,55$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie manager op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data.

Door het toevoegen van de werkintensivering variabelen kan het derde model psychische vermoeidheid met 5% extra variantie verklaren ( $F\text{-change} (2,1574) = 39,99; p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 3% ( $F\text{-change} (2,1574) = 30,52; p = <0,01$ ).

Tabel 18 Modelschattingen H4 autonomie manager

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2A Werkintensivering kwalitatief		Model 2B Werkintensivering kwantitatief		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
	(Constant)	2,38(0,07)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	2,22(0,12)	<0,01	3,20(0,10)	<0,01	1,98(0,10)	<0,01	4,59(0,14)
Autonomie manager (1-4) <sup>a</sup>	-0,01(0,02)	0,48	0,02(0,03)	0,55	-0,08(0,03)	0,01	-0,10(0,03)	<0,01	<0,01(0,02)	0,98	0,01(0,03)	0,77
Werkintensivering kwalitatief									0,12(0,02)	<0,01	-0,14(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,03	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,04		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,09		0,03		0,11		0,10	
F-Change	9,42	<0,01	9,97	<0,01	12,89	<0,01	5,18	<0,01	39,99	<0,01	30,52	<0,01
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	2,21(0,12)	<0,01	3,21(0,10)	<0,01	1,99(0,09)	<0,01	4,58(0,14)	<0,01
Autonomie manager (1-3) <sup>a</sup>	0,00(0,02)	0,98	0,02(0,03)	0,55	-0,10(0,04)	0,01	-0,09(0,03)	0,01	0,02(0,02)	0,48	<-0,01(0,03)	0,94
Autonomie manager (4) <sup>b</sup>	-0,09(0,07)	0,18	0,09(0,11)	0,39	-0,01(0,12)	0,96	-0,19(0,10)	0,06	-0,09(0,07)	0,21	0,07(0,11)	0,50
Werkintensivering kwalitatief									0,12(0,02)	<0,01	-0,14(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,03	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,04		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,09		0,03		0,11		0,10	
F-Change	8,85	<0,01	9,28	<0,01	12,00	<0,01	4,87	<0,01	40,12	<0,01	30,51	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

#### 4.3.5 Autonomie klant

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie klant getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 19. De range van autonomie klant start bij één en stopt bij vier. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie klant is hierdoor gezet op waarden hoger dan drie. De autonomie variabele vanaf het kantelpunt is bij autonomie klant een dummy aangezien er maar één waarde boven de drie zit. De autonomie klant variabelen zijn gecentreerd met de waarde drie.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie vergeleken met het lege model ( $F\text{-change} (12,1577) = 10,17; p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F\text{-change} (12,1577) = 10,70; p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid 1% meer variantie in vergelijking met het tweede model ( $F\text{-change} (1,1575) = 7,42; p = 0,01$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F\text{-change} (1,1575) = 3,09; p = 0,08$ ).

Bij autonomie klant is er geen lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b = <-0,01; p = 0,87$ ) maar wel met psychisch welbevinden ( $b = 0,06; p = 0,01$ ). Gezien de schaal van psychisch welbevinden is het effect klein. Naarmate een werknemer minder invloed ervaart van een klant tijdens het werk neemt de

kans op psychisch welbevinden toe. Voor wat betreft autonomie klant wordt erin de data steun gevonden voor hypothese 1A bij psychisch welbevinden.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie klant variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie klant variabele die de waarde vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,06$ ;  $p = 0,36$ ) als psychisch welbevinden ( $b = 0,21$ ;  $p = 0,02$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,01$ ;  $p = 0,63$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,03$ ;  $p = 0,37$ ). De effecten zijn tevens grotendeels niet significant. Er blijkt bij autonomie klant geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie manager wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1B.

Wat opvalt is dat de autonomie klant variabele vanaf het kantelpunt een significant heeft bij psychisch welbevinden ( $b = 0,21$ ;  $p = 0,02$ ) en de autonomie klant variabele tot het kantelpunt niet ( $b = 0,03$ ;  $p = 0,37$ ). Dit houdt in dat de verminderde invloed van een klant in het werk geen effect heeft op psychisch welbevinden, uitgezonderd van de situatie waar de klant helemaal geen invloed heeft in het werk. Bij deze situatie neemt de kans op psychisch welbevinden toe.

Tabel 19 Modellschattingen H1 & H2 autonomie klant

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	2,31(0,08)	<0,01	3,95(0,11)	<0,01	4,05(0,12)	<0,01
Autonomie klant (1-4) <sup>a</sup>	<-0,01(0,02)	0,87	<0,01(0,03)	0,87	0,06(0,02)	0,01	0,08(0,04)	0,05
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,09(0,05)	0,08			-0,12(0,08)	0,12
Autonomie klant (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,01(0,03)	0,74			-0,02(0,05)	0,70
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,10	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,07		0,09	
F-Change	0,02	0,87	0,11	0,74	6,97	0,01	0,15	0,70
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	2,26(0,09)	<0,01	3,90(0,11)	<0,01	4,07(0,13)	<0,01
Autonomie klant (1-3) <sup>a</sup>	0,01(0,02)	0,63	-0,03(0,04)	0,39	0,03(0,03)	0,37	0,10(0,05)	0,07
Autonomie klant (4) <sup>b</sup>	-0,06(0,06)	0,36	0,13(0,09)	0,18	0,21(0,09)	0,02	<0,01(0,14)	0,99
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,20(0,07)	<0,01			-0,25(0,10)	0,02
Autonomie klant (1-3) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,06(0,04)	0,17			-0,10(0,07)	0,13
Autonomie klant (4) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,31(0,12)	0,01			0,36(0,19)	0,06
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,08	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,07		0,07	
F-change	0,42	0,66	3,22	0,04	4,89	0,01	2,08	0,13

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 19 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

De modellen tonen zwakke interactie-effecten van autonomie klant en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,01$ ;  $p = 0,74$ ) en psychisch welbevinden ( $b = -0,02$ ;  $p = 0,70$ ). Bij de modellen die geschat zijn met twee autonomie klant variabelen tonen de interactie-effecten met autonomie klant vanaf het kantelpunt een negatief effect bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,31$ ;  $p = 0,01$ ) en een positief effect bij psychisch welbevinden ( $b = 0,36$ ;  $p = 0,06$ ). Dit betekent dat hoogopgeleide werknemers die geen invloed ervaren van een klant tijdens het werk, een kleinere kans op psychische vermoeidheid hebben en een grotere kans op psychisch welbevinden ten opzichte van niet-hoogopgeleide werknemers. Dit is in tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Er is geen aanwijzing dat meer autonomie klant leidt tot een grotere kans op burn-outklachten bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Voor wat betreft autonomie klant wordt in de data geen steun gevonden voor hypothese 2.

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie klant op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 20 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer.

Autonomie klant heeft een significant effect op werkextensivering ( $b = -0,06$ ;  $p = 0,03$ ). De mate waarin werknemers minder beïnvloed worden in het werk door een klant verkleint de kans op werkextensivering. Dit is een tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Er is geen steun in de data voor hypothese 3A bij autonomie klant.

De hellingen van autonomie klant worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = <0,01$ ;  $p = 0,97$  &  $b = 0,06$ ;  $p = 0,02$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = <0,01$ ;  $p = 0,87$  &  $b = 0,06$ ;  $p = 0,01$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie klant op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het derde model zowel psychische vermoeidheid ( $F$ -change (1,1575) = 4,16 ;  $p = 0,04$ ) als psychisch welbevinden ( $F$ -change (1,1575) = 17,52;  $p = <0,01$ ) met 1% extra variantie.

Tabel 20 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie klant

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	3,95(0,11)	<0,01	2,40(0,12)	<0,01	2,32(0,08)	<0,01	4,17(0,12)	<0,01
Autonomie klant (1-4) <sup>a</sup>	<-0,01(0,02)	0,87	0,06(0,02)	0,01	-0,06(0,03)	0,03	<-0,01(0,02)	0,97	0,06(0,02)	0,02
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,04	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,07		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,10		0,07		0,08	
F-Change	9,38	<0,01	10,45	<0,01	13,82	<0,01	4,16	0,04	17,52	<0,01
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	3,90(0,11)	<0,01	2,40(0,13)	<0,01	2,33(0,08)	<0,01	4,12(0,12)	<0,01
Autonomie klant (1-3) <sup>a</sup>	0,01(0,02)	0,63	0,03(0,03)	0,37	-0,06(0,04)	0,09	0,01(0,02)	0,57	0,02(0,03)	0,47
Autonomie klant (4) <sup>b</sup>	-0,06(0,06)	0,36	0,21(0,09)	0,02	-0,05(0,11)	0,67	-0,06(0,06)	0,37	0,21(0,09)	0,02
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,04	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,09		0,07		0,08	
F-Change	8,77	<0,01	9,92	<0,01	12,83	<0,01	4,17	0,04	17,58	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkintensivering (H4A) en werkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 21. Eerst wordt autonomie klant op werkintensivering kwalitatief (Model 2A) en werkintensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkintensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een significant effect van autonomie klant op zowel werkintensivering kwalitatief ( $b = -0,14$ ;  $p = <0,01$ ) als werkintensivering kwantitatief ( $b = -0,10$ ;  $p = <0,01$ ). Naarmate werknemers minder invloed tijdens het werk ervaren van een klant neemt de kans op werkintensivering af. Hypothese 4A wordt gesteund door de data.

De hellingen van autonomie klant worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,02$ ;  $p = 0,23$  &  $b = 0,03$ ;  $p = 0,15$ ), door het toevoegen van de werkintensivering variabelen, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = <0,01$ ;  $p = 0,87$  &  $b = 0,06$ ;  $p = 0,01$ ). Wel is de helling bij psychisch welbevinden kleiner geworden, maar de betrouwbaarheidsintervallen van beide hellingen hebben te veel overlap met elkaar. Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie klant op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data bij autonomie klant.

Door het toevoegen van de werkintensivering variabelen verklaart het derde model psychische vermoeidheid met 5% extra variantie ( $F$ -change (2,1574) = 41,00;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 3% ( $F$ -change (2,1574) = 28,53 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 21 Modelschattingen H4 autonomie klant

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2A Werkintensivering kwalitatief		Model 2B Werkintensivering kwantitatief		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	$b$ (SE)	$p$	$b$ (SE)	$p$	$b$ (SE)	$p$	$b$ (SE)	$p$	$b$ (SE)	$p$	$b$ (SE)	$p$
	(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	3,95(0,11)	<0,01	2,18(0,12)	<0,01	3,20(0,10)	<0,01	1,98(0,09)	<0,01	4,59(0,14)
Autonomie klant (1-4) <sup>a</sup>	<-0,01(0,02)	0,87	0,06(0,02)	0,01	-0,14(0,03)	<0,01	-0,10(0,02)	<0,01	0,02(0,02)	0,23	0,03(0,02)	0,15
Werkintensivering kwalitatief									0,13(0,02)	<0,01	-0,13(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,02	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,11		0,05		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,10		0,04		0,11		0,10	
F-Change	9,38	<0,01	10,45	<0,01	14,51	<0,01	5,73	<0,01	41,00	<0,01	28,53	<0,01
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	3,90(0,11)	<0,01	2,19(0,12)	<0,01	3,22(0,11)	<0,01	2,00(0,10)	<0,01	4,54(0,15)	<0,01
Autonomie klant (1-3) <sup>a</sup>	0,01(0,02)	0,63	0,03(0,03)	0,37	-0,13(0,04)	<0,01	-0,09(0,03)	<0,01	0,03(0,02)	0,15	<0,01(0,03)	0,96
Autonomie klant (4) <sup>b</sup>	-0,06(0,06)	0,36	0,21(0,09)	0,02	-0,16(0,10)	0,13	-0,17(0,09)	0,06	-0,03(0,06)	0,62	0,18(0,09)	0,06
Werkintensivering kwalitatief									0,13(0,02)	<0,01	-0,13(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,02	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,11		0,05		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,10		0,04		0,11		0,10	
F-Change	8,77	<0,01	9,92	<0,01	13,47	<0,01	5,36	<0,01	40,91	<0,01	28,38	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

#### 4.3.6 Autonomie computer

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie computer getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 22. De range van autonomie computer start bij één en stopt bij vier. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie werkmethode is hierdoor gezet op waarden hoger dan drie. De autonomie variabele vanaf het kantelpunt is bij autonomie computer een dummy aangezien er maar één waarde boven de drie zit. De autonomie computer variabelen zijn gecentreerd met de waarde drie.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie in vergelijking met het lege model ( $F$ -change (12,1577) = 10,17;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F$ -change (12,1577) = 10,70;  $p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid 1% meer variantie vergeleken met het tweede model ( $F$ -change (1,1575) = 7,64;  $p = 0,01$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F$ -change (1,1575) = 3,23;  $p = 0,07$ ).

Bij autonomie computer is er geen lineair verband met zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,02$ ;  $p = 0,20$ ) als psychisch welbevinden ( $b = 0,01$ ;  $p = 0,70$ ). Naarmate een werknemer minder invloed heeft

van een computersysteem tijdens het werk heeft dit geen effect op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. Voor wat betreft autonomie computer wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1A.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie computer variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie computer variabele die de waarde vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b = -0,09$ ;  $p = 0,15$ ) als psychisch welbevinden ( $b = 0,06$ ;  $p = 0,49$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,01$ ;  $p = 0,82$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,03$ ;  $p = 0,42$ ). De effecten zijn tevens niet significant. Er blijkt bij autonomie computer geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie computer wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1B.

Tabel 22 Modelschattingen H1 & H2 autonomie computer

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,07)	<0,01	2,29(0,08)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	3,98(0,13)	<0,01
Autonomie computer (1-4) <sup>a</sup>	-0,02(0,02)	0,20	-0,02(0,03)	0,49	0,03(0,02)	0,17	0,01(0,04)	0,79
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,10(0,05)	0,07			-0,06(0,08)	0,49
Autonomie computer (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,01(0,03)	0,84			0,04(0,05)	0,43
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,08	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,07		0,07	
F-Change	1,66	0,20	0,04	0,84	1,88	0,17	0,64	0,43
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	2,37(0,09)	<0,01	3,91(0,11)	<0,01	3,93(0,14)	<0,01
Autonomie computer (1-3) <sup>a</sup>	-0,01(0,02)	0,82	0,03(0,04)	0,40	0,03(0,03)	0,42	-0,02(0,05)	0,70
Autonomie computer (4) <sup>b</sup>	-0,09(0,06)	0,15	-0,19(0,09)	0,04	0,06(0,09)	0,49	0,12(0,14)	0,39
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,02(0,07)	0,81			<-0,01(0,11)	1,00
Autonomie computer (1-3) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,05(0,04)	0,21			0,07(0,07)	0,27
Autonomie computer (4) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,17(0,12)	0,16			-0,09(0,19)	0,63
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,08	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,07		0,07	
F-change	1,47	0,23	1,22	0,29	1,00	0,37	0,61	0,55

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 22 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

De modellen tonen zwakke interactie-effecten van autonomie computer en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,01$ ;  $p = 0,84$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,04$ ;  $p = 0,43$ ). De modellen laten geen verschillen in de data zien tussen hoog- en niet-hoogopgeleide werknemers in psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden, naarmate een computersysteem minder invloed heeft in het werk. Er is geen aanwijzing dat meer autonomie computer tot een grotere kans op burn-outklachten leidt bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Voor wat betreft autonomie computer wordt hypothese 2 niet gesteund.

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie computer op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 23 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer.

Autonomie computer heeft geen significant effect op werkextensivering ( $b = -0,04; p = 0,12$ ). Het effect van autonomie computer vanaf het kantelpunt op werkextensivering is significant ( $b = -0,22; p = 0,04$ ). Werknemers die geen invloed van een computersysteem ervaren tijdens het werk hebben een kleinere kans op werkextensivering. Dit is in tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Er is geen steun in de data voor hypothese 3A bij autonomie computer.

De hellingen van autonomie computer blijven in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,02; p = 0,23$  &  $b = 0,03; p = 0,23$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, hetzelfde vergeleken met de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,02; p = 0,20$  &  $b = 0,03; p = 0,17$ ). De hellingen van autonomie computer vanaf het kantelpunt worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,08; p = 0,19$  &  $b = 0,04; p = 0,64$ ), door het toevoegen van werkextensivering, niet significant kleiner dan de hellingen in Model 1 ( $b = -0,09; p = 0,15$  &  $b = 0,06; p = 0,49$ ). Dit betekent dat de hoofdeffecten van autonomie computer en autonomie computer vanaf het kantelpunt op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet worden gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het derde model zowel psychische vermoeidheid ( $F$ -change (1,1575) = 3,98 ;  $p = 0,05$ ) als psychisch welbevinden ( $F$ -change (1,1575) = 18,18;  $p = <0,01$ ) met 1% meer variantie.

Tabel 23 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie computer

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,07)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	2,42(0,12)	<0,01	2,30(0,08)	<0,01	4,15(0,12)	<0,01
Autonomie computer (1-4) <sup>a</sup>	-0,02(0,02)	0,20	0,03(0,02)	0,17	-0,04(0,03)	0,12	-0,02(0,02)	0,23	0,03(0,02)	0,23
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,05	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,09		0,07		0,08	
F-Change	9,52	<0,01	10,03	<0,01	13,65	<0,01	3,98	0,05	18,18	<0,01
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	3,91(0,11)	<0,01	2,48(0,13)	<0,01	2,32(0,08)	<0,01	4,14(0,12)	<0,01
Autonomie computer (1-3) <sup>a</sup>	-0,01(0,02)	0,82	0,03(0,03)	0,42	<-0,01(0,04)	0,95	-0,01(0,02)	0,83	0,03(0,03)	0,42
Autonomie computer (4) <sup>b</sup>	-0,09(0,06)	0,15	0,06(0,09)	0,49	-0,22(0,11)	0,04	-0,08(0,06)	0,19	0,04(0,09)	0,64
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,05	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,10		0,07		0,08	
F-Change	8,93	<0,01	9,32	<0,01	12,90	<0,01	3,80	0,05	18,08	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkontensivering (H4A) en werkontensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 24. Eerst wordt autonomie computer op werkontensivering kwalitatief (Model 2A) en werkontensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkontensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een significant effect van autonomie computer op zowel werkontensivering kwalitatief ( $b = -0,06; p = 0,03$ ) als werkontensivering kwantitatief ( $b = -0,08; p = <0,01$ ). Naarmate werknemers minder invloed tijdens het werk hebben van een computersysteem neemt de kans op werkontensivering af. Hypothese 4A wordt gesteund door de data.

De hellingen van autonomie computer worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,01; p = 0,52$  &  $b = 0,02; p = 0,51$ ), door het toevoegen van de



werkintensivering variabelen, niet significant kleiner ten opzichte van de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,02$ ;  $p = 0,20$  &  $b = 0,03$ ;  $p = 0,17$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie computer op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data bij autonomie computer.

Door het toevoegen van de werkintensivering variabelen verklaart het derde model psychische vermoeidheid met 5% extra variantie ( $F$ -change (2,1574) = 39,61;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 3% ( $F$ -change (2,1574) = 30,33 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 24 Modelschattingen H4 autonomie computer

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2A Werkintensivering kwalitatief		Model 2B Werkintensivering kwantitatief		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,07)	<0,01	3,92(0,11)	<0,01	2,25(0,12)	<0,01	3,23(0,10)	<0,01	1,97(0,09)	<0,01	4,59(0,14)	<0,01
Autonomie computer (1-4) <sup>a</sup>	-0,02(0,02)	0,20	0,03(0,02)	0,17	-0,06(0,03)	0,03	-0,08(0,02)	<0,01	-0,01(0,02)	0,52	0,02(0,02)	0,51
Werkintensivering kwalitatief									0,12(0,02)	<0,01	-0,14(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,03	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,04		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,09		0,03		0,11		0,10	
F-Change	9,52	<0,01	10,03	<0,01	12,74	<0,01	5,09	<0,01	39,61	<0,01	30,33	<0,01
(Constant)	2,39(0,07)	<0,01	3,91(0,11)	<0,01	2,30(0,12)	<0,01	3,22(0,11)	<0,01	1,99(0,10)	<0,01	4,58(0,15)	<0,01
Autonomie computer (1-3) <sup>a</sup>	-0,01(0,02)	0,82	0,03(0,03)	0,42	-0,03(0,04)	0,41	-0,09(0,03)	<0,01	-0,01(0,02)	0,92	0,01(0,03)	0,71
Autonomie computer (4) <sup>b</sup>	-0,09(0,06)	0,15	0,06(0,09)	0,49	-0,19(0,10)	0,07	-0,05(0,09)	0,54	-0,06(0,06)	0,30	0,03(0,09)	0,72
Werkintensivering kwalitatief									0,12(0,02)	<0,01	-0,13(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,03	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,10		0,04		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,06		0,07		0,09		0,03		0,11		0,10	
F-Change	8,93	<0,01	9,32	<0,01	11,95	<0,01	4,73	<0,01	39,34	<0,01	30,27	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

#### 4.3.7 Autonomie thuiswerken

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie thuiswerken getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 25. De range van autonomie thuiswerken start bij één en stopt bij vijf. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie thuiswerken is hierdoor gezet op waarden hoger dan vier. De autonomie variabele vanaf het kantelpunt is bij autonomie thuiswerken een dummy aangezien er maar één waarde boven de vier zit. De autonomie thuiswerken variabelen zijn gecentreerd met de waarde vier.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie vergeleken met het lege model ( $F$ -change (12,1577) = 10,17;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F$ -change (12,1577) = 10,70;  $p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid minder dan 1% extra variantie in vergelijking met het tweede model ( $F$ -change (1,1575) = 4,32;  $p = 0,04$ ) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F$ -change (1,1575) = 1,73;  $p = 0,19$ ).

Bij autonomie thuiswerken is er een positief lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b = 0,04$ ;  $p = <0,01$ ) een negatief lineair verband psychisch welbevinden ( $b = -0,04$ ;  $p = 0,02$ ). Gezien de schalen van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden zijn de effecten klein. Naarmate een werknemer meer thuiswerkt vergroot dit de kans op psychische vermoeidheid en verkleint het de kans op psychisch welbevinden. Dit is in tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Voor wat betreft autonomie thuiswerken wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1A.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie thuiswerken variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie thuiswerken variabele die de waarde vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij psychische vermoeidheid ( $b = 0,09$ ;  $p = 0,05$ ) groter dan het effect tot het kantelpunt ( $b = 0,03$ ;  $p = 0,05$ ) en bij psychisch welbevinden is het effect vanaf het kantelpunt ( $b = -0,04$ ;  $p = 0,56$ ) gelijk aan het effect tot het kantelpunt ( $b = -0,04$ ;  $p = 0,07$ ). Er blijkt bij autonomie thuiswerken geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie thuiswerken wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1B.

Tabel 25 Modelschattingen H1 & H2 autonomie thuiswerken

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	2,35(0,08)	<0,01	3,88(0,11)	<0,01	3,91(0,13)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-5) <sup>a</sup>	0,04(0,01)	<0,01	0,04(0,02)	0,02	-0,04(0,02)	0,02	-0,05(0,03)	0,07
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,06(0,05)	0,24			-0,04(0,08)	0,60
Autonomie thuiswerken (1-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,01(0,02)	0,55			0,02(0,03)	0,47
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,08		0,08	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,07		0,07	
F-Change	12,40	<0,01	0,36	0,55	5,62	0,02	0,51	0,47
(Constant)	2,38(0,07)	<0,01	2,23(0,09)	<0,01	3,88(0,11)	<0,01	4,04(0,14)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-4) <sup>a</sup>	0,03(0,01)	0,05	<-0,01(0,03)	0,87	-0,04(0,02)	0,07	0,00(0,04)	0,99
Autonomie thuiswerken (5) <sup>b</sup>	0,09(0,05)	0,05	0,34(0,10)	<0,01	-0,04(0,07)	0,56	-0,37(0,16)	0,02
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,18(0,07)	0,01			-0,20(0,10)	0,06
Autonomie thuiswerken (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,03(0,03)	0,28			-0,04(0,05)	0,37
Autonomie thuiswerken (5) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,30(0,11)	0,01			0,41(0,17)	0,02
R <sup>2</sup>	0,08		0,09		0,08		0,08	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,07		0,07	
F-change	6,89	<0,01	3,57	0,03	2,81	0,06	2,84	0,06

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 25 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

De modellen tonen zwakke interactie-effecten van autonomie thuiswerken en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,01$ ;  $p = 0,55$ ) en psychisch welbevinden ( $b = 0,02$ ;  $p = 0,47$ ). De interactie-effecten van autonomie thuiswerken vanaf het kantelpunt en hoogopgeleid zijn significant negatief bij psychische vermoeidheid ( $b = -0,30$ ;  $p = 0,01$ ) en significant positief bij psychisch welbevinden ( $b = 0,41$ ;  $p = 0,02$ ). Dit houdt in dat hoogopgeleide werknemers, in vergelijking met niet-hoogopgeleide werknemers, minder kans op psychische vermoeidheid hebben en meer kans op psychisch welbevinden wanneer ze altijd thuiswerken. Dit is in tegenspraak met de verwachting die is gevormd vanuit de theorie. Er is geen aanwijzing dat meer autonomie thuiswerken leidt tot een grotere kans op burn-outklachten bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Voor wat betreft autonomie thuiswerken wordt hypothese 2 niet gesteund door de data.

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie thuiswerken op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 26 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer.



Autonomie thuiswerken heeft een significant effect op werkextensivering ( $b = 0,10; p = 0,01$ ). Het effect van autonomie thuiswerken tot het kantelpunt op werkextensivering is significant positief ( $b = 0,15; p = <0,01$ ) en het effect vanaf het kantelpunt is significant negatief op werkextensivering ( $b = -0,18; p = 0,02$ ). Dit betekent dat bij werknemers de kans op werkextensivering toeneemt naarmate ze meer thuiswerken, uitgezonderd van de situatie waarin werknemers altijd thuiswerken. Bij deze situatie neemt de kans op werkextensivering af. Er is steun in de data voor hypothese 3A bij autonomie thuiswerken tot het kantelpunt.

De hellingen van autonomie thuiswerken worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,04; p = 0,01$  &  $b = -0,03; p = 0,06$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner vergeleken met de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,04; p = <0,01$  &  $b = -0,04; p = 0,02$ ). De hellingen van autonomie thuiswerken tot het kantelpunt worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,03; p = 0,09$  &  $b = -0,03; p = 0,623$ ), door het toevoegen van werkextensivering, niet significant kleiner dan de hellingen in Model 1 ( $b = 0,03; p = 0,05$  &  $b = -0,04; p = 0,07$ ). Dit betekent dat de hoofdeffecten van autonomie thuiswerken en autonomie thuiswerken tot het kantelpunt op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet worden gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B in de data.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het derde model psychische vermoeidheid niet met extra variantie ( $F\text{-change} (1,1575) = 2,66 ; p = 0,10$ ) en psychisch welbevinden met 1% ( $F\text{-change} (1,1575) = 16,45; p = <0,01$ ).

Tabel 26 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie thuiswerken

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	3,88(0,11)	<0,01	2,49(0,12)	<0,01	2,34(0,08)	<0,01	4,10(0,12)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-5) <sup>a</sup>	0,04(0,01)	<0,01	-0,04(0,02)	0,02	0,10(0,02)	<0,01	0,04(0,01)	<0,01	-0,03(0,02)	0,06
Werkextensivering							0,02(0,02)	0,10	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,11		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,11		0,07		0,08	
F-Change	10,41	<0,01	10,34	<0,01	15,51	<0,01	2,66	0,10	16,45	<0,01
(Constant)	2,38(0,07)	<0,01	3,88(0,11)	<0,01	2,61(0,13)	<0,01	2,31(0,08)	<0,01	4,12(0,13)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-4) <sup>a</sup>	0,03(0,01)	0,05	-0,04(0,02)	0,07	0,15(0,03)	<0,01	0,03(0,02)	0,09	-0,03(0,02)	0,23
Autonomie thuiswerken (5) <sup>b</sup>	0,09(0,05)	0,05	-0,04(0,07)	0,56	-0,18(0,08)	0,02	0,10(0,05)	0,04	-0,06(0,07)	0,41
Werkextensivering							0,03(0,02)	0,08	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,12		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,11		0,07		0,08	
F-Change	9,76	<0,01	9,59	<0,01	15,46	<0,01	3,05	0,08	16,57	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkkintensivering (H4A) en werkkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 27. Eerst wordt autonomie thuiswerken op werkkintensivering kwalitatief (Model 2A) en werkkintensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkkintensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een sterk effect van autonomie thuiswerken op werkkintensivering kwalitatief ( $b = -0,12; p = <0,01$ ) en een zwak effect op werkkintensivering kwantitatief ( $b = 0,01; p = 0,42$ ). Naarmate werknemers

meer thuiswerken neemt de kans op werkintensivering kwalitatief af en heeft het geen effect op werkintensivering kwantitatief. Hypothese 4A wordt gesteund door de data bij werkintensivering kwalitatief.

De hellingen van autonomie thuiswerken worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,06$ ;  $p = <0,01$  &  $b = -0,06$ ;  $p = <0,01$ ), door het toevoegen van de werkintensivering variabelen, groter dan de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = 0,04$ ;  $p = <0,01$  &  $b = -0,04$ ;  $p = 0,02$ ). Wanneer er gecontroleerd wordt voor werkintensivering wordt het effect van autonomie thuiswerken op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden groter. Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie thuiswerken op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data bij autonomie thuiswerken.

Door het toevoegen van de werkintensivering variabelen verklaart het derde model psychische vermoeidheid met 5% extra variantie ( $F$ -change (2,1574) = 46,57;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 4% ( $F$ -change (2,1574) = 38,86 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 27 Modelschattingen H4 autonomie thuiswerken

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2A Werkintensivering kwalitatief		Model 2B Werkintensivering kwantitatief		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,40(0,07)	<0,01	3,88(0,11)	<0,01	2,26(0,12)	<0,01	3,30(0,10)	<0,01	1,98(0,09)	<0,01	4,58(0,14)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-5) <sup>a</sup>	0,04(0,01)	<0,01	-0,04(0,02)	0,02	-0,12(0,02)	<0,01	0,01(0,02)	0,42	0,06(0,01)	<0,01	-0,06(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,14(0,02)	<0,01	-0,15(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,04	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,11		0,03		0,13		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,11		0,03		0,12		0,11	
F-Change	10,41	<0,01	10,34	<0,01	15,59	<0,01	4,10	<0,01	46,57	<0,01	38,86	<0,01
(Constant)	2,38(0,07)	<0,01	3,88(0,11)	<0,01	2,34(0,12)	<0,01	3,31(0,11)	<0,01	1,94(0,10)	<0,01	4,59(0,15)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-4) <sup>a</sup>	0,03(0,01)	0,05	-0,04(0,02)	0,07	-0,08(0,02)	<0,01	0,02(0,02)	0,44	0,04(0,01)	0,01	-0,05(0,02)	0,02
Autonomie thuiswerken (5) <sup>b</sup>	0,09(0,05)	0,05	-0,04(0,07)	0,56	-0,28(0,08)	<0,01	<-0,01(0,07)	0,99	0,13(0,05)	<0,01	-0,08(0,07)	0,23
Werkintensivering kwalitatief									0,14(0,02)	<0,01	-0,15(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,04(0,02)	0,04	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,12		0,03		0,13		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,11		0,02		0,12		0,11	
F-Change	9,76	<0,01	9,59	<0,01	14,89	<0,01	3,81	<0,01	47,43	<0,01	33,92	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

#### 4.3.8 Autonomie uren

In deze subparagraaf worden de hypothesen voor autonomie uren getoetst. H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Tijdens het toetsen van de eerste hypothese wordt er verwezen naar de modellen zonder interactie-effecten, oftewel de Modellen 2 in Tabel 28. De range van autonomie uren start bij één en stopt bij vijf. Het kantelpunt voor het toetsen van het TMOAGT-effect bij autonomie uren is hierdoor gezet op waarden hoger dan vier. De autonomie variabele vanaf het kantelpunt is bij autonomie uren een dummy aangezien er maar één waarde boven de vier zit. De autonomie uren variabelen zijn gecentreerd met de waarde vier.

Bij psychische vermoeidheid verklaart het eerste model 7% meer variantie vergeleken met het lege model ( $F$ -change (12,1577) = 10,17;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 8% ( $F$ -change (12,1577) = 10,70;  $p = <0,01$ ). Het derde model verklaart bij psychische vermoeidheid 1% extra variantie in vergelijking met

het tweede model ( $F$ -change (1,1575) = 7,15;  $p$  = 0,01) en psychisch welbevinden met geen extra variantie ( $F$ -change (1,1575) = 2,94;  $p$  = 0,09).

Bij autonomie uren is er een negatief lineair verband met psychische vermoeidheid ( $b$  = -0,05;  $p$  = <0,01) een positief lineair verband psychisch welbevinden ( $b$  = 0,05;  $p$  = <0,01). Gezien de schalen van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden zijn de effecten klein. Als het gewenste en het gerealiseerde aantal uren werk beter met elkaar overeenstemt, neemt de kans op psychische vermoeidheid af en de kans op psychisch welbevinden toe. Hypothese 1A wordt gesteund door de data.

Voor het toetsen van hypothese 1B wordt de helling van de autonomie uren variabele die de waarden tot het kantelpunt schat vergeleken met de helling van de autonomie uren variabele die de waarde vanaf het kantelpunt schat. Het effect vanaf het kantelpunt is bij zowel psychische vermoeidheid ( $b$  = -0,12;  $p$  = <0,01) als psychisch welbevinden ( $b$  = 0,17;  $p$  = <0,01) groter dan het effect tot het kantelpunt bij psychische vermoeidheid ( $b$  = -0,02;  $p$  = 0,23) en psychisch welbevinden ( $b$  = 0,01;  $p$  = 0,71). Er blijkt bij autonomie uren geen TMOAGT-effect te zijn. Voor wat betreft autonomie uren wordt erin de data geen steun gevonden voor hypothese 1B.

Wat opvalt is dat het effect van autonomie uren tot het kantelpunt niet significant is bij psychische vermoeidheid ( $b$  = -0,02;  $p$  = 0,23) en psychisch welbevinden ( $b$  = 0,01;  $p$  = 0,71) en vanaf het kantelpunt significant wordt bij zowel psychische vermoeidheid ( $b$  = -0,12;  $p$  = <0,01) als psychisch welbevinden ( $b$  = 0,17;  $p$  = <0,01). Dit betekent dat bij werknemers die precies het aantal uren werken wat ze zouden willen de kans op psychische vermoeidheid afneemt en de kans op psychisch welbevinden toeneemt.

Tabel 28 Modelschattingen H1 & H2 autonomie uren

	Model 2 Psychische vermoeidheid		Model 4 Psychische vermoeidheid		Model 2 Psychisch welbevinden		Model 4 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,07)	<0,01	2,29(0,08)	<0,01	3,91(0,11)	<0,01	3,99(0,12)	<0,01
Autonomie uren (1-5) <sup>a</sup>	-0,05(0,01)	<0,01	-0,04(0,02)	0,02	0,05(0,02)	<0,01	0,03(0,03)	0,34
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,10(0,04)	0,02			-0,08(0,06)	0,20
Autonomie uren (1-5) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,01(0,02)	0,73			0,04(0,04)	0,25
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,08		0,09		0,08		0,08	
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,07		0,07	
<i>F</i> -Change	16,89	<0,01	0,12	0,73	8,81	<0,01	1,33	0,25
(Constant)	2,41(0,07)	<0,01	2,30(0,08)	<0,01	3,86(0,11)	<0,01	3,86(0,13)	<0,01
Autonomie uren (1-4) <sup>a</sup>	-0,02(0,01)	0,23	-0,03(0,03)	0,29	0,01(0,03)	0,71	-0,06(0,05)	0,20
Autonomie uren (5) <sup>b</sup>	-0,12(0,04)	<0,01	-0,07(0,06)	0,24	0,17(0,06)	<0,01	0,25(0,10)	0,01
Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,13(0,06)	0,03			0,03(0,09)	0,75
Autonomie uren (1-4) <sup>a</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			0,02(0,04)	0,69			0,11(0,06)	0,06
Autonomie uren (5) <sup>b</sup> * Hoogopgeleid <sup>b</sup>			-0,07(0,08)	0,35			-0,13(0,12)	0,30
<i>R</i> <sup>2</sup>	0,08		0,09		0,08		0,09	
<i>Adjusted R</i> <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,08		0,08	
<i>F</i> -change	10,49	<0,01	0,44	0,64	6,63	<0,01	1,80	0,17

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. De Modellen 4, met de interactie-effecten, in Tabel 28 zijn gebruikt voor het toetsen van de tweede hypothese.

De modellen tonen zwakke interactie-effecten van autonomie uren en hoogopgeleid bij psychische vermoeidheid ( $b$  = -0,01;  $p$  = 0,73) en psychisch welbevinden ( $b$  = 0,04;  $p$  = 0,25). De modellen laten geen verschil zien tussen hoog- en niet-hoogopgeleide werknemers in psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden, naarmate het verschil afneemt in het gewenste aantal uren werk en het gerealiseerde aantal uren werk. Er is geen aanwijzing dat meer autonomie uren tot een grotere kans op burn-outklachten leidt

bij hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleiden. Voor wat betreft autonomie uren wordt hypothese 2 niet gesteund door de data.

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). De hypothese wordt getoetst in een mediatie-model. In de eerste stap wordt het effect van autonomie uren op werkextensivering getoetst. In de tweede stap wordt het mediatie-effect van werkextensivering op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst. Tabel 29 geeft de modelschattingen van het hoofdeffect weer.

Autonomie uren heeft een significant effect op werkextensivering ( $b = -0,12; p = 0,01$ ). Naarmate het verschil vermindert tussen het gewenste aantal uren werk en het gerealiseerde aantal uren werk neemt de kans op werkextensivering af. Er is geen steun voor hypothese 3A in de data bij autonomie uren.

De hellingen van autonomie uren zijn in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,05; p = <0,01$  &  $b = 0,04; p = 0,02$ ), door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele, niet significant kleiner geworden vergeleken met de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,05; p = <0,01$  &  $b = 0,05; p = <0,01$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie uren op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkextensivering. Er is geen steun voor hypothese 3B in de data.

Door het toevoegen van werkextensivering als onafhankelijke variabele verklaart het derde model psychische vermoeidheid niet met extra variantie ( $F$ -change (1,1575) = 2,12 ;  $p = 0,15$ ) en psychisch welbevinden met 1% ( $F$ -change (1,1575) = 15,37;  $p = <0,01$ ).

Tabel 29 Modelschattingen H3 hoofdeffect autonomie uren

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Werkextensivering		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,07)	<0,01	3,91(0,11)	<0,01	2,42(0,12)	<0,01	2,32(0,08)	<0,01	4,12(0,12)	<0,01
Autonomie uren (1-5) <sup>a</sup>	-0,05(0,01)	<0,01	0,05(0,02)	<0,01	-0,12(0,02)	<0,01	-0,05(0,01)	<0,01	0,04(0,02)	0,02
Werkextensivering							0,02(0,02)	0,15	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,12		0,08		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,11		0,08		0,08	
F-Change	10,78	<0,01	10,60	<0,01	16,50	<0,01	2,12	0,15	15,37	<0,01
(Constant)	2,41(0,07)	<0,01	3,86(0,11)	<0,01	2,44(0,12)	<0,01	2,35(0,08)	<0,01	4,07(0,12)	<0,01
Autonomie uren (1-4) <sup>a</sup>	-0,02(0,01)	0,23	0,01(0,03)	0,71	-0,10(0,03)	<0,01	-0,02(0,02)	0,28	<0,01(0,03)	0,96
Autonomie uren (5) <sup>b</sup>	-0,12(0,04)	<0,01	0,17(0,06)	<0,01	-0,17(0,07)	0,01	-0,12(0,04)	<0,01	0,16(0,06)	0,01
Werkextensivering							0,02(0,02)	0,16	-0,09(0,02)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,12		0,09		0,09	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,11		0,08		0,08	
F-Change	10,32	<0,01	10,18	<0,01	15,36	<0,01	2,01	0,08	15,08	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

H4 luidt: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkintensivering (H4A) en werkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). De relevante modellen worden gepresenteerd in Tabel 30. Eerst wordt autonomie uren op werkintensivering kwalitatief (Model 2A) en werkintensivering kwantitatief (Model 2B) getoetst. Daarna worden werkintensivering kwalitatief en kwantitatief gezamenlijk op psychische vermoeidheid (Model 3) en psychisch welbevinden (Model 3) getoetst voor het mediatie-effect.

Er is een significant effect van autonomie uren op zowel werkintensivering kwalitatief ( $b = -0,04; p = 0,03$ ) als op werkintensivering kwantitatief ( $b = -0,08; p = <0,01$ ). Naarmate het verschil vermindert tussen

het gewenste- en gerealiseerde aantal uren werk, neemt de kans op werkintensivering af. Hypothese 4A wordt gesteund door de data bij autonomie uren.

De hellingen van autonomie uren worden in Model 3 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,04$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,04$ ;  $p = 0,03$ ), door het toevoegen van de werkintensivering variabelen, niet significant kleiner dan de hellingen in Model 1 bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden ( $b = -0,05$ ;  $p = <0,01$  &  $b = 0,05$ ;  $p = <0,01$ ). Dit betekent dat het hoofdeffect van autonomie uren op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet wordt gemedieerd via werkintensivering. Hypothese 4B wordt niet gesteund door de data bij autonomie uren.

Door het toevoegen van de werkintensivering variabelen verklaart het derde model psychische vermoeidheid met 5% extra variantie ( $F$ -change (2,1574) = 37,90;  $p = <0,01$ ) en psychisch welbevinden met 4% ( $F$ -change (2,1574) = 29,06 ;  $p = <0,01$ ).

Tabel 30 Modelschattingen H4 autonomie uren

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2A Werkintensivering kwalitatief		Model 2B Werkintensivering kwantitatief		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>	<i>b</i> (SE)	<i>p</i>
(Constant)	2,37(0,07)	<0,01	3,91(0,11)	<0,01	2,29(0,12)	<0,01	3,27(0,10)	<0,01	1,99(0,09)	<0,01	4,57(0,14)	<0,01
Autonomie uren (1-5) <sup>a</sup>	-0,05(0,01)	<0,01	0,05(0,02)	<0,01	-0,04(0,02)	0,03	-0,08(0,02)	<0,01	-0,04(0,01)	<0,01	0,04(0,02)	0,03
Werkintensivering kwalitatief									0,12(0,02)	<0,01	-0,13(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,03(0,02)	0,06	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,10		0,05		0,12		0,11	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,07		0,09		0,04		0,12		0,11	
F-Change	10,78	<0,01	10,60	<0,01	12,72	<0,01	5,66	<0,01	37,90	<0,01	29,06	<0,01
(Constant)	2,41(0,07)	<0,01	3,86(0,11)	<0,01	2,32(0,12)	<0,01	3,24(0,10)	<0,01	2,02(0,09)	<0,01	4,52(0,14)	<0,01
Autonomie uren (1-4) <sup>a</sup>	-0,02(0,01)	0,23	0,01(0,03)	0,71	-0,02(0,03)	0,59	-0,11(0,03)	<0,01	-0,02(0,02)	0,37	-0,01(0,03)	0,90
Autonomie uren (5) <sup>b</sup>	-0,12(0,04)	<0,01	0,17(0,06)	<0,01	-0,12(0,07)	0,07	<0,01(0,06)	0,95	-0,11(0,04)	<0,01	0,16(0,06)	0,01
Werkintensivering kwalitatief									0,12(0,02)	<0,01	-0,13(0,02)	<0,01
Werkintensivering kwantitatief									0,03(0,02)	0,05	-0,11(0,03)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,08		0,08		0,10		0,05		0,13		0,12	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,07		0,08		0,09		0,04		0,12		0,11	
F-Change	10,32	<0,01	10,18	<0,01	11,92	<0,01	5,42	<0,01	37,61	<0,01	29,07	<0,01

<sup>a</sup> = variabele is gecentreerd; <sup>b</sup> = variabele is een dummy

#### 4.4 Modelinspecties

De modellen zijn gecontroleerd op lineariteit, normaliteit en homoscedasticiteit. Daarnaast is gekeken of er sprake is van multicollineariteit en of de data ‘outliers’ bevat. De gebruikte figuren en modellen voor de modelinspecties zijn terug te vinden in Bijlage III.

De lijnen in de PP-plots wijken weinig af van de lineaire lijnen die zijn getrokken, zie hiervoor de Figuren 27 en 28 in Bijlage III. Dit betekent dat de assumptie voor lineariteit niet is geschonden. De assumptie van normaliteit wordt niet geschonden aangezien de verdelingen van de residuen redelijk normaal verdeeld zijn. Wat opvalt is dat de verdeling van de residuen bij psychische vermoeidheid neigt naar rechtsscheef net zoals de verdeling van psychische vermoeidheid rechtsscheef is. De verdeling van de residuen bij psychisch welbevinden neigt naar linksscheef net zoals de verdeling van psychisch welbevinden linksscheef is. Zie hiervoor de Figuren 25 en 26 in Bijlage III en Figuren 8 en 9 in Bijlage I. In het spreidingsdiagram is er sprake van een redelijk gelijke spreiding van de puntenwolk van de residuen, waardoor de assumptie van homoscedasticiteit niet wordt geschonden. De spreidingsdiagrammen staan weergegeven in de Figuren 29 en 30 in Bijlage III.

De variabele hoogopgeleid heeft een hoge score op multicollineariteit wanneer alle variabelen in één model worden geschat voor psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. Zie hiervoor de Tabellen 58 en 59 in Bijlage III. Dit is niet opvallend aangezien het beroep en de mate van autonomie in het werk die een werknemers ervaart deels wordt verklaard door het opleidingsniveau. In de analyses die per vorm van autonomie voor de toetsing van de hypothesen zijn uitgevoerd heeft de variabele hoogopgeleid geen hoge score op multicollineariteit. Hierdoor is er tijdens de analyses geen sprake geweest van te veel multicollineariteit voor de variabele hoogopgeleid.

Tot slot is er gekeken naar outliers in de dataset, zie hiervoor Bijlage IV. Relatief gezien is het aantal waarnemingen dat als een outlier beoordeeld kan worden laag. Hierdoor is er besloten om de analyses niet opnieuw uit te voeren zonder de outliers.

#### 4.5 Overzicht toetsing hypothesen

Om een beknopt overzicht te genereren over de toetsing van de hypothesen met de verschillende vormen van autonomie is Tabel 31 gemaakt. In de tabel wordt per autonomie vorm aangegeven of de hypothesen worden ondersteund. '+' geeft aan dat de hypothese wordt ondersteund, '0' indiceert dat de hypothese niet wordt ondersteund, '-' wordt gebruikt als de hypothese niet is ondersteund en er een tegengesteld effect is geconstateerd (bijvoorbeeld als er een positief lineair verband wordt verwacht, maar er een negatief lineair verband wordt geconstateerd) en '+/-' wordt gebruikt wanneer er zowel steun voor de hypothese is als een tegengesteld effect (bijvoorbeeld als het effect tot het kantelpunt positief is en het effect vanaf het kantelpunt negatief). De afkorting 'PV' staat voor psychische vermoeidheid, de afkorting 'PW' staat voor psychisch welbevinden, de afkorting 'WEX' staat voor werkintensivering, de afkorting 'WIK' staat voor werkintensivering kwalitatief en de afkorting 'WIKW' staat voor werkintensivering kwantitatief.

H1 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot een verminderde kans op het krijgen van burn-outklachten (H1A) en dit effect slaat om bij een te hoge mate van autonomie (H1B). Voor hypothese 1A is steun gevonden in de data bij de autonomie vormen werkmethoden, beslissingsmacht en vrij nemen. Bij de autonomie vorm klant vanaf het kantelpunt is steun gevonden bij psychisch welbevinden voor hypothese 1A. Bij de autonomie vorm uren vanaf het kantelpunt is steun gevonden bij psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden voor hypothese 1A. Bij de autonomie vorm thuiswerken is een tegengesteld effect gevonden, waarbij meer thuiswerken de kans op psychische vermoeidheid vergroot en psychisch welbevinden verkleint. Bij het toetsen van hypothese 1B is geen steun in de data gevonden.

H2 luidde: De kans op het krijgen van burn-outklachten naarmate autonomie in het werk toeneemt is groter voor hoogopgeleide werknemers. Bij de autonomie vorm werkmethoden vanaf het kantelpunt is bij psychisch welbevinden steun voor hypothese 2 gevonden in de data. Met de autonomie vorm beslissingsmacht tot het kantelpunt is bij psychische vermoeidheid steun gevonden voor hypothese 2. Bij de autonomie vorm vrij nemen vanaf het kantelpunt wordt hypothese 2 gesteund met psychische vermoeidheid. Bij de autonomie vorm vrij nemen tot het kantelpunt wordt hypothese 2 gesteund met psychisch welbevinden. Bij de autonomie vorm manager vanaf het kantelpunt wordt bij psychische

vermoeidheid een tegengesteld effect gevonden. Met de autonomie vormen klant- en thuiswerken vanaf het kantelpunt wordt bij zowel psychische vermoeidheid als psychisch welbevinden een tegengesteld effect gevonden.

H3 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot werkextensivering (H3A) en werkextensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een grotere kans op het krijgen van burn-outklachten (H3B). Voor hypothese 3A is steun gevonden bij de autonomie vorm thuiswerken tot het kantelpunt. Bij de autonomie vormen werkmethode, vrij nemen, klant, uren, computer vanaf het kantelpunt en thuiswerken vanaf het kantelpunt is een tegengesteld effect gevonden, waarbij meer autonomie de kans op werkextensivering verkleint. Voor hypothese 3B is geen steun gevonden in de data.

H4 luidde: Meer autonomie in het werk leidt tot minder werkintensivering (H4A) en werkintensivering medieert het verband tussen meer autonomie en een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten (H4B). Met hypothese 4A is voor werkintensivering kwalitatief steun gevonden in de data bij alle autonomie vormen. Bij werkintensivering kwantitatief is steun gevonden in de data bij de autonomie vormen werkmethode, vrij nemen, manager, klant, computer en uren. Voor hypothese 4B is geen steun gevonden in de data.

Tabel 31 Overzicht toetsing hypothesen

	H1				H2		H3			H4			
	H1A		H1B		PV	PW	H3A	H3B		H4A		H4B	
	PV	PW	PV	PW			WEX	PV	PW	WIK	WIKW	PV	PW
<u>Autonomie werkmethode</u>	+	+	0	0	0	+	-	0	0	+	+	0	0
<u>Autonomie beslissingsmacht</u>	+	+	0	0	+	0	0	0	0	+	0	0	0
<u>Autonomie vrij nemen</u>	+	+	0	0	+	+	-	0	0	+	+	0	0
<u>Autonomie manager</u>	0	0	0	0	-	0	0	0	0	+	+	0	0
<u>Autonomie klant</u>	0	+	0	0	-	-	-	0	0	+	+	0	0
<u>Autonomie computer</u>	0	0	0	0	0	0	-	0	0	+	+	0	0
<u>Autonomie thuiswerken</u>	-	-	0	0	-	-	+/-	0	0	+	0	0	0
<u>Autonomie uren</u>	+	+	0	0	0	0	-	0	0	+	+	0	0

+ = steun voor de hypothese; 0 = geen steun voor de hypothese; - = een tegengesteld effect; +/- = zowel steun als een tegengesteld effect; PV = psychische vermoeidheid; PW = psychisch welbevinden; WEX = werkextensivering; WIK = werkintensivering kwalitatief; WIKW = werkintensivering kwantitatief

## 5. Conclusie, discussie & aanbevelingen

### 5.1 Conclusie

Het doel van dit onderzoek is om een stap te kunnen zetten in het verklaren van de gestage stijging van het aantal burn-outklachten onder werknemers via een vernieuwde blik op het concept autonomie in het werk. Doordat het niet mogelijk was om het concept burn-out direct te meten, zijn er twee proxy indicatoren gebruikt voor het indiceren van burn-outklachten; psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. De resultaten van dit onderzoek geven antwoord op de onderzoeksvraag:



*“Hoe beïnvloedt autonomie in het werk de kans op het krijgen van burn-outklachten?”*

### *5.1.1 Autonomie als ‘buffer’*

Uit de data blijkt dat de autonomie vormen werkmethoden, beslissingsmacht, vrij nemen en uren negatief in verband staan met psychische vermoeidheid en positief met psychisch welbevinden. Dit betekent dat bij werknemers die meer hun eigen werkmethoden kunnen bepalen, meer beslissingsmacht hebben, gemakkelijker vrij kunnen nemen en als er geen verschil zit tussen het gerealiseerde aantal uren werk en het gewenste aantal uren werk de kans op psychische vermoeidheid afneemt en de kans op psychisch welbevinden toeneemt. Een minder grote kans op psychische vermoeidheid en een grotere kans op psychisch welbevinden indiceren een kleinere kans op het krijgen van een burn-out. Deze bevindingen vinden steun in verschillende werkstress-modellen. Deze modellen veronderstellen dat autonomie in het werk een energiebron of hulpmiddel is om met de taakeisen te kunnen ‘dealen’ die het werk met zich meebrengt (Karasek, 1979; Demerouti et al., 2001; Rubino et al., 2012). Autonomie dient volgens deze modellen als een buffer tegen het krijgen van een burn-out. Het hebben van vrijheid en zeggenschap over het werk dat ontstaat doordat werknemers zelf hun werkmethoden bepalen, beslissingsmacht hebben, gemakkelijk vrij kunnen nemen en het gewenste aantal uren werken is een manier om de kans op het krijgen van burn-outklachten te verkleinen.

Daarnaast heeft de mate van autonomie die ontstaat door de invloed van de klant een positief verband met psychisch welbevinden. Als de werknemer geen invloed heeft op het werk van een klant dan neemt de kans op psychisch welbevinden toe. De mate van autonomie die ontstaat door de invloeden die een manager en een computersysteem uitoefenen op het werk van de werknemer, houdt geen verband met psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. Dit laat zien dat werknemers beter kunnen omgaan met de invloeden van een manager of computersysteem dan de invloed die een klant heeft op het werk. De invloed van een klant kan een bepaalde druk met zich meebrengen, wat ten koste gaat van een werknemer zijn of haar welzijn.

### *5.1.2 Thuiswerken*

De toename van autonomie die ontstaat doordat werknemers meer thuiswerken leidt tot een grotere kans op psychische vermoeidheid en een kleinere kans op psychisch welbevinden. Ondanks dat de gevonden effecten niet groot zijn, zijn ze wel significant. Dit resultaat steunt enerzijds de bevindingen van Chung (2022) en Kelliher en Anderson (2010) die hebben geconstateerd dat flexibele werkregelingen, waar thuiswerken onderdeel van is, leiden tot werkextensivering. Twee mogelijke verklaringen voor een toename in psychische vermoeidheid en een afname in psychisch welbevinden door het thuiswerken zijn werkextensivering en sociaal contact. Werkextensivering leidt ertoe dat een werknemer minder tijd overhoudt om te herstellen van de werkdag, wat het energetische element van een burn-out in werking kan zetten. Anderzijds valt er te discussiëren over hoe plausibel deze verklaring is voor de toename in psychische vermoeidheid en afname in psychisch welbevinden. Werknemers kunnen namelijk langer werken doordat



zij bevlogen zijn in het werk. Bevlogen werknemers weten wanneer zij moeten stoppen met het werk, in tegenstelling tot *workaholics* (Ouweneel et al., 2012). Bij bevlogen werknemers zal werkextensivering niet direct leiden tot meer psychische vermoeidheid en minder psychisch welbevinden ten opzichte van *workaholics*. Daarnaast speelt het vrijwillig en onvrijwillig langer door werken een rol. Werknemers die onvrijwillig langer doorwerken zullen een grotere kans op meer psychische vermoeidheid en minder psychisch welbevinden hebben, doordat hun dit wordt opgelegd. De rol van werkextensivering in relatie met de kans op het krijgen van burn-outklachten vraagt om een genuanceerder beeld en vervolgonderzoek.

Thuiswerken leidt daarnaast tot minder sociaal contact met collega's (Golden et al., 2006). Sociaal contact of sociale steun is een energiebron tijdens het werk en dient als middel ter voorkoming van een burn-out (Demerouti et al., 2001). Recent onderzoek van Peijen en Gerards (2023) laat zien dat thuiswerkers die meer sociale steun ervaren tijdens het werk minder burn-outklachten ervaren. Met het wegvallen van sociale steun valt de grotere kans op burn-outklachten naarmate werknemers meer thuiswerken tot dusver beter te verklaren.

Uit een extra uitgevoerde analyse (zie Bijlage IV) met sociale steun als voorspeller, blijkt dat het effect van thuiswerken op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet kleiner wordt. Dit betekent dat sociale steun niet het effect van thuiswerken op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden verklaart. Hierdoor blijft het lastig om tot een gedegen verklaring te komen voor het effect van thuiswerken op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden.

### 5.1.3 TMOAGT-effect

Bij de vormen van autonomie die een negatief verband hebben met psychische vermoeidheid en een positief verband hebben met psychische vermoeidheid is geen TMOAGT-effect geconstateerd. Dit houdt in dat het lineaire verband op een bepaald punt niet omslaat, wat de kans op psychische vermoeidheid vergroot en de kans op psychisch welbevinden verkleint. Hierdoor is erbij de autonomie vormen werkmethode, beslissingsmacht, vrij nemen, klant en uren in dit onderzoek geen sprake van te veel autonomie in het werk zoals het *vitamin* model van Warr (1994) veronderstelt en het *too much of a good thing* effect van Pierce en Aguinis (2013).

De schalen die gebruikt zijn voor het meten van autonomie zijn echter summier met een vijfpuntsschaal en een vierpuntsschaal, waardoor het lastiger is om een soortgelijk effect te constateren. Met een zevenpuntsschaal of groter zullen respondenten minder snel voor de uiterste antwoordmogelijkheden gaan, waardoor een TMOAGT-effect eerder geconstateerd zou kunnen worden. De resultaten sluiten hierdoor niet uit er wel of geen TMOAGT-effect bestaat, in dit onderzoek is er echter geen aanwijzing voor gevonden.

### 5.1.4 Hoogopgeleid

Voor hoogopgeleide werknemers is de kans op meer psychische vermoeidheid en minder psychisch welbevinden groter wanneer werknemers gemakkelijker vrij kunnen nemen ten opzichte van niet-

hoogopgeleide werknemers. Daarnaast is de kans op meer psychische vermoeidheid groter voor hoogopgeleide werknemers vergeleken met niet-hoogopgeleide werknemers wanneer werknemers meer beslissingsmacht ervaren in hun werk. De kans op psychisch welbevinden neemt af voor hoogopgeleiden in vergelijking met niet-hoogopgeleide werknemers wanneer ze (bijna) altijd hun eigen werkmethoden bepalen. Dit indiceert dat hoogopgeleide werknemers die meer autonomie ervaren in de vorm van werkmethoden, beslissingsmacht en vrij nemen een grotere kans hebben op het krijgen van burn-outklachten.

Dat hoogopgeleide werknemers ten opzichte van niet-hoogopgeleide werknemers bij een toename van autonomie in het werk een grotere kans op psychische vermoeidheid hebben en een kleinere kans op psychisch welbevinden, is een lastig te verklaren verschijnsel. Wat uit de resultaten opvalt is dat hoogopgeleide werknemers een grotere kans op werkextensivering hebben dan niet-hoogopgeleide werknemers. Dit betekent dat hoogopgeleide werknemers vaker buiten de kantooruren om werken. Hoogopgeleide werknemers die gemakkelijker vrij kunnen nemen, zouden dit als een flexibiliteit kunnen ervaren vanuit de werkgever waardoor ze als wederdienst extra gaan werken. Chung (2022) heeft eerder al laten zien dat een extra mate van flexibiliteit in het werk leidt tot werkextensivering.

Het kan erop duiden dat hoogopgeleide werknemers meer begaan zijn in het werk dan niet-hoogopgeleide werknemers. Dat hoogopgeleide werknemers meer begaan zijn in het werk kan komen doordat ze over het algemeen meer passie voor het vak hebben, wat blijkt uit de langere tijd die hoogopgeleiden doorgaans besteden aan een studie. Daarnaast bestaan de banen waarin hoogopgeleiden werken vaker uit complexere taken, wat kan leiden tot meer betrokkenheid bij het werk. Het onderzoek van Mazmanian en collega's (2013) toont aan dat hoogopgeleide werknemers met meer vrijheid in het werk ook meer met het werk bezig zijn. Dit kan er tevens op duiden dat een hoogopgeleide werknemers een groter risico heeft om een *workaholic* te worden.

Er zijn echter ook tegengestelde effecten gevonden waarbij meer autonomie in het werk leidt tot een kleinere kans op het krijgen van burn-outklachten bij hoogopgeleide werknemers ten opzichte van niet-hoogopgeleide werknemers. Wanneer een manager of klant helemaal geen invloed heeft op het werk neemt de kans op psychische vermoeidheid af en neemt de kans op psychisch welbevinden toe bij hoogopgeleiden. Dit laat zien dat hoogopgeleide werknemers gebaat zijn met de vrijheid die ze krijgen doordat een manager of klant het werk niet beïnvloedt. Een reden hiervoor kan zijn hoogopgeleide werknemers in het algemeen over een hoger kennisniveau beschikken. Hierdoor zouden ze beter zelfstandig te werk kunnen gaan. Verder hebben hoogopgeleide werknemers in vergelijking met niet-hoogopgeleide werknemers een minder grote kans op psychische vermoeidheid en een grotere kans op psychisch welbevinden wanneer ze altijd thuiswerken. Wat hieraan ten grondslag kan liggen is dat hoogopgeleide werknemers al eerder gebruik maakten van flexibele werkregelingen (Chung, 2022). Hierdoor zijn ze eerder gewend geraakt aan de negatieve gevolgen die het thuiswerken met zich mee kan brengen, waardoor ze er beter op kunnen anticiperen.

### *5.1.5 Werkextensivering – en intensivering als mediatoren*

De kans op meer werkextensivering naarmate autonomie toeneemt wordt ondersteund bij de autonomie vorm thuiswerken. Dit houdt in dat als werknemers meer thuiswerken de kans op meer werkextensivering toeneemt. Het verband tussen autonomie thuiswerken en psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden wordt echter niet gemedieerd via werkextensivering. Dit kan erop duiden dat werkextensivering niet de voornaamste reden is waarom thuiswerkers eerder psychische vermoeidheid of een verminderd psychisch welbevinden ervaren.

De mate van autonomie in het werk die ontstaat wanneer een werknemer gemakkelijker vrij kan regelen, minder invloed heeft van een klant, altijd thuiswerkt en waar het gewenste aantal uren werk meer overeenkomt met het daadwerkelijke aantal gewerkte uren, leidt tot minder werkextensivering. De afname van werkextensivering die ontstaat door een toename van de hierboven benoemde vormen van autonomie in het werk, verklaart niet het verband tussen autonomie in het werk en psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. Dit ligt in lijn met het resultaat dat er in dit onderzoek geen TMOAGT-effect is geconstateerd.

Wat opvalt is dat de derde hypothese (bijna) geen steun heeft gevonden in de analyses. De hypothese toetste de verwachting dat meer autonomie tot meer werkextensivering zou leiden en dat werkextensivering de relatie tussen meer autonomie en een grotere kans op burn-outklachten zou mediëren. Dat er bijna geen steun is voor deze hypothese komt doordat er geen TMOAGT-effect is geconstateerd. Hypothese 3 is opgesteld met de veronderstelling dat er bewijs gevonden zou worden voor dit effect, zoals de onderzoeken van Baltes en collega's (2002), Kubicek en collega's (2014) en Dettmers en Bredehöft (2020) lieten zien.

De kans op werkintensivering neemt af bij alle autonomie vormen. Dit betekent dat het hebben van meer autonomie in het werk ervoor zorgt dat werknemers het werk als minder intensief beoordelen (De Jonge & Dormann, 2006). Het hoofdeffect van autonomie in het werk op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden wordt echter niet gemedieerd door een afname van werkintensivering. Dit houdt in dat een toename in autonomie en een kleinere kans op burn-outklachten niet wordt verklaard door werkintensivering.

### *5.1.6 Vernieuwd conceptueel model*

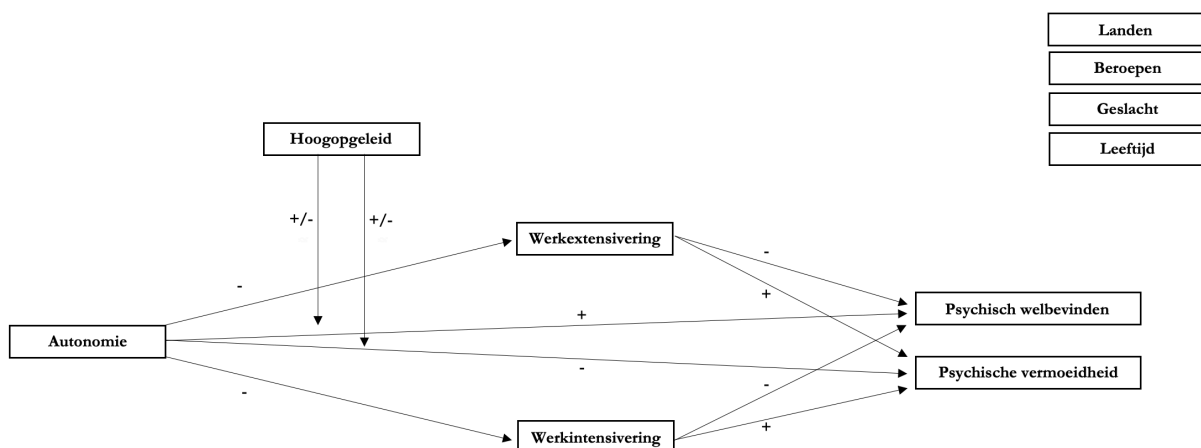
In het algemeen beïnvloedt autonomie in het werk de kans op het krijgen van burn-outklachten negatief. Dat wil zeggen dat de kans op burn-outklachten kleiner wordt naarmate autonomie in het werk toeneemt. Autonomie in het werk dat ontstaat doordat een werknemer meer thuiswerkt is een uitzondering. Bij deze vorm wordt de kans op het krijgen van burn-outklachten groter. Wanneer de mate van autonomie in het werk toeneemt, dat ontstaat wanneer vrij nemen gemakkelijker gaat, er meer beslissingsmacht is en als werkmethode altijd zelf worden bepaald, neemt de kans op psychische vermoeidheid toe en de kans op psychisch welbevinden af voor hoogopgeleide werknemers in vergelijking met niet-hoogopgeleide werknemers. Anderzijds neemt de kans op psychische vermoeidheid af en de kans op psychisch

welbevinden toe voor hoogopgeleiden ten opzichte van niet-hoogopgeleide werknemers, als de mate van autonomie in het werk toeneemt wanneer zij geen invloed ervaren in het werk van een manager of klant en wanneer ze altijd thuiswerken. Dit wijst op de complexe aard van de relatie tussen autonomie in het werk en het risico op burn-outklachten.

Dat het gemakkelijker vrij nemen voor hoogopgeleide werknemers en het meer thuiswerken de kans vergroot op het krijgen van burn-outklachten ligt in lijn met wat Chung (2022) beschrijft als *the flexibility paradox*. Het is in dit onderzoek echter niet mogelijk om de rol van werkextensivering, waarover Chung schrijft, hard te maken als verklaring voor de toenemende kans op het krijgen van burn-outklachten. Dit roept vragen op over de mate waarin werkextensivering, wat ontstaat door flexibel werken, van invloed is op het welzijn van werknemers.

Ondanks dat werkintensivering het effect van autonomie in het werk op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet verklaart, zorgt het hebben van meer autonomie ervoor dat de kans op werkintensivering afneemt. Werkintensiteit of werkintensivering is een *job demand* en is van invloed op het krijgen van een burn-out (Demerouti et al., 2001). Uit de data is gebleken dat werkintensivering een aandeel heeft in het verklaren van psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden. Dit duidt erop dat autonomie in het werk indirect de kans op burn-outklachten kan verminderen, omdat het invloed heeft op de mate waarin het werk als intensief wordt ervaren.

Figuur 6 geeft een vernieuwd conceptueel model weer waarbij de resultaten van dit onderzoek in acht zijn genomen. De effecten van thuiswerken zijn bij het vernieuwde conceptueel model buiten beschouwing gelaten om het model overzichtelijk te houden. Een ‘+’ indiceert een positief verband en een ‘-’ indiceert een negatief verband. Autonomie in het werk leidt tot minder psychische vermoeidheid en meer psychisch welbevinden. Het effect van hoogopgeleid leidt zowel tot meer als minder psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden naarmate autonomie in het werk toeneemt (afhankelijk van de autonomie vorm). Autonomie in het werk leidt zowel tot minder werkextensivering als werkintensivering. Minder werkextensivering en werkintensivering leidt tot meer psychisch welbevinden en minder psychische vermoeidheid.



Figuur 6 Vernieuwd conceptueel model

## 5.2 Discussie & aanbevelingen

Het concept psychische vermoeidheid heeft met 0,66 geen sterke Cronbach's Alpha. Toch bieden de resultaten met de proxy indicatoren psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden mogelijkheden om een indicatie van burn-outklachten te geven. In hoeverre en in welke mate de resultaten de kans op het krijgen van een burn-out vergroten óf verkleinen is lastig in te schatten. Om tot een genuanceerder beeld te komen is vervolgonderzoek nodig waarbij het concept burn-out direct gemeten kan worden via bijvoorbeeld de *Maslach Burnout Inventory* (Maslach, 2001).

Naast de Cronbach's Alpha van psychische vermoeidheid zijn de Cronbach's Alpha's van autonomie werkmethode, autonomie beslissingsmacht en werkintensivering kwantitatief tevens niet heel sterk. Dit kan gevolgen hebben gehad op de analyses waardoor deze minder betrouwbaar zijn en bepaalde effecten niet zijn gemeten. In hoeverre dit het geval is, is echter onduidelijk. Bij vervolgonderzoek is het raadzaam om analyses te verrichten waarbij de samengestelde items een hogere score hebben als schaal.

Verder is met dit onderzoek in de data gezocht naar verschillende indicatoren waarmee autonomie in het werk gemeten wordt. Dit heeft ertoe geleid dat enkele vormen van autonomie gemeten zijn aan de hand van één item. De verdelingen van de verschillende vormen autonomie zijn hierdoor niet altijd even gelijk waarbij bepaalde antwoordmogelijkheden oververtegenwoordigd zijn. Dit kan zorgen voor vertekeningen in de data. De grote van de steekproef zorgt er echter voor dat bij alle items voldoende respons is op de verschillende antwoordmogelijkheden, wat ten gunste komt voor de validiteit van de analyses.

Tijdens de analyses is rekening gehouden met het effect dat beroepen heeft op de kans op het krijgen van burn-outklachten. Doordat de mate van autonomie die iemand in het werk ervaart deels wordt bepaald door het type beroep (Karasek, 1979), beïnvloedt dit de effecten van autonomie in het werk. Voor vervolgonderzoek is het daarom interessant om de effecten te toetsen van autonomie in het werk op burn-out(klachten) binnen specifieke beroepsgroepen.

Daarnaast moet bij de interpretatie van de resultaten rekening worden gehouden met de kans op vertekeningen doordat de vragenlijst is afgenomen tijdens de COVID-19-pandemie. Desalniettemin heeft de pandemie eraan bijgedragen dat bepaalde veranderingen die zijn ontstaan of sneller zijn geïnternaliseerd tijdens de pandemie, zoals het thuiswerken, niet meer weg te denken zijn in het hedendaagse arbeidsbestel. Aan de andere kant heeft de pandemie ervoor gezorgd dat werknemers die liever op kantoor werken ook verplicht moesten gaan thuiswerken. Dit kan geleid hebben tot vertekeningen. Voor de validiteit van dit onderzoek is verificatie in de vorm van vervolgonderzoek wenselijk waarbij dit onderzoek gerepliceerd wordt.

De resultaten geven echter ook nuttige informatie voor het voeren van een duurzaam personeelsbeleid. Zo is het belangrijk om het welzijn van werknemers die veel thuiswerken te monitoren en als werkgever hierop in te spelen door werknemers juist meer vrijheden te geven. Hierin kunnen ze voorzien door werknemers bijvoorbeeld meer hun eigen werkmethode te laten bepalen of door het geven van meer beslissingsmacht in de organisatie.

Tot slot is met dit onderzoek een basis gelegd voor een nieuwe kijk op het begrip autonomie in het werk. Door autonomie in het werk te meten via meerdere dimensies van het werk die niet direct gerelateerd zijn aan de werkzaamheden zelf, is gebleken dat de relatie tussen de verschillende vormen van autonomie in het werk en werkgerelateerde uitkomsten zoals psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet eenduidig zijn. Dit is ook terug te zien in de onderlinge correlaties tussen de verschillende vormen van autonomie in het werk. Om tot een heroperationalisatie van het concept autonomie in het werk te komen is verder onderzoek nodig met meerdere indicatoren en betere schalen waarmee de verschillende vormen van autonomie in het werk gemeten kunnen worden.

Dit onderzoek heeft geholpen om het verband tussen autonomie in het werk en het krijgen van burn-outklachten te nuanceren. Hierdoor is er een kleine stap gezet in zowel het beter begrijpen van de sociale werkelijkheid om ons heen als het verklaren van het rationaliseringsvraagstuk van de sociologie.

## Literatuurlijst

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*(2), 170–180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(4), 393–417. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1080/13594320344000165>
- Baltes, B. B., Bauer, C. C., Bajdo, L. M., & Parker, C. P. (2002). The use of multitrait-multimethod data for detecting nonlinear relationships: The case of psychological climate and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology, 17*(1), 3–17. <https://doi.org/10.1023/A:1016231816394>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator -- Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality & Social Psychology, 51*(6), 1173–1182. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Boselie, P., Dietz, G., & Boon, C. (2005). Commonalities and contradictions in HRM and performance research. *Human Resource Management Journal, 15*(3), 67–94. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00154.x>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Chung, H. (2022). *The Flexibility Paradox: Why Flexible Working Leads to (Self-)Exploitation*. Bristol University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv2c3k1n8>
- Chung, H., & van der Lippe, T. (2020). Flexible Working, Work–Life Balance, and Gender Equality: Introduction. *Social Indicators Research, 151*(2), 365–381. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1007/s11205-018-2025-x>
- De Jonge, J., & Dormann, C. (2006). Stressors, resources, and strain at work: A longitudinal test of the triple-match principle. *Journal of Applied Psychology, 91*(6), 1359–1374. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0021-9010.91.5.1359>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2003). "The very best of the millennium": Longitudinal research and the demand-control-(support) model. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 282–305. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.8.4.282>
- De Lange, A. H., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Houtman, I. L. D., & Bongers, P. M. (2004). The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study. *Work & Stress, 18*(2), 149–166. <https://doi.org/10.1080/02678370412331270860>
- De Jonge, J., Reuvers, M. M. E. N., Houtman, I. L. D., Bongers, P. M., & Kompier, M. A. J. (2000). Linear and nonlinear relations between psychosocial job characteristics, subjective outcomes, and sickness absence: Baseline results from SMASH. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 256–268. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/1076-8998.5.2.256>

- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and innovation management*, 23(3), 318-330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19(2), 109–134. [https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1016/0092-6566\(85\)90023-6](https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1016/0092-6566(85)90023-6)
- 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. [https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands- resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dettmers, J., & Bredehöft, F. (2020). The Ambivalence of Job Autonomy and the Role of Job Design Demands. *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(1): 8, 1-13. <https://doi.org/10.16993/sjwop.81>
- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2011). Intrinsic motivation as a moderator on the relationship between perceived job autonomy and work performance. *European journal of work and organizational psychology*, 20(3), 367-387. <https://doi.org/10.1080/13594321003590630>
- Engbersen, G., Kremer, M., Went, R., & Boot, A. (2020). *Het betere werk: De nieuwe maatschappelijke opdracht* (WRR-Rapport 102). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op 15 maart 2023, van <https://www.wrr.nl/adviesprojecten/toekomst-van-werk/documenten/rapporten/2020/01/15-het-betere-werk>
- Eurofound. (2022). *European Working Conditions Telephone Survey, 2021*. [data collection]. UK Data Service. SN: 9026, DOI: 10.5255/UKDA-SN-9026-1 <https://beta.ukdataservice.ac.uk/datacatalogue/doi?pid=9026>
- Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195-212. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097>
- Golden, T. D., Veiga, J. F., & Simsek, Z. (2006). Telecommuting’s differential impact on work-family conflict: Is there no place like home? *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1340–1350. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0021-9010.91.6.1340>
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M., & Munz, D. C. (2006). The path to a healthy workplace: A critical review linking healthy workplace practices, employee well-being, and organizational improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129–147. <https://doi.org/10.1037/1065-9293.58.3.129>
- Green, F. (2004). Why Has Work Effort Become More Intense? *Industrial Relations*, 43(4), 709–741.

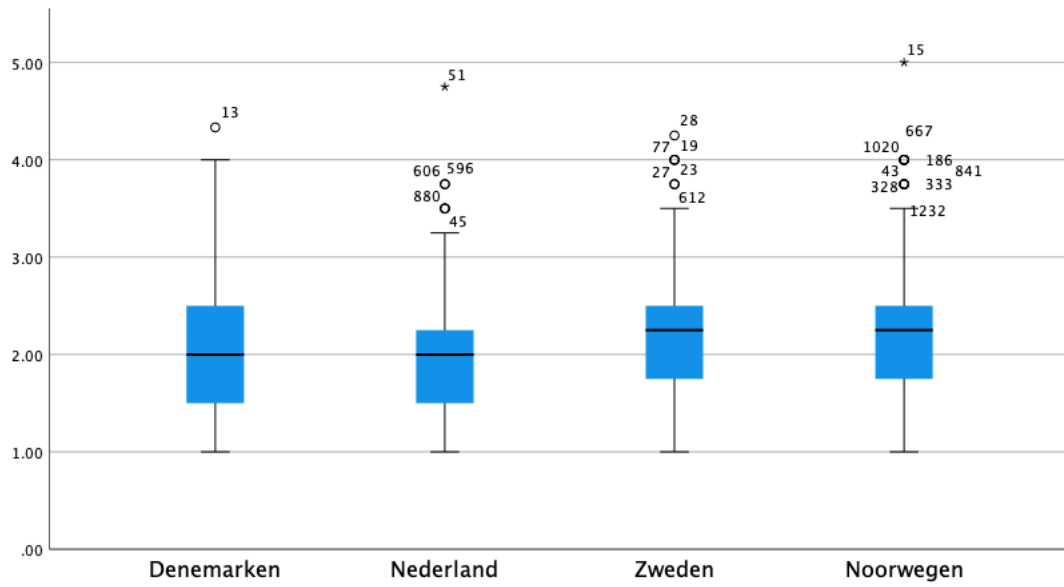


- <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1111/j.0019-8676.2004.00359.x>
- Green, F., Felstead, A., Gallie, D., & Henseke, G. (2022). Working Still Harder. *ILR Review*, 75(2), 458–487. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1177/0019793920977850>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Houtman, I., Dhondt, S., Preenen, P., Kraan, K., & de Vroome, E. (2020). *Intensivering van werk in Nederland; waarover gaat het en wat doen we eraan?* (Working Paper 36). Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Geraadpleegd op 15 maart 2023, van <https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid%3A2a855934-ecaa-4f65-a15e-8801275ab086>
- Joensuu, M., Väänänen, A., Koskinen, A., Kivimäki, M., Virtanen, M., & Vahtera, J. (2010). Psychosocial work environment and hospital admissions due to mental disorders: a 15-year prospective study of industrial employees. *Journal of affective disorders*, 124(1-2), 118-125. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2009.10.025>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.2307/2392498>
- Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106. <https://doi.org/10.1177/0018726709349199>
- Kelly, E. L., Moen, P., Oakes, J. M., Fan, W., Okechukwu, C., Davis, K. D., Hammer, L. B., Kossek, E. E., King, R. B., Hanson, G. C., Mierzwa, F., & Casper, L. M. (2014). Changing Work and Work-Family Conflict: Evidence from the Work, Family, and Health Network. *American Sociological Review*, 79(3), 485–516. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1177/0003122414531435>
- Kompier, M. A., & Taris, T. W. (2011). Understanding the causal relations between psychosocial factors at work and health—a circular process. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 37(4), 259-261. <http://www.jstor.org/stable/23064854>
- Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job demands in a changing world of work, in C. Korunka & B. Kubicek (Red.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers Health and Performance and Implications for Research and Practice* (pp. 1-5). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4)
- Kubicek, B., Korunka, C., & Tement, S. (2014). Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being. *International journal of nursing studies*, 51(12), 1644–1653. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.05.005>
- Lund, T., Labriola, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Villadsen, E., & Burr, H. (2005). Psychosocial Work Environment Exposures as Risk Factors for Long-Term Sickness Absence Among Danish Employees: Results From DWECs/DREAM. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 47(11), 1141–1147. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1097/01.jom.0000174301.80318.f2>

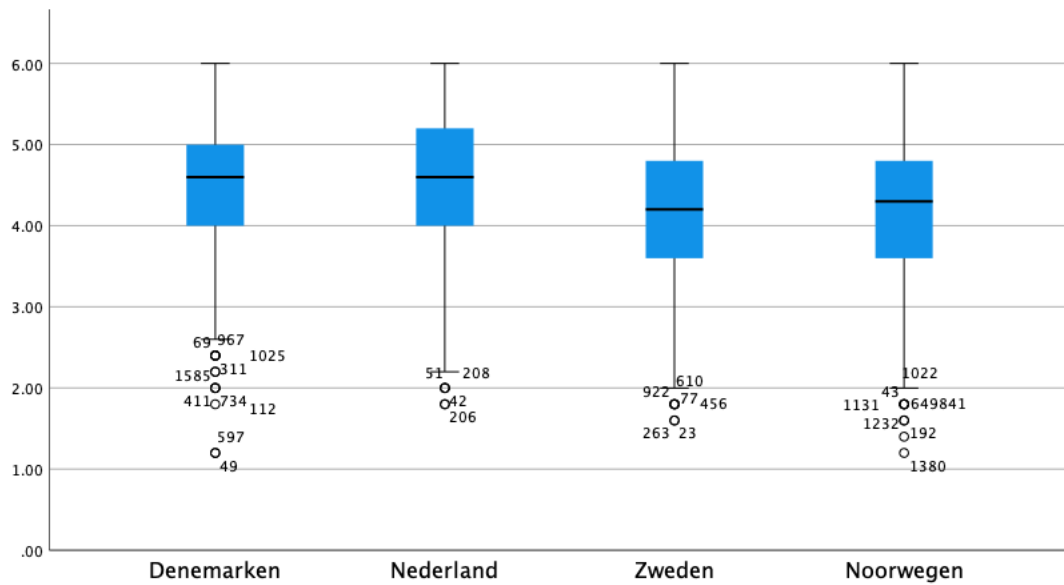
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <http://dx.doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mazmanian, M., Orlikowski, W. J., & Yates, J. (2013). The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals. *Organization Science*, 24(5), 1337-1357. <http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Ouweneel, E., van Wijhe, C., Schaufeli, W., Le Blanc, P., & Peeters, M. (2012). Op zoek naar verschillen tussen werkverslaving en bevlogenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 28(4). <https://doi.org/10.5117/2012.028.004.434>
- Paškvan, M., & Kubicek, B. (2017). The intensification of work, in C. Korunka & B. Kubicek (Red.), *Job Demands in a Changing World of Work: Impact on Workers Health and Performance and Implications for Research and Practice* (pp. 25-43). Springer, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-54678-0_4)
- Peijen, R., & Gerards, R. (2023). Thuiswerken en burn-outklachten: De rol van autonomie, werkdruk en leidinggevend. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 39(2), 193-218. <https://doi.org/10.5117/TVA2023.2.005.PEIJ>
- Pierce, J. R., & Aguinis, H. (2013). The too-much-of-a-good-thing effect in management. *Journal of Management*, 39(2), 313–338. <https://doi.org/10.1177/0149206311410060>
- Rubino, C., Perry, S. J., Milam, A. C., Spitzmueller, C., & Zapf, D. (2012). Demand–control–person: Integrating the demand–control and conservation of resources models to test an expanded stressor–strain model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(4), 456–472. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/a0029718>
- Rydstedt, L., Ferrie, J., & Head, J. (2006). Is there support for curvilinear relationships between psychosocial work characteristics and mental well-being? Cross-sectional and long-term data from the Whitehall II study. *Work & Stress*, 20(1), 6–20. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1080/02678370600668119>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1002/job.248>
- Shimazu, A., Demerouti, E., Bakker, A. B., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Workaholism and well-being among Japanese dual-earner couples: A spillover-crossover perspective. *Social Science & Medicine*, 73(3), 399–409. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1016/j.socscimed.2011.05.049>
- Spector, P. E. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human relations*, 39(11), 1005-1016. <https://doi.org/10.1177/001872678603901104>
- Twenge, J. M. (2010). A review of the empirical evidence on generational differences in work attitudes. *a Journal of Business and Psychology*, 25(2), 201–210. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1007/s10869->

- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & 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. <https://doi.org/10.1348/096317909X481382>
- Warr, P. (1994). A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work Stress*, 8(2), 84–97. <https://doi.org/10.1080/02678379408259982>
- Xu, X., & Payne, S. C. (2020). When do job resources buffer the effect of job demands? *International Journal of Stress Management*, 27(3), 226–240. <https://doi-org.proxy-ub.rug.nl/10.1037/str0000146>

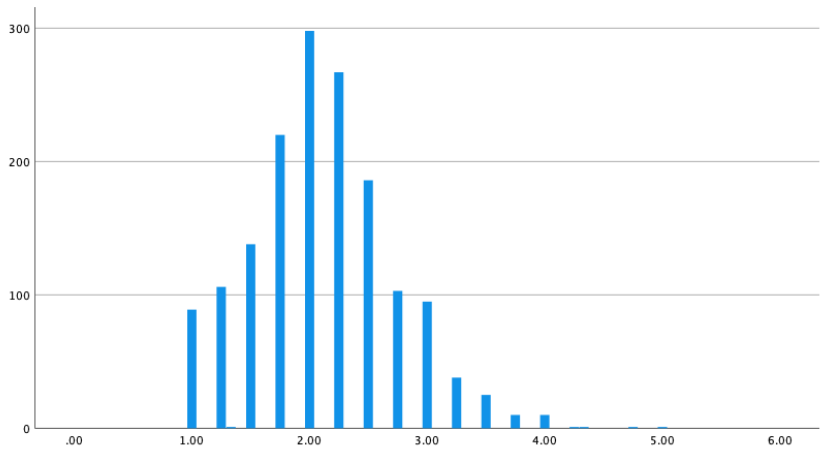
## Bijlage I Grafische weergave verdelingen variabelen



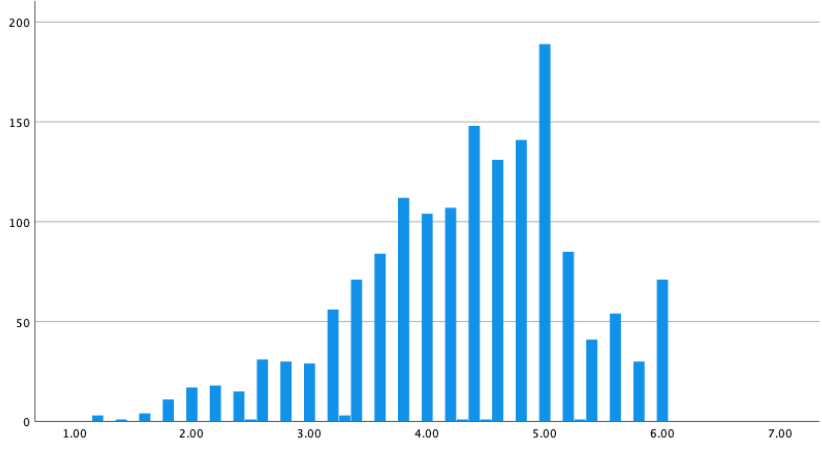
Figuur 7 Boxplot psychische vermoeidheid



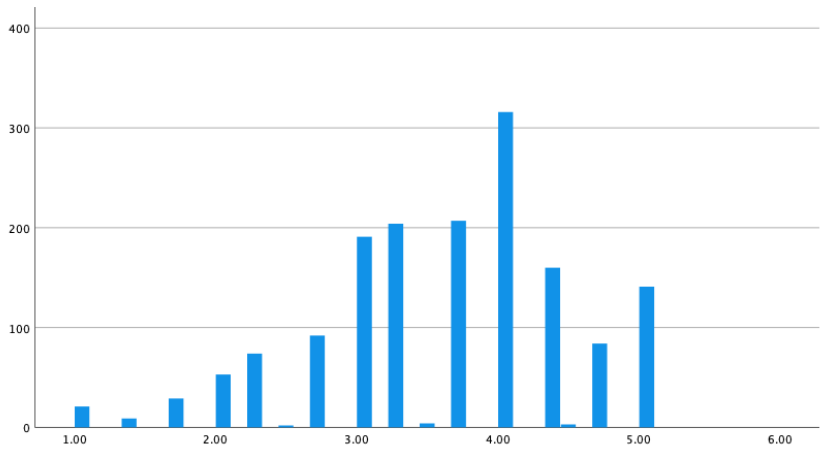
Figuur 8 Boxplot psychisch welbevinden



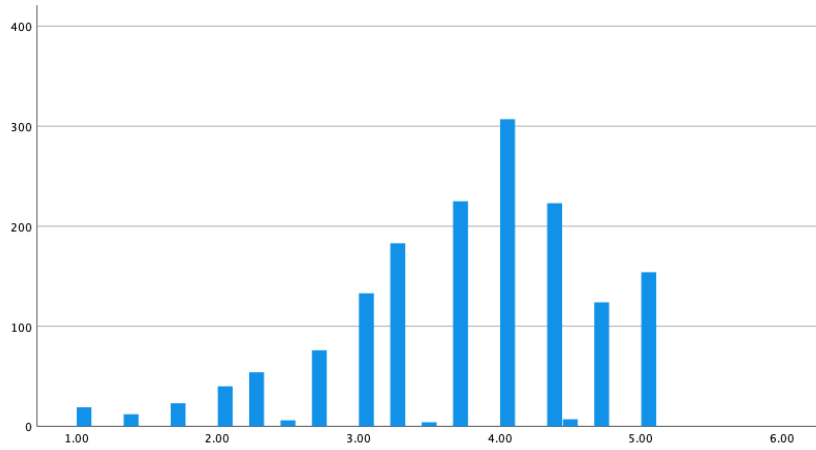
Figuur 9 Verdeling psychische vermoeidheid



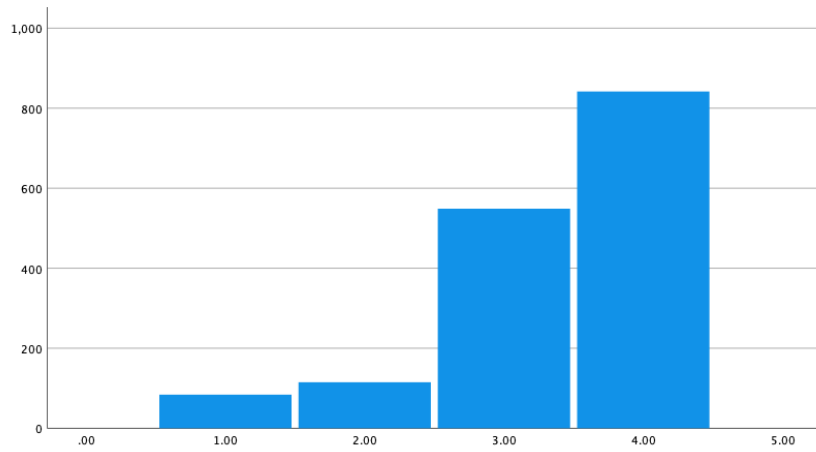
Figuur 10 Verdeling psychisch welbevinden



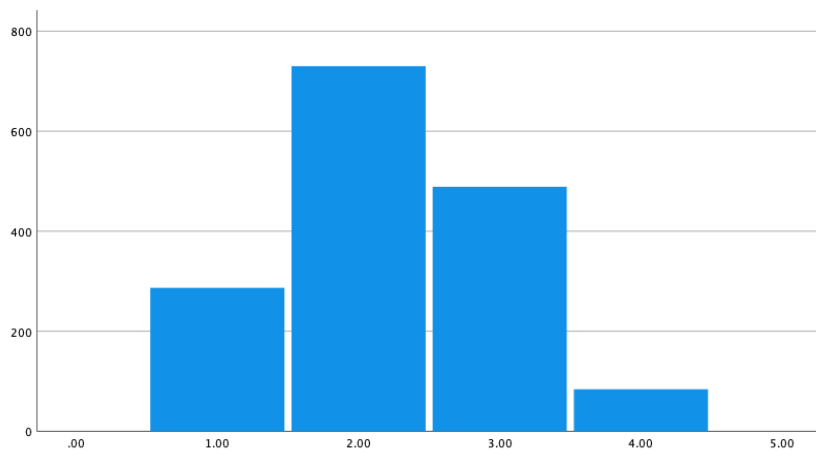
Figuur 11 Verdeling autonomie werkmethode



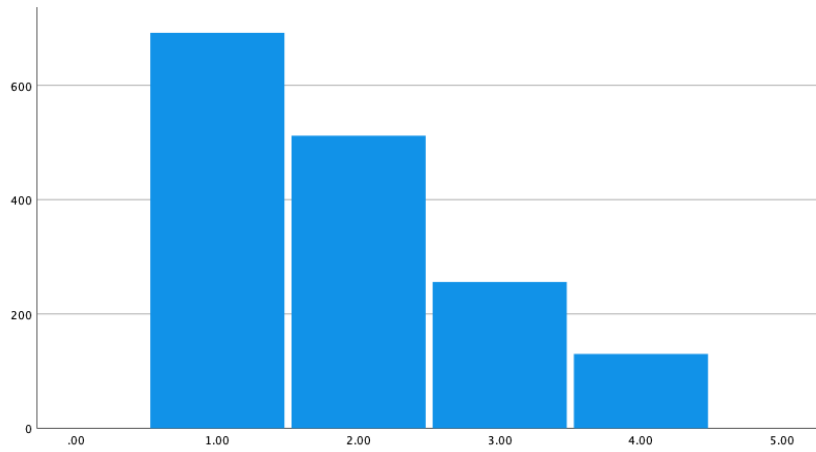
Figuur 12 Verdeling autonomie beslissingsmacht



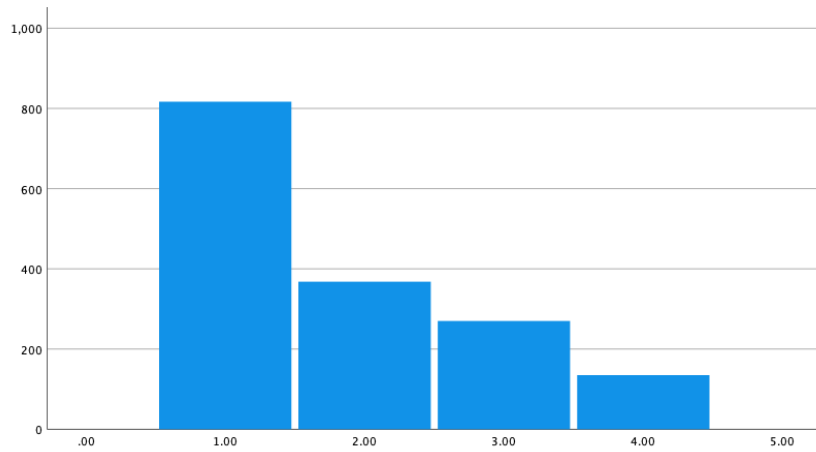
Figuur 13 Verdeling autonomie vrij regelen



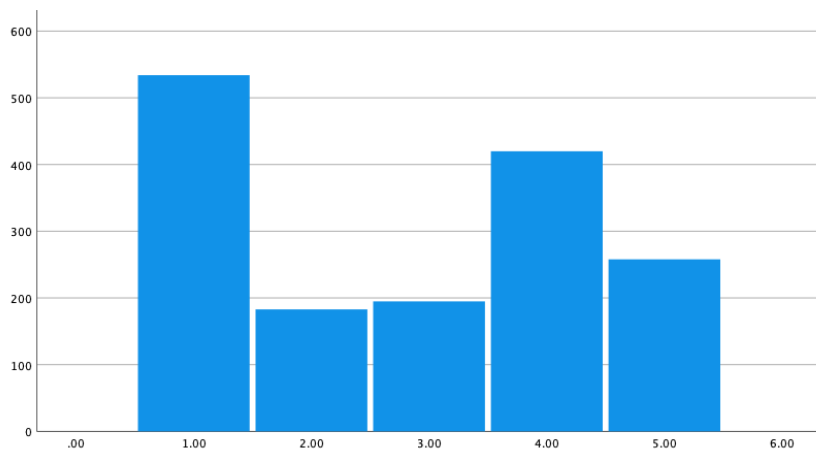
Figuur 14 Verdeling autonomie manager



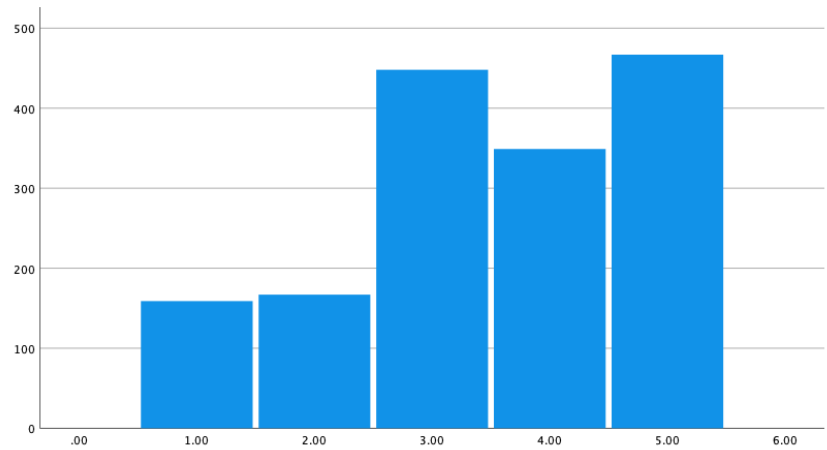
Figuur 15 Verdeling autonomie klant



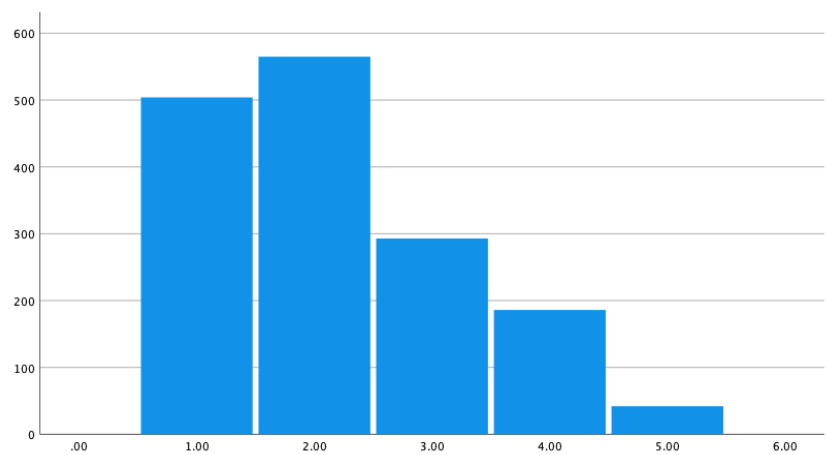
Figuur 16 Verdeling autonomie computer



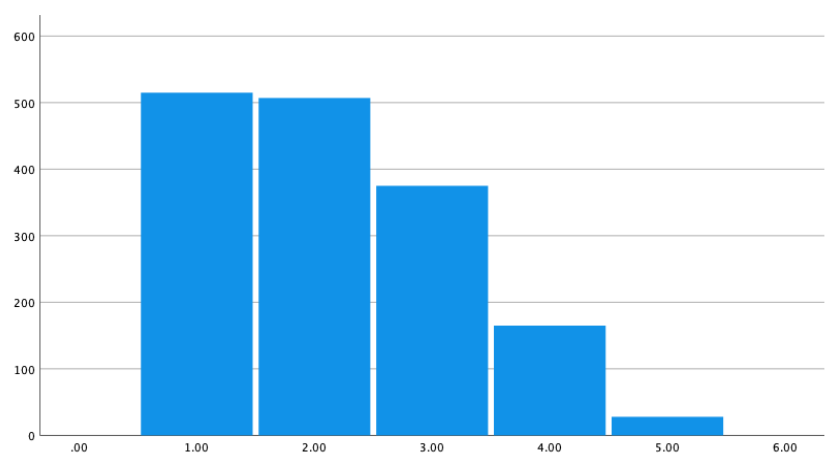
Figuur 17 Verdeling autonomie thuiswerken



Figuur 18 Verdeling autonomie uren

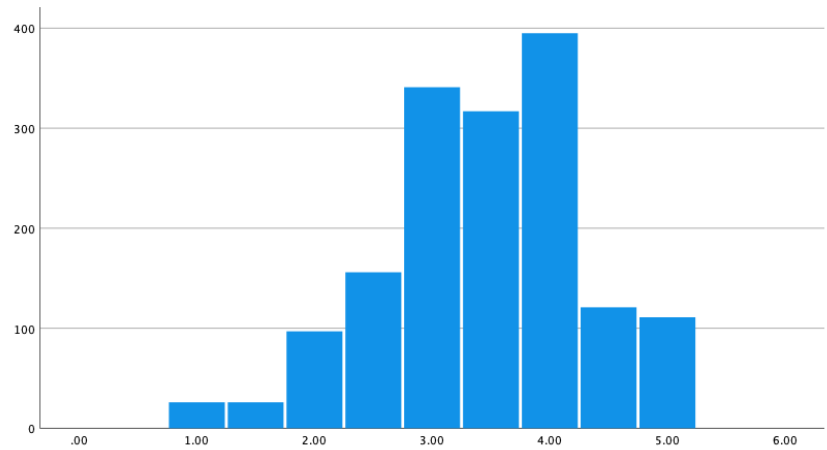


Figuur 19 Verdeling werkintensivering

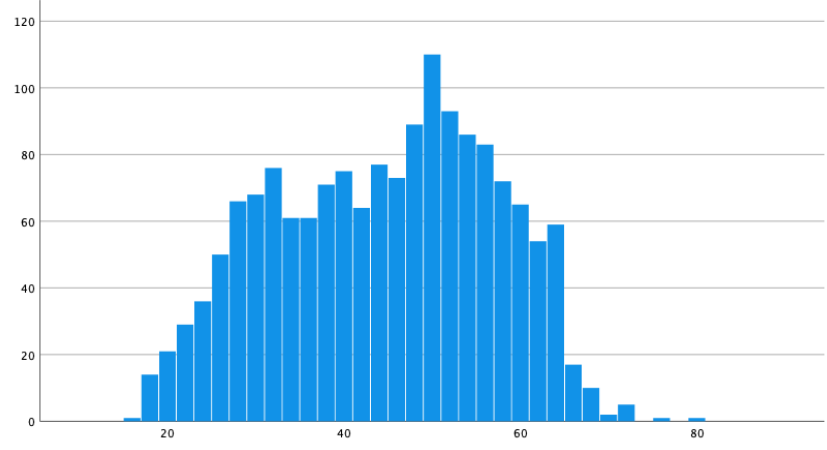


Figuur 20 Verdeling werkintensivering kwalitatief



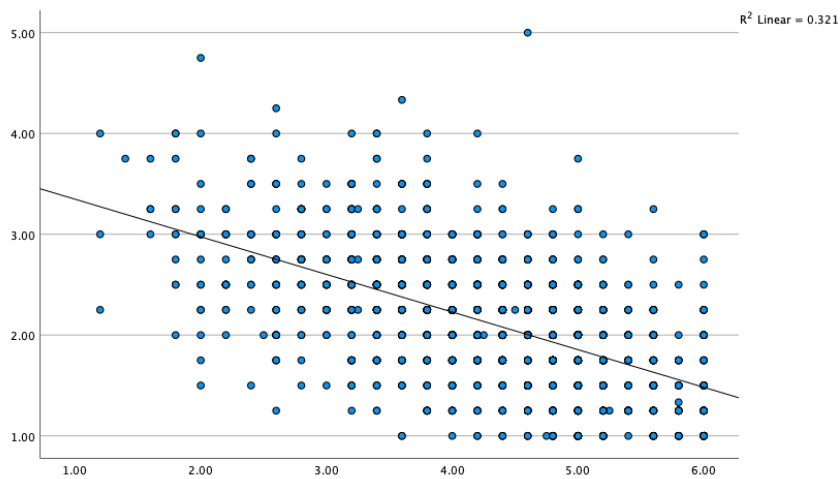


Figuur 21 Verdeling werkintensivering kwantitatief

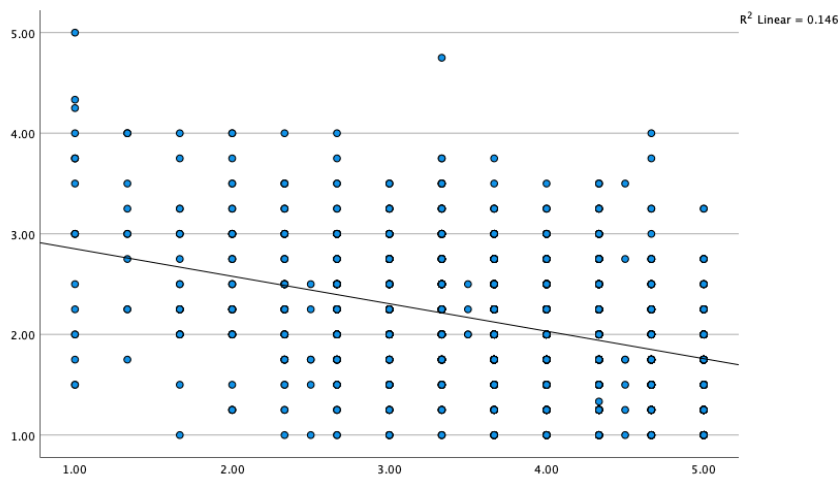


Figuur 22 Verdeling leeftijd

## Bijlage II Grafische weergave significante correlaties



Figuur 23 Correlatie psychische vermoeidheid (y) en psychisch welbevinden (x)



Figuur 24 Correlatie psychische vermoeidheid (y) en autonomie beslissingsmacht (x)

Tabel 32 Gemiddelden psychische vermoeidheid op landen

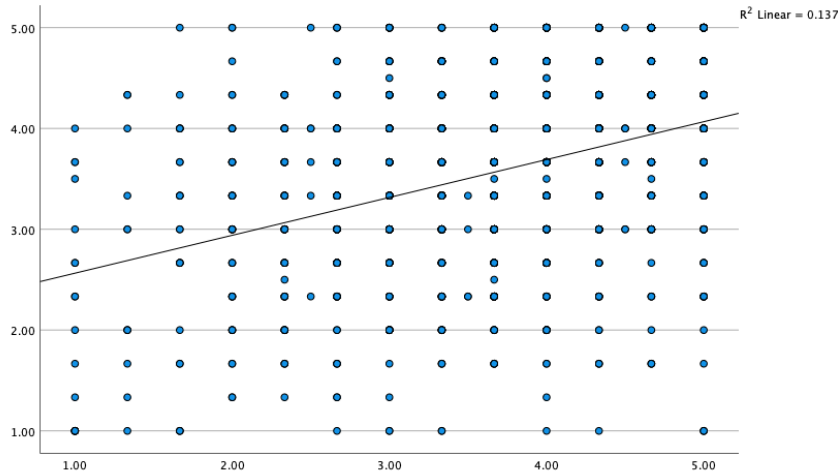
Psychische vermoeidheid			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	2.0182	307	.63953
Nederland	1.9409	341	.60117
Zweden	2.1926	366	.58150
Noorwegen	2.2010	576	.61457
Total	2.1080	1590	.61869

Tabel 33 Gemiddelden psychisch welbevinden op landen

Psychisch welbevinden			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	4.4966	307	.87579
Nederland	4.5578	341	.94537
Zweden	4.1534	366	.98637
Noorwegen	4.2000	576	.89318
Total	4.3233	1590	.93854

Tabel 34 Gemiddelden psychisch welbevinden op geslacht

Psychisch welbevinden			
Geslacht	Mean	N	Std. Deviation
Vrouw	4.1971	735	.95820
Man	4.4317	855	.90796
Total	4.3233	1590	.93854



Figuur 25 Correlatie autonomie werkmethode (y) en autonomie beslissingsmacht (x)

Tabel 35 Gemiddelden autonomie werkmethode op landen

Autonomie werkmethode			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	3.5744	307	.96808
Nederland	3.6921	341	.94808
Zweden	3.3179	366	.87058
Noorwegen	3.7040	576	.74750
Total	3.5875	1590	.87928

Tabel 36 Gemiddelden autonomie werkmethode op beroep

Autonomie werkmethode			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	3.8314	173	.67819
Professional	3.6669	590	.77680
Technici	3.7046	312	.85773
Administratief	3.4919	124	.98357
Service- en verkoop	3.3838	198	.94876
Ambachtsman	3.4175	97	.97957
Industrieel	2.9048	70	1.15490
Elementair	3.2372	26	.85916
Total	3.5875	1590	.87928

Tabel 37 Gemiddelden autonomie beslissingsmacht op beroep

Autonomie beslissingsmacht			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	4.1445	173	.62902
Professional	3.7322	590	.77849
Technici	3.7949	312	.83164
Administratief	3.5847	124	.91940
Service- en verkoop	3.5017	198	.97066
Ambachtsman	3.5704	97	1.03297
Industrieel	3.3952	70	1.09940
Elementair	3.6410	26	.98284
Total	3.7230	1590	.86688

Tabel 38 Gemiddelden autonomie vrij nemen op landen

Autonomie vrij nemen			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	3.1694	307	.89879
Nederland	3.5073	341	.74603
Zweden	3.3798	366	.83455
Noorwegen	3.3385	576	.82038
Total	3.3516	1590	.83069

Tabel 39 Gemiddelden autonomie vrij nemen op geslacht

Autonomie vrij nemen			
Geslacht	Mean	N	Std. Deviation
Vrouw	3.2122	735	.91676
Man	3.4713	855	.72836
Total	3.3516	1590	.83069

Tabel 40 Gemiddelden autonomie vrij nemen op beroep

Autonomie vrij nemen			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	3.5260	173	.60585
Professional	3.3254	590	.84596
Technici	3.4840	312	.74350
Administratief	3.4839	124	.78070
Service- en verkoop	2.9646	198	.98402
Ambachtsman	3.5567	97	.69175
Industrieel	3.1571	70	.97261
Elementair	3.2692	26	.72430
Total	3.3516	1590	.83069

Tabel 41 Gemiddelden autonomie klant op landen

Autonomie klant			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	1.9479	307	1.04345
Nederland	2.1525	341	.97930
Zweden	1.7896	366	.91382
Noorwegen	1.7656	576	.88205
Total	1.8893	1590	.95477

Tabel 42 Gemiddelden autonomie computer op landen

Autonomie computer			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	1.7166	307	.90450
Nederland	2.0205	341	1.04439
Zweden	1.9208	366	1.09131
Noorwegen	1.7083	576	.92783
Total	1.8258	1590	.99677

Tabel 43 Gemiddelden autonomie computer op beroep

Autonomie computer			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	1.8035	173	.93173
Professional	1.7949	590	.97000
Technici	1.6058	312	.90107
Administratief	1.6290	124	.97504
Service- en verkoop	2.0000	198	1.05195
Ambachtsman	2.3093	97	1.04444
Industrieel	2.1000	70	1.16905
Elementair	2.3846	26	1.02282
Total	1.8258	1590	.99677

Tabel 44 Gemiddelden autonomie thuiswerken op hoogopgeleid

Autonomie thuiswerken			
Hoogopgeleid	Mean	N	Std. Deviation
Nee	2.0174	575	1.42393
Ja	3.2463	1015	1.40105
Total	2.8019	1590	1.52772

Tabel 45 Gemiddelden autonomie thuiswerken op landen

Autonomie thuiswerken			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	2.4625	307	1.48006
Nederland	2.9941	341	1.57180
Zweden	2.6530	366	1.52866
Noorwegen	2.9635	576	1.48864
Total	2.8019	1590	1.52772

Tabel 46 Gemiddelden autonomie thuiswerken op beroep

Autonomie thuiswerken			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	3.3757	173	1.25424
Professional	3.3780	590	1.35831
Technici	2.9231	312	1.52382
Administratief	2.8065	124	1.54434
Service- en verkoop	1.7222	198	1.22106
Ambachtsman	1.5155	97	1.07154
Industrieel	1.3429	70	.96137
Elementair	1.3846	26	.85215
Total	2.8019	1590	1.52772

Tabel 47 Gemiddelden autonomie uren op beroep

Autonomie uren			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	3.1503	173	1.28970
Professional	3.5492	590	1.21819
Technici	3.4615	312	1.26991
Administratief	3.7742	124	1.24834
Service- en verkoop	3.4343	198	1.35678
Ambachtsman	3.5361	97	1.39986
Industrieel	3.7143	70	1.37412
Elementair	3.7692	26	1.36551
Total	3.5019	1590	1.28395

Tabel 48 Gemiddelden werkintensivering kwalitatief op hoogopgeleid

Werkintensivering kwalitatief			
Hoogopgeleid	Mean	N	Std. Deviation
Nee	1.9843	575	.99201
Ja	2.2788	1015	1.06869
Total	2.1723	1590	1.05087

Tabel 49 Gemiddelden werkintensivering kwalitatief op landen

Werkintensivering kwalitatief			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	2.1889	307	1.07412
Nederland	1.9795	341	1.08038
Zweden	2.0984	366	1.05267
Noorwegen	2.3247	576	.99764
Total	2.1723	1590	1.05087

Tabel 50 Gemiddelden werkintensivering kwalitatief op geslacht

Werkintensivering kwalitatief			
Geslacht	Mean	N	Std. Deviation
Vrouw	2.4027	735	1.10904
Man	1.9743	855	.95535
Total	2.1723	1590	1.05087

Tabel 51 Gemiddelden werkintensivering kwalitatief op beroep

Werkintensivering kwalitatief			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	2.1445	173	.88721
Professional	2.3576	590	1.10374
Technici	2.0865	312	1.01225
Administratief	1.7984	124	.89242
Service- en verkoop	2.4697	198	1.10678
Ambachtsman	1.7526	97	.85429
Industrieel	1.5714	70	.79073
Elementair	1.8846	26	1.07059
Total	2.1723	1590	1.05087

Tabel 52 Gemiddelden werkintensivering kwantitatief op hoogopgeleid

Werkintensivering kwantitatief			
Hoogopgeleid	Mean	N	Std. Deviation
Nee	3.2809	575	.93554
Ja	3.5217	1015	.80984
Total	3.4346	1590	.86492

Tabel 53 Gemiddelden werkintensivering kwantitatief op beroep

Werkintensivering kwantitatief			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	3.6243	173	.76849
Professional	3.4737	590	.77999
Technici	3.4103	312	.84866
Administratief	3.4637	124	.99219
Service- en verkoop	3.3333	198	.97299
Ambachtsman	3.4278	97	.85083
Industrieel	3.1214	70	1.08826
Elementair	3.0769	26	1.02657
Total	3.4346	1590	.86492

Tabel 54 Gemiddelden werkextensivering op hoogopgeleid

Werkextensivering			
Hoogopgeleid	Mean	N	Std. Deviation
Nee	1.8191	575	.99054
Ja	2.3852	1015	1.08166
Total	2.1805	1590	1.08401

Tabel 55 Gemiddelden werkextensivering op beroep

Werkextensivering			
Beroep	Mean	N	Std. Deviation
Manager	2.8208	173	1.12953
Professional	2.3881	590	1.05383
Technici	2.0385	312	1.04487
Administratief	1.8790	124	.95076
Service- en verkoop	1.8636	198	1.01090
Ambachtsman	1.8557	97	.97884
Industrieel	1.5286	70	.79348
Elementair	1.7308	26	1.04145
Total	2.1805	1590	1.08401

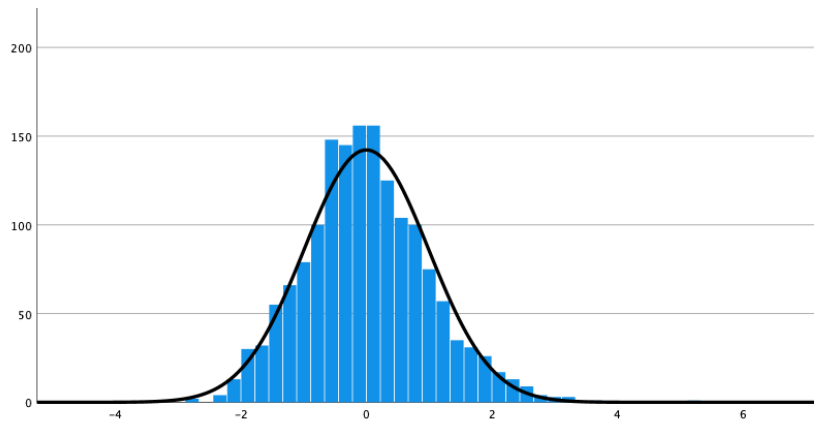
Tabel 56 Gemiddelden leeftijd op landen

Leeftijd			
Landen	Mean	N	Std. Deviation
Denemarken	41.04	307	13.011
Nederland	44.19	341	12.830
Zweden	47.05	366	11.535
Noorwegen	43.51	576	12.074
Total	43.99	1590	12.453

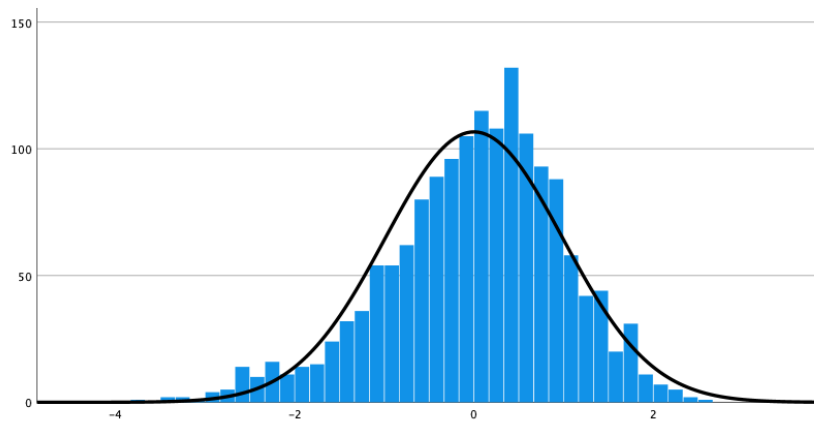
Tabel 57 Kruistabel hoogopgeleid en beroep

		Manager	Professional	Technici	Administratief	Service- en verkoop	Ambachtsman	Industrieel	Elementair	Total
Hoogopgeleid	Nee	34	61	119	74	126	79	63	19	575
	Ja	139	529	193	50	72	18	7	7	1015
Total		173	590	312	124	198	97	70	26	1590

### Bijlage III Figuren modelinspecties



Figuur 26 Modelinspecties verdeling residuen psychische vermoeidheid



Figuur 27 Modelinspecties verdeling residuen psychisch welbevinden



Tabel 58 Modelinspecties multicollineariteit psychische vermoeidheid

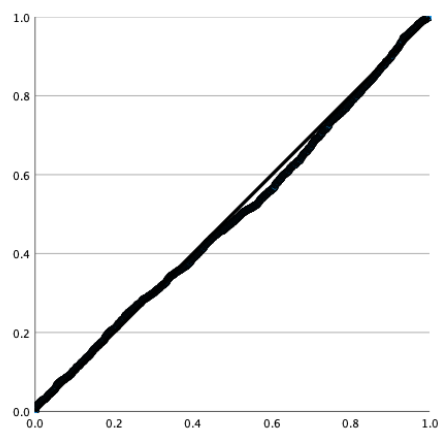
Model		Coefficients <sup>a</sup>					95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.284	.087		26.276	<.001	2.113	2.454		
	Leeftijd	-.007	.001	-.149	-6.682	<.001	-.010	-.005	.950	1.053
	Geslacht	-.004	.029	-.003	-.134	.893	-.060	.052	.892	1.121
	Denemarken	.044	.044	.028	.998	.318	-.043	.132	.589	1.698
	Zweden	.202	.042	.137	4.765	<.001	.119	.285	.571	1.753
	Noorwegen	.231	.039	.179	5.952	<.001	.155	.307	.523	1.912
	Manager	-.012	.048	-.006	-.261	.794	-.106	.081	.828	1.208
	Technici	-.047	.040	-.030	-1.172	.242	-.124	.031	.729	1.371
	Administratief	.014	.057	.006	.252	.801	-.098	.127	.770	1.298
	Service- en verkoop	-.069	.052	-.037	-1.335	.182	-.170	.032	.627	1.594
	Ambachtsman	.027	.068	.010	.401	.688	-.106	.160	.693	1.444
	Industrieel	-.201	.078	-.067	-2.569	.010	-.354	-.047	.707	1.415
	Elementair	-.272	.112	-.056	-2.419	.016	-.492	-.051	.896	1.116
	Autonomie werkmethode	-.089	.026	-.127	-3.452	<.001	-.140	-.039	.351	2.845
	Autonomie beslissingsmacht	-.255	.026	-.358	-9.991	<.001	-.305	-.205	.371	2.698
	Autonomie vrij nemen	-.098	.030	-.132	-3.301	<.001	-.157	-.040	.297	3.369
	Autonomie manager	.022	.027	.029	.819	.413	-.031	.075	.382	2.620
	Autonomie klant	-.023	.023	-.035	-.990	.322	-.068	.023	.371	2.697
	Autonomie computer	.013	.023	.021	.579	.563	-.032	.058	.349	2.867
	Autonomie thuiswerken	.060	.017	.147	3.502	<.001	.026	.093	.269	3.718
	Autonomie uren	-.032	.017	-.067	-1.898	.058	-.066	.001	.381	2.623
	Hoogopgeleid	-.008	.073	-.006	-.110	.913	-.152	.136	.146	6.848
	Interactie autonomie werkmethode en hoogopgeleid	-.008	.035	-.009	-.237	.812	-.077	.060	.348	2.876
	Interactie autonomie beslissingsmacht en hoogopgeleid	.034	.034	.035	.981	.327	-.034	.101	.379	2.641
	Interactie autonomie vrij nemen en hoogopgeleid	.078	.037	.087	2.106	.035	.005	.152	.279	3.580
	Interactie autonomie manager en hoogopgeleid	-.031	.035	-.036	-.889	.374	-.100	.037	.284	3.521
	Interactie autonomie klant en hoogopgeleid	.019	.030	.028	.631	.528	-.039	.077	.248	4.035
	Interactie autonomie computer en hoogopgeleid	-.018	.029	-.027	-.611	.541	-.074	.039	.234	4.268
	Interactie autonomie thuiswerken en hoogopgeleid	-.012	.021	-.023	-.569	.569	-.053	.029	.300	3.338
	Interactie autonomie uren en hoogopgeleid	-.006	.022	-.011	-.295	.768	-.049	.036	.360	2.775

a. Dependent Variable: Psychische vermoeidheid

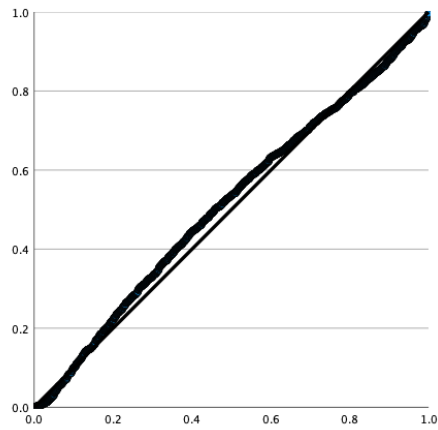
Tabel 59 Modelinspecties multicollineariteit psychisch welbevinden

		Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.990	.139			28.623	<.001	3.716	4.263		
	Leeftijd	.010	.002	.134		5.670	<.001	.007	.014	.950	1.053
	Geslacht	.165	.046	.087		3.585	<.001	.075	.255	.892	1.121
	Denemarken	.026	.071	.011		.370	.712	-.114	.166	.589	1.698
	Zweden	-.320	.068	-.144		-4.711	<.001	-.453	-.187	.571	1.753
	Noorwegen	-.279	.062	-.143		-4.486	<.001	-.401	-.157	.523	1.912
	Manager	-.114	.076	-.038		-1.494	.135	-.264	.036	.828	1.208
	Technici	.060	.064	.025		.942	.346	-.065	.185	.729	1.371
	Admsitratief	-.029	.092	-.008		-.320	.749	-.209	.151	.770	1.298
	Service- en verkoop	.029	.083	.010		.356	.722	-.133	.192	.627	1.594
	Ambachtsman	.056	.108	.014		.519	.604	-.156	.269	.693	1.444
	Industrieel	.232	.125	.051		1.850	.064	-.014	.478	.707	1.415
	Elementair	.007	.180	.001		.040	.968	-.346	.360	.896	1.116
	Autonomie werkmethode	.036	.041	.034		.872	.383	-.045	.117	.351	2.845
	Autonomie beslissingsmacht	.297	.041	.274		7.241	<.001	.216	.377	.371	2.698
	Autonomie vrij nemen	.156	.048	.138		3.275	.001	.063	.250	.297	3.369
	Autonomie manager	-.010	.044	-.008		-.222	.824	-.095	.076	.382	2.620
	Autonomie klant	.101	.037	.103		2.728	.006	.028	.174	.371	2.697
	Autonomie computer	-.036	.037	-.038		-.985	.325	-.108	.036	.349	2.867
	Autonomie thuiswerken	-.073	.027	-.119		-2.680	.007	-.127	-.020	.269	3.718
	Autonomie uren	.013	.027	.018		.485	.627	-.040	.067	.381	2.623
	Hoogopgeleid	.099	.118	.051		.839	.401	-.132	.330	.146	6.848
	Interactie autonomie werkmethode en hoogopgeleid	.060	.056	.042		1.074	.283	-.050	.170	.348	2.876
	Interactie autonomie beslissingsmacht en hoogopgeleid	-.080	.055	-.054		-1.446	.148	-.187	.028	.379	2.641
	Interactie autonomie vrij nemen en hoogopgeleid	-.131	.060	-.096		-2.197	.028	-.249	-.014	.279	3.580
	Interactie autonomie manager en hoogopgeleid	.025	.056	.019		.438	.661	-.085	.135	.284	3.521
	Interactie autonomie klant en hoogopgeleid	-.049	.048	-.048		-1.041	.298	-.143	.044	.248	4.035
	Interactie autonomie computer en hoogopgeleid	.062	.046	.064		1.342	.180	-.028	.152	.234	4.268
	Interactie autonomie thuiswerken en hoogopgeleid	.027	.034	.034		.799	.425	-.039	.093	.300	3.338
	Interactie autonomie uren en hoogopgeleid	.044	.035	.048		1.246	.213	-.025	.112	.360	2.775

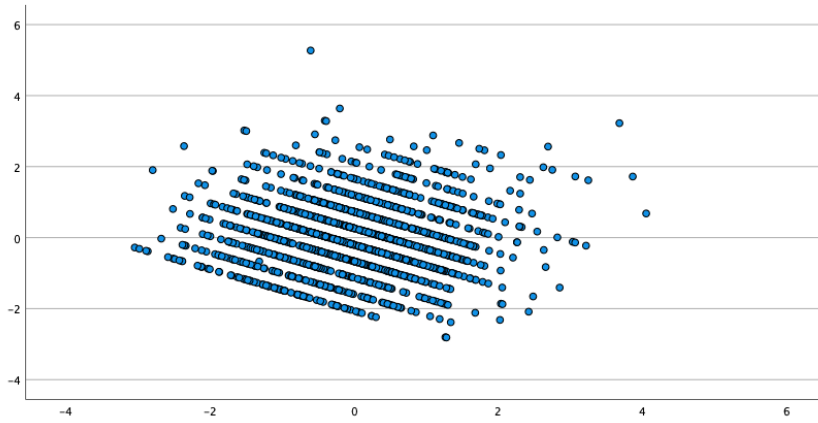
a. Dependent Variable: Psychisch welbevinden



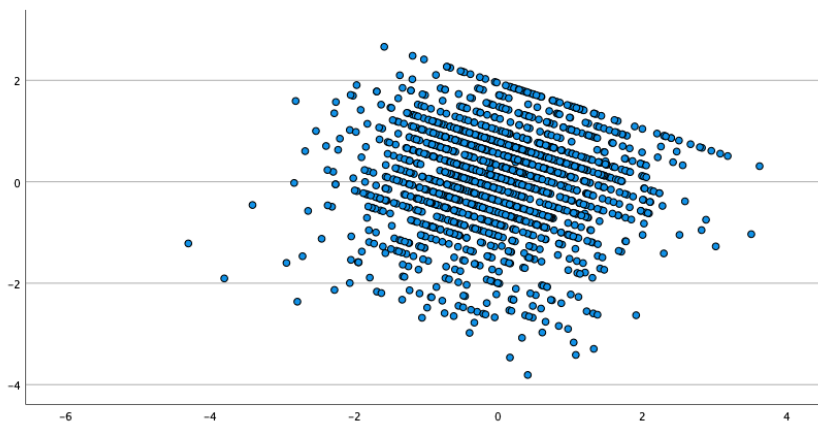
Figuur 28 Modelinspecties PP-plot psychische vermoeidheid



Figuur 29 Modelinspecties PP-plot psychisch welbevinden



Figuur 30 Modelinspecties (spreidingsdiagram) residual plot psychische vermoeidheid



Figuur 31 Modelinspecties (spreidingsdiagram) residual plot psychisch welbevinden

Er is tot slot gekeken naar invloedrijke punten oftewel 'outliers' middels de gestandaardiseerde residuen, de leverage en cook's distance. Een waarneming bij de gestandaardiseerde residuen is een outlier wanneer de waarde hoger dan drie is of lager dan min drie. Dit waren in totaal zes waarnemingen. De vuistregel die bij de leverage is gehanteerd is dat er sprake is van een outlier wanneer de waarde hoger is dan  $3 * 30 / 1590 = 0,0566$ . Dit waren in totaal zes waarnemingen. De vuistregel die bij cook's distance is gebruikt is dat er sprake is van een outlier wanneer de waarde groter is dan  $4 / 1590 = 0,00252$ . Dit waren in totaal 112 waarnemingen. Relatief gezien is de hoeveelheid waarnemingen die als outliers worden gezien laag. Hierdoor is besloten om de analyses niet opnieuw uit te voeren zonder de outliers.

## Bijlage IV Extra analyse sociale steun

De variabele sociale steun is samengesteld uit de volgende twee items die gezamenlijk een Cronbach's Alpha van 0,69 hebben: (1) hoe vaak helpen en ondersteunen uw collega's u en, (2) hoe vaak helpt of ondersteunt uw leidinggevende/baas u. Er is een 5-punts Likertschaal waarbij 1 = nooit en 5 = altijd. Alle respondenten die niet antwoord hebben gegeven op minstens één van de twee items zijn verwijderd. Hierdoor blijven er 768 respondenten over. Deze steekproef is niet meer representatief voor de steekproef die tijdens de toetsing van de hypothesen is gebruikt. Het effect van thuiswerken verandert ook. De analyse wordt gebruikt om het effect van sociale steun te toetsen op de relatie tussen thuiswerken, psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden.

Tabel 60 weergeeft de modelschattingen waarin het effect van thuiswerken wordt geschat op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden (Model 1), het effect van thuiswerken wordt geschat op sociale steun (Model 2) en het effect van sociale steun tegelijk met het effect van thuiswerken wordt geschat op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden (Model 3).

Het effect van thuiswerken op psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden wordt in Model 3 niet kleiner dan het effect in Model 1. Dit betekent dat sociale steun het verband tussen autonomie thuiswerken, psychische vermoeidheid en psychisch welbevinden niet medieert.

Tabel 60 Modelschattingen sociale steun

	Model 1 Psychische vermoeidheid		Model 1 Psychisch welbevinden		Model 2 Sociale steun		Model 3 Psychische vermoeidheid		Model 3 Psychisch welbevinden	
	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>	<i>b</i> ( <i>SE</i> )	<i>p</i>
(Constant)	2,40(0,10)	<0,01	4,02(0,15)	<0,01	4,29(0,16)	<0,01	3,49(0,15)	<0,01	2,86(0,23)	<0,01
Autonomie thuiswerken (1-5)	0,03(0,02)	0,10	-0,03(0,02)	0,19	0,01(0,02)	0,51	0,03(0,02)	<0,01	-0,04(0,02)	0,13
Sociale steun							-0,25(0,03)	<0,01	0,27(0,04)	<0,01
R <sup>2</sup>	0,09		0,19		0,06		0,08		0,14	
Adjusted R <sup>2</sup>	0,08		0,18		0,05		0,08		0,13	
F-Change	5,94		5,79		3,86		92,53		45,89	
		<0,01		<0,01		<0,01		<0,01		<0,01