



**rijksuniversiteit  
 groningen**

**faculteit gedrags- en  
 maatschappijwetenschappen**

**De Impact van Prestatiedruk bij Jongeren op Werkgerelateerde Psychische  
 Vermoeidheidsklachten:**

*Een Diepere Analyse met het Job Demand Resources Model.*

**The Impact of Performance Pressure on Young Adults Regarding Work-Related  
 Mental Fatigue:**

*A Deeper Analysis Using the Job Demand-Resources Model.*

---

**Naam**

*Sjoerd Nooitgedagt, S4575970*

**Email:**

[s.nooitgedagt@student.rug.nl](mailto:s.nooitgedagt@student.rug.nl)

**Faculteit:**

*Gedrags-en maatschappijwetenschappen*

**Master:**

*Sociologie – Arbeidsrelatie en Levensloop*

**Begeleider:**

*dr. W.M. Been*

**Referent:**

*dr. J. Dijkstra*

**Oktober 2023**

---

## Samenvatting

De afgelopen twee decennia hebben zich interessante trends voorgedaan op de Nederlandse arbeidsmarkt. In de eerste plaats valt er een aanzienlijke stijging waar te nemen in werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, die zijn toegenomen van 6 procent in 2004 tot maar liefst 20 procent in 2020 (Houtman et al., 2020). Een opvallend tweede fenomeen is de flexibilisering van de arbeidsmarkt: bijna 28 procent van de beroepsbevolking heeft tegenwoordig een flexibel arbeidscontract, een aanzienlijk verschil met bijna twee decennia geleden toen het aandeel op 6,6 procent lag (CBS, 2005). Bovendien neemt dit percentage jaarlijks met 1,9 procent toe (CBS, 2020). De interessantste trend is echter de toenemende ervaren prestatiedruk, waar de hedendaagse media steeds meer aandacht aan schenken (Het Parool, 2022; De Volkskrant, 2022). In dit onderzoek worden deze trends nader onderzocht, ook wordt onderzocht in hoeverre deze met elkaar in verband staan.

Bovendien is prestatiedruk een relatief onderbelicht fenomeen in de literatuur. Dit onderzoek draagt bij aan een beter begrip van prestatiedruk. Er worden diverse operationalisaties en definities van prestatiedruk geanalyseerd om te bepalen welke het meest geschikt is voor het meten van prestatiedruk. De rode draad binnen dit onderzoek is welke rol prestatiedruk speelt in relatie tot werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Gesuggereerd wordt dat jongeren een hogere mate van prestatiedruk ervaren dan ouderen. Daarom concentreert dit onderzoek zich specifiek op jongeren, beargumenteerd wordt dat zij vaak te maken hebben met flexibele arbeidsrelaties die de druk om te presteren zou doen verhogen.

Er wordt gesteld dat een flexibel arbeidscontract een belangrijke rol kan spelen bij het ervaren van prestatiedruk. De theoretische bevindingen van dit onderzoek leiden tot het argument dat het maatschappelijke perspectief van prestatiedruk een waardevolle toevoeging zou zijn in het Job Demand-Resource (JD-R) model van Demerouti, et al. (2001).

Om te bepalen of jongeren daadwerkelijk meer prestatiedruk ervaren en of prestatiedruk een plaats verdient binnen het JD-R model, zijn er 669 Nederlandse respondenten tussen de 20 en 65 jaar onderzocht. Deze respondenten maakten deel uit van een steekproef uit de European Working Conditions Survey (EWCS) van 2015.

Interessant genoeg toont dit onderzoek aan dat leeftijd op zichzelf geen specifieke risicofactor is voor een hogere mate van prestatiedruk. Daarentegen blijkt opleidingsniveau wel een rol te spelen: hoger opgeleide werknemers ervaren meer prestatiedruk dan lager en

gemiddeld opgeleide werknemers. Het type arbeidscontract heeft ook invloed op de mate van prestatiedruk, waarbij werknemers met een flexibel arbeidscontract een lagere mate van prestatiedruk ervaren.

Ten slotte kan er geconcludeerd worden dat prestatiedruk daadwerkelijk een relevante toevoeging is aan het JD-R model, aangezien een hoge mate van prestatiedruk bijdraagt aan werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Hoewel dit onderzoek waardevolle inzichten heeft opgeleverd, blijft vervolgonderzoek wenselijk. De uitgebreide literatuurstudie naar de operationalisatie van prestatiedruk biedt echter wel een goede basis voor de ontwikkeling van een consistente maatstaf voor prestatiedruk. In toekomstig onderzoek kan onderzocht worden of de plaats van prestatiedruk binnen het JD-R model standhoudt wanneer andere variabelen in beschouwing worden genomen, of wanneer er een consistente maatstaf voor prestatiedruk is gerealiseerd.

## Inhoud

Samenvatting .....	2
Voorwoord .....	6
Inleiding en probleemstelling .....	7
Onderwerp .....	7
Aanleiding .....	8
Bestaande inzichten .....	13
Conceptueel model en onderzoeksvragen .....	18
Theoretisch Kader .....	19
Deel I .....	19
Prestatiedruk in de samenleving .....	19
Jongeren en de ervaren prestatiedruk .....	22
Flexibele arbeidsrelatie en prestatiedruk .....	24
Deel II .....	27
Ervaren prestatiedruk en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten .....	27
Prestatiedruk in relatie tot het JD-R model .....	28
Methode .....	32
Dataselectie .....	32
Selecteren operationalisatie .....	32
Selecteren secundaire dataset .....	34
Operationaliseren van prestatiedruk .....	36
European Working Conditions Survey 2015 .....	39
Operationalisatie .....	40
Onafhankelijke en afhankelijke variabelen .....	40
Controlevariabelen .....	42
Controle variabelen – JD-R Model .....	44
Gezamenlijke factoranalyse JD-R model .....	48
Analyseopzet .....	48
Moderatie .....	48
Opbouw resultatenparagraaf .....	49
Resultaten .....	50
Beschrijvende statistieken .....	50
Bivariate analyses .....	52
Regressieanalyses .....	57
Controlevariabelen .....	57
Hypothese 1 .....	58

Hypothese 2.....	58
Hypothese 3.....	59
Hypothese 4.....	59
Conclusie, discussie en aanbevelingen.....	63
Conclusie en discussie.....	63
Beperkingen en aanbevelingen.....	68
Literatuurlijst.....	71
Bijlage .....	87
Assumpties controle en modelinspectie .....	87
Factoranalyse.....	101
Regressieanalyse met continue variabele leeftijd.....	102
Ordinale regressieanalyse.....	103
SPSS Syntax.....	104

## Voorwoord

Op het moment dat de *'Vlinder van Maastricht'* niet meer door het leven fladderde, kwam ik op de ingeving om hier iets mee te doen. De Vlinder van Maastricht, ex-prof wielrenner Tom Dumoulin, winnaar van diverse grote rondes en trofeeën in het profwielrennen maakt in 2021 kenbaar dat niet zijn lichaam, maar de prestatiedruk hem de das omdeed om zijn profcarrière door te zetten: *'Ik wil het gewoon héél graag héél goed doen voor héél veel mensen'* (Dumoulin last een break in | Team Jumbo-Visma, 2021, 0:25 – 0:30).

Prestatiedruk en haar gevolgen, maar ook vooral de leemte in de kennis over prestatiedruk zelf, dat is het onderwerp waar ik u in dit onderzoek over wil informeren. Om hier uiteindelijk als voornaamste streven een gezonder arbeidsklimaat in Nederland te creëren.

Voordat u verder gaat met het verkennen van dit onderzoek, wil ik graag mijn oprechte dank uitspreken aan mijn begeleider, Wike Been, voor haar steun, tijd en toewijding gedurende dit proces. Daarnaast ben ik Jacob Dijkstra dankbaar voor zijn bijdrage als mijn referent.

Mijn laatste dankwoorden zijn voor mijn ouders. Zij hebben mij altijd onvoorwaardelijk gesteund tijdens mijn studies. Ik ben hen dankbaar voor alle bemoedigende woorden en voor de kans die ze me hebben gegeven om dit te bereiken.

## Inleiding en probleemstelling

### Onderwerp

Als er wordt gedacht aan de druk om te presteren, komen al snel associaties naar voren over topsporters die unieke vaardigheden bezitten en deze op een hoog podium moeten laten zien. Deze topsporters zijn echter niet de enige mensen die hoge mate van prestatiedruk ervaren. Een blik op twee toonaangevende nieuwszenders in 2022 werpt namelijk al snel een andere kant op. Artikelen die in het oog springen zijn: *'Jongeren ervaren steeds meer prestatiedruk, eenzaamheid en kansengelijkheid'* en *'Hoger, sneller, meer: Studenten raken gestrest door de prestatiedruk in de maatschappij.'* (De Volkskrant, 2022; Het Parool, 2022). Het valt daarmee op dat niet alleen topsporters, zoals Tom Dumoulin, een bepaalde urgentie voelen om te presteren, maar ook de gewone mens op school of op de arbeidsmarkt.

De hedendaagse prestatiedruk, en dan vooral onder jongeren, heeft de laatste jaren veel aandacht gekregen in de media. De cijfers met betrekking tot de ervaren prestatiedruk zijn alarmerend: meer dan 32 procent van de jongeren onder de 25 jaar voelt de druk om aan hun eigen verwachtingen te voldoen. Bovendien ervaart meer dan 21 procent van de jongeren een aanzienlijke druk om te voldoen aan de verwachtingen van hun sociale en maatschappelijke omgeving (CBS, 2022a). Deze druk kan worden geclassificeerd als prestatiedruk, wat verwijst naar de specifieke urgentie die individuen voelen om op hun best te presteren (Mitchell, et al., 2019). Wat zorgwekkend is, is dat een groot deel van de jonge bevolking prestatiedruk ervaart, en dat dit aandeel sinds 2013 gestaag aan het groeien is (Peeters, et al., 2022). Er was zelfs een aanzienlijke toename tussen 2016 en 2019, waarbij het percentage jongeren dat prestatiedruk ervaart respectievelijk toenam van 62 tot 69 procent (Schoenmaker et al., 2019).

Als gevolg hiervan is prestatiedruk één van de belangrijkste factoren die kan bijdragen aan het ontstaan van het inmiddels welbekende fenomeen: burn-out (Houtman et al., 2020). De cijfers met betrekking tot burn-outklachten, of zoals het sinds 2019 wordt omschreven door het CBS: werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, zijn eveneens zorgwekkend. In 2019 gaf 17,3 procent van de totale werkzame beroepsbevolking aan last te hebben van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, en voor jongvolwassenen in de leeftijdscategorie van 25 tot 29 jaar was dit zelfs ruim 21 procent (Wielers, et al., 2021; CBS, 2022a; CBS, 2020).

Een ander opvallend, inmiddels alom bekend, maar nog steeds groeiend verschijnsel op de Nederlandse arbeidsmarkt dat kan leiden tot een toenemende prestatiedruk, is de toename van de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt. Sinds 2012 is de mate van flexibilisering met 20 procent toegenomen, daarbij heeft in 2022 ongeveer 40 procent van de beroepsbevolking een flexibel arbeidscontract (CBS, 2022b). Hoewel het nog niet mogelijk is om te concluderen dat er een causaal verband bestaat tussen deze verschijnselen, is dit een interessant gegeven.

De wil om een vast contract te bemachtigen kan immers de druk om te presteren verhogen. Opvallend is dat het vooral de jongere generatie is die over een flexibel arbeidscontract beschikt (Wielers, et al. 2021). Hiermee tracht dit onderzoek de relatie tussen jongeren, zowel met als zonder een flexibel arbeidscontract, en de mogelijke invloed hiervan op hun ervaren prestatiedruk te onderzoeken. Met als voornaamste streven het bevorderen van een gezondere samenleving en het inperken van de zowel materiële als immateriële kosten die voortvloeien uit werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Dit onderzoek wil dit bereiken door de rol die prestatiedruk speelt bij verschillende leeftijdsgroepen te onderzoeken, en in hoeverre prestatiedruk daadwerkelijk een rol speelt in het creëren van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

### **Aanleiding**

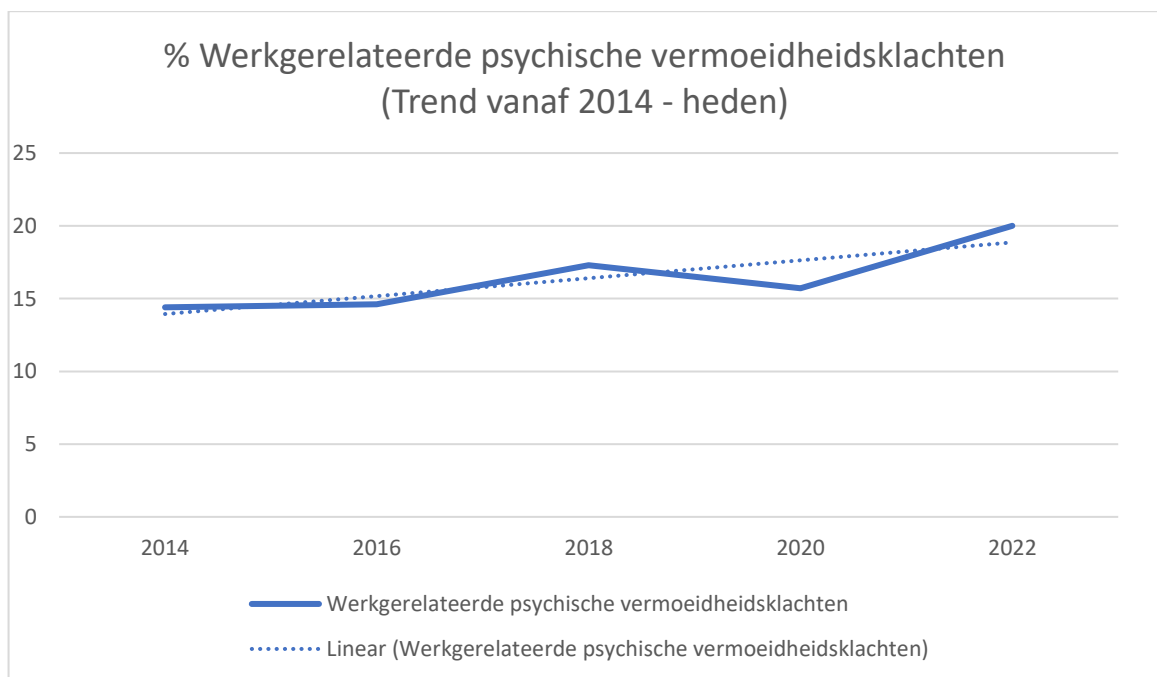
Hoewel de meeste nieuwsberichten suggereren dat prestatiedruk een grote negatieve invloed heeft en vooral een rol speelt onder de jongere bevolking in Nederland, zijn deze beweringen niet altijd juist. Ten eerste kan een gezonde dosis prestatiedruk de motivatie van werknemers vergroten en bijdragen aan een hogere productiviteit, in dergelijke gevallen wordt prestatiedruk gezien als een positieve uitdaging (Mitchell, et al., 2019). In veel andere gevallen wordt prestatiedruk echter als negatief beschouwd, en vaak terecht. Een ongezonde prestatiedruk kan leiden tot stress en emotionele uitputting, belangrijke indicatoren voor een verhoogd risico op een burn-out (Handaja en de Witte, 2008; Demerouti, et al., 2001). Binnen dit onderzoek wordt dan ook gesproken over een overmatige vorm van prestatiedruk die een negatieve invloed kan hebben op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

Ten tweede wordt prestatiedruk vaak, met gegronde reden, geassocieerd met jongvolwassenen. Diverse media richten zich met name op de relatie tussen jongeren en prestatiedruk, zoals te zien is in recente nieuwsberichten van De Volkskrant (2022) en Het Parool (2022). De vraag waarom jongeren dit in hogere mate ervaren, blijft vaak onbeantwoord. Veelal duidt men op de rol van sociale media, en worden vooral de jongvolwassen die de



arbeidsmarkt nog niet hebben betreden belicht. Het is echter belangrijk om verder te kijken dan enkel jongvolwassenen die nog niet actief zijn op de arbeidsmarkt. Er worden immers meerdere trends gesignaleerd. De eerste is een stijging in de prestatiedruk, en de tweede is een toename in werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

De tweede trend is al geruime tijd een erkend probleem op de Nederlandse arbeidsmarkt. De eerste vergelijkbare cijfers dateren uit de periode 1997 tot en met 2004, destijds schommelden werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten tussen de 8 en 11 procent, daarna wordt het begin van een stijging geconstateerd waarbij rond 2014 de klachten zijn gegroeid naar 14,4 procent, deze trend wordt doorgezet naar 17,3 procent in 2018 en 20 procent in 2022 (Houtman, et al., 2020; CBS, 2022). Deze trend is tevens schematisch weergegeven in figuur 1.



Figuur 1. Percentage werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten 2014 - heden (eigen bewerking op Statline, (2023))

Opvallend genoeg is de trend van de flexibilisering van de Nederlandse arbeidsmarkt, deze is in de afgelopen twintig jaar nog sterker gestegen dan het aantal klachten met betrekking tot werkgerelateerde psychische vermoeidheid (CBS, 2020). Het is van belang om deze trend in de flexibele arbeidsmarkt te onderzoeken, aangezien jongeren vaker in een flexibele arbeidsrelatie verkeren dan de oudere generaties op de arbeidsmarkt (Wielers, et al., 2021). Het hebben van een onzekere arbeidssituatie, zoals een flexibel arbeidscontract, kan leiden tot druk, zowel om een vast contract te bemachtigen als om zich te bewijzen aan de werkgever. Het is daarom interessant om te onderzoeken hoe de flexibele arbeidsrelatie gerelateerd is aan (te

hoge) prestatiedruk en de daaruit voortvloeiende klachten met betrekking tot werkgerelateerde psychische vermoeidheid.

### **Maatschappelijke relevantie**

De verbanden tussen deze opwaartse trends zijn interessante fenomenen, omdat de gevolgen ervan van reëel belang zijn voor de maatschappij. Psychische vermoeidheidsklachten als gevolg van werkgerelateerde oorzaken leiden vaak tot verzuim. Door psychische en emotionele uitputting verliezen werknemers hun vertrouwen in hun eigen capaciteiten en functioneren, wat kan leiden tot een voortdurende staat van vermoeidheid, waardoor het (goed) uitoefenen van de functie op den duur niet meer mogelijk is (Houtman, et al., 2020). Het niet meer kunnen uitoefenen van de functie heeft zowel grote individuele als maatschappelijke gevolgen.

In 2022 was het aandeel van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten van het totale verzuim rond de 5 tot 6 procent (CBS, 2022a). Werknemers met dit soort (langdurige) klachten hebben een groter risico op hart- en vaatziekten en diabetes type II. Bovendien leiden dergelijke werkgerelateerde klachten vaak tot langdurig verzuim, arbeidsongeschiktheid en zelfs depressies (Houtman, et al., 2020; Bianchi, et al., 2015; Charman, 2000). Deze nadelige gevolgen brengen kosten met zich mee, zowel voor de werkgever als voor de samenleving als geheel. Werkgevers zijn wettelijk verplicht om gedurende twee jaar minimaal 70 procent van het oorspronkelijke salaris aan de zieke werknemer te betalen, en deze kosten (in geval van werkgerelateerd psychisch verzuim) bedroegen in 2020 landelijk 2,8 miljard euro (Rijksoverheid, 2023; Houtman, et al., 2020). Dit is een aanzienlijk verschil ten opzichte van 2012, toen de kosten voor werkgevers in geval van werkgerelateerde psychische vermoeidheid 1,84 miljard euro bedroegen (TNO, 2012). Er is dus sprake van een opwaartse trend, met bijna een miljard euro aan extra kosten voor werkgevers in acht jaar tijd. De maatschappelijke kosten, zoals uitkeringen, worden jaarlijks geschat op 1,3 miljard euro. Bovendien bedragen de zorgkosten jaarlijks ongeveer 174 miljoen euro, ook deze zorgkosten zijn gerelateerd aan werkgerelateerde psychische vermoeidheid (Houtman, et al., 2020). De materiële schade die voortkomt uit werkgerelateerde psychische vermoeidheid is zorgwekkend, maar ook de immateriële schade voor de samenleving is aanzienlijk. Een burn-out is namelijk een schoolvoorbeeld van een psychische aandoening, psychische vermoeidheidsklachten op het werk kunnen namelijk resulteren in een burn-out. Mensen in een burn-out zijn logischerwijs minder productief, maar ervaren daarnaast ook een lagere mentale gezondheid (Schaufeli en Taris, 2013). Dit heeft verschillende oorzaken, zo hebben deze mensen vaak geen werk, minder sociaal contact en voelen zich mede daardoor in grotere mate ongelukkig (Houtman, et al. 2020;

Bianchi, et al. 2015; Diener en Chan, 2011). Het bevorderen van de mentale gezondheid van de bevolking is een doelstelling van de overheid, en het voorkomen van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten is hierbij van groot belang. Het is namelijk van belang om in een land of regio de mentale gezondheid te stimuleren, mentaal gezonde inwoners zijn productiever, functioneren beter, en staan over het algemeen positiever in het leven (Helliwell, et al., 2018). Dit onderstreept het maatschappelijke belang om oorzaken van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten te onderzoeken. Met behulp van onderzoek kunnen de materiële en immateriële kosten die voortvloeien uit werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten voor werkgevers en de samenleving beperkt worden.

### **Sociologische relevantie**

De maatschappelijke gevolgen van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten hebben grote invloed op de sociale welvaart binnen een land of regio. Sociale welvaart omvat de mate en intensiteit van sociale contacten en interacties, evenals de ervaring van liefde, vriendschap, steun en waardering (Rijksuniversiteit Groningen, 2021). Eerder werd al gesuggereerd dat prestatiedruk een aanzienlijke rol kan spelen in het creëren van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, die op hun beurt kunnen resulteren in een burn-out. De materiële en immateriële kosten die voortvloeien uit een verzuimtraject kunnen leiden tot bepaalde vormen van sociale isolatie en verminderde energieniveaus. Werk speelt namelijk een cruciale rol bij het tot stand brengen en onderhouden van sociale contacten (Vanroelen, et al., 2018).

Ten tweede gaat het ontstaan van een burn-out gepaard met aanzienlijk meer gezondheidsklachten, zowel op fysiek als mentaal vlak (Wielers et al., 2021; Schaufeli en Taris, 2013). Deze gezondheidsklachten met een werkgerelateerde oorzaak kunnen veel lasten met zich meebrengen voor de maatschappij als geheel. Werknemers met mentale gezondheidsproblemen werken niet of minder en kunnen in aanmerking komen voor regelingen vanuit de Nederlandse verzorgingsstaat. Een hoge mate van mentale klachten kan druk uitoefenen op de stabiliteit en financiële houdbaarheid van de Nederlandse verzorgingsstaat.

In dit opzicht heeft dit onderwerp aanzienlijke sociologische relevantie. Het biedt inzicht in risicogroepen met betrekking tot prestatiedruk en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, en draagt bij aan de mogelijkheid tot preventief ingrijpen om de maatschappij als geheel, zowel op economisch als sociaal vlak, te laten groeien.

## **Wetenschappelijke relevantie**

Tot op heden is prestatiedruk een onderbelicht fenomeen in de wetenschappelijke literatuur. Bestaande onderzoeken over prestatiedruk hebben vaak betrekking op kleine steekproeven of zijn niet generaliseerbaar (Spoelma, et al., 2019; Chen, et al., 2018; Mitchell, et al., 2019; Mitchell, et al., 2018; Leinhos, et al., 2018; Jensen, et al., 2019; Eisenberger en Aselage, 2009). Het is opvallend dat de wetenschappelijke literatuur over werkgerelateerde psychische vermoeidheid tot nu toe weinig aandacht heeft besteed aan prestatiedruk op een grotere en (inter)nationale schaal. Het dominante model voor het begrijpen van deze klachten, het Job-Demands Resources (JD-R) model van Demerouti en collega's (2001), heeft uitgebreid de aandacht gekregen in de afgelopen twintig jaar en heeft verschillende indicatoren geïdentificeerd die werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten kunnen voorspellen (Bakker en de Vries, 2020; Lesener et al., 2019; Schaufeli en Taris, 2014; Schaufeli en Bakker, 2004). Vanwege dit grootschalige onderzoek naar dit model, zijn er anno 2023 een aantal evidente indicatoren vastgesteld waarvan men met zekerheid kan stellen dat deze indicatoren juist werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten kunnen voorspellen. Deze indicatoren zijn bepaalde baankenmerken (*Job demands*), hulpbronnen (*Job resources*) en persoonlijke kenmerken zoals perfectionisme (Schaufeli en Taris., 2014; Demerouti, et al., 2001). Met behulp van dit model zijn organisaties beter in staat om werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten te begrijpen en burn-out te voorkomen, waarbij het de totale verzuimkosten kan drukken. Daarnaast is het model in staat om de bevoegenheid en het welzijn van werknemers te laten groeien (Kwon en Kim, 2020; Fernet, et al., 2012).

Het is echter opvallend dat de maatschappelijke factor, namelijk de ervaren prestatiedruk, tot op heden binnen dit model nog niet is besproken. In 2023 kan niet langer worden genegeerd dat prestatiedruk mogelijk een belangrijke rol speelt bij werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Mitchell, et al., 2019). Het JD-R model is rijp voor uitbreiding, met de overweging om prestatiedruk als een extra indicator op te nemen. Dit onderzoek beoogt bij te dragen aan het JD-R model door de rol van prestatiedruk te onderzoeken en te analyseren of deze een plaats verdient binnen het model. Het is essentieel om rekening te houden met de huidige arbeidsmarkt, vooral met betrekking tot flexibele arbeidsovereenkomsten. Dit onderzoek zal inzicht bieden in de relevantie van prestatiedruk binnen het JD-R model en hoe dit verband houdt met de huidige indicatoren in het JD-R model. De rol van prestatiedruk lijkt een steeds prominentere plaats in te nemen in de hedendaagse Nederlandse samenleving, met de opkomst van de 'prestatimaatschappij', toenemende

flexibiliteit op de arbeidsmarkt en de voortdurende digitalisering die de rol van sociale media verder versterkt (Peeters, et al., 2022; Wielers, et al., 2021; Houtman, et al., 2020).

### **Bestaande inzichten**

Als gevolg van het beperkte wetenschappelijke onderzoek naar prestatiedruk is het moeilijk om de juiste risicogroepen te identificeren. Dit onderzoek beoogt daarom diepgaander inzicht te verschaffen in ervaren prestatiedruk en de bijbehorende risicogroepen. Om dit te bereiken, worden verschillende leeftijdsgroepen geanalyseerd om te bepalen of er tot nu toe bewijs is gevonden dat wijst op mogelijke risicogroepen.

Prestatiedruk wordt vaak geassocieerd met jongere leeftijdsgroepen, deze perceptie van druk en prestatie die jongeren steeds meer ervaren wordt ook wel omschreven als het leven in een prestatimaatschappij. De prestatimaatschappij is nauw verbonden met het idee van een meritocratische samenleving, waarin geboorte en opvoeding niet langer de belangrijkste indicatoren zijn voor persoonlijke ontwikkeling. Ieder individu kan zijn eigen mate van succes behalen door te presteren (Scully, 2015; De Beer, 2004; Young, 1958). Sociale media spelen hierbij een rol door voortdurende vergelijkingsmogelijkheden met anderen, wat kan leiden tot een negatief zelfbeeld en de druk om minstens evenveel te bereiken als anderen in de (sociale) omgeving (Warrander en Milne, 2020; Scully, 2015).

Het is aannemelijk dat jongeren meer prestatiedruk ervaren, oudere werknemers beschikken over meer (en betere) coping mechanismen die hen beter weerbaar maken tegen prestatiedruk vanuit de samenleving. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat oudere werknemers beter weerbaar zijn tegen werk-familie conflicten, weerbaarder zijn tegen stress en zich beter emotioneel kunnen distantiëren van het werk (Maresca et al., 2022; Hsu, 2018; Chen et al., 2007). Dit heeft te maken met levenskenmerken die ouderen gedurende hun leven hebben ontwikkeld zoals emotionele intelligentie. Ze hebben een verbeterd vermogen om uitdagingen en stressvolle situaties te begrijpen en te reguleren (Bal, 2010; Fariselli, et al., 2006).

Een aantal wetenschappelijke onderzoeken geven dan inderdaad aan dat jongeren een hogere mate van prestatiedruk ervaren; ten eerste wijst onderzoek uit dat 58 procent van de jongeren tussen de 18 en 24 een zeer hoge prestatiedruk ervaren, terwijl 49 procent van de jongere werkenden tussen de 25 en 34 deze perceptie van druk ervaart. Voor de oudste doelgroep, 45 jaar en ouder, is dit slechts tussen de 30 en 23 procent (Marketresponse, 2022). Ten tweede schrijven Rutledge en Francis (2004) dat jongere werknemers vatbaarder zijn voor emotionele uitputting en depersonalisatie vanwege werkgerelateerde factoren, deze resultaten

worden door meerdere wetenschappelijke onderzoeken ondersteund (Norlund, et al., 2010; Price en Spence, 1994; Lee en Asforth, 1991; Bartz en Maloney, 1986).

Anderzijds zijn er ook wetenschappelijke onderzoeken die geen, of erg kleine, verschillen vinden tussen de leeftijden en prestatiedruk of werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Vinnikov, et al., 2019; Marchand, et al., 2018; Smulders, 2015; Ahola, et al., 2008).

Hieruit blijkt dat hedendaagse onderzoeken het nog niet eens lijken te zijn over welke leeftijdsgroepen momenteel de meest negatieve effecten ondervinden van prestatiedruk. Verscheiden wetenschappelijk onderzoek wijst namelijk op het feit dat jongeren niet de enige groep op de arbeidsmarkt zijn die prestatiedruk en de daaropvolgende werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ervaren. Oudere generaties kunnen dit ook, en zelfs in hogere mate dan jongeren, ervaren. Er bestaan verschillende redenen hiervoor.

Ten eerste zou een sterker arbeidsethos een aanleiding kunnen zijn voor een hogere ervaren prestatiedruk bij de oudere generatie op de arbeidsmarkt. Het werk staat centraler in het leven van de oudere generatie en brengt daarmee een ongezonde portie aan druk mee om te presteren (Arends en Moonen, 2015; Deprez, et al., 2015; Wielers en Raven, 2009). Cijfers bevestigen deze theorie; onderzoek van Botterweck (2003) vermeldt dat ouderen een hogere werkdruk en tijdsdruk ervaren dan jongeren.

Ten tweede laten diverse onderzoeken zien dat er een positieve relatie bestaat tussen leeftijd en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, waarbij de meeste werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten worden ervaren in de leeftijd 55 tot 60 jaar (Smulders, 2015; Verdonk, et al., 2010; Lindblom et al., 2006).

Ten derde moet geconstateerd worden dat de rol van sociale media bij ouderen een rol speelt. Ouderen van nu zijn ook actief op de sociale media en ervaren daarmee concurrentie op de arbeidsmarkt, en meten zichzelf daarbij tot andere collega's, vrienden en familieleden (Stapleton, et al., 2017).

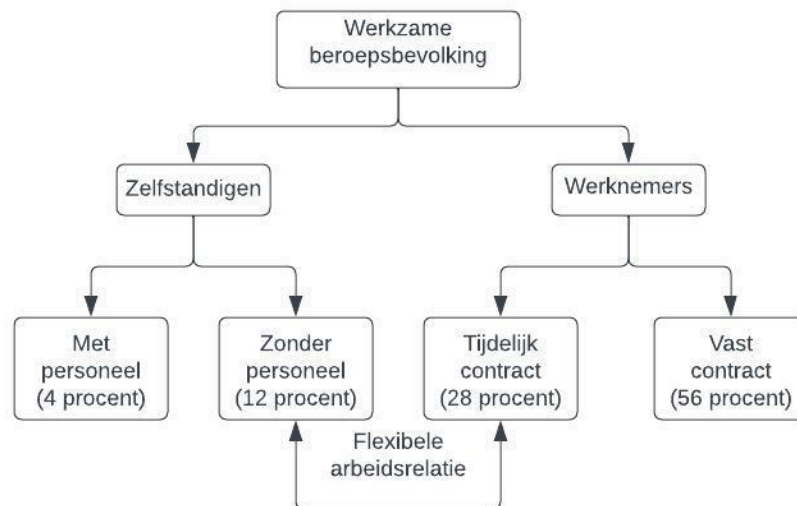
Daarmee kan er geconcludeerd worden dat er nog geen eenduidig antwoord geformuleerd kan worden op de rol van leeftijd op de prestatiedruk en de gevolgen daarvan op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten of zelfs een burn-out. Bovendien richt veel wetenschappelijke literatuur zich op arbeidsmarkten in de hele wereld of binnen Europa. De rol van leeftijd op prestatiedruk en daaruit voortvloeiende werkgerelateerde psychische

vermoeidheidsklachten is daarmee nog niet voldoende onderzocht voor specifiek de Nederlandse arbeidsmarkt. Binnen dit onderzoek wordt er verondersteld dat een flexibele arbeidsrelatie effect kan hebben op de perceptie van druk die een individu ervaart. Binnen de Nederlandse arbeidsmarkt is dit evident om mee te nemen, de Nederlandse arbeidsmarkt is anders ingericht dan in andere Europese landen. Anno 2023 beschikt 28 procent van de Nederlandse beroepsbevolking over een tijdelijk arbeidscontract (CBS, 2022b). Dit is een aanzienlijk hoog percentage, het gemiddelde in Europa lag in 2020 namelijk rond de 11,5 procent (CBS, 2020). Daarnaast is de Nederlandse flexibele arbeidsmarkt groeiende, met een procentuele toename van 1,7 procent tussen 2010 en 2020. In dezelfde periode daalde het aantal flexibele arbeidscontracten in Europa met 1,9 procent (CBS, 2020).

Daarom wordt specifiek onderzocht in hoeverre de groeiende flexibiliteit een rol speelt bij de ervaren prestatiedruk. De rol van werkonzekerheid, en daarmee flexibele arbeidscontracten, is enigszins bekend. Naarmate men meer werkonzekerheid ervaart, wordt de kans op werkgerelateerde psychische vermoeidheid groter (Houtman, et al., 2020). Missende kennis hierbij is de contextuele rol van het flexibele arbeidscontract bij jongeren op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dat de flexibilisering een aanhoudend fenomeen is, blijkt uit verscheidene wetenschappelijke literatuur. Deze hebben al meerdere malen gewezen op de aanhoudende flexibilisering van de arbeidsmarkt, waar rond het jaar 2000 nog 14 procent van de beroepsbevolking een flexibel arbeidscontract had, was dit in 2012 gestegen tot rond de 20 procent (Muffels, 2012). Anno 2022 wordt er geschreven over een aandeel van rond de 40 procent met een flexibel arbeidscontract<sup>1</sup> (CBS, 2022b). Dit groeiende fenomeen en de relatie tot de ervaren prestatiedruk is tot op heden nog niet onderzocht in de wetenschappelijke literatuur. Jongeren op de arbeidsmarkt hebben vaker een niet-standaard arbeidsrelatie, flexibele arbeidsrelatie, dan ouderen (Wielers, et al., 2021). Figuur 2 geeft een schematische weergave van de omvang van deze groep op de Nederlandse arbeidsmarkt anno 2022.

---

<sup>1</sup> Bestaande uit zowel ZZP constructies als tijdelijke arbeidscontracten.



Figuur 2. Eigen bewerking op: Scheer, et al. (2015) op basis van gegevens van CBS (2022).

Uit figuur 2 blijkt dat 40 procent van de werkende beroepsbevolking een flexibele arbeidsrelatie heeft. In dit onderzoek zal de focus echter liggen op tijdelijke contracten, waarbij zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) buiten beschouwing worden gelaten. Deze beslissing berust op een tweetal overwegingen.

Allereerst hebben zzp'ers doorgaans een divers bestand van opdrachtgevers en opdrachten, wat leidt tot uiteenlopende arbeidsomstandigheden tussen zzp'ers. Deze diversiteit in arbeidsovereenkomsten maakt het moeilijk om algemene uitspraken te doen over de groep, aangezien de ene zzp'er wellicht een jaar voor dezelfde opdrachtgever werkt, terwijl een andere zzp'er wekelijks van opdrachtgever wisselt. Dit verschilt sterk van werknemers in loondienst, die doorgaans werken aan het leveren van prestaties om de kans op een vast arbeidscontract te vergroten. Zzp'ers leven vaak in onzekerheid vanwege de aard van hun arbeidsovereenkomsten en het ontbreken van vooruitzicht op een vast contract, hoewel ze ook streven naar prestaties (Freese en van den Groenendaal, 2020).

Daarnaast hebben zzp'ers hun eigen organisatie en dragen zij grotere verantwoordelijkheden dan werknemers in loondienst. Dit onderscheidt hen aanzienlijk van werknemers in loondienst, die doorgaans in dienst zijn van een werkgever en zich richten op het behalen van positieve consequenties, zoals het bemachtigen van een vast arbeidscontract. Deze overwegingen zijn in lijn met eerder wetenschappelijk onderzoek, waarin zzp'ers vaak niet worden meegenomen wanneer er wordt gesproken over flexibele arbeidscontracten (Pardosa, et al., 2022; Bessa, et al., 2009).

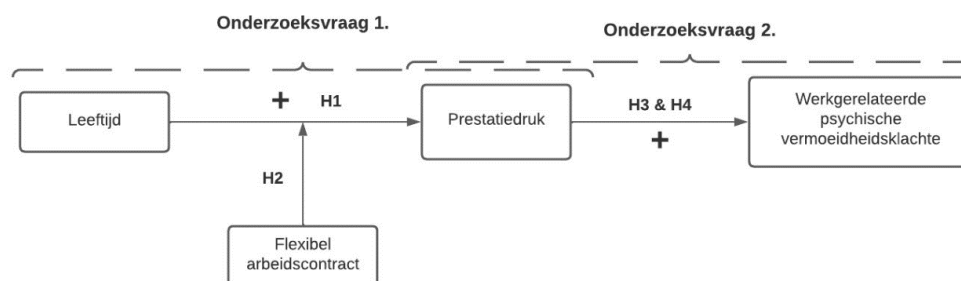


Met het uitsluiten van zzp'ers valt op dat vooral jongeren een flexibele arbeidsrelatie in loondienst hebben; 56 procent van de jongeren begint namelijk met een flexibel arbeidscontract (Bekker en Pop, 2021). De groei naar de flexibele arbeidsmarkt heeft een verandering in het loopbaanmodel bewerkstelligd. Dit andere loopbaanmodel, aangeduid als '*boundaryless career*', betekent dat men vaker wisselt van werk en hierbij zelf de verantwoordelijkheid heeft over de eigen loopbaan (Arthur en Rousseau, 1996). Bij dit loopbaanmodel betekent dit dat men vaker over een flexibel arbeidscontract beschikt. Een flexibel contract brengt een bepaalde druk met zich mee om te presteren, omdat het vooruitzicht van een flexibel contract niet toekomstbestendig is. Dit creëert een situatie waarin de werknemer voortdurend moet presteren om uiteindelijk in aanmerking te komen voor een vast en daarmee toekomstbestendig contract. Een vast contract biedt immers op lange termijn financiële stabiliteit, wat een flexibel contract niet biedt (Mattijssen en Pavlopoulos, 2019). Andere wetenschappelijke onderzoeken laten zien dat een flexibel contract gepaard gaat met hogere stressindicatoren, welke het resultaat kunnen zijn van het gevoel om te moeten presteren (Yeh, 2007). Het is daarom interessant om te onderzoeken wat de relatie is tussen het hebben van een flexibel arbeidscontract en de ervaren prestatiedruk. Het lijkt aannemelijk dat jongeren met een flexibel arbeidscontract prestatiedruk anders ervaren dan jongeren met een vaste arbeidsrelatie. De flexibele arbeidsrelatie lijkt de perceptie van druk te reguleren, waarmee men met een flexibel arbeidscontract meer prestatiedruk ervaart en vervolgens meer en vaker werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten rapporteert.

### Conceptueel model en onderzoeksvragen

Om het verband tussen prestatiedruk, de mogelijke consequenties, leeftijd en het flexibele arbeidscontract te onderzoeken, zijn twee centrale onderzoeksvragen geformuleerd. Deze vragen worden ook visueel weergegeven in het conceptuele model in figuur 3.

1. In hoeverre ervaren jongeren een hogere mate van prestatiedruk dan andere leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt, en in hoeverre is dit verband sterker voor jongeren met een flexibele arbeidsrelatie?
2. Hoe beïnvloedt een hogere ervaren prestatiedruk werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten?



Figuur 3. Conceptueel model

Opvallend aan het conceptuele model is het mediërende verband van prestatiedruk tussen leeftijd en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Het hoofdzakelijke verband wat centraal staat binnen dit onderzoek is echter prestatiedruk. Ten eerste door te onderzoeken welke leeftijdsgroep vatbaarder is voor prestatiedruk, en ten tweede door te onderzoeken of prestatiedruk een daadwerkelijk effect heeft op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Of een jongeren dus meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ervaart, vanwege prestatiedruk wordt binnen dit onderzoek niet nader onderzocht.

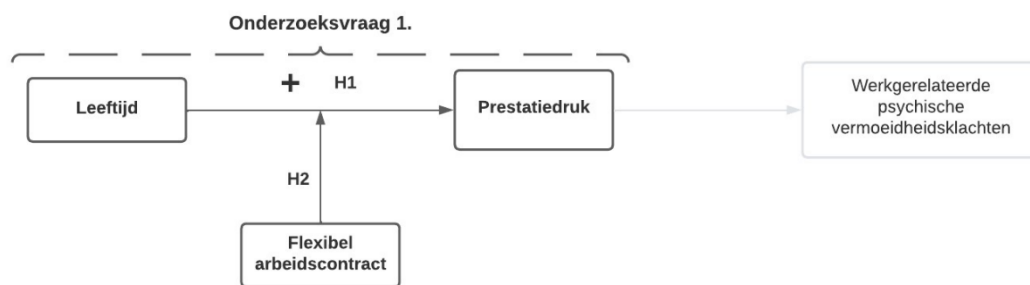
In dit onderzoek zijn daarom twee onderzoeksvragen geformuleerd, dit vanwege de diverse rol van het concept prestatiedruk binnen dit onderzoek. Bij deze twee onderzoeksvragen verandert de rol van prestatiedruk van een afhankelijke variabele in de eerste vraag naar een verklarende variabele in de tweede vraag. Dit betekent dat er twee modellen geschat zullen worden in het resultatenhoofdstuk. Binnen dit resultatenhoofdstuk worden de twee centrale onderzoeksvragen beantwoord aan de hand van kwantitatieve gegevens via een lineair hiërarchisch multipel regressieanalyse met behulp van SPSS IBM 26.

## Theoretisch Kader

In het theoretische kader zullen concepten zoals prestatiedruk, de meritocratische samenleving, werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten en het Job Demands Resources model nader worden toegelicht.

Het eerste stuk van het Theoretische Kader zal de eerste centrale onderzoeksvraag, tezamen met de eerste twee hypothesen, behandelen. Hierbij staat de relatie tussen leeftijd, het flexibele arbeidscontract en prestatiedruk centraal.

## Deel I



Figuur 4. Conceptueel model onderzoeksvraag 1.

### Prestatiedruk in de samenleving

Prestatiedruk is een relatief nieuw verschijnsel dat soms verward wordt met een ander bekend concept in de arbeidsorganisatorische literatuur, namelijk werkdruk. Hoewel prestatiedruk en werkdruk overeenkomsten kunnen vertonen, zijn ze beslist niet identiek (Leinhos, et al., 2018). Werkdruk verwijst naar het aantal en de zwaarte van de taken die aan een werknemer wordt toegewezen. Dit is een organisatorisch kenmerk en kan worden verlicht door het aantal taken te verminderen (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2021). Wanneer de werkdruk te hoog wordt, ontstaat er een disbalans waarbij de hoeveelheid taken die aan de werknemer is toegewezen niet meer binnen de beschikbare tijd kan worden voltooid (Zappalà, et al., 2022).

Bij het fenomeen prestatiedruk ligt de nadruk meer op de samenleving, omdat individuele prestaties inherent zijn verbonden met de samenleving waarin ze zich bevinden (Wilterdink, 2011). Om het fenomeen prestatiedruk duidelijk te begrijpen, dient het woord ontleed te worden: 'druk' is de subjectieve ervaring die het belang van goed presteren vergroot (Baumeister, 1984). Prestatiedruk is daarmee een perceptie van urgentie die individuen voelen om zo goed mogelijk te presteren. Het belang om goed te presteren kan niet worden onderschat, prestaties zijn namelijk gebonden aan consequenties. In hoeverre men goed, of juist slecht

presteert heeft positieve of negatieve consequenties (Mitchell, et al., 2019). Als gevolg hiervan ontstaat er een dringende behoefte om betere prestaties te leveren om positieve consequenties te ervaren en negatieve consequenties te vermijden (Lazarus, 2000). Bij positieve consequenties kan men denken aan promotie en/of beloningen, anderzijds worden negatieve consequenties geassocieerd met zakken, of ontslag (Mitchell, et al., 2019). De druk om op het hoogst mogelijke niveau te presteren creëert een spanningsveld voor werknemers. Elke prestatie die men levert is namelijk gekoppeld aan een consequentie. Een overmatige hoeveelheid van deze druk kan leiden tot psychische vermoeidheidsklachten, terwijl een gezonde mate van prestatiedruk wordt gezien als een uitdaging en de productiviteit van werknemers verhoogt (Mitchell, et al., 2019; Lazarus, 2000; Baumeister, 1984).

De oorsprong van een gevoel van prestatiedruk kan niet enkel worden toegeschreven aan individueel gedrag. Hoewel dit op het eerste gezicht logisch lijkt, vooral bij mensen met perfectionistische kenmerken, is het van belang te begrijpen dat individuele prestaties nauw verweven zijn met de samenleving waarin ze plaatsvinden (Wilterdink, 2011). Prestaties zijn nauw verweven met de samenleving omdat de maatschappij een perceptie van druk kan voeren. De maatschappelijke druk kan voortkomen uit de verwachtingen die bepaalde (sociale) omgevingen hebben. De hedendaagse maatschappij focust zich meer en meer op excellentie en prestatie vanwege een overkoepelende norm over het zelf in de hand hebben van je eigen succes. Deze norm kan invloed hebben op hoe het individu prestatiedruk ervaart. (Doornwaard, et al., 2021). Mensen in de hedendaagse maatschappij zijn immers in mindere mate afhankelijk van externe factoren om succes te bereiken dan dit 40 jaar geleden het geval was. Er heerst een alom vertegenwoordigde norm dat alles mogelijk is. Met perceptie van druk vanuit de maatschappij, kan gesteld worden dat individuele prestaties altijd inherent verbonden zijn met de samenleving waarin ze zich bevinden (Wilterdink, 2011). In zekere zin kan er binnen de Nederlandse maatschappij tegenwoordig gesproken worden van een prestatie georiënteerde maatschappij, ofwel een prestatimaatschappij.

Binnen een prestatimaatschappij staat de individuele geleverde prestatie – of het uitblijven daarvan centraal (Stephan en Uhlaner, 2010; Schnabel, 1999). Individuele prestaties worden onderling met elkaar vergeleken, en in een samenleving waar dit steeds gemakkelijker wordt vanwege de nog steeds toenemende rol van sociale media voelen steeds meer mensen de druk om te presteren (Warrander en Milne, 2020; Scully, 2015).

De opkomst van de prestatiegerichte samenleving is vergelijkbaar met de meritocratische samenleving zoals beschreven door Young (1958). Binnen de meritocratische samenleving is individueel succes niet langer gebonden aan traditionele verwachtingen en afkomst (Schnabel, 1999). In plaats daarvan wordt succes bepaald door de individuele verdiensten en prestaties (Scully, 2015; De Beer, 2004; Young, 1958).

Deze toename van een prestatiegeoriënteerde samenleving, en dus een toename van meritocratie, ging gepaard met een aantal ontwikkelingen zoals de opkomst van flexibele arbeid. De verschuiving naar een flexibele arbeidsmarkt in de laatste 50 jaar heeft geleid tot toenemende concurrentie en grotere druk om te presteren, voornamelijk vanwege de toegenomen technische en specialistische arbeid (Vanroelen et al., 2018; Kerr, et al., 2017; ILO, 2011). Als reactie op de groeiende vraag naar technische en specialistische arbeid, en dus hooggeschoolde arbeid, hebben overheidsinstanties de afgelopen vijf decennia ingrijpende onderwijshervormingen doorgevoerd. Deze hervormingen hebben een opwaartse mobiliteit in de samenleving gestimuleerd (Thijssen en Wolbers, 2015; Young, 1958). Daarbij hebben ze niet enkel geleid tot een grotere toegankelijkheid van kennisinstellingen zoals universiteiten, maar hebben ze ook de invloed van afkomst en milieu op zowel het onderwijsproces als de arbeidsmarkt verminderd. Met andere woorden, de invloed van afkomst en milieu op zowel het onderwijsproces als de arbeidsmarkt is verminderd, terwijl persoonlijke verdiensten en prestaties juist een grotere rol zijn gaan spelen (De Beer, 2004; Schnabel, 1999).

Deze verschuiving heeft geleid tot toenemende prestatiedruk, waarbij succes en maatschappelijke deelname steeds sterker afhankelijk zijn geworden van individuele inspanningen (Mitchell et al., 2019; Schaufeli en Taris, 2013).

Aan de ene kant vertoont de Nederlandse samenleving in grote mate kenmerken van een meritocratie, waarin prestaties en verdiensten de basis vormen voor sociale en maatschappelijke vooruitgang. Bovendien zijn opleiding en verdiensten op de arbeidsmarkt de belangrijkste factoren om mee te kunnen doen in de samenleving. Desondanks is het belangrijk op te merken dat de huidige Nederlandse samenleving niet als een zuivere meritocratie kan worden beschouwd (Swierstra en Tokens, 2008). Binnen de Nederlandse samenleving zijn er daadwerkelijk wel ongelijkheden. Inwoners van kwetsbare (arme) wijken in Rotterdam-Zuid, zoals de wijk Crooswijk, hebben vaak niet dezelfde kansen als welvarende gezinnen uit Bloemendaal en Laren. Dit wijst erop dat etniciteit, geslacht en de (ouderlijke) afkomst nog

steeds belangrijke determinanten zijn voor succes op de arbeidsmarkt (De Beer en van Pinxteren, 2016).

Hoewel de Nederlandse samenleving geen zuivere meritocratie is, heeft het zeker affiniteit met dit concept en oefent daarmee zeker druk uit om te presteren. Opleiding en prestaties op de arbeidsmarkt blijven de belangrijkste indicatoren voor succes. Hoogopgeleiden hebben doorgaans betere kansen op de arbeidsmarkt, terwijl bij laagopgeleiden de groep werklozen tweemaal zo groot is. Deze bevindingen benadrukken het belang van een onderwijsdiploma, dat in de huidige samenleving wordt toegekend op basis van persoonlijke prestaties (De Beer en van Zijl, 2016). Samen met de gerealiseerde opwaartse mobiliteit door het toegankelijk maken van scholingsinstituten kan worden geconcludeerd dat individuele prestaties essentieel zijn om een volaan en gemaakt leven te bereiken (De Beer en van Pinxteren, 2016; De Beer, 2004). Kortom, individuele prestaties en verdiensten spelen een cruciale rol in de Nederlandse samenleving.

### **Jongeren en de ervaren prestatiedruk**

De duidelijke aanwijzingen van een prestatie georiënteerde samenleving in Nederland wijzen erop dat mensen binnen deze samenleving vormen van hoge vormen van prestatiedruk kunnen ervaren. Opvallend is dat men in de recentste nieuwsberichten en enquêtes zich focust op de groep jongeren, binnen dit hoofdstuk zullen er een aantal theoretische argumentaties volgen die deze bevindingen ondersteunen (De Volkskrant, 2022; Het Parool; 2022; CBS, 2022).

### **Kenmerken jongeren en prestatiedruk**

Een eerste indicatie waarom jongeren een verhoogd niveau van prestatiedruk ervaren, kan worden toegeschreven aan de verwachtingen die jongeren opgelegd krijgen door hun sociale omgeving. Het sociale milieu heeft bepaalde verwachtingen en doelen gesteld voor de jongeren, om zodoende hun positie in de maatschappij te bepalen. Deze positie omvat verschillende aspecten van het leven, zoals het vinden van hun plaats in de samenleving, concurreren op de arbeidsmarkt en navigeren in een vaak ontoegankelijke woningmarkt. Bovendien worden jongeren geconfronteerd met de druk om een geschikte partner te vinden, een gezin te stichten en tegelijkertijd te werken aan hun professionele carrière (Norlund et al., 2010). Deze complexe verwachtingen creëren een voortdurende bron van druk en stress voor jongeren, omdat ze het gevoel hebben aan diverse maatschappelijke normen te moeten voldoen om als succesvol te worden beschouwd.

### **Invloed van sociale media en prestatiedruk**

Een tweede factor die bijdraagt aan de prestatiedruk bij jongeren is de druk van de digitale omgeving, met name via sociale media. Hoewel sociale media slechts een beperkte invloed lijken te hebben op het subjectieve welzijn van jongeren, draagt het wel bij aan de algemene prestatiedruk in de samenleving (Orben et al., 2019). Jongeren zijn sterk beïnvloedbaar voor meningen vanuit hun sociale kringen, waarbij de nadruk vooral ligt op het creëren en demonstreren van succes. Dit is zowel gerelateerd aan sociale media als aan de toegenomen prestatiedruk.

De *'Social Comparison Theory'* ondersteunt de rol van sociale media in het voeren van prestatiedruk. Deze theorie stelt dat mensen elkaar voortdurend vergelijken (Hop en Delver, 2012; Festinger, 1954). Door sociale media en de toenemende digitalisering van de samenleving kunnen individuen die normaal gesproken niet in contact zouden komen, nu met elkaar in contact komen (Boyd en Ellison, 2007). Sociale media bieden de mogelijkheid om succes te tonen, wat jaloezie kan opwekken bij andere jongeren die soortgelijke resultaten nastreven. Sociale media laten vaak geen genuanceerde beelden zien en benadrukken meestal alleen succes en prestatie (Heidstra en Edema, 2021). De constante stroom van informatie in de snel digitaliserende samenleving plaatst jongeren voortdurend in een omgeving waar ze op elk moment van de dag geconfronteerd kunnen worden met de successen en prestaties van hun leeftijdsgenoten, wat de prestatiedruk verder versterkt. Tegelijkertijd blijven de negatieve aspecten, zoals dat niet alle jongeren succesvol zijn, vaak onderbelicht en worden enkel de succesverhalen gedeeld.

### **Selectie-Optimalisatie-Compensatie theorie en prestatiedruk**

Een derde mechanisme dat verklaart waarom jongeren een hogere mate van prestatiedruk ervaren dan ouderen, is aan de hand van de *Selectie-Optimalisatie-Compensatie* (SOC) theorie te verklaren (Baltes en Dickson, 1990). Deze theorie belicht de verschillen tussen ouderen en jongeren voor wat betreft het stellen, benaderen en beheren van doelen. Dit zijn aspecten die van cruciaal belang zijn in hoeverre prestatiedruk wordt ervaren. Volgens de SOC-theorie zijn oudere werknemers over het algemeen succesvoller in het stellen van doelen vanwege hun vermogen om selectiever te zijn bij het kiezen van welke doelen ze willen nastreven, zij kunnen daarbij bepaalde doelen beter prioriteren vanwege hun levenservaring. Oudere werknemers zijn zich bewust van de beperkte tijd die ze nog hebben op de arbeidsmarkt, wat hun focus op het stellen en bereiken van doelen versterkt (Schreurs, et al., 2012; Bal, 2010). Bovendien zijn oudere werknemers bedrever in het beheren van beschikbare middelen, zoals tijd, energie en kennis, om hun doelen te bereiken. Dit maakt efficiënter werken mogelijk. Jongeren kunnen

daarentegen worstelen met het effectief inzetten van hun middelen, wat resulteert in het gevoel dat ze constant achterlopen op hun doelstellingen.

Het lijkt daarom aannemelijk dat jongeren op de arbeidsmarkt een hogere mate van prestatiedruk ervaren dan ouderen op de arbeidsmarkt. Ze zijn opgegroeid in de meritocratische samenleving waarin individuele prestaties vooropgesteld worden en waarbij sociale media de druk om te presteren en te vergelijken alleen maar doet toenemen. De oudere generatie blijkt daarnaast over betere kwaliteiten te beschikken om doelen te stellen, benaderen en beheren. Vanuit de bovenstaande theoretische argumentatie kunnen de volgende hypothese opgesteld worden:

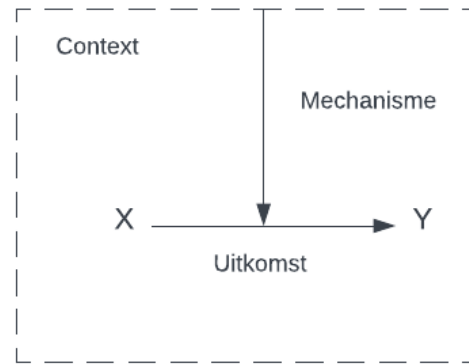
**H1.** *De prestatiedruk wordt onder jongvolwassenen meer ervaren, in vergelijking met de oudere generaties op de arbeidsmarkt.*

### **Flexibele arbeidsrelatie en prestatiedruk**

Eerder zijn de belangrijkste redenen gegeven waarom jongeren vaak een hogere mate van prestatiedruk ervaren dan oudere generaties op de arbeidsmarkt. Een cruciaal aspect dat nog niet is behandeld, is de context waarin jongeren zich op de arbeidsmarkt bevinden. Het *Context Mechanism Outcome* (CMO) model van Pawson en Tilley (1997) biedt een helder overzicht om te begrijpen hoe de context van een situatie van invloed is op het mechanisme dat de uitkomsten reguleert. Het CMO-model is schematisch weergegeven in figuur 5.

Ten eerste is het van belang op te merken dat de flexibele arbeidsrelatie een grote contextuele rol speelt bij jongeren op de arbeidsmarkt. Jongeren zijn anno 2023 oververtegenwoordigd in flexibele arbeidsrelaties, meer dan de helft van de jongeren op de arbeidsmarkt begint met een dergelijk arbeidscontract (Bekker en Pop, 2021; Chkalova en van Wijk, 2020). Deze trend van flexibilisering van de arbeidsmarkt is al ruim 20 jaar een belangrijke ontwikkeling in de arbeidssociologie. Met een aanzienlijke stijging van ruim 7 procent tussen 2003 en 2019 (CBS, 2021). De toename van flexibele arbeidsrelaties kan deels worden toegeschreven aan de toenemende concurrentie op de arbeidsmarkt, met name voor hoogopgeleide werknemers. Deze stijging is het gevolg van de groeiende vraag naar hooggeschoolde arbeid als gevolg van technologische ontwikkelingen (Dekker, 2016).





Figuur 5. CMO-model (eigen bewerking op Pawson en Tilley, 1997).

Daarnaast vinden werkgevers het aantrekkelijk om een flexibele arbeidspool te behouden, wat hen in staat stelt om flexibel in te spelen op economische conjunctuur. Door de aanwezigheid van langdurige vaste contracten bij oudere werknemers zijn jongeren vaak aangewezen op flexibele arbeidsrelaties (Wielers et al., 2021; De Beer, 2018). Dit wordt weerspiegeld in de cijfers, waaruit blijkt dat ruim 30 procent van de jongeren tussen de 23 en 32 jaar een flexibel contract heeft (CBS, 2022b).

Met deze ruime cijfers kan de contextuele factor van jongeren worden bevestigd. De flexibele arbeidsrelatie waarin jongeren zich overmatig bevinden is van invloed op het mechanisme. Het mechanisme kan omschreven worden als bepaalde gedragsmatige reacties. Een flexibel arbeidscontract brengt een zekere mate van (financiële) onzekerheid en instabiliteit met zich mee. Dit betekent dat jongeren met een flexibel arbeidscontract mogelijk een hogere mate van prestatiedruk ervaren in vergelijking met jongeren met een vast contract. Deze context is van groot belang voor de mogelijke uitkomsten met betrekking tot prestatiedruk en de daaropvolgende werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Een overmatige druk om te presteren kan namelijk leiden tot een verhoogd risico op dergelijke klachten (Wielers et al., 2021; Mitchell et al., 2019).

Een vast contract bemachtigen wordt beschouwd als een mogelijke uitweg uit deze onzekere arbeidssituatie en haar gevolgen. De wens naar (financiële) zekerheid en stabiliteit brengt echter ook een bepaalde druk met zich mee (Wielers, et al., 2021). Bovendien zijn vaste posities in mindere mate beschikbaar. Er is immers een onderlinge concurrentiestrijd tussen jongeren met een flexibel arbeidscontract om de beperkte vaste arbeidscontracten te verdienen. Er vormt zich een constante strijd om welke werknemer de hoogste mate van employability heeft (McGrath, 2009). De druk op de werknemer om zich te blijven ontwikkelen en daarbij tijdens de flexibele arbeidsrelatie snelle, efficiënte en productieve arbeid te leveren kan hoog oplopen. Vanwege de positieve consequenties zijn de jonge werknemers echter bereid om

hieraan te voldoen, ze neigen namelijk een vaste arbeidsrelatie. Die relatie biedt namelijk baan – en inkomenszekerheid. Deze wisselwerking leidt tot een overmatige vorm van prestatiedruk (Svedaite en Tamosiunas, 2013; Norlund et al., 2010).

Bovendien bemoeilijkt het hebben van een flexibel arbeidscontract het traject naar succes. Werknemers met een dergelijk contract bevinden zich vaak in een langere en complexere loopbaan dan hun collega's met een vast arbeidscontract. Deze situatie vergroot de uitdaging om zowel gezond als gemotiveerd te blijven, maar ook om succesvol te worden (Vuori, et al., 2011). Vooral bij jongeren blijkt deze complexiteit een aanzienlijke hindernis te vormen, vanwege hun beperkte ervaring en de eigenschappen die ze in de vroege stadia van hun carrière hebben ontwikkeld.

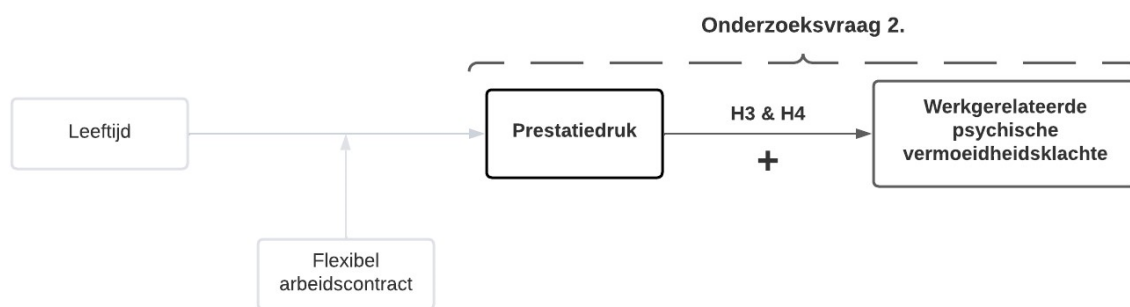
De vormen van (financiële) onzekerheid en instabiliteit tezamen met de druk om een vast contract te verdienen, voeren de prestatiedruk binnen een flexibele arbeidsrelatie. Hieruit kan worden geconcludeerd dat prestatiedruk anders wordt ervaren door jongeren met een flexibel arbeidscontract dan door jongeren met een vast arbeidscontract. Jongeren met een vast arbeidscontract voelen immers een lagere mate van druk om aan bepaalde verwachtingen te voldoen om zodoende bepaalde zekerheid en stabiliteit te verkrijgen. De context (flexibele arbeidsrelatie) waarin het individu zich bevindt, bepaalt in grote mate hoe het mechanisme (gedragmatige reactie) invloed heeft op de prestatiedruk.

Vanuit bovenstaande theoretische redentatie kan de volgende hypothese worden opgesteld:

**H2.** *De relatie van leeftijd op prestatiedruk wordt gemodereerd door het type arbeidsovereenkomst.*

## Deel II

Het tweede deel van het Theoretische Kader focust zich op de tweede onderzoeksvraag. Bij deze onderzoeksvraag staat de relatie tussen prestatiedruk en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten centraal. In het vorige deel, deel I, werd immers al gesuggereerd dat prestatiedruk een invloedrijke factor zou kunnen zijn op de werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Binnen deel II zal dit zowel theoretisch worden ondersteund. Tot slot zal er een toevoeging worden gedaan aan het JD-R model van Demerouti, et al. (2001).



Figuur 6. Conceptueel model onderzoeksvraag 2.

### Ervaren prestatiedruk en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten

In de hedendaagse samenleving is het belang van presteren hoog, met grote gevolgen voor individuen in de maatschappij. De cijfers spreken voor zich: meer dan 20 procent van de jongeren voelt de druk om aan de verwachtingen van anderen te voldoen, en dit percentage lijkt in de toekomst alleen maar te zullen stijgen (CBS, 2022; Peeters, et al., 2022). Bovendien is er een opvallende toename van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten die nader onderzocht moeten worden in relatie tot prestatiedruk. Het lijkt aannemelijk dat prestatiedruk invloed gehad kan hebben, of heeft, op deze stijging. Hoge vormen van prestatiedruk kunnen namelijk negatieve psychische gevolgen hebben zoals stress en uitputting (Dopmeijer, et al., 2022).

Binnen de werkomgeving is prestatiedruk één van de voornaamste stressfactoren voor werknemers (Cahn, et al., 2000). De overmatige druk, afkomstig uit zowel het individuele als het maatschappelijke perspectief, resulteert in stress en vermoeidheid. Deze gevolgen zijn schadelijk voor de mentale gezondheid van werknemers. Bovendien blijkt uit onderzoek dat werknemers die hoge niveaus van prestatiedruk ervaren, minder productief zijn vanwege de stressvolle situaties waarmee ze worden geconfronteerd (Beilock en Decaro, 2007). Een veronderstelde opvatting is dat een hoge mate van prestatiedruk het welzijn van werknemers

niet bevordert, maar verslechtert. Wetenschappelijk onderzoek heeft aangetoond dat er een verband bestaat tussen prestatiedruk en emotionele uitputting. Werknemers die een hoge mate van prestatiedruk ervaren, werken harder, wat leidt tot emotionele uitputting en een uiteindelijk negatieve invloed heeft op hun functioneren en prestaties op de werkvloer (Dopmeijer, et al., 2022; Jacobs en Dodd, 2003).

Bovendien wordt met toenemende prestatiedruk de focus steeds meer gelegd op bestaande tekortkomingen of prestaties die tot nu toe niet zijn behaald. Emotionele uitputting beïnvloedt niet alleen het functioneren van werknemers, maar vergroot ook de perceptie van druk bij toekomstige prestaties (Sitkin, et al., 2011; Mitchell, et al., 2017). Dit creëert een bepaalde perceptie van urgentie bij werknemers om aan toekomstige prestaties te voldoen. Deze perceptie wakkert de gevoelens van nervositeit en angst aan bij het nastreven van prestatiedoelen. Deze gevoelens dragen negatief bij aan de psychische gesteldheid van de werknemer. Werknemers richten zich vaak op de negatieve gevolgen van het niet behalen van deze doelen, omdat ze zich goed bewust zijn van de consequenties die aan hun prestaties zijn verbonden (Mitchell, et al., 2017).

Het falen om de beoogde prestatie te behalen vanwege de groeiende prestatiedruk kan leiden tot gevoelens van neerslachtigheid. Aan het falen van prestaties zijn namelijk negatieve consequenties gekoppeld (Lazarus, 2000). Men is namelijk niet in staat om aan de prestatiedruk te voldoen die door zichzelf, of door de maatschappij, is opgelegd. De gevoelens en negatieve consequenties kunnen uiteindelijk leiden tot psychische vermoeidheidsklachten, depressieve gevoelens en zelfs burn-out (Houtman, et al., 2020; Mitchell, et al. 2019; Schaufeli en Taris, 2013).

Vanuit de bovenstaande argumentatie kan de volgende hypothese opgesteld worden:

**H3.** *Het ervaren van een (te) hoge prestatiedruk resulteert in meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.*

### **Prestatiedruk in relatie tot het JD-R model**

Het JD-R model, weergegeven in figuur 7, is een belangrijke bron om de relatie tussen arbeidsfactoren en het (mentaal en/of fysieke) welbevinden van werknemers te begrijpen. Vanwege deze rol is het JD-R model al jaren een bron van kennis voor het begrijpen van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Volgens het JD-R model heeft een werkomgeving twee kenmerken: *job demands* en *job resources*. Het eerste werkkenmerk, *job demands*, bestaat uit fysieke, psychologische, sociale of organisatorische kenmerken van het

werk. Deze eigenschappen vragen om investeringen van de werknemer, waaronder tijd, energie, en vaardigheden. Voorbeelden van dergelijke kenmerken zijn onder andere werkdruk, onzekerheid over de toekomstbestendigheid van de baan en tijdsdruk. Baankenmerken kunnen leiden tot werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten wanneer deze een te hoge mate van energie eisen. Deze hoge mate van energie is nadelig voor zowel de fysieke als mentale energie, met als gevolg werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Taris en Schaufeli, 2015; Scheurs, et al., 2012)

Aan de andere kant zijn er *job resources*, dit zijn hulpbronnen die helpen werkdoelen te bereiken, werkeisen minder zwaar belasten en persoonlijke groei stimuleren. Voorbeelden hiervan zijn feedback, sociale steun en autonomie (Schaufeli, et al., 2012; Bakker en Demerouti, 2007). Hulpbronnen kunnen de kans op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten wegnemen. Hoge baankenmerken tezamen met weinig hulpbronnen staan echter garant voor een grotere kans op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, met het uiteindelijke resultaat: een burn-out (Hsu, et al., 2018). Er is daarmee sprake van een duidelijke wisselwerking tussen baankenmerken en hulpbronnen.

Anderzijds kan een gebrek aan hulpbronnen ook leiden tot een toename van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Demerouti, et al., 2001). Dit wordt weergegeven in figuur 7, waar zowel positieve als negatieve pijlen zijn gericht tussen hulpbronnen en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

In een later stadium zijn persoonlijke hulpbronnen aan het JD-R model toegevoegd, dit zijn psychologische kenmerken van het individu zelf, zoals: optimisme of perfectionisme (Schaufeli en Taris, 2013). Binnen dit onderzoek zal er geen rekening gehouden worden met de persoonlijke hulpbronnen, er wordt binnen dit onderzoek gekeken naar verschillende groepen (leeftijden) op de arbeidsmarkt, en niet naar de individuele kenmerken.

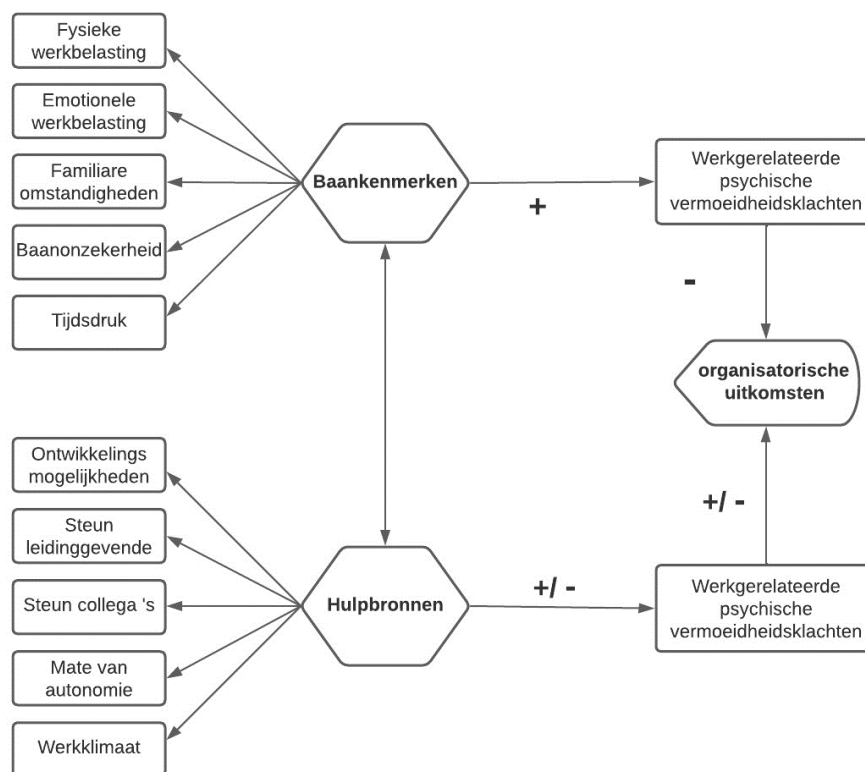
Dit onderzoek tracht daarentegen wel een nieuwe verklaring te vinden voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten binnen het JD-R model, namelijk het maatschappelijke perspectief. Als het huidige JD-R model van Demerouti, et al. (2001) wordt geanalyseerd valt op dat er *nog* geen rekening wordt gehouden met het maatschappelijke perspectief. Prestatiedruk is een fenomeen wat voortkomt uit maatschappelijke invloeden, omdat het voortkomt uit eigen *of* door de maatschappij opgelegde verwachtingen (Doornwaard, et al., 2021). Tot op heden worden binnen het JD-R model werkgerelateerde psychische

vermoeidheidsklachten enkel verklaard vanuit drie rollen: baankenmerken, hulpbronnen of persoonlijke hulpbronnen.

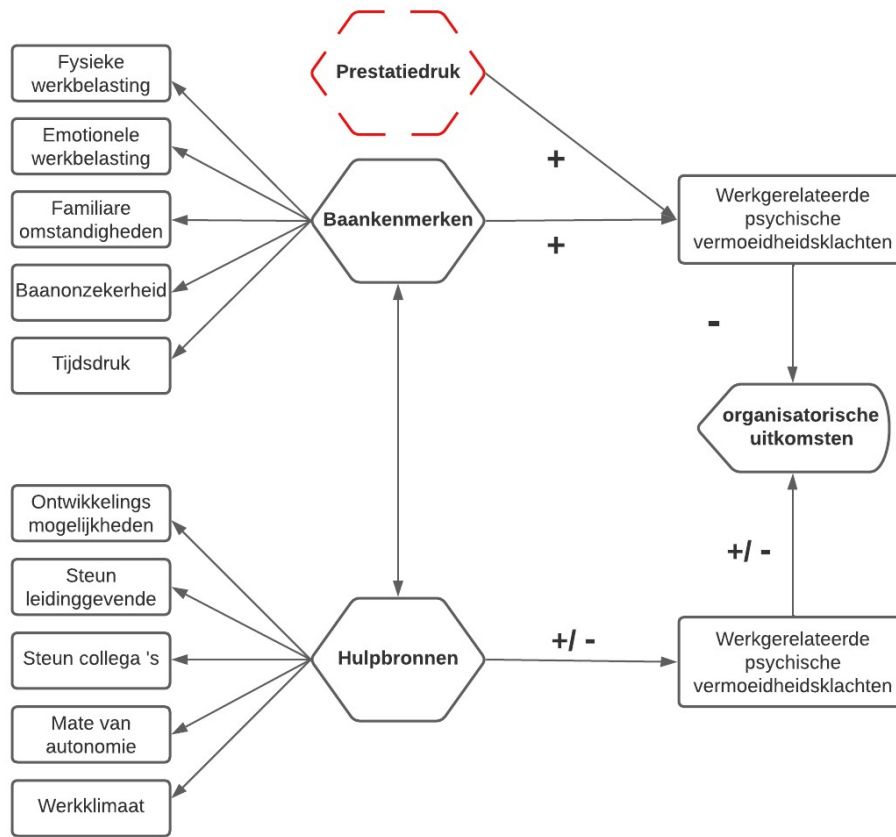
De ervaren prestatiedruk kan namelijk niet worden gecategoriseerd onder baankenmerken of hulpbronnen, en is daarmee een onafhankelijke dimensie binnen het creëren van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Het lijkt daarmee evident dat het JD-R model rijp is voor een ontwikkeling, deze ontwikkeling is schematisch weergegeven in het JD-R model in figuur 8. De ervaren prestatiedruk zal dan ook worden getoetst of deze een negatief effect heeft op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, gecontroleerd voor de al bestaande baankenmerken en hulpbronnen.

Om een toevoeging aan het JD-R model te kunnen doen is de volgende hypothese opgesteld:

**H4.** *Prestatiedruk vormt een unieke verklaring voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, gecontroleerd voor de bestaande variabelen uit het JD-R model.*



Figuur 7. JD-R model (eigen bewerking op basis van Demerouti, et al. (2001) en Tsen, et al. (2023))



Figuur 8. JD-R model met ervaren prestatiedruk (eigen bewerking op Demerouti, et al. (2001) en Tsen, et al. (2023))

## **Methode**

### **Dataselectie**

#### **Selecteren operationalisatie**

Een belangrijk concept binnen dit onderzoek is de ervaren prestatiedruk, wat wordt gedefinieerd als de subjectieve waarneming van de druk die mensen voelen om op hun best en zo hoog mogelijk te presteren. De geleverde prestatie kan vervolgens zowel negatieve als positieve consequenties hebben (Mitchell, et al., 2017; Eisenberger en Aselage, 2009). Het meten en operationaliseren van de ervaren prestatiedruk in de hedendaagse literatuur is nog niet zo standaard, een eenduidige maat zoals die bijvoorbeeld is opgesteld voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (De Maslach Burnout Inventory, MBI) is er tot op heden nog niet. Veel literatuur die heeft geschreven over prestatiedruk gebruikt verschillende meetinstrumenten om de ervaren prestatiedruk te meten en te begrijpen. Voor dit onderzoek is het daardoor van belang om een juiste operationalisatie te kiezen, die aansluit bij zowel de gehanteerde definitie van prestatiedruk binnen dit onderzoek als bij eerder wetenschappelijk onderzoek.

Vanwege het feit dat er in de hedendaagse wetenschappelijke literatuur nog geen eenduidige maat is ontworpen voor de ervaren prestatiedruk, worden er meerdere meetinstrumenten van diverse recente wetenschappelijke onderzoeken aangehaald. Een belangrijk kenmerk van deze wetenschappelijke artikelen is dat ze kwantitatief van aard moeten zijn en zich moeten richten op een populatie binnen de beroepsbevolking. In dat geval kunnen de vragen immers gebruikt worden voor dit onderzoek. In tabel 1 volgt een opsomming van verschillende wetenschappelijke artikelen die hebben geprobeerd om de ervaren prestatiedruk te operationaliseren.



Tabel 1. Operationalisatie van de ervaren prestatiedruk in de hedendaagse wetenschappelijke literatuur.

Wetenschappelijke artikel:	Geoperationaliseerd als:
<b>Mitchell, et al. (2017)</b>	‘The pressure for performance in my workplace are high’ ‘I feel tremendous pressure to produce results’ ‘If I don’t produce at high levels, my job will be at risk’ ‘I would characterize my workplace as a results-driven environment’
<b>Eisenberger en Aselage (2009)</b>	‘At work, I feel pressured to do my job well’ ‘On the job I feel I have to perform well’
<b>Jensen, et al. (2019)</b>	‘The most important part of performance here is making the numbers’ ‘At my store, it’s ‘results at all costs’ ‘There is pressure to preform here’
<b>Leinhos, et al. (2018)</b>	‘I have tasks to fulfil that do not allow [me] to disappoint others’ ‘I have tasks to fulfil that pressure me to prove myself’ ‘I have tasks to fulfil that are linked with high expectations’
<b>Dopmeijer, et al. (2022)</b>	‘To what extent do you feel that you have to perform or achieve?’

Er zijn een vijftal operationalisaties weergegeven in tabel 1, deze operationalisaties hebben als doel om de ervaren prestatiedruk van respondenten uit de beroepsbevolking vanuit een kwantitatieve insteek te meten. Van deze vijf opties, is de optie van Mitchell, et al. (2017) het meest geschikt voor dit onderzoek. Ten eerste wordt binnen het wetenschappelijke artikel van Mitchell, et al. (2017) een vergelijkbare definitie van de ervaren prestatiedruk gehanteerd als binnen dit onderzoek. Zij definiëren prestatiedruk als volgt: *‘Any factor or combination of factors that increase the importance of performing well ... These employees believe that high performance is demanded and that performance will be linked to substantial consequences.’*

(Mitchell, et al., 2017, p 56). Deze definitie komt in zekere mate overeen met de opgestelde definitie in dit onderzoek, waarbij de overeenkomsten met betrekking op een perceptie van urgentie en dat de prestatie een consequentie heeft, grote gelijkenissen hebben.

Ten tweede is de maat van Mitchell et al. (2017) geschikt, aangezien het de meest gangbare maat is in de wetenschappelijke literatuur over de ervaren prestatiedruk; meerdere onderzoekers hebben deze operationalisatie gebruikt om de ervaren prestatiedruk in hun onderzoekspopulatie te meten (Spoelma, 2021; Mitchell, et al., 2019; Chen, et al., 2018). Vanwege de geringe mate van operationalisaties van ervaren prestatiedruk in de hedendaagse literatuur, maakt het de maat van Mitchell, et al. (2017) des te meer waardevol dat deze is overgenomen in andere wetenschappelijke onderzoeken die betrekking hebben op de ervaren prestatiedruk binnen de beroepsbevolking.

### **Selecteren secundaire dataset**

De primaire insteek van dit onderzoek is om specifiek de ervaren prestatiedruk te onderzoeken bij een populatie die deel uitmaakt van de beroepsbevolking. Door een brede nationale benadering beoogt dit onderzoek bij te dragen aan een gezonder arbeidsklimaat binnen Nederland. Eerdere wetenschappelijke onderzoeken hebben zich voornamelijk gericht op kleinere groepen (Spoelma, et al., 2019; Chen, et al., 2018; Mitchell, et al., 2019; Mitchell, et al., 2018; Leinhos, et al., 2018) of selectieve steekproeven die niet representatief zijn voor de bredere bevolking (Jensen, et al., 2019; Chen, et al., 2018; Eisenberger en Aselage, 2009). Sommige van deze onderzoeken concentreerden zich uitsluitend op studenten (Dopmeijer, et al., 2022).

Vanuit die redenering zijn er een aantal grotere secundaire datasets bekeken die variabelen kunnen bevatten over zowel de ervaren prestatiedruk als werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, deze diverse secundaire datasets zijn terug te vinden in tabel 2. De datasets hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat ze niet selectief zijn, en van behoorlijke omvang zijn. Met behulp van deze secundaire datasets zullen variabelen worden geselecteerd die overeenkomsten vertonen met de operationalisatie van de centrale maat voor het meten van de ervaren prestatiedruk, zoals geoperationaliseerd door Mitchell et al. (2017).

Tabel 2. Selectie secundaire datasets. (\*EWCS: European Working Conditions Survey; \*\*EQLS: European Quality of Life Survey).

<b>Secundaire dataset</b>	<b>Bevat variabelen die overeenkomen met Mitchell, et al. (2017):</b>	<b>Bevat algemene variabelen over: leeftijd en contract:</b>	<b>Bevat variabelen over: Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten:</b>
<b>European Values Study</b>	Nee	Nee	Nee
<b>European Social Study</b>	Nee	Ja	Nee
<b>EWCS*</b>	Ja	Ja	Ja
<b>EQLS**</b>	Nee	Ja	Ja
<b>Liss Panel Data</b>	Nee	Ja	Ja
<b>DNB Household Panel Data</b>	Nee	Ja	Nee

Uit tabel 2 kan worden geconcludeerd dat de European Working Conditions Survey (EWCS) de meest geschikte secundaire dataset is voor dit specifieke onderzoek. Voor de geschiktheid van dit onderzoek is er in eerste instantie gekeken of de dataset over waardevolle arbeidsgerichte factoren beschikte, hierdoor viel de European Value Study snel af. Deze secundaire dataset had geen beschikking over het type arbeidscontract van de respondent. Anderzijds had de European Social Study dit wel, maar bood deze geen beschikking over vragen met betrekking tot dan wel de ervaren prestatiedruk of werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. De European Quality of Life (EQLS) bleek daarentegen meer geschikt dan de voorgaande datasets, maar de variabelen over de ervaren prestatiedruk kwamen niet overeen met de operationalisaties van Mitchell, et al. (2017). Dezelfde redenatie deed zich voor bij het Liss Panel Data, en tot slot bleek het DNB Household Panel Data op geen één van de centrale onderwerpen geschikte variabelen gereed te hebben.

Dit maakt de EWCS de meest geschikte secundaire dataset. De EWCS biedt waardevolle informatie, met name voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, maar in zekere mate ook voor de ervaren prestatiedruk. De beschikbare variabelen vanuit de EWCS kunnen in zekere mate als basis dienen voor het beoordelen van de ervaren prestatiedruk volgens de definitie in dit onderzoek, daarnaast zijn ze in lijn met eerder wetenschappelijk

getoetste variabelen zoals gepresenteerd door Mitchell, et al. (2017). Toch moeten de eruit voortvloeiende resultaten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. De gekozen variabelen zijn de meeste geschikte variabelen vanuit de EWCS, maar een exacte kopie van de operationalisatie van Mitchell, et al. (2017) is het niet.

### Operationaliseren van prestatiedruk

In tabel 3 zijn er een drietal variabelen geselecteerd die aansluiten bij zowel de definitie van de ervaren prestatiedruk in dit onderzoek, alsmede de operationalisatie van Mitchell, et al. (2017).

Tabel 3. Operationalisatie van prestatiedruk vanuit de EWCS.

Operationalisatie Mitchell, et al. (2017)	Variabelen vanuit EWCS
‘The pressure for performance in my workplace are high’	‘Hoe vaak is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van uw werk’
‘I feel tremendous pressure to produce results’	‘Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden zich zorgen blijven maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was.’
‘If I don’t produce at high levels, my job will be at risk’	‘Ik vind dat ik gepast salaris krijg in verhouding tot mijn inspanningen en mijn prestaties op het werk’
‘I would characterize my workplace as a results-driven environment’	

De eerste gekozen variabele vanuit de EWCS luidt: *‘Hoe vaak is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van uw werk’*. Deze variabele is geselecteerd vanwege overeenkomsten met zowel de definitie als met de variabelen van Mitchell, et al. (2017). Ten eerste stelt de vraag de juiste focus om te vragen of men kan voldoen aan de eisen van het werk, hierbij wordt de focus gelegd of men graag aan de eisen wil voldoen en dus een hoge mate van prestaties wil leveren. Wanneer men zich niet tevreden kan stellen met de geleverde prestatie, voldoet hij of zij niet aan de eisen. Wanneer de werknemer vaak in de vrije tijd wil werken om aan de eisen te voldoen, kan dit te maken hebben met de druk om te presteren. Deze variabele vangt dus het eerste deel van de in dit onderzoek geformuleerde definitie van prestatiedruk goed samen. Deze luidt namelijk dat er een urgentie perceptie van druk heerst om goed te presteren. Deze perceptie van druk wordt weergegeven in één van de variabelen van Mitchell, et al. (2017), namelijk: *‘I feel tremendous pressure to*

*produce results*'. De variabele uit de EWCS komt redelijk overeen met één van de variabelen uit de centrale maat voor het meten van de ervaren prestatiedruk, opgesteld door Mitchell, et al. (2017).

De keuze voor de tweede variabele uit de EWCS, namelijk *'Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden zich zorgen blijven maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was'*, komt voort uit de overeenkomsten met een variabele die Mitchell, et al. (2017) hebben gebruikt, namelijk: *'I would characterize my workplace as a results-driven environment'*. Wanneer een individu zich vaak zorgen maakt over het werk, zelfs wanneer diegene niet aan het werk is, zou dit kunnen aangeven dat het bereiken van prestaties van groot belang is op de werkvloer. In zo'n geval is er sprake van een voortdurende druk die niet alleen wordt beïnvloed door werkdruk. Deze druk komt voort uit zorgen over het werk, de geleverde prestaties, en of deze wel aan de verwachtingen voldoen.

De derde en laatste variabele vanuit de EWCS luidt als volgt: *'Ik vind dat ik gepast salaris krijg in verhouding tot mijn inspanningen en mijn prestaties op het werk'*. De derde variabele die wordt meegenomen om de ervaren prestatiedruk te meten heeft verband met het tweede deel van de definitie van prestatiedruk zoals deze is opgesteld binnen dit onderzoek. De variabele focust zich namelijk op de beloning en inspanning en of die zich voldoende verhouden tot de geleverde prestatie van de werknemer. Dit houdt in dat de manier waarop iemand zijn prestatie waarneemt, en hoe die prestatie zich verhoudt tot positieve of negatieve gevolgen, deze variabele geschikt maakt voor het meten van de ervaren prestatiedruk. Gevolgen van de prestatie, en of deze negatief of positief zijn, is namelijk een kenmerk van de definitie van prestatiedruk binnen dit onderzoek (Lazarus, 2000).

Het is echter belangrijk om op te merken dat vanwege het beperkte aantal wetenschappelijke literatuur over het fenomeen van ervaren prestatiedruk, men voorzichtig moet zijn bij het trekken van conclusies op basis van de resultaten. Ondanks dat de EWCS de 'beste' secundaire dataset is, omschrijft het slechts fragmenten die mogelijk een deel van prestatiedruk kunnen verklaren. Het is daarom belangrijk om te erkennen dat prestatiedruk een complex fenomeen is, en dat er meer factoren een rol spelen dan die nu worden getoetst vanuit de EWCS.

De drie variabelen vanuit de EWCS zouden idealiter gecombineerd moeten worden om een juiste inhoudelijke betekenis te geven aan de resultaten die hieruit voortkomen. Om te oordelen of de variabelen samengevoegd kunnen worden dient er een betrouwbaarheidsanalyse

uitgevoerd te worden. Vanuit deze analyse bleken de drie variabelen een Cronbach Alpha score te hebben van 0,268. Statistisch gezien is deze score aan de lage kant, hierom is ervoor gekozen om twee variabelen te kiezen. Deze twee variabelen hebben statistisch gezien een betere waarde om de ervaren prestatiedruk te voorspellen, ze scoren namelijk een Cronbach Alpha van 0,563. Deze twee variabelen zijn de variabelen: (1): *'Hoe vaak is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van uw werk'*, en (2): *'Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden zich zorgen blijven maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was'*. De laatste variabele (3): *'Ik vind dat ik gepast salaris krijg in verhouding tot mijn inspanningen en mijn prestaties op het werk'* zou de inhoudelijke betekenis van de schaal hebben vergroot, maar met een dermate lage Cronbach Alpha (0,268) is het niet mogelijk om er valide uitspraken over te kunnen doen. Hierom is besloten de analyses uit te voeren met slechts twee variabelen, die tezamen één schaal vormen.

## European Working Conditions Survey 2015

Binnen dit onderzoek is er gebruikgemaakt van een secundaire dataset van de European Working Conditions Survey (EWCS) uit 2015, uitgevoerd door de Europese Stichting tot verbetering van de levens-en arbeidsomstandigheden. De EWCS heeft als doel de arbeidsomstandigheden van werknemers en zelfstandigen te beoordelen en te kwantificeren, de verbanden tussen verschillende aspecten van arbeidsomstandigheden te analyseren, groepen met risico's en zorgpunten te identificeren en trends te monitoren. Hierbij willen ze bijdragen aan de ontwikkeling van het Europese arbeidsbeleid, dit doen zij al sinds 1990. Sinds deze periode wordt de vragenlijst eenmaal in de vijf jaar uitgevoerd (Eurofoud, 2023).

Voor dit onderzoek is er gekozen voor de versie uit 2015, dit vanwege het feit dat de meest recente vragenlijst is afgenomen in 2020. Deze periode stond in het teken van de corona pandemie. Deze pandemie zou voor een kleine bias kunnen zorgen aangezien er in deze periode meer werd thuis gewerkt, en er meer mentale klachten werden gerapporteerd (Lobbezoo, et al., 2022). Hierom is gekozen voor de versie uit 2015, de recentste versie zonder eventuele bias.

De vragenlijst die de Stichting uitzet wordt beantwoord aan de hand van face-to-face interviews bij de respondenten thuis. Deze interviews hadden een gemiddelde tijdsduur van 45 minuten. Respondenten kwamen in aanmerking voor de steekproef wanneer zij ouder waren dan 15 jaar (in Bulgarije, Noorwegen, Spanje en het Verenigd Koninkrijk lag de grens op 16 jaar), daarnaast moesten ze tenminste in de week voorafgaand aan het interview minimaal één uur hebben gewerkt. Respondenten werden geselecteerd via een meertraps gestratificeerd geclusterd steekproefontwerp, hierbij werd een steekproef genomen op basis van individueel, huishoudelijke en adresniveau registers. De steekproeven werden vervolgens gestratificeerd naar regio en mate van verstedelijking. Binnen deze subgroepen werden er primaire steekprofeenheden willekeurig geselecteerd in verhouding tot de omvang van de subgroep, vanuit deze steekprofeenheden werden willekeurige huishoudens getrokken en als respondent bestempeld (Eurofound, 2023).

De huishoudens waren afkomstig uit alle 28 Europese landen die verbonden zijn aan de Europese Unie in 2015, daarnaast waren Noorwegen, Zwitserland, Albanië, Macedonië, Montenegro, Servië en Turkije de overige deelnemende landen. In elk van deze landen was de doelpopulatie 1000, waarbij in landen met een grotere werkzame beroepsbevolking dit werd verhoogd. Dit gold voor de landen: Polen (1200), Spanje (1300), Italië (1400), Frankrijk (1500), Verenigd Koninkrijk (1600), Duitsland (2000) en Turkije (2000). Zodoende kwam het EWCS tot een onderzoekspopulatie van 43.850 verdeeld over 35 Europese landen (Eurofoud, 2023).

Vanwege de opbouw in het theoretische kader, die uitgaat van de Nederlandse context, is besloten de onderzoekspopulatie nog verder te specialiseren. Binnen dit onderzoek worden enkel inwoners van Nederland meegenomen, dit betekent dat de onderzochte steekproef van dit onderzoek bestaat uit 1028 Nederlandse respondenten. Bovendien zijn enkel respondenten meegenomen met een leeftijd tussen de 20 en 65, daarbij dienden zij ook in het bezit te zijn van een arbeidscontract. Dit betekent dat zzp'ers uit de analyses zijn verwijderd. Uiteindelijk kwam de dataset uit op 669 respondenten nadat ook de missende waarden waren verwijderd.

### **Operationalisatie**

Een aantal variabelen uit de EWCS worden gebruikt om de relatie tussen leeftijd, prestatiedruk, werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten en het flexibele arbeidscontract te onderzoeken.

### **Onafhankelijke en afhankelijke variabelen**

#### **Leeftijd**

Leeftijd is een continue variabele, deze wordt echter niet meegenomen als continue variabele binnen dit onderzoek. De leeftijd van de respondent wordt namelijk beschouwd als een categorische variabele en wordt geoperationaliseerd aan de hand van de volgende vraag uit de EWCS-dataset: "*Om met uzelf te beginnen: hoe oud bent u?*". De keuze om de variabele als een categorische variabele op te nemen, is gemaakt om de mogelijkheid te bieden groepen met elkaar te vergelijken, zoals jongeren en ouderen.<sup>2</sup>

Respondenten dienden hun leeftijd in hele getallen in te vullen, deze leeftijden zijn vervolgens onderverdeeld in een drietal groepen. Ten eerste de groep 'jongeren', deze bestaat uit respondenten met leeftijden tussen de 20 en 35. Jongeren onder de 20 jaar worden niet meegenomen, aangezien deze vaak nog studeren en hierdoor een bijbaan hebben in plaats van een professionele baan. Een bijbaan in combinatie met een studie kan niet worden vergeleken met een professionele baan. Studiedruk zou immers ook een deel kunnen verklaren waarom jongeren extra druk voelen om te presteren (Berndsen, 2021). De tweede groep bevat het middensegment, dit gaat om de respondenten in de leeftijdsgroep 36 tot 50 jaar. De derde groep bevat de 'ouderen' op de arbeidsmarkt, deze respondenten hebben een leeftijd tussen de 50 en 65 jaar. Dit komt overeen met het onderzoek van Salverda (2011) die de grens van 50 jaar trekt wanneer hij spreekt over 'ouderen' op de arbeidsmarkt. Dit betekent tevens dat respondenten tussen de 65 en 71 jaar niet worden meegenomen in de analyses, zij hebben namelijk al de

---

<sup>2</sup> De regressieanalyses zijn eveneens uitgevoerd met de continue variabele leeftijd en zijn te raadplegen in figuur 15 van de bijlage.



AOW-leeftijd (van 2015) bereikt, daarmee bestaat er een kans dat zij op vrijwillige basis doorwerken wat invloed zou kunnen hebben op dan wel werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten als de ervaren prestatiedruk. Om deze variabelen mee te nemen in de regressieanalyses is ervoor gekozen om de variabelen te hercoderen als dummy variabelen. Waarbij de oudste leeftijdsgroep (50 – 65) als referentiegroep wordt gebruikt, de jongste leeftijdsgroep is gehercodeerd als *D\_leeftijd\_jong* en de middelste leeftijdsgroep als *D\_leeftijd\_middel*.

### **Prestatiedruk**

De ervaren prestatiedruk van de respondenten is geoperationaliseerd aan de hand van twee variabelen uit de EWCS. De eerste luidt: *‘Hoe vaak is het de afgelopen 12 maanden voorgekomen dat u in uw vrije tijd heeft gewerkt om te voldoen aan de eisen van uw werk’* en de tweede: *‘Hoe vaak heeft u de afgelopen 12 maanden zich zorgen blijven maken over uw werk terwijl u niet aan het werk was’*. Tezamen vormen deze twee variabelen de ervaren prestatiedruk. Respondenten konden de vragen beantwoorden aan de hand van een 5 punt Likertschaal, variërend van dagelijks (1) tot nooit (5) en bij de tweede variabele van altijd (1) en nooit (5).

De variabelen zijn vervolgens gespiegeld, hierbij heeft een hoge score betrekking op een hoge mate van ervaren prestatiedruk en een lage score een lage mate van prestatiedruk. De variabelen hebben een Cronbach Alpha van 0,563. De variabele is opgenomen als: *Ervaren prestatiedruk*.

### **Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten**

Bij het operationaliseren van de werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten is er gekeken naar eerder wetenschappelijk onderzoek. Een bekende maat om werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten te meten is de Maslach Burnout Inventory (MBI) (Maslach, 2017). Dit is een uitgebreide (internationale) vragenlijst waarvan er wetenschappelijk bewijs bestaat dat deze vragen correct burn-out kunnen voorspellen. De vragenlijst is opgebouwd aan de hand van drie indicatoren: uitputting, cynisme en persoonlijke realisatie. Schaufeli (2018) gebruikt de MBI-indicatoren tezamen met de EWCS, hier veronderstelt hij dat burn-out aan de hand van de EWCS enkel gemeten kan worden via de indicator uitputting. Hij stelt dat persoonlijke realisatie een consequentie is van burn-out, en geen indicator. Verscheidene andere onderzoeken zijn het hierin met hem eens, die stellen daarnaast ook dat de indicatoren persoonlijke realisatie en cynisme overlap hebben met het kernsymptoom uitputting en daarmee

niet drie verschillende dimensies meten (Shirom, 2003; Aronson, 1981). De dimensie uitputting blijkt het kernsymptoom om werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten te meten, om deze dimensie te kunnen meten is de volgende variabele in de EWCS gebruikt: '*Aan het einde van de werkdag voel ik me uitgeput*'. Hierbij konden de respondenten antwoorden via een 5 punt Likertschaal, variërend van altijd (1) en nooit (5). De variabele is vervolgens gespiegeld om ervoor te zorgen dat een hoge score, een hoge waarde van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten zou betekenen. De variabele is opgenomen als: *werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten*.

### **Flexibele arbeidsrelatie**

Het flexibele arbeidscontract zijn contracten die worden uitgegeven op tijdelijke basis, dit betekent dat de werknemer (nog) niet vast in dienst is bij de organisatie, maar hooguit voor één of twee jaar. Het type contract dat men heeft zal worden opgenomen als binaire variabele, waarbij men een vast contract heeft of een flexibel contract. Om de flexibele arbeidsrelatie juist te operationaliseren wordt de volgende (nominale) variabele uit de EWCS meegenomen: '*Welk type arbeidsovereenkomst hebt u in uw belangrijkste baan?*'. Waarbij de respondenten de keuze hebben gehad om te antwoorden uit: *Contract van onbepaalde duur*. (1), *Contract van bepaalde duur*. (2), *Een tijdelijk contract via een uitzendkantoor of detacheringsbureau*. (3), *Een leercontract of andere opleidingsvorm* (4), *Geen contract* (5), *Ander (spontaan)* (7), *WN (spontaan)* (8) en *Weigering (spontaan)* (9). De antwoordschaal is vervolgens aangepast tot een dummy variabele waarbij 0 (vast contract) en 1 (flexibel contract). Dit betekent dat de antwoordopties 2 en 3 uit de officiële vragenlijst zijn samengevoegd onder '*flexibel contract*'. De variabele is opgenomen in de analyse als: *Contract type*.

### **Controlevariabelen**

#### **Geslacht**

Binnen dit onderzoek worden twee controlevariabelen meegenomen, de eerste controlevariabele is het geslacht van de respondent. Geslacht kan namelijk gezien worden als een verklaring voor ervaren prestatiedruk, en de daaropvolgende werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Vrouwen zijn namelijk vatbaarder voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan mannen, en rapporteren (vanaf 2013) aanzienlijk meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan mannen (Houtman, et al., 2020). Dat vrouwen meer klachten rapporteren kan ermee te maken hebben dat ze over het algemeen een slechtere (fysieke en mentale) gezondheid rapporteren dan mannen, ze lijken daarmee gevoeliger voor stress en andere psychische aandoeningen. Prestatiedruk speelt hierbij ook een

rol, jonge vrouwen ervaren dit in hogere mate dan jonge mannen (CBS, 2022). Een tweede verklaring is te vinden bij de verschillen in de werkzame beroepssectoren: vrouwen werken vaker in het onderwijs, zorg en horeca. Deze sectoren scoren al tijden hoog als het gaat om de ervaren werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Venema, et al., 2020). Tot slot besteden vrouwen ook meer aandacht aan andere (werk)taken in het leven, zoals het huishouden, het combineren van deze taken samen met betaalde arbeid brengt een verhoogde kans op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten met zich mee (Crawford, et al., 2016).

De variabele *'geslacht'* is meegenomen vanuit de EWCS, deze variabele wordt meegenomen als dummyvariabele waarbij deze is gehercodeerd tot 0 (man) en 1 (vrouw).

### **Opleidingsniveau**

Een tweede controlevariabele die wordt meegenomen binnen dit onderzoek is het opleidingsniveau van de respondenten. Wetenschappelijk onderzoek wijst uit dat hoger opgeleide mensen meer en vaker werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten rapporteren dan laagopgeleide mensen (Houtman, et al., 2020). Hoger opgeleide mensen hebben vaker hogere baankenmerken, zoals emotionele werkbelasting, leidinggevende taken en verantwoordelijkheden. Dit kan genuanceerd worden doordat de hulpbronnen van de hoger opgeleide werknemer beter zijn, zoals meer autonomie en betere beloningen. Cijfers wijzen toch op het verband dan de baankenmerken een groter effect hebben op de werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Houtman, et al., 2020)

De variabele 'opleidingsniveau' is meegenomen als een ordinale variabele. Vanuit het EWCS is de volgende vraag gesteld: "*Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht?*". De respondenten hadden de keuze uit 17 verschillende opleidingsniveaus, variërend van 1 = basisschool niet afgemaakt tot 17 = Universitair onderwijs: doctoraat/ gepromoveerd. Om vergelijkingen tussen groepen mogelijk te maken, zijn de verschillende opleidingsniveaus ingedeeld in drie groepen. Dezelfde methode is gehanteerd bij Houtman, et al. (2018). Hierbij staat 1 voor laagopgeleid, 2 voor middelbaar opgeleid en 3 voor hoogopgeleid. De definities voor deze drie groepen zijn als volgt geoperationaliseerd: Laagopgeleiden zijn respondenten met een onderwijsniveau van basisonderwijs, vmbo, de eerste drie leerjaren van havo/vwo of mbo 1 (CBS, 2023) Middelbaar opgeleide respondenten hebben een opleiding gevolgd tot de bovenbouw van havo/vwo of mbo 2, 3 of 4 (CBS, 2023). Hoogopgeleiden zijn respondenten met het hoogst behaalde

onderwijsniveau, wat betekent dat ze een diploma hebben behaald van een hbo-instelling of universiteit (CBS, 2023). Er is kennisgenomen over de discussie van de benaming voor de verschillende opleidingsniveaus als: laag, middelbaar en hoog. Binnen dit onderzoek is daarom voor dezelfde benaming gekozen, zoals het CBS deze anno juli 2023 hanteert. Het CBS maakt nog steeds gebruik van de benaming: laag, middelbaar en hoog opgeleid (CBS, 2023). Om deze variabelen mee te nemen in de regressieanalyses is ervoor gekozen om de variabelen te hercoderen als dummy variabelen. Waarbij de hoogopgeleide groep als referentiegroep wordt gebruikt. De laagste opgeleide groep is gehercodeerd als: *Opleidingsniveau\_laag* en de middelste groep qua opleidingsniveau is gehercodeerd als: *Opleidingsniveau\_middel*.

### **Arbeidsuren**

De derde controlevariabele is het aantal arbeidsuren dat men werkt. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in voltijd - en deeltijdarbeid. Werknemers die voltijds werken ervaren over het algemeen meer prestatiedruk (Jettinghof en Schaaren, 2016). Hierbij ligt de oorzaak vaak dat voltijdwerkende werknemers meer verantwoordelijkheid en zorg dragen voor hun taken, daarbij beschikken ze ook vaker over een hogere functie in de organisatie (Merens, 2022; Claringboud en van der Lippe, 2002). Hiermee creëren zij zelf een perceptie van druk om goed te presteren. Prestatiedruk kan leiden tot werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

Of men voltijd of deeltijd werkt is als volgt geoperationaliseerd in de EWCS: '*En bent uzelf parttime of fulltime werkzaam?*'. Hierbij hadden de respondenten de antwoordmogelijkheden: 1 (Parttime) en 2 (Fulltime). Deze waarden zijn vervolgens gehercodeerd tot een dummyvariabele met de waardes 0 (Parttime) en 1 (Fulltime).

### **Controle variabelen – JD-R Model**

Voor het selecteren van relevante variabelen met betrekking tot zowel baankenmerken als hulpbronnen binnen het JD-R-model is er gebruikgemaakt van informatie uit eerder wetenschappelijk onderzoek. Een recente studie door Tsen et al. (2023) heeft de EWCS 2015 als basis gebruikt om de impact van thuiswerken op werkgerelateerde stress en bevlogenheid voor een populatie uit 34 Europese landen via het JD-R model te onderzoeken. In het onderzoek van Tsen et al. (2023) werden baankenmerken en hulpbronnen geëvalueerd aan de hand van diverse variabelen afkomstig uit de EWCS. Aangezien dit onderzoek ook gebruikmaakt van de EWCS 2015, is ervoor gekozen dezelfde variabelen te selecteren als in het onderzoek van Tsen et al. (2023). Deze variabelen zijn dus in eerder wetenschappelijk onderzoek al als geschikt bevonden.

### **Werkintensiteit (Baankenmerk)**

Het eerste baankenmerk in het JD-R model dat negatief van invloed is op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, is de mate van werkintensiteit. In dit wetenschappelijke onderzoek is werkintensiteit gemeten aan de hand van de volgende variabelen: *'Is het in uw baan nodig om zeer snel te werken?'* en *'Is het in uw baan nodig om te werken met strakke deadlines?'* Respondenten konden deze vragen beantwoorden op een schaal van 1 (altijd) tot 7 (nooit). De antwoorden op deze variabelen zijn gespiegeld, zodat een hoge score op deze variabelen wijst op een hoge emotionele belasting. Uit de factoranalyse bleek dat beide variabelen hetzelfde concept meten, en ze zijn daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,789.

### **Emotionele belasting (Baankenmerk)**

Om de mate van emotionele belasting te meten, zijn twee variabelen gebruikt: *'Hoe vaak komt u tijdens uw werk in situaties terecht die emotioneel zwaar voor u zijn?'* en *'Hoe vaak moet u omgaan met boze klanten, patiënten en leerlingen op uw werk?'* Respondenten konden antwoorden op een schaal van 1 (altijd) tot 7 (nooit), en de antwoorden zijn gespiegeld, zodat een hoge score wijst op een hoge emotionele belasting. Uit de factoranalyse bleek dat beide variabelen hetzelfde concept meten, en ze zijn daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,674.

### **Familiale verantwoordelijkheid (Baankenmerk)**

Voor familiale verantwoordelijkheid zijn twee variabelen geselecteerd: *'Hoe vaak heeft u in de afgelopen 12 maanden moeite gehad om u op uw werk te concentreren vanwege verantwoordelijkheden binnen het gezin?'* en *'Hoe vaak hebben familie verantwoordelijkheden in de afgelopen 12 maanden uw vermogen om tijd aan uw werk te besteden beperkt?'* Respondenten konden antwoorden op een 5-punt Likertschaal, variërend van 1 (altijd) tot 5 (nooit). De antwoorden zijn gespiegeld, zodat een hoge score wijst op een hoge emotionele belasting. Respondenten dienden tevens minimaal één vraag te hebben beantwoord om mee te gaan in de analyse. De score wordt dus meegenomen als het gemiddelde van tenminste één vraag. Uit de factoranalyse bleek dat beide variabelen hetzelfde concept meten, en zijn ze daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,613.

**Baanonzekerheid (Baankenmerk)**

Voor het meten van baanonzekerheid is één variabele gebruikt: *'Ik zou mijn baan kunnen verliezen in de komende 6 maanden.'* Respondenten konden hierop antwoorden op een 5-punts Likertschaal, waarbij 1 (sterk mee eens) tot 5 (sterk mee oneens) betekent. De antwoorden zijn gespiegeld, zodat een hoge score wijst op een hoge mate van baanonzekerheid.

**Tijdsdruk (Baankenmerk)**

De tijdsdruk in dit onderzoek is gemeten aan de hand van één variabele: *'U heeft genoeg tijd om uw werk af te maken.'* Respondenten konden antwoorden op een 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (altijd) tot 5 (nooit). Een hoge score geeft een hoge mate van tijdsdruk aan.

**Ontwikkelingsmogelijkheden (Hulpbron)**

De mate van ontwikkelingsmogelijkheden is gemeten aan de hand van drie variabelen: (1) *'De training heeft me geholpen om mijn werkmethoden te verbeteren,'* (2) *'Ik heb het gevoel dat mijn baanonzekerheid is toegenomen door mijn training,'* en (3) *'Ik voel dat mijn kansen op toekomstige werkgelegenheid zijn verbeterd door de training.'* Enkel respondenten die een voorgaande vraag met 'ja' hebben kunnen beantwoorden kregen deze vragen. Deze voorgaande vraag had betrekking op of men überhaupt wel een training had gekregen die werd verzorgd door de werkgever. Respondenten die geen trainingen hebben gekregen van de werkgever zijn in deze analyse meegenomen met de score '0', de laagste mogelijke score op de ontwikkelingsmogelijkheden. De resterende respondenten hebben een score kunnen geven op de 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (sterk mee eens) tot 5 (sterk mee oneens). De antwoorden zijn gespiegeld, zodat een hoge score wijst op positieve ontwikkelingsmogelijkheden. De totaalscore op de variabele is daarmee van geen ontwikkelingsmogelijkheden (0) tot zeer positieve ontwikkelingsmogelijkheden (5). Uit de factoranalyse bleek dat alle drie variabelen hetzelfde concept meten, en zijn ze daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,944.

**Steun leidinggevende (Hulpbron)**

De mate van steun van de leidinggevende is gemeten aan de hand van zes variabelen: (1) *'Je directe leidinggevende moedigt en ondersteunt jouw ontwikkeling aan,'* (2) *'Je directe leidinggevende geeft nuttige feedback op je werk,'* (3) *'Je directe leidinggevende is behulpzaam bij het voltooien van taken,'* (4) *'Je directe leidinggevende slaagt erin om mensen samen te laten werken,'* (5) *'Je directe leidinggevende geeft jou lof en erkenning wanneer je goed werk*

*verricht,*' en (6) *'Je directe leidinggevende respecteert jou als persoon.'* Respondenten konden deze vragen beantwoorden op een 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (sterk mee eens) tot 5 (sterk mee oneens). De antwoorden zijn gespiegeld, zodat een hoge score wijst op een hoge mate van steun vanuit de leidinggevende. Respondenten dienden tevens minimaal drie van de zes vragen te hebben beantwoord om mee te gaan in de analyse. Dit betekent dat de score wordt meegenomen als het gemiddelde van tenminste drie antwoorden. Uit de factoranalyse bleek dat alle zes variabelen hetzelfde concept meten, en zijn ze daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,887.

### **Autonomie (Hulpbron)**

In hoeverre respondenten vormen van autonomie in hun werkzaamheden ervaren, is gemeten aan de hand van drie variabelen: (1) *'Heeft u de mogelijkheid om uw volgorde van taken te kiezen of te veranderen?'* (2) *'Heeft u de mogelijkheid om uw werkmethoden te kiezen of te veranderen?'* en (3) *'Heeft u de mogelijkheid om uw werktempo te kiezen of te veranderen?'* Respondenten konden antwoorden met 1 (ja) of 2 (nee), de antwoordcategorieën zijn vervolgens gehercodeerd naar 0 (ja) en 1 (nee). Deze antwoorden zijn vervolgens gespiegeld, wat betekent dat als een respondent drie keer 'ja' heeft geantwoord, dit wijst op een hoge score op autonomie. Uit de factoranalyse bleek dat alle drie variabelen hetzelfde concept meten, en zijn ze daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,881.

### **Steun collega's (Hulpbron)**

De mate waarin respondenten steun ontvangen van collega's is gemeten aan de hand van één variabele: *'Uw collega's helpen en ondersteunen u.'* Respondenten konden antwoorden op een 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (altijd) tot 5 (nooit). Deze antwoordschaal is gespiegeld, zodat een hoge score wijst op een hoge mate van steun.

### **Werkklimaat (Hulpbron)**

De perceptie van het werkklimaat door respondenten is gemeten aan de hand van vijf variabelen: (1) *'Over het algemeen is er onder de werknemers vertrouwen in het management,'* (2) *'Het werk wordt eerlijk verdeeld,'* (3) *'Conflicten worden op een eerlijke manier opgelost,'* (4) *'Het management vertrouwt erop dat de werknemers hun werk goed uitvoeren,'* en (5) *'Werknemers worden gewaardeerd wanneer ze goed werk hebben geleverd.'* Respondenten konden deze vragen beantwoorden op een 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (sterk mee

eens) tot 5 (sterk mee oneens). De antwoorden zijn gespiegeld, zodat een hoge score wijst op een positief werkklimaat. Respondenten dienden tevens minimaal drie van de vijf vragen te hebben beantwoord om mee te gaan in de analyse. Dit betekent dat de score wordt meegenomen als het gemiddelde van tenminste drie antwoorden. Uit de factoranalyse bleek dat alle vijf variabelen hetzelfde concept meten, en zijn ze daarom gecombineerd. De samengevoegde variabelen hebben een Cronbach's alpha van 0,750.

### **Gezamenlijke factoranalyse JD-R model**

Tot slot zijn alle vragen van de verschillende indicatoren van het JD-R model onderworpen aan een gezamenlijke factoranalyse. Uit de resultaten van deze factoranalyse bleek dat de indicatoren gezamenlijk kunnen worden gebruikt om het JD-R model te operationaliseren, er is een aanzienlijke mate van onderlinge samenhang tussen de verschillende variabelen (*Kaiser-Meyer-Olkin* = 0,847) (*Barlett's test of sphericity* =  $X^2(325) = [6187,950 ; p = < 0,001]$ ).

Bij nadere analyse bleken de vragen een achttal dimensies te onderscheiden, wat betekent dat bijna elke indicator verschilt van de ander. De enige twee variabelen die geen 'eigen dimensie' meten is de mate van baanonzekerheid en de mate van tijdsdruk. Beide worden gemeten aan de hand van één variabele. De acht dimensies die zijn gevonden zijn tevens terug te vinden in de bijlage<sup>3</sup>. Ondanks dat er geen exact tien dimensies worden onderscheiden, is de factoranalyse voldoende goed om het JD-R model op deze manier mee te nemen in de analyses.

### **Analyseopzet**

De eerder genoemde concepten en hypothesen worden kwantitatief getoetst met behulp van IBM SPSS 26, hierbij worden zowel univariate als bivariate statistische analyses uitgevoerd. De hypothesen worden getoetst via een stapsgewijze hiërarchisch multiële lineaire regressieanalyse.

### **Moderatie**

Binnen de stapsgewijze multivariate regressieanalyse wordt binnen dit onderzoek ook een moderatieanalyse uitgevoerd. Hierbij wordt binnen IBM SPSS 26 een interactieterm gecreëerd, in dit geval worden de waarden van de dummyvariabele van de jonge en de middelste leeftijdscategorieën vermenigvuldigd met het type arbeidscontract. Er zijn in totaal twee interactietermen.

---

<sup>3</sup> De resultaten van de factoranalyse zijn terug te vinden in figuur 16 en 17 van de bijlage.



**Opbouw resultatenparagraaf**

Allereerst worden de beschrijvende statistieken berekend, die inzicht geven in elke variabele. Hierbij worden het gemiddelde, de standaarddeviatie, het minimum, het maximum en het aantal waarnemingen (N) gedeeld. Na deze fase worden de bivariate analyses uitgevoerd. De correlaties worden bepaald met behulp van de Pearson-correlatie methode, terwijl de binaire variabelen worden geanalyseerd met behulp van Cramer's V.

Tijdens het theoretische kader zijn aspecten zoals leeftijdsgroepen, de ervaren prestatiedruk, en de consequenties van deze druk besproken. Om deze reden worden de gemiddelde waarden per groep nu geanalyseerd om de bevindingen tussen de diverse leeftijdsgroepen te verduidelijken.

Na de bivariate analyses en de vergelijking van gemiddelde waarden worden de hypothesen getest met behulp van een stapsgewijze lineaire multiële regressieanalyse. Verschillende modellen worden geanalyseerd. De eerste hypothese wordt getoetst aan de hand van de afhankelijke variabele prestatiedruk, met daaraan toegevoegd de controlevariabelen en de leeftijd variabele. Bij het toetsen van het moderatie verband, de tweede hypothese, worden de interactietermen toegevoegd.

De derde en vierde hypothesen worden getoetst met behulp van een ander model, waarbij werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten als afhankelijke variabele wordt beschouwd. Hierbij worden eveneens de controlevariabelen en de ervaren prestatiedruk als onafhankelijke variabele toegevoegd. In het derde en laatste model worden alle indicatoren van het JD-R-model in het model toegevoegd.

## Resultaten

Ten eerste worden de beschrijvende statistieken besproken, aansluitend worden de resultaten van de bivariate toetsen gedeeld. Tot slot worden de regressieanalyses geanalyseerd en besproken. Binnen het resultatenhoofdstuk wordt een significantieniveau gehanteerd van zowel 5 procent ( $\alpha = 0,05$ ) als 1 procent ( $\alpha = 0,01$ ).

### Beschrijvende statistieken

Tabel 4. Beschrijvende statistieken (gemiddelde, standaarddeviatie, het minimum en het maximum ( $N = 669$ )).

Variabelen	Gemiddelde/ Aantal (Standaarddeviatie / %)	Minimum	Maximum
<b>Geslacht</b>		0,00	1,00
Man (0)	326 (47,7%)		
Vrouw (1)	343 (53,3%)		
<b>Leeftijd</b>	43,96 (12,22)	0,00	2,00
20 – 35 (1)	197 (29,4%)		
36 – 49 (2)	216 (32,3%)		
50 – 65 (0)	256 (38,3%)		
<b>Arbeidscontract</b>		0,00	1,00
Vast (0)	545 (81,5%)		
Flexibel (1)	124 (18,5%)		
<b>Arbeidsuren</b>		0,00	1,00
Parttime (0)	272 (40,7%)		
Fulltime (1)	397 (59,3%)		
<b>Opleidingsniveau</b>		0,00	2,00
Laag (1)	143 (21,4%)		
Middelbaar (2)	199 (29,7%)		
Hoog (0)	327 (48,9%)		
<b>Ervaren prestatiedruk</b>	2,16 (0,92)	1,00	5,00
<b>Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten</b>	2,76 (1,04)	1,00	5,00
<b>Werkintensiteit</b>	3,56 (1,69)	1,00	7,00
<b>Emotionele belasting</b>	2,12 (1,03)	1,00	7,00
<b>Familiale verantwoordelijkheid</b>	1,60 (0,70)	1,00	5,00
<b>Baanonzekerheid</b>	2,01 (1,40)	1,00	5,00
<b>Tijdsdruk</b>	2,27 (1,05)	1,00	5,00
<b>Ontwikkelingsmogelijkheden</b>	1,96 (1,83)	0,00	5,00
<b>Steun leidinggevende</b>	3,93 (0,96)	1,00	5,00
<b>Steun collega's</b>	4,10 (0,93)	1,00	5,00
<b>Autonomie</b>	2,31 (0,99)	0,00	3,00
<b>Werkklimaat</b>	3,98 (0,76)	1,00	5,00

De Nederlandse respondenten uit de EWCS lijken een juiste weerspiegeling te zijn van de Nederlandse demografische samenstelling. In Nederland wonen iets meer vrouwen dan mannen, dit komt overeen met de samenstelling van de steekproef (CBS, 2018). De gemiddelde leeftijd van de steekproef komt eveneens overeen met de gemiddelde leeftijd van de Nederlandse beroepsbevolking, deze lag in 2020 op 42 jaar (CBS, 2020).

Het valt daarnaast op dat het aantal respondenten met een flexibel arbeidscontract lager is dan het respectievelijke aantal in geheel Nederland. Voor dit aantal wordt er gekeken naar het jaartal waarin deze enquête heeft plaatsgevonden, 2015. Destijds was het aandeel flexibele arbeidscontracten op de Nederlandse arbeidsmarkt rond de 23 procent (Van der Klein en Stavenuiter, 2016). Het aandeel in deze steekproef is iets lager, met ruim 18 procent. Opvallend is dat het voor de situatie in 2023 wel aanzienlijk verschilt, hedendaags bevindt namelijk 28 procent van de beroepsbevolking zich in een flexibele arbeidsrelatie (CBS, 2022).

De verhoudingen tussen voltijdse arbeid en deeltijdarbeid lijken tot op zekere hoogte representatief. In 2015 werkte 47 procent van de bevolking op basis van een deeltijdcontract, een percentage dat vrijwel gelijk was aan het aandeel dat in 2021 op basis van een deeltijdcontract werkte, namelijk 48 procent (CBS, 2022). Het aandeel deeltijdcontracten in de steekproef ligt een zeven à acht procentpunten lager met ruim 40 procent.

Ten slotte lijkt de steekproef van de EWCS over het algemeen een hoger opleidingsniveau te hebben dan het gemiddelde opleidingsniveau in Nederland. Gemiddeld genomen is 25,6 procent van de 15 tot 75-jarigen laagopgeleid, binnen de steekproef is dit iets minder, namelijk 21,4 procent. Dit valt te verklaren uit het feit dat de jongste populatie (15-19) uit de steekproef is gehaald, vaak zijn deze respondenten nog studierend wat betekent dat ze op deze leeftijd nog een relatief laag opleidingsniveau hebben voordat ze zijn afgestudeerd. Door het weglaten van deze groep zijn er minder respondenten met een (huidige) lagere opleiding. Het aantal middelbaar opgeleide mensen binnen de steekproef is ook aanzienlijk lager dan het Nederlandse gemiddelde, binnen de steekproef is 29,7 procent middelbaar opgeleid. Het Nederlandse gemiddelde ligt op 49,2 procent (Eurostat, 2022). Het aandeel hoger opgeleiden blijkt aanzienlijk hoger dan het gemiddelde in Nederland. 48,9 procent van de respondenten zijn namelijk hoog opgeleid, terwijl het Nederlandse gemiddelde op 36,9 procent ligt (Eurostat, 2022).

**Bivariate analyses***Correlaties*

Tabel 5. Pearson correlaties en Cramer's V (tweezijdig) (\* = significant op 0,05; \*\* = significant op 0,01) N = 669

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.
<b>1. Geslacht</b> (0 = man, 1 = vrouw)	-															
<b>2. Arbeidscontract</b> (0 = vast, 1 = flexibel)	0,019	-														
<b>3. Arbeidsuren</b> (0 = parttime, 1 = fulltime)	-0,588**	-0,067	-													
<b>4. Leeftijdsgroepen</b>	-0,048	-0,277**	-0,045	-												
<b>5. Opleidingsniveau</b>	0,101**	0,009	-0,062	-0,134**	-											
<b>6. Ervaren prestatiedruk</b>	0,038	-0,091*	0,017	-0,042	0,367**	-										
<b>7. Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten</b>	0,040	0,080*	-0,009	-0,129**	-0,016	0,279**	-									
<b>8. Werkintensiteit</b>	0,007	0,048	0,025	-0,088*	-0,025	0,196**	0,220**	-								
<b>9. Emotionele belasting</b>	0,232**	-0,051	-0,137**	-0,040	0,140**	0,307**	0,188**	0,172**	-							
<b>10. Familiale verantwoordelijkheden</b>	-0,033	-0,012	0,075	-0,043	0,127**	0,330**	0,273**	0,178*	0,228**	-						
<b>11. Baanzekerheid</b>	0,014	0,290**	-0,097*	-0,059	-0,066	0,038	0,099*	0,079*	0,141**	0,156**	-					
<b>12. Ontwikkeling mogelijkheden</b>	0,000	-0,138**	0,087*	-0,049	0,189**	0,144*	-0,003	0,031	0,183**	0,092*	-0,096*	-				
<b>13. Steun leidinggevende</b>	0,053	-0,006	-0,044	0,010	0,038	-0,050	-0,131*	-0,094*	-0,067	-0,081*	-0,240**	0,129**	-			
<b>14. Steun collega's</b>	0,026	-0,030	0,012	-0,023	0,012	-0,086*	-0,094*	-0,061	-0,013	-0,067	-0,140**	0,091*	0,217**	-		
<b>15. Werkklimaat</b>	0,048	0,051	-0,067	0,064	-0,082*	-0,253**	-0,234**	-0,186**	-0,161**	-0,198**	-0,250**	0,086*	0,599**	0,198**	-	-
<b>16. Autonomie</b>	-0,117**	-0,052	0,129**	0,031	0,171**	0,115*	-0,110*	-0,147**	-0,013	0,005	-0,106**	0,113**	0,117**	0,066	0,139**	-
<b>17. Tijdsdruk</b>	0,054	-0,055	-0,020	0,002	0,102**	0,351**	0,242**	0,401**	0,268**	0,246**	0,078*	0,072	-0,139**	-0,118**	-0,232**	-0,064

Tabel 5 geeft een weergave van de correlatiecoëfficiënten tussen de verschillende variabelen, daarnaast zijn de dummy variabelen berekend aan de hand van de Cramer's V.

Ten eerste kan uit tabel 5 worden afgeleid dat er een groot significant verband bestaat tussen het zijn van een vrouw en het werken in parttime dienstverband ( $r = -0,588$  ;  $p = < 0,001$ ). Een hogere score op geslacht, het zijn van een vrouw, gaat samen met het hebben van een parttime contract. Dit is overeenkomstig met de literatuur die stelt dat vrouwen, voornamelijk in Nederland, oververtegenwoordigd zijn in parttime contracten (Portegijs, 2022; Keuzenkamp, et al., 2009). Een tweede significante correlatie met geslacht is te vinden bij het zijn van een vrouw en het opleidingsniveau ( $r = 0,101$  ;  $p = 0,009$ ). Vrouwen blijken significant hoger opgeleid te zijn dan mannen in de steekproef, ook dit is in overeenstemming met de literatuur dat vrouwen in Nederland gemiddeld genomen hoger opgeleid zijn dan mannen (De Hamer en Maas, 2020).

Vrouwen hebben daarnaast, binnen deze steekproef, banen met een hogere emotionele belasting ( $r = 0,232$  ;  $p = < 0,001$ ). Anderzijds beschikken ze gemiddeld genomen ook over een mindere mate van autonomie ( $r = - 0,117$  ;  $p = 0,002$ ).

Er zijn een aantal interessante significante relaties met het type arbeidscontract van de respondenten. Ten eerste blijkt er ondersteuning gevonden te worden voor de context waarin jongeren zich bevinden op basis van de bivariate analyses. Het hebben van een flexibel arbeidscontract heeft namelijk een significante correlatie met het vallen in een jongere leeftijdsgroep ( $r = - 0,277$  ;  $p = < 0,001$ ), dit is in overeenstemming met de literatuur (Bekker en Pop, 2021; Chkalova en van Wijk, 2020). Met het hebben van een flexibel arbeidscontract ervaart men anderzijds een significant lagere prestatiedruk ( $r = -0,091$ ;  $p = 0,018$ ). Dit is tegen de eerste verwachtingen in dat men met een flexibel arbeidscontract een hogere mate van prestatiedruk zou ervaren. Daarnaast ervaren mensen met een flexibel arbeidscontract ook minder positieve ontwikkelingsmogelijkheden ( $r = -0,138$ ;  $p = < 0,001$ ), meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ( $r = 0,080$ ;  $p = 0,039$ ) en meer baanonzekerheid ( $r = 0,290$  ;  $p = < 0,001$ ).

Of men parttime of fulltime werkt brengt ook een aantal interessante correlaties met zich mee. Zo hebben fulltime werkenden een lagere emotionele belasting op werk ( $r = -0,137$  ;  $p = < 0,001$ ), meer ontwikkelingsmogelijkheden ( $r = 0,087$  ;  $p = 0,025$ ), minder kans een op baanverlies ( $r = -0,097$  ;  $p = 0,012$ ) en een hogere mate van autonomie ( $r = 0,129$  ;  $p = 0,001$ ).

Een vierde variabele waar een paar interessante correlaties zijn weergegeven, zijn de correlaties met de leeftijdscategorieën van de respondenten. Zo gaat een hogere leeftijd significant samen met een flinke daling in het opleidingsniveau ( $r = -0,134$  ;  $p = <0,001$ ). Dit wil zeggen dat jongeren, binnen deze steekproef, hoger opgeleid zijn dan de ouderen. Oudere leeftijdscategorieën scoren daarnaast significant lager op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ( $r = -0,129$  ;  $p = 0,001$ ). Daaropvolgend scoren oudere leeftijdscategorieën ook significant lagere vormen van werkintensiteit ( $r = -0,088$  ;  $p = 0,024$ ). Opvallend is dat er geen significante correlatie wordt gevonden tussen de leeftijd van de respondenten en de ervaren prestatiedruk ( $r = -0,042$  ;  $p = 0,273$ ). Bij het opstellen van de eerste hypothese werd verwacht dat jongeren een hogere mate van prestatiedruk ervaren, hier wordt tot op heden in de bivariate analyses geen bewijs voor gevonden.

Een interessante significante correlatie is er wel te vinden bij het opleidingsniveau en de ervaren prestatiedruk ( $r = 0,367$  ;  $p = <0,001$ ). Deze relatief sterke correlatie laat het verband zien dat een hoger opleidingsniveau samenhangt met een hoger ervaren prestatiedruk. Een tweede significante correlatie met opleidingsniveau heeft betrekking op de emotionele belasting van het werk. Hoger opgeleide werknemers ervaren een hogere emotionele belasting ( $r = 0,140$  ;  $p = <0,001$ ). Daarnaast ervaren ze ook meer familiale verantwoordelijkheden ( $r = 0,127$  ;  $p = 0,001$ ), betere ontwikkelingsmogelijkheden ( $r = 0,189$  ;  $p = <0,001$ ), meer autonomie ( $r = 0,171$  ;  $p = <0,001$ ), beoordelen ze het werkklimaat lager ( $r = -0,082$  ;  $p = 0,034$ ) en ervaren ze een hogere tijdsdruk ( $r = 0,102$  ;  $p = 0,009$ ).

Een belangrijke variabele binnen dit onderzoek is de ervaren prestatiedruk, deze hangt significant samen met de werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ( $r = 0,279$  ;  $p = <0,001$ ). Werknemers die een hoge mate van prestatiedruk ervaren, ervaren ook meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Dit is in overeenstemming met de vooraf opgestelde literatuur, en dus de derde hypothese op basis van de bivariate gegevens. Werknemers met een hogere ervaren prestatiedruk ervaren eveneens een hogere werkintensiteit ( $r = 0,196$  ;  $p = <0,001$ ), hogere emotionele werkbelasting ( $r = 0,307$  ;  $p = <0,001$ ), meer familiale verantwoordelijkheden ( $r = 0,330$  ;  $p = <0,001$ ), een hogere tijdsdruk ( $r = 0,351$  ;  $p = <0,001$ ), een hogere mate van autonomie ( $r = 0,115$  ;  $p = 0,003$ ), positievere ontwikkelingsmogelijkheden ( $r = 0,144$  ;  $p = 0,003$ ), een minder positief werkklimaat ( $r = -0,253$  ;  $p = <0,001$ ) en tot slot ontvangen ze minder steun van collega's ( $r = -0,086$  ;  $p = 0,026$ ).

Een variabele die belangrijke correlaties heeft met diverse onderdelen van het JD-R model is de mate van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Werknemers met een hoge mate van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten hebben tevens een hoge mate van werkintensiteit ( $r = 0,220$  ;  $p = <0,001$ ), een hoge mate van emotionele werkbelasting ( $r = 0,188$  ;  $p = <0,001$ ), meer familiale verantwoordelijkheden ( $r = 0,273$  ;  $p = <0,001$ ), meer baanonzekerheid ( $r = 0,099$  ;  $p = 0,011$ ), meer tijdsdruk ( $r = 0,242$  ;  $p = <0,001$ ), een verminderde steun vanuit de leidinggevende ( $r = -0,131$  ;  $p = 0,001$ ) en collega's ( $r = -0,094$  ;  $p = 0,015$ ), een minder positief werkklimaat ( $r = -0,253$  ;  $p = <0,001$ ) en lagere vormen van autonomie ( $r = -0,110$  ;  $p = 0,004$ ). Volgens het JD-R model dragen al deze elementen bij aan een verhoogd niveau van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

Tot slot vertonen de onderdelen van het JD-R model veel significante correlaties met elkaar, dit zijn logische correlaties aangezien deze eerder zijn onderzocht en allemaal in bepaalde mate bijdragen aan het versterken van elkaar. Bij elkaar kunnen deze onderdelen zorgen voor verhoogde werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

#### Verschillen tussen leeftijdsgroepen

Een opvallend verschijnsel betreft de verschillen tussen de diverse leeftijdsgroepen op verschillende variabelen. Leeftijd is bovendien een belangrijke variabele om nader te onderzoeken voor de eerste twee hypothesen. Daarom zijn in Tabel 6 de gemiddelde scores op de variabelen per leeftijdsgroep overzichtelijk weergegeven. Dit verschaft een nauwkeurig inzicht in deze opvallende patronen tussen de leeftijdsgroepen.

Tabel 6. Gemiddelden vergeleken tussen leeftijdsgroepen met F toets voor continue variabele en  $\chi^2$  voor categorische variabelen (N = 669).

	1.	2.	3.	F.
	20 – 35	36 – 49	50 – 65	/
				$\chi^2$
<b>Ervaren prestatiedruk</b>	2,16 (0,97)	2,26 (0,91)	2,08 (0,89)	2,315
<b>Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten</b>	2,91 (1,04)	2,83 (1,00)	2,59 (1,06)	6,185**
<b>Contract</b>				
Flexibel	34,5 %	16,7 %	7,8 %	53,319**
Vast	65,5 %	83,3 %	92,2 %	

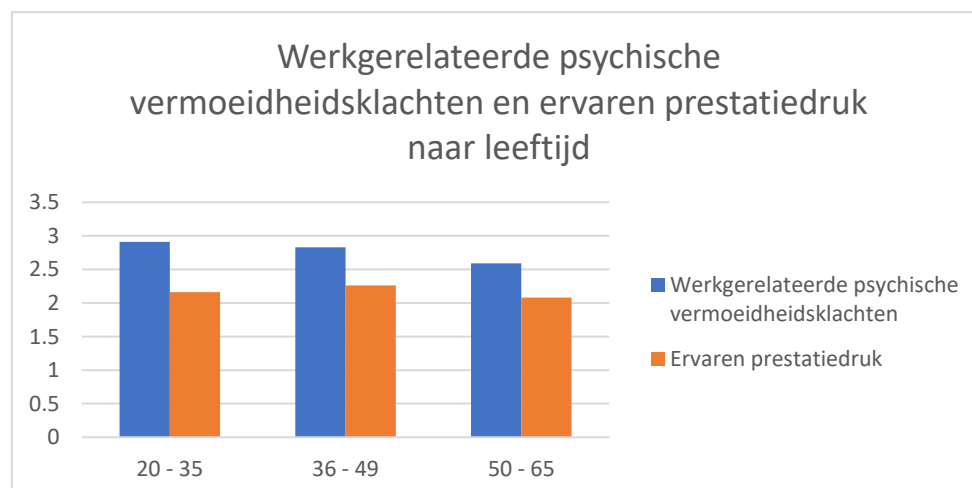
\*\*Significant op 0,01 \*Significant op 0,05

Uit tabel 6 valt te concluderen dat er weinig verschillen zijn waargenomen met betrekking tot de ervaren prestatiedruk en leeftijd, iets wat wel werd verwacht uit de theorie. De verschillende leeftijdsgroepen lijken allemaal ongeveer een gelijke mate van prestatiedruk te ervaren, deze bevinding spreekt de eerste hypothese tegen op basis van de bivariate statistieken ( $F = 2,315$ ;  $p = 0,100$ ).

Significante verschillen worden echter wel waargenomen bij werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. De oudste respondenten rapporteren significant minder werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten in vergelijking met de jongste en middelste groep ( $F = 6,185$ ;  $p = 0,002$ ). De gemiddelde score voor werkgerelateerde psychische vermoeidheid is slechts 2,59 voor de oudste groep, terwijl dit respectievelijk 2,91 en 2,83 is voor de jongere leeftijdsgroepen.

Tenslotte worden de eerste tekenen van het belang van de context weergegeven, zoals uiteengezet in het theoretische kader aan de hand van de literatuur van Pawson en Tilley (1997), waarin wordt beschreven dat jongeren vaak beschikken over flexibele arbeidsverhoudingen. Waar jongeren dus meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ervaren, verkeren zij ook significant vaker in een flexibel arbeidscontract dan de middelste leeftijdsgroep of de oudste leeftijdsgroep ( $\chi^2 = 53,319$ ;  $p = <0,001$ ). Van de respondenten tussen de 20 en 35 verkeert 34,5 procent in een flexibele arbeidsrelatie, voor de middelste en oudste groep is dit respectievelijk 16,7 en 7,8 procent.

Het verschil in groepen is schematisch weergegeven in figuur 9, hier valt een duidelijke trend op: naarmate men ouder wordt dalen de werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Er valt geen trend te signaleren bij de ervaren prestatiedruk. De jongere leeftijdsgroep scoort niet significant hoger op de ervaren prestatiedruk dan de oudste leeftijdsgroep, en de middelste leeftijdsgroep scoort gemiddeld gezien zelfs hoger. Op basis van deze bivariate resultaten ondervindt de eerste hypothese geen ondersteuning.



Figuur 9.. Leeftijdscategorieën onderling vergeleken ( $N = 669$ ).



## Regressieanalyses

In de paragraaf 'regressieanalyses' zullen de resultaten worden besproken van de lineaire regressieanalyses. Deze analyses worden gebruikt om de opgestelde hypothesen te toetsen. In totaal worden er een viertal hypothesen getoetst.

Voorafgaand aan de uitvoering van de lineaire regressie zijn verschillende aannames getoetst om de betrouwbaarheid van de resultaten te waarborgen. Deze toetsen betroffen de aannames van onafhankelijke waarnemingen, lineariteit, gelijke spreiding van de residuen en normaliteit. Bovendien is er een controle uitgevoerd op multicollineariteit. In de bijlage zijn de resultaten van deze toetsen te vinden, waaruit is gebleken dat geen van de aannames is geschonden.

Aangezien er geen aannames zijn geschonden en de modelschatting voldoende goed zijn is er voor de tweede onderzoeksvraag tevens gekozen voor een lineaire regressieanalyse. In deze analyse is de afhankelijke variabele van categorische aard, wat het tevens geschikt had gemaakt voor een ordinale logistische regressie. De ordinale logistische regressie leverde echter dezelfde resultaten als de lineaire regressieanalyse.<sup>4</sup>

Ten slotte is er een model inspectie uitgevoerd om mogelijke uitbijters te identificeren. Deze potentiële uitbijters zijn in een tweede lineaire regressieanalyse geëvalueerd om te bepalen of ze aanzienlijke invloed hadden op de resultaten. Uit deze analyse is gebleken dat dit niet het geval was. De regressieanalyse zonder potentiële uitbijters zijn tevens terug te vinden in de bijlage.

## Controlevariabelen

Tijdens de hypothesetoetsing worden verschillende modellen besproken. Voor het toetsen van de eerste twee hypothesen wordt gebruikgemaakt van een stapsgewijze hiërarchische multiplere regressieanalyse, met de afhankelijke variabele 'ervaren prestatiedruk', zoals te zien in tabel 7.

Het eerste model bestaat enkel uit de controlevariabelen: geslacht, opleidingsniveau en arbeidsuren tezamen met de afhankelijke variabele ervaren prestatiedruk. Dit maakt het eerste model geschikt om de vooraf opgestelde theorieën over de controlevariabelen te controleren. Het eerste model vindt geen ondersteuning dat vrouwen gevoeliger zijn voor de ervaren prestatiedruk ( $b = 0,055$  ;  $p = 0,506$ ).

---

<sup>4</sup> De ordinale logistische regressieanalyse is terug te vinden in figuur 18 van de bijlage.

Daarnaast worden er twee grote significante hellingen gevonden tussen de opleidingsniveaus van de respondenten. Lager en middelbaar opgeleide respondenten rapporteren significant lagere vormen van prestatiedruk dan de hoogst opgeleide groep respondenten ( $b = -0,815$  ;  $p < 0,001$  en  $b = -0,560$  ;  $p < 0,001$ ). Dit is in overeenstemming met de vooropgestelde wetenschappelijke literatuur die stelt dat hoger opgeleide werknemers gevoeliger zijn voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, welke veroorzaakt kunnen worden door de ervaren prestatiedruk (Houtman, et al., 2020).

De laatste controlevariabele, of men fulltime of parttime werkt, vindt eveneens als de controlevariabele geslacht geen ondersteuning op basis van tabel 7 ( $b = 0,103$  ;  $p = 0,220$ ).

### **Hypothese 1**

Voor de toetsing van de eerste hypothese wordt er gekeken naar het tweede model van tabel 7. In het tweede model worden namelijk de leeftijdscategorieën toegevoegd aan het model, hierbij valt op dat de eerste hypothese geen ondersteuning vindt. Er worden geen significante verschillen gevonden tussen de jongste en middelste leeftijdscategorie vergeleken met de referentiegroep, de oudste leeftijdscategorie ( $b = -0,010$  ;  $p = 0,899$  en  $b = 0,057$  ;  $p = 0,484$ ). Noemenswaardig is dat met de toevoeging van leeftijdscategorieën de verklaarde variantie in het model ook niet significant beter wordt dan het eerste model ( $R^2_{adj} = 0,135$ ;  $F\ change [6, 662] = 0,375$ ;  $p = 0,687$ ). De leeftijdscategorie blijkt op basis van de gebruikte variabelen niet geschikt om de ervaren prestatiedruk te voorspellen.<sup>5</sup>

Hiermee kan geconcludeerd worden dat de eerste hypothese, *'De prestatiedruk wordt onder jongvolwassenen meer ervaren, in vergelijking met oudere generaties op de arbeidsmarkt'*, op basis van de resultaten niet kan worden aangenomen.

### **Hypothese 2.**

De tweede hypothese bevat het moderatie verband, en luidt als volgt: *'De relatie van leeftijd op prestatiedruk wordt gemodereerd door het type arbeidsovereenkomst'*. Ten eerste wordt er gekeken naar de toevoeging van het arbeidscontract aan het model, dit gebeurt in model 3 van tabel 6 ( $b = -0,223$  ;  $p = 0,013$ ). Het type arbeidscontract blijkt een significante toevoeging aan het model, echter is de richting anders dan werd verwacht. Het hebben van een flexibel arbeidscontract resulteert in significant minder prestatiedruk. Het derde model is daarmee wel een significante verbetering tegenover het tweede model om de ervaren prestatiedruk te kunnen voorspellen ( $R^2_{adj} = 0,151$ ;  $F\ change [7, 661] = 6,251$ ;  $p = 0,013$ ).

---

<sup>5</sup> Leeftijd als continue variabele vertoonde eveneens geen significant effect (zie figuur 17 in de bijlage).

Als er gekeken wordt naar het toevoegen van de interactietermen in model 4, valt op dat er geen significante resultaten worden gevonden voor zowel de jongste ( $b = -0,448$ ;  $p = 0,060$ ) als de middelste groep ( $b = -0,344$ ;  $p = 0,175$ ) tegenover de oudste leeftijdscategorie. Hiermee kan de tweede hypothese niet worden aangenomen.<sup>6</sup>

### **Hypothese 3.**

Voor het toetsen van de derde hypothese is een nieuw model geschat met een nieuwe afhankelijke variabele, die te vinden is in tabel 8. De afhankelijke variabele in tabel 8 is werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. In deze tabel zijn slechts drie modellen geschat. Het eerste model omvat enkel de controlevariabelen. In het tweede model is de afhankelijke variabele 'ervaren prestatiedruk' toegevoegd, en tot slot bevat het derde model alle onderdelen van het JD-R model. Dit is gedaan om te controleren of de ervaren prestatiedruk een evidente toevoeging is aan dit model, gegeven de reeds bestaande indicatoren.

Het tweede model wordt gebruikt om de derde hypothese te kunnen toetsen. Deze hypothese luidt: *'Het ervaren van een (te) hoge prestatiedruk resulteert in meer werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten'*. Op basis van de resultaten wordt de derde hypothese ondersteund. Respondenten met een hogere ervaren prestatiedruk scoren significant hoger op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten ( $b = 0,372$  ;  $p = < 0,001$ ).

Het tweede model is dan ook aanzienlijk beter dan het eerste model, de proportie verklaarde variantie is namelijk significant hoger in dit model in tegenstelling tot het eerste model ( $R^2 \text{ adj} = 0,089$  ;  $F \text{ change } [5, 663] = 68,155$ ;  $p = < 0,001$ ). Het tweede model is daarmee significant beter in het voorspellen van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan het eerste model.

### **Hypothese 4.**

Voor het toetsen van de vierde, en tevens laatste hypothese, wordt gekeken naar het derde model van tabel 8. De vierde hypothese luidt: *'Prestatiedruk vormt een unieke verklaring voor werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, gecontroleerd voor de bestaande variabelen uit het JD-R model'*. Op basis van de resultaten van model 3 kan deze hypothese worden aangenomen. Met het toevoegen van de resterende onderdelen van het JD-R model, blijft de ervaren prestatiedruk een significante toevoeging ( $b = 0,212$  ;  $p = < 0,001$ ).

---

<sup>6</sup> Wanneer de variabele leeftijd als continue variabele wordt meegenomen in de interactie, blijkt de interactieterm nog steeds geen significant effect te hebben (zie figuur 17 in de bijlage).

Een opvallend verschijnsel in het derde model van tabel 8 is dat alleen werkintensiteit ( $b = 0,052$  ;  $p = 0,034$ ), familiale verantwoordelijkheid ( $b = 0,242$  ;  $p = < 0,001$ ), het werkklimaat ( $b = -0,147$  ;  $p = 0,027$ ) en autonomie ( $b = - 0,079$  ;  $p = 0,049$ ) significante toevoegingen blijken. Op basis van eerder wetenschappelijk onderzoek werd verwacht dat elke indicator van het JD-R model een significante toevoeging zou zijn aan het model.

Bovendien blijkt met het toevoegen van deze variabelen het derde model wel significant beter in het voorspellen van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten dan het tweede model ( $R^2^{adj} = 0,158$ ;  $F\ change [14, 654] = 6,740$  ;  $p = <0,001$ ).

	Model 1.		Model 2.		Model 3.		Model 4.		VIF.
	b.	P	b.	P	b.	P	b.	P	
	(SE)		(SE)		(SE)		(SE)		
<b>Constante</b>	2,412	<0,001**	2,392	<0,001**	2,424	<0,001**	2,402	<0,001**	
	(0,097)		(0,105)		(0,105)		(0,143)		
<b>Geslacht</b>	0,055	0,506	0,057	0,494	0,046	0,723	0,046	0,575	1,567
(0 = man, 1 = vrouw)	(0,082)		(0,083)		(0,083)		(0,083)		
<b>Laagste opleidingsniveau</b>	-0,815	<0,001**	-0,806	<0,001**	-0,802	<0,001**	-0,812	<0,001**	1,196
	(0,086)		(0,088)		(0,088)		(0,088)		
<b>Middelste opleidingsniveau</b>	-0,560	<0,001**	-0,558	<0,001**	-0,553	<0,001**	-0,550	<0,001**	1,147
	(0,078)		(0,078)		(0,077)		(0,077)		
<b>Arbeidsuren</b>	0,103	0,220	0,104	0,217	0,083	0,324	0,082	0,332	1,568
(0 = parttime, 1 = fulltime)	(0,084)		(0,084)		(0,084)		(0,084)		
<b>Jongste leeftijdsgroep</b>			-0,010	0,899	0,051	0,553	0,117	0,219	1,720
(20 - 35)			(0,083)		(0,086)		(0,095)		
<b>Middelste leeftijdsgroep</b>			0,057	0,484	0,078	0,338	0,104	0,267	1,475
(36 - 49)			(0,081)		(0,081)		(0,086)		
<b>Arbeidscontract</b>					-0,223	0,013*	0,103	0,608	5,526
(0 = vast, 1 = flexibel)					(0,089)		(0,200)		
<b>Moderatieverband</b>							-0,448	0,060	4,715
(Jong en Arbeidscontract)							(0,237)		
<b>Moderatieverband</b>							-0,344	0,175	3,006
(Middel en Arbeidscontract)							(0,254)		
<b>R<sup>2</sup> adjusted</b>	0,137		0,135		0,151		0,144		
<b>F Change</b>	27,513**		0,375		6,251*		1,790		
<b>N</b>	669		669		669		669		

Tabel 7. Hiërarchische multiële regressieanalyse met afhankelijke variabele 'Ervaren Prestatiedruk'. (\*\*Significant op 0,01 \*Significant op 0,05).

Tabel 8. Hiërarchische multiële regressieanalyse met afhankelijke variabele 'Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten'. (\*\*Significant op 0,01 \*Significant op 0,05).

	Model 1.		Model 2.		Model 3.		VIF.
	b. (SE)	P	b. (SE)	P	b. (SE)	P	
<b>Constante</b>	2,671 (0,118)	<0,001**	1,773 (0,120)	<0,001**	2,267 (0,356)	<0,001**	
<b>Geslacht</b> (0 = man, 1 = vrouw)	0,111 (0,101)	0,270	0,091 (0,096)	0,345	0,059 (0,095)	0,533	1,622
<b>Laagste opleidingsniveau</b>	0,069 (0,514)	0,105	0,372 (0,107)	0,001**	0,303 (0,106)	0,004**	1,381
<b>Middelste opleidingsniveau</b>	-0,023 (0,095)	0,804	0,185 (0,094)	0,049*	0,127 (0,091)	0,166	1,267
<b>Arbeidsuren</b> (0 = parttime, 1 = fulltime)	0,043 (0,102)	0,671	0,005 (0,097)	0,959	-0,013 (0,096)	0,895	1,603
<b>Ervaren prestatiedruk</b>			0,372 (0,045)	<0,001**	0,212 (0,050)	<0,001**	1,525
<b>Werkintensiteit</b>					0,052 (0,025)	0,034*	1,257
<b>Emotionele belasting</b>					0,053 (0,041)	0,200	1,292
<b>Familiale verantwoordelijkheden</b>					0,242 (0,059)	<0,001**	1,210
<b>Baanonzekerheid</b>					-0,002 (0,028)	0,950	1,152
<b>Tijdsdruk</b>					0,067 (0,041)	0,108	1,378
<b>Ontwikkeling mogelijkheden</b>					-0,006 (0,022)	0,792	1,125
<b>Steun leidinggevende</b>					-0,007 (0,050)	0,792	1,644
<b>Steun collega's</b>					-0,027 (0,041)	0,507	1,082
<b>Werkklimaat</b>					-0,147 (0,066)	0,027*	1,804
<b>Autonomie</b>					-0,079 (0,040)	0,049*	1,128
<b>R<sup>2</sup> adjusted</b>	-0,003		0,086		0,159		
<b>F Change</b>	0,511		65,411**		6,740**		
<b>N</b>	669		669		669		

## Conclusie, discussie en aanbevelingen

In het volgende hoofdstuk zullen antwoorden worden geformuleerd op de twee centrale onderzoeksvragen, waarbij de vier hypothesen als leidraad worden gebruikt. De getrokken conclusies zullen daarnaast aan de hand van de discussie worden geanalyseerd met wetenschappelijke literatuur. Tot slot wordt dit onderzoek afgesloten met het bespreken van de beperkingen en aanbevelingen.

### Conclusie en discussie

Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is om de prestatiedruk en haar gevolgen op werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten beter in kaart te brengen voor de Nederlandse arbeidsmarkt. In dit proces is er in het bijzonder gekeken naar risicogroepen op basis van leeftijd. Daarnaast heeft dit onderzoek beoogt om een aanvulling te doen op het JD-R model van Demerouti, et al. (2001). Met dit als doel zijn er twee centrale onderzoeksvragen geformuleerd binnen dit onderzoek: (1) *‘In hoeverre ervaren jongeren een hogere mate van prestatiedruk dan andere leeftijdsgroepen op de arbeidsmarkt, en in hoeverre is dit verband sterker voor jongeren met een flexibele arbeidsrelatie?’* en (2): *‘Hoe beïnvloedt een hogere ervaren prestatiedruk werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten?’* Door het beantwoorden van deze onderzoeksvragen dient dit onderzoek een bijdrage te leveren aan het bevorderen van een gezondere samenleving. Daarmee wil dit onderzoek zowel de economische als sociale welvaart verbeteren door het inperken van zowel immateriële als materiële kosten die voortvloeien uit werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Om deze bijdrage te realiseren zijn er een viertal hypothesen opgesteld.

In dit wetenschappelijke onderzoek is onderzocht of jongere leeftijdsgroepen een hogere mate van prestatiedruk ervaren in vergelijking met oudere generaties. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat er geen verschillen zijn in de ervaren prestatiedruk tussen diverse leeftijdsgroepen. Met andere woorden, er is geen overtuigend bewijs dat suggereert dat een bepaalde leeftijdsgroep als een risicogroep kan worden beschouwd op basis van hun ervaren prestatiedruk.

De afwezigheid van leeftijdsgerelateerde verschillen in de mate van prestatiedruk kan onder andere worden toegeschreven dat oudere werknemers ook aanzienlijke niveaus van prestatiedruk kunnen ervaren, zij het om andere redenen. Een mogelijke verklaring voor het feit dat oudere werknemers gevoeliger lijken te zijn voor maatschappelijke factoren die de perceptie van prestatiedruk beïnvloeden, is dat ze vaak een sterker arbeidsethos hebben ontwikkeld. Oudere generaties hechten vaak meer waarde aan hun werk en hechten bovendien veel belang aan de waardering van hun werk in hun omgeving, evenals aan de verwachtingen die anderen hebben met betrekking tot hun prestaties op de werkvloer (Arends en Moonen, 2015; Deprez et al., 2015; Wielers en Raven, 2009). De waarde

die oudere werknemers hechten aan verwachtingen van anderen is bij uitstek een goed voorbeeld hoe de sociale omgeving de perceptie van druk kan voeren. Het is een mooi voorbeeld van hoe individuele prestaties inherent zijn verbonden met de omgeving, oftewel het sociale milieu waar het individu zich in bevindt (Wilterdink, 2011).

Prestatiedruk lijkt hierdoor voor alle leeftijdsgroepen een even problematisch verschijnsel te zijn. De maatschappelijke perceptie van druk kan invloed uitoefenen op elk individu, ongeacht de leeftijdsfase waarin hij of zij zich bevindt. De resultaten benadrukken de complexe dynamiek van ervaren prestatiedruk en dat niet alleen leeftijd een evidente rol zou kunnen spelen bij het identificeren van risicogroepen. Andere factoren, zoals persoonlijke kenmerken, zouden ook een belangrijke rol kunnen spelen in het verklaren van gevoeligheid voor ervaren prestatiedruk. Mensen met specifieke eigenschappen, zoals autisme, ADHD of ADD, vaak aangeduid als neurodiverse individuen, kunnen gevoeliger zijn voor prestatiedruk als gevolg van verminderde sociale vaardigheden (Dwyer, 2022; Robertson, 2010). Deze gevoeligheid kan zich vertalen in een verminderd vermogen om de maatschappelijke perceptie van druk, ofwel prestatiedruk, te hanteren.

Uit dit onderzoek is daarentegen wel een andere verklarende factor naar voren gekomen als indicator voor het identificeren van risicogroepen bij de ervaren prestatiedruk. Op basis van de gebruikte vragen binnen dit onderzoek blijken hoger opgeleide werknemers, met minimaal een bachelorgraad, vatbaarder te zijn voor het ervaren van prestatiedruk in vergelijking tot werknemers met een middelbare of lagere opleiding.

Deze bevinding kan deels worden verklaard door het feit dat hoger opgeleide werknemers tijdens hun studiekeerperiode en tijdens hun deelname aan de arbeidsmarkt de meritocratische waarden hebben omarmd. Ze hebben aangetoond dat hun verdiensten zijn gebaseerd op prestaties, wat hen in staat heeft gesteld om hogere posities te bereiken met bijbehorende verantwoordelijkheden. Deze functies zijn vaak emotioneel belastend en vereisen het handhaven van een bepaald imago en prestatieniveau. Bovendien bevinden ze zich vaak in leidinggevende posities, waarbij van hen wordt verwacht dat ze het goede voorbeeld geven door consistent hoge prestaties te leveren. Deze druk wordt niet alleen van buitenaf op hen uitgeoefend, maar ze leggen deze druk ook vaak op zichzelf, wat de ervaren prestatiedruk verder versterkt (Houtman, et al., 2020).

Ten tweede is binnen dit onderzoek de rol van het flexibele arbeidscontract op de ervaren prestatiedruk besproken en geanalyseerd. Er werd verondersteld dat de ervaren prestatiedruk onder jongeren met een flexibele arbeidsrelatie anders werd geïnterpreteerd dan jongeren met een vaste arbeidsrelatie. Uit de resultaten bleek inderdaad dat het flexibele arbeidscontract invloed had op de



ervaren prestatiedruk, echter bleek de uitkomst anders dan vooraf werd verwacht. Een flexibel arbeidscontract verlaagt juist de ervaren prestatiedruk. Hiervoor zijn een drietal verklaringen te vinden.

Ten eerste is het flexibele arbeidscontract in de moderne samenleving niet per definitie negatief voor de ervaren prestatiedruk. Anno 2023 kiezen onder andere jongeren bewust voor een flexibele loopbaan. Met het hebben van een flexibel arbeidscontract is men in staat om mobieler te zijn op de arbeidsmarkt, en meer diverse functies te ontdekken. Deze loopbaanmodellen worden steeds meer de norm, in plaats van het vaste arbeidscontract, zoals te zien is aan de toename van flexibele arbeidscontracten op de Nederlandse arbeidsmarkt in de afgelopen 20 jaar (CBS, 2020). De mobiliteit en diversiteit die het flexibele arbeidscontract met zich meebrengt kan bijdragen aan een gezonde vorm van prestatiedruk vanwege constante nieuwe uitdagingen.

Bovendien bereiken jongeren tegenwoordig pas op latere leeftijd volwassenheid en ontwikkelen daarmee ook langzamer hun professionele identiteit (McKee, et al., 2005). Ze beginnen later aan hun carrière, kopen pas op latere leeftijd een huis en wachten langer met het stichten van een gezin (CBS, 2022). Dit betekent dat jongeren wellicht nog geen prestatiedruk ervaren in een flexibel arbeidscontract, omdat ze nog geen last hebben van de effecten van baan- en inkomensonzekerheid.

Een derde verklaring is dat een vast arbeidscontract ook voor een toename in prestatiedruk kan zorgen. Dit verschijnsel kan, net als het opleidingsniveau, geschaard worden onder de inhoud van de functie. Werknemers met vaste arbeidsrelaties hebben vaker dan werknemers met flexibele arbeidsrelaties hogere functies binnen een organisatie. Deze functies brengen een hogere emotionele belasting met zich mee, maar dragen ook meer verantwoordelijkheid waardoor ze een voorbeeldfunctie hebben en een continue prestatie moeten leveren (Houtman, et al., 2020).

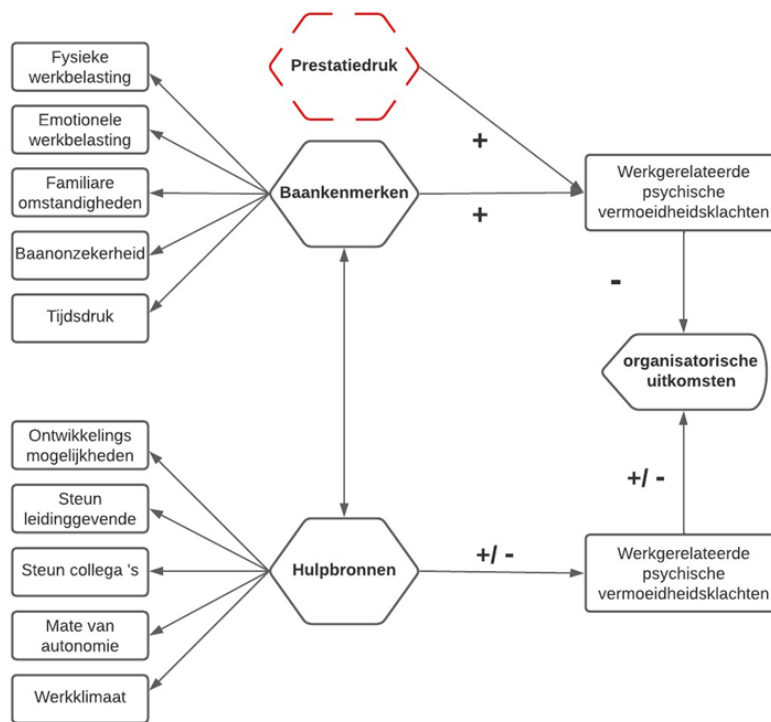
Ten derde is aan de hand van de in dit onderzoek gehanteerde vragen gebleken dat de ervaren prestatiedruk een daadwerkelijk oorzakelijke factor is in het creëren van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Prestatiedruk draagt bij aan werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten doordat werknemers onder de (te hoge) druk om te presteren een toestand van emotionele uitputting bereiken (Dopemijer et al., 2022). Deze emotionele uitputting beïnvloedt hun vermogen om goed te functioneren, wat leidt tot gevoelens van angst en nervositeit vanwege de gevolgen van presteren (Mitchell et al., 2019; Lazarus, 2000).

Een tweede verklaring wordt gevonden bij de inrichting van de samenleving. De hedendaagse samenleving is namelijk gedeeltelijk gemeritocratieerd. Prestaties vormen de basis voor de verdiensten in het leven van de werknemer. Uitblinken op het werk betekent dat er promoties verdient worden op basis van individuele prestaties (De Beer en van Pinxteren, 2016; De Beer, 2004). Deze

individuele drang om te presteren en te excelleren draagt bij aan te hoge vormen van prestatiedruk, welke voor de werknemer kunnen resulteren in werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten (Handaja en de Witte, 2008; Demourit, et al., 2001).

De laatste doelstelling die dit onderzoek voor ogen had was het evolueren van het JD-R model van Demerouti, et al. (2001). Tot op heden is er in de wetenschappelijke literatuur weinig aandacht besteed aan de maatschappelijke factor rondom het creëren van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Het voornaamste model rondom deze klachten richt zich op baankenmerken en (persoonlijke) hulpbronnen. Dit onderzoek impliceert dat de nog niet aanwezige factor in dit model de maatschappelijke context is, ofwel de ervaren prestatiedruk.

Bij de resultaten is naar voren gekomen dat prestatiedruk een plaats heeft verdiend in het JD-R model, gegeven de gebruikte vragen in dit onderzoek. Dit wil zeggen dat prestatiedruk daadwerkelijk een andere dimensie is dan tot op heden werd gemeten in het JD-R model. Daarmee wil dit onderzoek een voorstel doen om het JD-R model uit te breiden. Met het toevoegen van prestatiedruk zou het model de in figuur 10 gegeven schematische houding kunnen gaan aannemen.



Figuur 10. JD-R Model (Eigen bewerking op Demerouti, et al. 2001 en Tsen, et al. 2023)

Tenslotte heeft dit onderzoek een literatuurstudie uitgevoerd naar de definities en operationalisaties van de ervaren prestatiedruk in de wetenschappelijke literatuur. Dit is van waarde voor de beperkte kennis over dit fenomeen tot nu toe. Vanuit deze literatuurstudie bleek dat tot op heden veel voorgaand onderzoek naar prestatiedruk zich heeft gericht op beperkte populaties, zoals vaak enkel op kinderen of adolescenten, of op andere selectieve steekproeven (Dopmeijer, et al., 2022; Jensen, et al., 2019; Mitchell, et al., 2019; Spoelma, et al., 2019; Chen, et al., 2018; Mitchell, et al., 2018; Leinhos, et al., 2018; Jettinghof en Scheeren, 2016; Eisenberger en Aselage, 2009). Dit onderzoek heeft laten zien dat prestatiedruk ook wordt ervaren op een grotere (nationale) schaal in de beroepsbevolking.

Door een analyse van diverse wetenschappelijke artikelen over prestatiedruk, en de artikelen die gebruik hebben gemaakt van deze operationalisaties, is dit onderzoek erin geslaagd om de centrale maat voor de ervaren prestatiedruk te identificeren. Daarbij is ook aandacht besteed aan de verschillende definities die werden gehanteerd voor de ervaren prestatiedruk. Het is duidelijk dat er aanzienlijke onenigheid en onduidelijkheid bestaat rondom dit fenomeen. Dit onderzoek heeft verheldering gebracht in de bestaande wetenschappelijke literatuur door te laten zien welke concepten en operationalisaties overeenkomen. Het is belangrijk op te merken dat zowel de inhoudelijke als statistische betekenis van dit onderzoek niet als de enige waarheid kan worden beschouwd, gezien de diversiteit van benaderingen en definities in de literatuur.

## Beperkingen en aanbevelingen

Binnen dit onderzoek is er geen ondersteuning gevonden van twee van de vier vooraf opgestelde hypothesen. Opvallend is dat bij beide van deze hypothesen die niet zijn aangenomen, het concept 'prestatiedruk' als afhankelijke variabele is gebruikt.

Ten eerste lijkt de Cronbach Alpha-waarde voor het concept prestatiedruk met 0,538 niet bijzonder sterk te zijn. Dit heeft invloed gehad op de analyses en de betrouwbaarheid van de resultaten. Er is geprobeerd om een grotere schaal met drie variabelen te gebruiken, maar hierdoor daalde de Cronbach Alpha-waarde nog verder. Dit suggereert dat de gebruikte meetinstrumenten het meest geschikt zijn om het concept prestatiedruk vanuit de EWCS van 2015 te meten. Deze meetinstrumenten komen in zekere mate overeen met de centrale maatstaven zoals uiteengezet door Mitchell, et al. (2017). Het in '*zekere mate overeenkomen*' is dan ook de limitatie binnen dit onderzoek. Behalve dat het meten van prestatiedruk een lastig concept is, waren de geschikte vragen binnen de EWCS ook minimaal. De geselecteerde vragen op basis van de literatuur van Mitchell, et al. (2017) waren de beste optie en dienen ook te worden geanalyseerd als proxyvariabelen.

Daarnaast blijkt dat geen van de voorgaande wetenschappelijke onderzoeken zich heeft gefocust op het realiseren van een geschikte maat van de ervaren prestatiedruk. Over het algemeen heeft men aangenomen dat de maat van Mitchell, et al. (2017) het meest geschikt is, omdat deze maat het meest is hergebruikt in de literatuur. Deze maat bevat echter geen inhoudelijke meerwaarde ten opzichte van de andere maten in wetenschappelijk onderzoek. Toekomstig wetenschappelijk onderzoek zou er goed aan doen om juiste vragen te kunnen formuleren die juist in staat zijn om prestatiedruk te meten, net zoals dit is gerealiseerd voor burn-out klachten met onder andere de MBI en de Oldenburger Burnout Inventory (OBI) (Maslach, 2017; Demerouti, 1999). Met het realiseren van één centrale maat kan er helder onderzoek worden gedaan naar prestatiedruk. Daarbij zouden vrij toegankelijke secundaire datasets er goed aan doen om deze gerealiseerde maat, of tenminste de vragen van Mitchell, et al. (2017), op te nemen in verdere edities. Prestatiedruk is nog een jong fenomeen en heeft tot op heden geen plek gekregen binnen deze datasets. Dit onderzoek voegt dan ook nadrukkelijk de noodzaak toe aan secundaire datasets om de vragen in de operationalisatie te structureren. Dit is van belang om breder en grootschalig onderzoek te doen naar de benadering van prestatiedruk in de maatschappij.

Een opvallend derde verschijnsel binnen dit onderzoek is het uitblijven van resultaten van een aantal indicatoren van het JD-R model in relatie tot werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Binnen dit onderzoek is met zorgvuldigheid een vraag geselecteerd voor het meten van deze klachten. Literatuur van Schaufeli (2018) heeft een gedetailleerd overzicht gegeven

waarom de gebruikte vraag geschikt is om deze klachten te kunnen meten uit de EWCS 2015. Ondanks deze bevindingen moet worden toegegeven dat het meten van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten aan de hand van één vraag mager is. Dit zou kunnen verklaren waarom een aantal indicatoren vanuit het JD-R model niet ondersteund werden binnen dit onderzoek.

Een andere verklaring voor het feit dat bepaalde indicatoren van het JD-R model niet significant naar voren kwamen kan worden gevonden in de gezamenlijke factoranalyse. Hieruit bleek dat niet elke indicator als een afzonderlijke dimensie kon worden beschouwd en dat sommige vragen een aanzienlijke onderlinge samenhang vertoonden. Andere vragen gebruiken bij bijvoorbeeld de mate van tijdsdruk en baanonzekerheid zou dit kunnen verhelpen.

Met het bewustzijn dat de gebruikte vragen voor het meten van prestatiedruk en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten tot zekere hoogte suboptimaal zijn, moeten de conclusies dus met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd. Met deze gedachtegang is prestatiedruk ook geïmplementeerd binnen het JD-R model met een stippellijn in figuur 10. Met enkel dit onderzoek is er geen voldoende bewijs gevonden om met zekerheid te concluderen dat prestatiedruk bijdraagt aan werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, evenmin als dat een flexibele arbeidsrelatie voor een afname zorgt in de ervaren prestatiedruk. Daarmee dient de noodzaak zich toe dat er vervolgonderzoek zal moeten plaatsvinden. Het verband tussen de flexibele arbeidsrelatie en prestatiedruk dient nader onderzocht te worden en specifiek in combinatie met leeftijd. Literatuur, zowel wetenschappelijk als in de algemene nieuwsbronnen (De Volkskrant, 2022; Het Parool, 2022), duiden duidelijk op een relatie tussen jongeren en prestatiedruk. Deze relatie is binnen dit onderzoek niet naar voren gekomen, maar bestaat misschien wel als er andere variabelen worden geselecteerd voor de ervaren prestatiedruk.

Bovendien kunnen diverse factoren de prestatiedruk vergroten. Specifieke persoonlijkheidskenmerken kunnen namelijk bijdragen aan het ervaren of juist niet ervaren van prestatiedruk. Dit benadrukt de noodzaak van verder onderzoek om de relatie tussen persoonlijkheidskenmerken, prestatiedruk en burn-out te onderzoeken.

Een mogelijk vervolgonderzoek zou zich daarnaast tevens kunnen richten op het integreren van prestatiedruk in het JD-R model door gebruik te maken van alternatieve vragen over zowel prestatiedruk als werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten.

Een concrete aanbeveling die op basis van de gebruikte vragen voor prestatiedruk gedaan kan worden, is het focussen van aandacht op verschillende opleidingsniveaus en prestatiedruk. Mensen met hogere opleidingsniveaus zijn gevoeliger voor prestatiedruk. De maatschappij zou er goed aan

doen om dit fenomeen op de hogere opleidingen onder de aandacht te brengen. Men zou zich bewust moeten zijn dat altijd goed willen presteren juist een negatief gevolg kan hebben op de prestatie, *'het héél graag héél goed willen doen voor héél veel mensen'* kan averechts werken.

Tot slot heeft dit onderzoek geacht een bijdrage te leveren aan een gezonder arbeidsklimaat in Nederland, waarbij nadrukkelijk de relatie van de maatschappij is onderzocht. Verder onderzoek dient zich aan om de onenigheid en onduidelijkheid rond het begrip prestatiedruk te verduidelijken. Met een centrale maat voor prestatiedruk, die vervolgens opgenomen kan worden in vrij toegankelijke secundaire datasets, zou prestatiedruk een evidente rol kunnen spelen bij het creëren van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten. Dit onderzoek heeft gefungeerd als een initiële verkenning van het fenomeen prestatiedruk op nationale schaal, waarbij het een basis heeft gelegd voor het vaststellen van een centrale maat en tevens heeft aangetoond dat er vervolgonderzoek nodig is om de relatie tussen prestatiedruk en werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten vast te stellen.

## Literatuurlijst

- A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. (2020). In *INTERNATIONAL LABOUR OFFICE*. <https://www.oecd.org/g20/summits/toronto/G20-Skills-Strategy.pdf>
- Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Aromaa, A., & Lönnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult working population. *Journal of Occupational Health*, 50(4), 362–365. <https://doi.org/10.1539/joh.m8002>
- Allen, A. (2011). Michael Young's *The Rise of the Meritocracy*: A Philosophical Critique. *British Journal of Educational Studies*, 59(4), 367–382. <https://doi.org/10.1080/00071005.2011.582852>
- Arends, J. (2021). Vrijwilligerswerk 2020. In CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/rapportages/2021/vrijwilligerswerk-2020?onepage=true>
- Arends, J., & Moonen, L. (2015). *Arbeidsethos in Nederland: staat werk centraal in ons leven?* CBS. <https://www.cbs.nl>
- Arthur, M. A., & Rousseau, D. M. (2001). The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era. *Administrative Science Quarterly*, 43(3), 732. <https://doi.org/10.2307/2393691>
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2020). Job Demands–Resources Theory and Self-regulation: New Explanations and Remedies for Job Burnout. *Anxiety Stress and Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.17977695>
- Bal, M. (2010, maart). Leeftijd en het psychologische contract: Vier wijze lessen voor organisaties die hun oudere werknemers willen behouden. <http://www.matthijsbal.com/articles/THRM-maart2010-bal.pdf>

- Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In Cambridge University Press eBooks (pp. 1–34). <https://doi.org/10.1017/cbo9780511665684.003>
- Bartz, C. C., & Maloney, J. (1986). Burnout among intensive care nurses. *Research in Nursing & Health*, 9(2), 147–153. <https://doi.org/10.1002/nur.4770090210>
- Baumeister, R. F. (1984). Choking under pressure: Self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skillful performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(3), 610–620. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.3.610>
- Beilock, S. L., & DeCaro, M. S. (2007). From poor performance to success under stress: Working memory, strategy selection, and mathematical problem solving under pressure. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory and Cognition*, 33(6), 983–998. <https://doi.org/10.1037/0278-7393.33.6.983>
- Berndsen, M. Opgebrand? Je bent nog maar net begonnen!. *Vakbl Soc Werk* 22, 22–24 (2021). <https://doi.org/10.1007/s12459-021-0866-x>
- Bessa, I., de Menzes, L. M., & Sims, D. (2009). Flexible Work Arrangements in Greece. City University, Cass Business School, Department of Management. <https://ecomod.net/sites/default/files/document-conference/ecomod2010/1337.pdf>
- Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). Is it Time to Consider the “Burnout Syndrome” • A Distinct Illness? *Frontiers in Public Health*, 3. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2015.00158>
- Centraal Bureau voor Statistiek. (2005). Aandeel flexwerkers iets afgenomen. In CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2005/01/aandeel-flexwerkers-iets-afgenomen>
- Centraal Bureau voor Statistiek. (2022a). Meer vrouwen dan mannen met psychische klachten. In CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2022/50/meer-vrouwen-dan-mannen-met-psychische-klachten>



- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022b). Vroege loopbaan van jongeren op een nieuwe manier in kaart gebracht. In CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/diversen/2022/vroege-loopbaan-van-jongeren-op-een-nieuwe-ma-nier-in-kaart-gebracht/3-resultaten#:~:text=Het%20aandeel%20flexibele%20contracten%20neemt,procent%20bij%20de%2032%20jarigen.>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023, 30 mei). Opleidingsniveau. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/33/verschil-levensverwachting-hoog-en-laagopgeleid-groeit/opleidingsniveau>
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2020). Flexwerk in Nederland en de EU. [https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/flexwerk-in-nederland-en-de-eu#:~:text=Het%20EU%20cijfer%20over%20tijdelijk,werknemers%20met%20een%20flexibele%20arbeidsrelatie.&text=Het%20percentage%20flexwerkers%20in%20Europa,ers%20\(10%20procent\).](https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-flexwerk/flexwerk-in-nederland-en-de-eu#:~:text=Het%20EU%20cijfer%20over%20tijdelijk,werknemers%20met%20een%20flexibele%20arbeidsrelatie.&text=Het%20percentage%20flexwerkers%20in%20Europa,ers%20(10%20procent).)
- Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022). Woonsituatie en woonbeleving van jongeren, 2012-2021. Centraal Bureau voor de Statistiek. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/woonsituatie-en-woonbeleving-van-jongeren-2012-2021?onepage=true>
- Claringboud, I., & van der Lippe, T. (2002). Vrouwen in leidinggevende posities. Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken. [file:///C:/Users/nooit/Downloads/admin,+Y\\_staff\\_ubg\\_OJS\\_Tijdschriften\\_TVA\\_2002\\_18\\_Abby\\_2002\\_18\\_03\\_Vrouwen\\_in\\_leidinggevende\\_posities.pdf](file:///C:/Users/nooit/Downloads/admin,+Y_staff_ubg_OJS_Tijdschriften_TVA_2002_18_Abby_2002_18_03_Vrouwen_in_leidinggevende_posities.pdf)
- Chan, K., Lai, G. W. F., Ko, Y. C., & Boey, K. W. (2000). Work stress among six professional groups: the Singapore experience. *Social Science & Medicine*, 50(10), 1415–1432. [https://doi.org/10.1016/s0277-9536\(99\)00397-4](https://doi.org/10.1016/s0277-9536(99)00397-4)
- Chen, Y. W., Peng, Y., Xu, H., & O'Brien, W. D. (2018). Age Differences in Stress and Coping: Problem-Focused Strategies Mediate the Relationship Between Age and Positive Affect.

*International Journal of Aging & Human Development*, 86(4), 347–363.

<https://doi.org/10.1177/0091415017720890>

De Beer, P. (2004). Meer welvaart maakt niet gelukkig. . <http://dare.uva.nl/record/1/351333>

De Beer, P. (2018). Waarom gebruiken werkgevers (steeds meer) flexibele arbeidskrachten?

*Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 34(1). <https://doi.org/10.5117/2018.034.001.008>

de Beer, P., & van Pinxteren, M. (2016). Meritocratie: Op weg naar een nieuwe klassensamenleving?

Amsterdam University Press BV.

<https://library.oapen.org/viewer/web/viewer.html?file=/bitstream/handle/20.500.12657/32684/610150.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

de Beer, P., & van Zijl, J. (2016). Hoe meritocratisch is Nederland en is dat reden tot zorg? In P. de

Beer, & M. van Pinxteren (editors), Meritocratie: op weg naar een nieuwe

klassensamenleving? (blz. 235-249). Amsterdam University Press.

<https://doi.org/10.5117/9789462983397>

De Hamer, A., & Maas, I. (2020). Gelijke opleiding, verschillende opbrengsten : een onderzoek naar

genderongelijkheid in het effect van opleidingsniveau op de mate van leidinggeven. *Mensch*

en maatschappij, 95(1), 3–28. <https://doi.org/10.5117/mem2020.1.002.deha>

Dekker, F. (2016). flexibilisering in nederland: trends, kansen en risico's. *WRR*.

<https://www.arbeidsdeskundigen.nl/cms/public/files/2017-03/voor-de-zekerheid-rapport-wrr-over-flexibilisering-van-de-arbeid.pdf#page=70>

Demerouti, E. (1999). Oldenburg burnout inventory. In *PsycTESTS Dataset*.

<https://doi.org/10.1037/t01688-000>

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/10.1037/0021-9010.86.3.499>

Deprez, J., Boermans, S., Euwema, M., & Stouten, J. (2015). Generatieverschillen op het werk: overzicht van een halve eeuw onderzoek. *Tijdschrift voor HRM*, 4, 110–118.

Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy People Live Longer: Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity. *Applied Psychology: Health and Well-being*, 3(1), 1–43.

<https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2010.01045.x>

Doornwaard, S., Peeters, M., Leijerzapf, M., de Haas, J., Efat, A., & Kleinjan, M. (2021). Mentaal kapitaal; welke factoren spelen een rol bij ongezonde stress, prestatiedruk, schoolverzuim/thuiszitten en schooluitval? In Regionale Kennisnetwerkplaats Jeugd en Gezin Centraal. [https://jeugdengezincentraal.nl/wp-content/uploads/2021/10/Rapport-RKJGC-Deelonderzoek-1\\_FINAL.pdf](https://jeugdengezincentraal.nl/wp-content/uploads/2021/10/Rapport-RKJGC-Deelonderzoek-1_FINAL.pdf)

Dopmeijer, J. M., Schutgens, C. A. E., Kappe, F., Gubbels, N., Visscher, T. L. S., Jongen, E., Bovens, R., De Jonge, J. M., Bos, A. E. R., & Wiers, R. W. (2022). The role of performance pressure, loneliness and sense of belonging in predicting burnout symptoms in students in higher education. *PLOS ONE*, 17(12), e0267175.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0267175>

Dwyer, P. (2022). The neurodiversity Approach(es): What are they and what do they mean for researchers? *Human Development*, 66(2), 73–92. <https://doi.org/10.1159/000523723>

Een op zeven mantelzorgers vindt zichzelf zwaarbelast. (2016). In CBS. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/45/een-op-zeven-mantelzorgers-vindt-zichzelf-zwaarbelast>

Eisenberger, R., & Aselage, J. (2009). Incremental effects of reward on experienced performance pressure: positive outcomes for intrinsic interest and creativity. *Journal of Organizational Behavior*, 30(1), 95–117. <https://doi.org/10.1002/job.543>

Eurostat - *Education and training*. (2022). Eurostat. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/education-and-training/database>

EWCS 2015 – *Methodology*. (2023). Eurofound.

<https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015/ewcs-2015-methodology>

Fariselli, L., Ghini, M., & Freedman, J. (2006). Age and Emotional Intelligence. Sixseconds.

[https://www.researchgate.net/profile/Joshua-Freedman-3/publication/265192824\\_Age\\_and\\_emotional\\_intelligence/links/615b69189911cb6c9dd95b55/Age-and-emotional-intelligence.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Joshua-Freedman-3/publication/265192824_Age_and_emotional_intelligence/links/615b69189911cb6c9dd95b55/Age-and-emotional-intelligence.pdf)

Fernet, C., Austin, S., & Vallerand, R. J. (2012). The effects of work motivation on employee exhaustion and commitment: an extension of the JD-R model. *Work & Stress*, 26(3), 213–229. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.713202>

Francis, L. J., Loudon, S. H., & Rutledge, C. J. F. (2004). Burnout among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales: Myth or Reality? *Review of Religious Research*, 46(1), 5.

<https://doi.org/10.2307/3512249>

Freese, C., & van den Groenendaal, S. M. (2020). Het ervaren en reduceren van onzekerheid door zzp'ers. TNO. [https://longreads.cbs.nl/dynamiek-op-de-nederlandse-arbeidsmarkt-2019/het-ervaren-en-reduceren-van-onzekerheid-door-zzpers/?utm\\_campaign=Achter%20de%20cijfers&utm\\_medium=email&utm\\_source=Revue%20newsletter](https://longreads.cbs.nl/dynamiek-op-de-nederlandse-arbeidsmarkt-2019/het-ervaren-en-reduceren-van-onzekerheid-door-zzpers/?utm_campaign=Achter%20de%20cijfers&utm_medium=email&utm_source=Revue%20newsletter)

Hakanen, J., Ropponen, A., De Witte, H., & Schaufeli, W. B. (2019). Testing demands and resources as determinants of vitality among different employment contract groups. a study in 30 European countries. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(24), 4951. <https://doi.org/10.3390/ijerph16244951>

Heidstra, R., & Edema, S. (2021). Zonder de verbinding met de ander, geen kracht: Zonder de verbinding met de ander, geen kracht Empowerment als wapen tegen de burn-outklachten bij jongvolwassenen. . <https://www.archief-spv.nl/pdfs/vakblad/sp136/sp136-hoofd03.pdf>

Helliwell, J. F. (2018). *World Happiness Report 2018*. WBI Studies Repository.

[https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/hw\\_happiness/3/](https://www.wellbeingintlstudiesrepository.org/hw_happiness/3/)

Hoger, sneller, meer: Studenten schieten in de stress door de prestatiedruk van de maatschappij.

(2022, 30 november). Het Parool. <https://www.parool.nl/nederland/hoger-sneller-meer-studenten-schieten-in-de-stress-door-de-prestatiedruk-van-de-maatschappij~b6d31156/>

Houtman, I., Kraan, K., Rosenkrantz, N., Bouwens, L., Van den Bergh, R., Venema, A., Teeuwen, P., Verhoeff, H., Schoone, M., Van der Zwaan, M., Jansen, S., & Hummel, L. (2020). Burn-out Oorzaken, gevolgen en risicogroepen: OORZAKEN, GEVOLGEN EN

RISICOGROEPEN VAN BURN-OUT. *TNO*. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-63905c2a-99e9-4a23-a696-2630e981545d/pdf>

Houtman, I., Smulders, P., & Van Den Berg, R. (2006). Werkdruk in Europa: omvang, ontwikkelingen en verklaringen. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(1).

<https://doi.org/10.5117/2006.022.001.002>

Hsu, H. P. (2018). Age Differences in Work Stress, Exhaustion, Well-Being, and Related Factors From an Ecological Perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), 50. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010050>

Inzicht in prestatiedruk door het Nederlandse publiek. (2022). In *MarketResponse*.

<https://marketresponse.nl/wp-content/uploads/2022/12/MR-SGF-Inzicht-in-prestatiedruk-rapportage.pdf>

Jacobs, S. R., & Dodd, D. K. (2003). Student burnout as a function of personality, social support, and workload. *Journal of College Student Development*, 44(3), 291–303.

<https://doi.org/10.1353/csd.2003.0028>

Jettinghoff, K. & Scheeren, J. (2016). Verkenning in het WO: Prestatiedruk onder wetenschappelijk personeel. Den Haag: SoFoKleS

- Jensen, J. M., Cole, M. S., & Rubin, R. S. (2019). Predicting Retail Shrink from Performance Pressure, Ethical Leader Behavior, and Store-Level Incivility. *Journal of Organizational Behavior*. doi:10.1002/job.2366
- Jongeren ervaren steeds meer prestatiedruk, eenzaamheid en kansenongelijkheid. (2022, 21 januari). *De Volkskrant*. <https://www.volkskrant.nl/economie/jongeren-ervaren-steeds-meer-prestatiedruk-eenzaamheid-en-kansenongelijkheid~bbbb7d1a/>
- Keuzenkamp, S. (2009, October 29). *Deeltijd (g)een probleem*. <https://repository.scp.nl/handle/publications/793>
- Kraan, K., Dhondt, S., Houtman, I., Batenburg, R., Kompier, M. A. J., & Taris, T. W. (2014). Computers and types of control in relation to work stress and learning. *Behaviour & Information Technology*, 33(10), 1013–1026. <https://doi.org/10.1080/0144929x.2014.916351>
- Kwon, K., & Kim, T. (2020). An Integrative literature review of Employee engagement and Innovative Behavior: Revisiting the JD-R model. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100704. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100704>
- Lazarus, R. S. (2000). How Emotions Influence Performance in Competitive Sports. *The Sport Psychologist*. [http://tonypickering.com/documents/Lazarus\\_2000.pdf](http://tonypickering.com/documents/Lazarus_2000.pdf)
- Lee, R. Y., & Ashforth, B. E. (1991). Work-Unit Structure and Processes and Job-Related Stressors as Predictors of Managerial Burnout<sup>1</sup>. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(22), 1831–1847. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1991.tb00507.x>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Leinhos, Julia & Rigotti, Thomas & Baethge, Anja. (2018). Time and Performance Pressure: Just two Sides of the Same Coin?. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*. 62. 1-13. 10.1026/0932-4089/a000256

- Lindblom, K., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I. (2006). Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51–59. [https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1301\\_7](https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1301_7)
- Lobbezoo, A., Klaassen, T. & de Bot, C. Ervaren mentaal welzijn door adolescenten tijdens de COVID-19-pandemie. *Tijdschr Jeugdgezondheidsz* 54, 120–126 (2022). <https://doi.org/10.1007/s12452-022-00285-8>
- Marchand, A., Beaugard, N., & Blanc, M. (2015). Work and non-work stressors, psychological distress and obesity: evidence from a 14-year study on Canadian workers. *BMJ Open*, 5(3), e006285. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2014-006285>
- Marchand, A., Blanc, M., & Beaugard, N. (2018). Do age and gender contribute to workers' burnout symptoms? *Occupational Medicine*, 68(6), 405–411. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy088>
- Maresca, G., Corallo, F., Catanese, G., Formica, C., & Lo Buono, V. (2022). Coping Strategies of Healthcare Professionals with Burnout Syndrome: A Systematic Review. *Medicina-lithuania*, 58(2), 327. <https://doi.org/10.3390/medicina58020327>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding Burnout. In *John Wiley & Sons, Ltd eBooks* (pp. 36–56). <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Mattijssen, L., & Pavlopoulos, D. (2019). A multichannel typology of temporary employment careers in the Netherlands: Identifying traps and stepping stones in terms of employment and income security. *Social Science Research*, 77, 101–114. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2018.10.001>
- Mayes, B. T., Barton, M. E., & Ganster, D. C. (1991). An exploration of the moderating effect of age on job stressor employee strain relationships. *Journal of Social Behavior & Personality*, 6(7), 289-308. <https://psycnet.apa.org/record/1992-03579-001>

McGrath, S. (2009). What is Employability? *ResearchGate*.

[https://www.researchgate.net/publication/266456393\\_What\\_is\\_Employability](https://www.researchgate.net/publication/266456393_What_is_Employability)

McKee-Ryan, F. M., Song, Z., Wanberg, C. R., & Kinicki, A. J. (2005). Psychological and Physical Well-Being During Unemployment: A Meta-Analytic Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(1), 53–76. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.53>

Mevissen, J. (2014). Werkloosheid weg flexibiliseren? *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 30(2). <https://doi.org/10.5117/2014.030.002.138>

Merens, A. (2022). Een lange weg: De ondervertegenwoordiging van vrouwen in management en top nader verklaard. *Sociaal Cultureel en Planbureau*.

<https://repository.scp.nl/bitstream/handle/publications/1350/SCP%20Publicatie%20Een%20Iange%20weg%20-%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Merens en Bucx. (2017, 30 januari). Jonge vrouwen en mannen in Nederland. *Werken*.

<https://magazines.rijksoverheid.nl/scp/werken/2017/01/jonge-vrouwen-en-mannen-in-nederland>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2023, 13 juni). Onderwijsniveau van de bevolking. *Onderwijs Internationaal | OCW in cijfers*.

<https://www.ocwincijfers.nl/sectoren/onderwijs-internationaal/education-at-a-glance/opleidingsniveau-van-de-bevolking>

Mitchell, M. S., Baer, M., Ambrose, M. L., Folger, R., & Palmer, N. F. (2017). Cheating under pressure: A self-protection model of workplace cheating behavior. *Journal of Applied Psychology*, 103(1), 54–73. <https://doi.org/10.1037/apl0000254>

Mitchell, M. S., Greenbaum, R. L., Vogel, R. M., Mawritz, M. B., & Keating, D. (2019). Can You Handle the Pressure? The Effect of Performance Pressure on Stress Appraisals, Self-regulation, and Behavior. *Academy of Management Journal*, 62(2), 531–552.

<https://doi.org/10.5465/amj.2016.0646>



- Muffels, R. (2013). Flexibilisering en de toegang tot de arbeidsmarkt. *TPE Digitaal*, 7(4), 11–32. [https://pure.uvt.nl/ws/files/1550794/Flexibilisering\\_en\\_de\\_toegang\\_tot\\_de\\_arbeidsmarkt\\_Tijdschrift\\_voor\\_Politieke\\_Economie\\_.pdf](https://pure.uvt.nl/ws/files/1550794/Flexibilisering_en_de_toegang_tot_de_arbeidsmarkt_Tijdschrift_voor_Politieke_Economie_.pdf)
- Noordegraaf, H. (2016). De waarde van werk. Enige stemmen uit kerken en theologie: Het arbeidsethos van de bezige bij. *De Waarde van Werk*. <https://www.theologie.nl/app/uploads/pw-assets/187289-9691.pdf>
- Norlund, S., Reuterwall, C., Höög, J., Lindahl, B., Janlert, U., & Birgander, L. S. (2010). Burnout, working conditions and gender - results from the northern Sweden MONICA Study. *BMC Public Health*, 10(1). <https://doi.org/10.1186/1471-2458-10-326>
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2021, 27 december). *Werkdruk*. Nederlandse Arbeidsinspectie. <https://www.nlarbeidsinspectie.nl/onderwerpen/werkdruk#:~:text=Werkdruk%20ontstaat%20als%20een%20werknemer,het%20gewenste%20resultaat%20kan%20halen.>
- Orben, A., Dienlin, T., & Przybylski, A. K. (2019). Social media's enduring effect on adolescent life satisfaction. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 116(21), 10226–10228. <https://doi.org/10.1073/pnas.1902058116>
- Over Sociologie. (2021, 5 augustus). *Over Sociologie*. <https://www.rug.nl/gmw/sociology/education/>
- Ozden, C. (2023, 3 mei). Global talent flows: Causes and consequences of high-skilled migration. *World Bank Blogs*. <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/global-talent-flows-causes-and-consequences-high-skilled-migration>
- Padrosa, E., Belvis, F., Benach, J., & Julià, M. (2020). Measuring Precarious Employment in the European Working Conditions Survey: Psychometric properties and construct Validity in Spain. *Quality & Quantity*, 55(2), 543–562. <https://doi.org/10.1007/s11135-020-01017-2>
- Pawson, R., & Tilley, N. (1997). *Realistic evaluation*. Sage Publications, Inc.

Peeters, M., rd, S. M., Leijerzapf, M., De Haas, J., Efat, A., & Kleinjan, M. (2022). Prestatiedruk en schoolstress bekeken vanuit verschillende perspectieven. *Jgz Tijdschrift Voor*

*Jeugdgezondheidszorg*, 54(5–6), 127–133. <https://doi.org/10.1007/s12452-022-00289-4>

Portegijs, W. (2022, September 28). *Eens deeltijd, altijd deeltijd*.

<https://repository.scp.nl/handle/publications/1349>

Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; geslacht en leeftijd. (2023). In CBS. CBS.

<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83049NED>

Randall, K. J. (2007). Examining the relationship between burnout and age among Anglican clergy in England and Wales. *Mental Health, Religion & Culture*, 10(1), 39–46.

<https://doi.org/10.1080/13674670601012303>

Robertson, S.M. (2010) Neurodiversity, Quality of Life, and Autistic Adults: Shifting Research and Professional Focuses onto Real-Life Challenges. *Disability studies quarterly*, 30:1

Salverda, W. (2011). Arbeidsmarkt, ongelijkheid en de crisis. *TPedigitaal*, 5(4), 82–97.

[https://pure.uva.nl/ws/files/1539120/147690\\_391430.pdf](https://pure.uva.nl/ws/files/1539120/147690_391430.pdf)

Schaufeli, W.B. (2018). Burnout in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. Research Unit Occupational & Organizational Psychology and Professional Learning (internal report). KU Leuven, Belgium

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25 , 293–315.

Schaufeli, W., & van Dierendonck, D. (2001). *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*.

<https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/148.pdf>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*, 26(2). <https://doi.org/10.5117/2013.026.002.182>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout:

Common ground and worlds apart The views expressed in *Work & Stress Commentaries* are those of the author(s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal. *Work & Stress*, *19*(3), 256–262.

<https://doi.org/10.1080/02678370500385913>

Scheer, B., De Graaf-Zijl, M., & Hoekstra, K. (2016). De ontwikkeling van flexibele arbeid: Een sectoraal perspectief. In *Centraal Planbureau*.

<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Achtergronddocument-17nov2016-De-ontwikkeling-van-flexibele-arbeid-een-sectoraal-perspectief.pdf>

Schnabel, P. A. (1999). Individualisering in wisselend perspectief. In *SUN eBooks* (pp. 9–38).

[https://dspace.library.uu.nl/bitstream/1874/23497/1/schnabel\\_99\\_individualiseringinwisselendperspectief.pdf](https://dspace.library.uu.nl/bitstream/1874/23497/1/schnabel_99_individualiseringinwisselendperspectief.pdf)

Schreurs, B., Van Den Broeck, A., Notelaers, G., Van Der Heijden, B., & De Witte, H. (2012). De relatie tussen werkeisen, energiebronnen, spanning en werkplezier: een kwestie van leeftijd? *Gedrag & Organisatie*, *25*(1).

<https://doi.org/10.5117/2012.025.001.005>

Scully, M. A. (2015). Meritocracy. *Wiley Encyclopedia of Management*, 1–2.

<https://doi.org/10.1002/9781118785317.weom020075>

Shirom, A. (2003) Job-Related Burnout: A Review. In: Quick, J.C. and Tetrick, L.E., Eds., *Handbook of Occupational Health Psychology*, American Psychological Association, Washington DC, 245-264. <http://dx.doi.org/10.1037/10474-012>

Smid, H., Vaes, M. De transitie in de kinderopvang begonnen. *manag kinderopvang* *28*, 22–25

(2022). <https://doi.org/10.1007/s41190-022-1014-0>

Smulders, P. (2015). Werk en burnout van jongeren en ouderen vergeleken. *Gerōn*.

<https://doi.org/10.1007/s40718-015-0020-8>

- Smulders, P., Houtman, I. L. D., Van Rijssen, J., & Mol, M. E. M. (2013). Burnout: trends, internationale verschillen, determinanten en effecten. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 29(3). <https://doi.org/10.5117/2013.029.003.258>
- Spoelma, Trevor. (2021). Counteracting the effects of performance pressure on cheating: A self-affirmation approach. *Journal of Applied Psychology*. 107. 10.1037/apl0000986
- Stapleton, P. B., Luiz, G., & Chatwin, H. (2017). Generation Validation: The Role of Social Comparison in Use of Instagram Among Emerging Adults. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking*, 20(3), 142–149. <https://doi.org/10.1089/cyber.2016.0444>
- Stephan, U., & Uhlaner, L. (2010). Performance-based vs socially supportive culture: A cross-national study of descriptive norms and entrepreneurship. *Journal of International Business Studies*, 41(8), 1347–1364. <https://doi.org/10.1057/jibs.2010.14>
- Švedaite, E., & Tamošiūnas, T. (2013). Investigation of the Advantages and Disadvantages of Temporary Employment. . <https://etalpykla.lituanistika.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2013~1384622698208/J.04~2013~1384622698208.pdf>
- Swierstra, T., & Tonkens, E. (2008). *De beste de baas?: verdienste, respect en solidariteit in een meritocratie*. Amsterdam University Press.
- Team Jumbo-Visma. (2021). Dumoulin last een break in | Team Jumbo-Visma [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=jEFcmg6iPq0>
- TNO. (2012). Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden. <https://wp.monitorarbeid.tno.nl/wp-content/uploads/2020/09/NEA-2012.pdf>
- TNO. (2012). *Werkdruk*. [https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk\\_tno\\_rapport\\_r12\\_10877.pdf](https://www.tno.nl/media/1132/werkdruk_tno_rapport_r12_10877.pdf)
- Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2015). The Job Demands-Resources Model. ., 155–180. <https://doi.org/10.1002/9781118979013.ch8>

- Thijssen, L., & Wolbers, M. H. J. (2016). Determinants of Intergenerational Downward Mobility in the Netherlands. *Social Indicators Research*, 128(3), 995–1010.  
<https://doi.org/10.1007/s11205-015-1066-7>
- Tsen, M. K., Gu, M., Tan, C. M., & Goh, S. K. (2023). Homeworking and employee job stress and work engagement: a multilevel analysis from 34 European countries. *Social Indicators Research*, 168(1–3), 511–538. <https://doi.org/10.1007/s11205-023-03138-1>
- van der Klein, M., Stavenuiter, M. Vast en flexibel werk - wat willen werkgevers en werkenden?. *soc bestek* 78, 9–12 (2016). <https://doi.org/10.1007/s41196-016-0128-y>
- Van Wijk, D. (2020). Ontwikkelingen in ervaren baanonzekerheid naar type contract en leeftijd. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 36(4). <https://doi.org/10.5117/2020.036.004.006>
- Vanroelen, C., Henderickx, E., & Pulignano, V. (2017). *De arena's van het arbeidsbestel: arbeid en economie, arbeidsorganisatie, arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen*.
- Venema, A., De Vroome, E., Hulsegge, G., Houtman, I. L. D., Gielen, W., Kraan, K., Maur, M. I. D., Pleijers, A., Van Thor, J., Douwes, M., Heijnen, M., Eysink, P., Visser, S., & Van Der Molen, H. (2020). Arbobalans 2020: Kwaliteit van de arbeid, effecten en maatregelen in Nederland [Quality of work, outcomes and measures in the Netherlands: summary]. *TNO*.  
<https://repository.tno.nl/islandora/object/uuid%3A1bc80a0c-4fa4-47e0-a820-fe30b7d34579>
- Verdonk, P., Hooftman, W., Van Veldhoven, M., Boelens, L. R. M., & Koppes, L. L. J. (2010). Work-related fatigue: the specific case of highly educated women in the Netherlands. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 83(3), 309–321.  
<https://doi.org/10.1007/s00420-009-0481-y>
- Vinnikov, D., Tulekov, Z., Akylzhanov, A., Romanova, Z., Dushpanova, A., & Kalmatayeva, Z. (2019). Age and work duration do not predict burnout in firefighters. *BMC Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6643-2>

- Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2011). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: Randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology, 97*, 273-286
- Warrander, D., & Milne, R. (2020). Social media, social comparison and mental health. *NursingTimes*. <https://www.nursingtimes.net/digital-edition/nursing-times-march-2020/>
- Wielers, R., Hummel, L. M., & Van Der Meer, P. (2021). Career insecurity and burnout complaints of young Dutch workers. *Journal of Education and Work, 35*(2), 227–240.  
<https://doi.org/10.1080/13639080.2021.2018412>
- Wielers, R. J. J., & Raven, D. (2009). Daalt in Nederland de arbeidsmoraal? Een alternatieve verklaring voor tijdschaarste. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 25*, 66-82.
- Wilterdink, N. (2011). Omstreden wetenschap. *Sociologie, 7*(2), 117–134.  
<https://doi.org/10.5117/soc2011.2.wilt>
- Yeh, Y. Y., Ko, J. R., Chang, Y. K., & Chen, C. (2007). Job stress and work attitudes between temporary and permanently employed nurses. *Stress and Health, 23*(2), 111–120.  
<https://doi.org/10.1002/smi.1128>
- Zappalà, S., Swanzy, E. K., & Toscano, F. (2022). Workload and Mental Well-Being of Homeworkers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 64*(10), e647–e655.  
<https://doi.org/10.1097/jom.0000000000002659>

## Bijlage

### Assumpties controle en modelinspectie

**Afhankelijke variabele:** Ervaren prestatiedruk

**Onafhankelijke variabelen:** Geslacht / Opleidingsniveau / Arbeidsuren / Leeftijd / Arbeidscontract /  
Moderatieverbanden

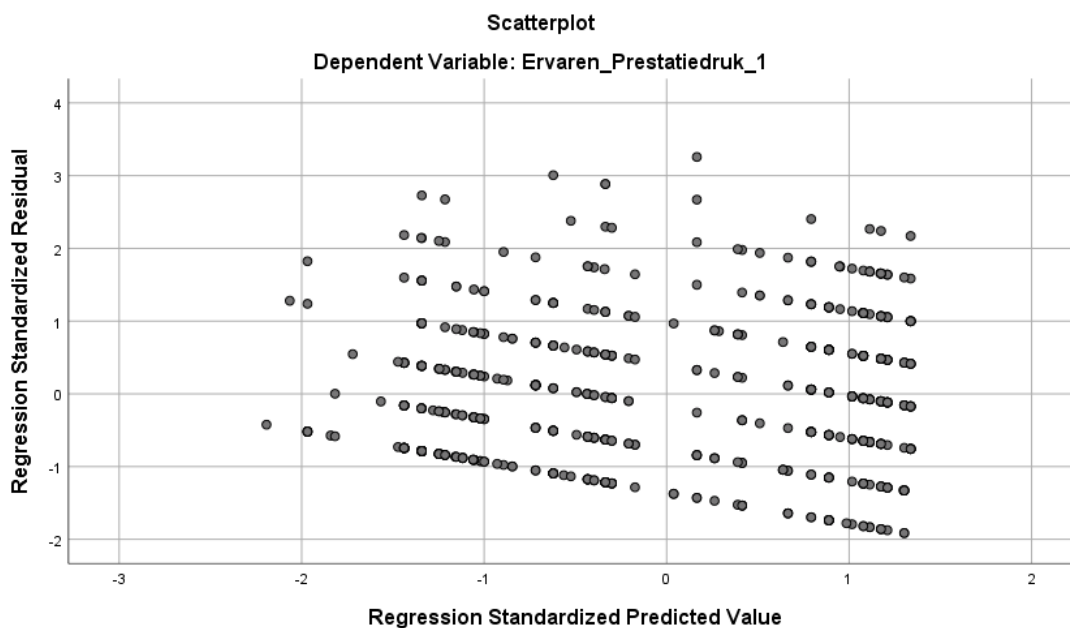
#### Assumpties, multicollineariteit en uitbater analyse.

##### Assumpties

Bij het uitvoeren van een lineaire regressie analyse moet er voldaan worden aan een viertal assumpties: (1) onafhankelijke waarnemingen, (2) lineariteit, (3) gelijke spreiding van de residuen en (4) normaliteit.

##### Onafhankelijke waarnemingen

De data is verzameld aan de hand van onafhankelijke waarnemingen door een aselecte steekproef in Europa. Respondenten konden de vragen beantwoorden aan de hand van een face-to-face gesprek (Eurofound, 2023).



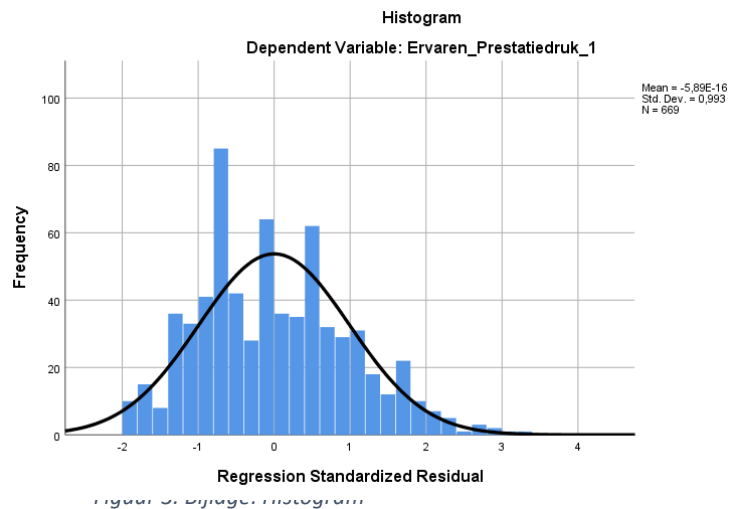
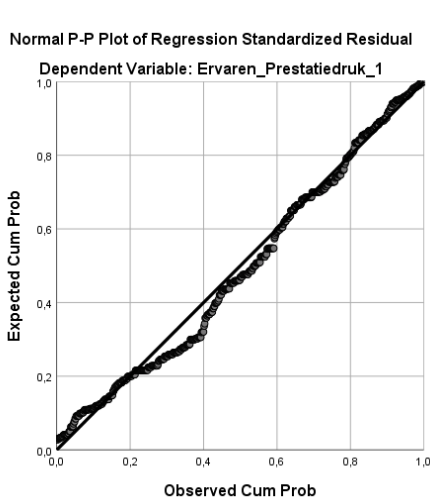
Figuur 1. Bijlage: Scatterplot

##### Lineair verband en gelijke spreiding van de residuen

Ten eerste kan er geconcludeerd worden dat de punten aardig rond de '0' lijken verdeeld, slechts één enkel punt komt boven de 3 of de -3 uit. De lijnen lijken aan een aardig lineair verband te lopen. Tevens lijkt de spreiding relatief constant. De lineariteit en homoscedasiteit lijken hiermee niet geschonden. Wat daarentegen wel opvallend is, zijn de schuine lijnen. Dit komt omdat de afhankelijke variabele is die bestaat uit twee variabelen met vijf categorieën.

##### Normaliteit

Voor het controleren van de normaliteit worden er een PP plot (figuur 2) en een histogram (figuur 3) van de residuen geanalyseerd. In de histogram valt al te zien dat de verdeling niet helemaal mooi verdeeld is, maar erg scheef is deze ook weer niet. Het valt wel op dat bij de PP plot valt er een kleine s curve te zien. Dit betekent dat de assumptie van normaliteit lichtelijk geschonden is. Dat de verdeling niet helemaal normaal verdeeld is, is te wijten aan de afhankelijke variabele. Dit is geen continue variabele, maar een categorische variabele. De normaliteit is echter niet zo zwaar geschonden dat er interventies nodig zijn geweest.



### Multicollineariteit

Multicollineariteit komt voor wanneer er een (te) sterke samenhang is tussen de onafhankelijke variabelen. Een gevolg van een te hoge multicollineariteit is dat de regressiecoëfficiënten slecht geschat kunnen worden. De multicollineariteit wordt gecontroleerd aan de hand van de VIF scores, deze zijn terug te vinden in de laatste kolom van figuur 4 in de bijlage. Zoals uit deze tabel af te lezen valt zijn er een aantal te hoge VIF scores (4.0 of hoger). Vanwege het feit dat dit dummy variabelen betreft in de interactie, is er besloten om deze niet te centreren.



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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,412	,097		24,916	,000		
	Q2a_Geslacht	,055	,082	,030	,665	,506	,647	1,546
	Laagste opleidingsniveau	-,815	,086	-,362	-9,446	,000	,878	1,139
	Middelste opleidingsniveau	-,560	,078	-,277	-7,219	,000	,875	1,143
	Do you work fulltime or parttime	,103	,084	,055	1,229	,220	,652	1,535
2	(Constant)	2,392	,105		22,812	,000		
	Q2a_Geslacht	,057	,083	,031	,684	,494	,641	1,560
	Laagste opleidingsniveau	-,806	,088	-,358	-9,140	,000	,842	1,188
	Middelste opleidingsniveau	-,558	,078	-,276	-7,183	,000	,874	1,145
	Do you work fulltime or parttime	,104	,084	,055	1,234	,217	,645	1,550
	Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)	-,010	,083	-,005	-,126	,899	,770	1,298
	Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)	,057	,081	,029	,700	,484	,767	1,303
3	(Constant)	2,424	,105		23,036	,000		
	Q2a_Geslacht	,046	,083	,025	,556	,578	,639	1,564
	Laagste opleidingsniveau	-,802	,088	-,356	-9,122	,000	,841	1,189
	Middelste opleidingsniveau	-,553	,077	-,274	-7,149	,000	,873	1,145
	Do you work fulltime or parttime	,083	,084	,044	,986	,324	,639	1,566
	Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)	,051	,086	,025	,594	,553	,707	1,414
	Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)	,078	,081	,039	,958	,338	,759	1,317
	0 = vast, 1 = flexibel	-,223	,089	-,094	-2,500	,013	,910	1,098
4	(Constant)	2,402	,106		22,686	,000		
	Q2a_Geslacht	,046	,083	,025	,561	,575	,638	1,567
	Laagste opleidingsniveau	-,812	,088	-,361	-9,226	,000	,836	1,196
	Middelste opleidingsniveau	-,550	,077	-,273	-7,112	,000	,872	1,147
	Do you work fulltime or parttime	,082	,084	,043	,970	,332	,638	1,568
	Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)	,117	,095	,058	1,230	,219	,581	1,720
	Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)	,104	,086	,053	1,214	,225	,678	1,475
	0 = vast, 1 = flexibel	,103	,200	,043	,513	,608	,181	5,526
	Interactie_D_Jong_Contract	-,448	,237	-,147	-1,887	,060	,212	4,715
	Interactie_D_Middel_Contract	-,344	,254	-,084	-1,358	,175	,333	3,006

a. Dependent Variable: Ervaren\_Prestatiedruk\_1

Figuur 2. Uitbijteranalyse: Regressieanalyse

### **Uitbaters en invloedrijke punten**

Een gevolg van uitbijters of andere invloedrijke punten is dat vertekende resultaten of een te grote standaardfout kunnen voorkomen. Om dit voor te zijn wordt er gekeken naar een viertal meetinstrumenten, dit zijn: de leverage, de DFBETA, de DFFIT en de Cook's distance. Een potentiële uitbijter wordt als uitbijter gesignaleerd, wanneer deze bij twee of meer methodes naar voren komt.

#### *Cook's*

#### *distance*

Een hoge Cook's distance, die een mogelijk probleem kan zijn, is hoger dan:  $\frac{4}{669} = \frac{4}{669} = 0,006$ . In de dataset komen 36 cases naar voren met een hogere Cook's distance dan 0,006.

#### *Leverage*

De leverage geeft aan in hoeverre een punt aan de lijn 'trekt', ofwel hoeverre deze van het gemiddeld

af ligt. Een hoge leverage is:  $\frac{3P}{N} = \frac{3*9}{669} = 0,040$

Er zijn 20 cases gevonden met een hogere leverage dan 0,040. Een zestal cases komen zowel bij de leverage als bij de Cook's distance naar voren als potentiële uitbijter.

#### *DFFIT/DFBETA*

Voor de analyse met betrekking tot de DFFIT en DFBETA is er geen 'vaste' regel wanneer een case wordt opgemerkt als uitbijter. Hierom worden enkel de drie hoogste, en de drie kleinste scores meegenomen. Deze worden enkel als potentiële uitbijter gesignaleerd als deze al een te hoge Cook's Distance hebben of een te hoge leverage.

Bij de **DFFIT** zijn de drie hoogste, en de twee laagste cases allemaal cases die ook een (te) hoge Cook's Distance en/of leverage hebben. Dit zijn: NL103419, NL202103, NL101536, NL200784, NL103269 en NL101444. Voor elke predictor is de **DFBETA** geanalyseerd, hiervoor zijn de volgende cases geselecteerd als potentiële uitbijter: NL102015, NL101873, NL102703, NL103924, NL202445, NL203506, NL100365, NL102964, NL101952, NL200128, NL200122, NL101707, NL102509 en NL101250.

In totaal zijn er op basis van de meetinstrumenten **20** potentiële uitbijters geconstateerd.

**Potentiële**

**uitbijters**

Onderstaand is de regressie analyse nogmaals uitgevoerd, maar dan zonder de potentiële uitbijters.

**Model Summary<sup>e</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,412 <sup>a</sup>	,170	,164	,79969	,170	32,834	4	643	,000
2	,415 <sup>b</sup>	,172	,164	,79986	,002	,856	2	641	,425
3	,431 <sup>c</sup>	,186	,177	,79372	,014	10,966	1	640	,001
4	,435 <sup>d</sup>	,190	,178	,79309	,004	1,509	2	638	,222

- a. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht
- b. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Jongste leeftijdsgroep (20 - 35), Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)
- c. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Jongste leeftijdsgroep (20 - 35), Middelste leeftijdsgroep (36 - 49), 0 = vast, 1 = flexibel
- d. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Jongste leeftijdsgroep (20 - 35), Middelste leeftijdsgroep (36 - 49), 0 = vast, 1 = flexibel, Interactie\_D\_Middel\_Contract, Interactie\_D\_Jong\_Contract
- e. Dependent Variable: Ervaren\_Prestatiedruk\_1

Figuur 5.. Modelinspectie: Model Summary

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83,989	4	20,997	32,834	,000 <sup>b</sup>
	Residual	411,196	643	,639		
	Total	495,185	647			
2	Regression	85,084	6	14,181	22,165	,000 <sup>c</sup>
	Residual	410,100	641	,640		
	Total	495,185	647			
3	Regression	91,993	7	13,142	20,860	,000 <sup>d</sup>
	Residual	403,192	640	,630		
	Total	495,185	647			
4	Regression	93,891	9	10,432	16,586	,000 <sup>e</sup>
	Residual	401,293	638	,629		
	Total	495,185	647			

- a. Dependent Variable: Ervaren\_Prestatiedruk\_1
- b. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht
- c. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Jongste leeftijdsgroep (20 - 35), Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)
- d. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Jongste leeftijdsgroep (20 - 35), Middelste leeftijdsgroep (36 - 49), 0 = vast, 1 = flexibel
- e. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Jongste leeftijdsgroep (20 - 35), Middelste leeftijdsgroep (36 - 49), 0 = vast, 1 = flexibel, Interactie\_D\_Middel\_Contract, Interactie\_D\_Jong\_Contract

Figuur 6. Modelinspectie: ANOVA Tabel

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,396	,093		25,700	,000		
	Q2a_Geslacht	,047	,079	,027	,599	,549	,630	1,588
	Laagste opleidingsniveau	-,836	,082	-,392	-10,213	,000	,879	1,138
	Middelste opleidingsniveau	-,594	,073	-,310	-8,085	,000	,878	1,139
	Do you work fulltime or parttime	,082	,080	,046	1,019	,309	,634	1,577
2	(Constant)	2,374	,101		23,596	,000		
	Q2a_Geslacht	,052	,080	,030	,655	,513	,624	1,602
	Laagste opleidingsniveau	-,826	,083	-,387	-9,894	,000	,845	1,183
	Middelste opleidingsniveau	-,590	,074	-,308	-8,024	,000	,876	1,141
	Do you work fulltime or parttime	,086	,081	,048	1,064	,288	,626	1,597
	Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)	-,032	,079	-,017	-,409	,683	,767	1,303
	Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)	,069	,076	,037	,909	,364	,766	1,305
3	(Constant)	2,407	,100		23,988	,000		
	Q2a_Geslacht	,038	,079	,022	,484	,628	,622	1,607
	Laagste opleidingsniveau	-,815	,083	-,382	-9,833	,000	,844	1,185
	Middelste opleidingsniveau	-,580	,073	-,303	-7,951	,000	,875	1,143
	Do you work fulltime or parttime	,059	,081	,033	,732	,465	,620	1,613
	Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)	,054	,082	,028	,650	,516	,692	1,446
	Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)	,103	,077	,055	1,344	,179	,753	1,328
	0 = vast, 1 = flexibel	-,287	,087	-,125	-3,311	,001	,894	1,118
4	(Constant)	2,397	,101		23,827	,000		
	Q2a_Geslacht	,033	,079	,019	,411	,681	,621	1,611
	Laagste opleidingsniveau	-,828	,083	-,388	-9,930	,000	,832	1,202
	Middelste opleidingsniveau	-,577	,073	-,301	-7,899	,000	,873	1,145
	Do you work fulltime or parttime	,056	,081	,031	,690	,490	,618	1,618
	Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)	,109	,090	,057	1,218	,224	,582	1,717
	Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)	,115	,080	,062	1,433	,152	,685	1,459
	0 = vast, 1 = flexibel	,033	,220	,014	,149	,881	,138	7,240
	Interactie_D_Jong_Contract	-,434	,252	-,149	-1,726	,085	,170	5,887
	Interactie_D_Middel_Contract	-,297	,265	-,077	-1,122	,262	,271	3,694

a. Dependent Variable: Ervaren\_Prestatiedruk\_1

Figuur 7. Modelinspectie: regressieanalyse

Bij het analyseren van de regressieanalyse zonder potentiële uitbijters, is er in vergelijking met de originele regressieanalyse geen significante verandering waar te nemen. De significante factoren en hellingen blijven onveranderd. Er is wel een lichte toename in multicollineariteit merkbaar, en de modellen tonen een iets betere voorspelling van de ervaren prestatiedruk. Desalniettemin zijn de verschillen zo minimaal dat de beslissing is genomen om de potentiële uitbijters in de originele regressieanalyse te behouden.

**Afhankelijke variabele:** Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten

**Onafhankelijke variabelen:** Geslacht / Opleidingsniveau / Arbeidsuren / Werkintensiteit / Emotionele belasting / Familiale verantwoordelijkheid / Baanonzekerheid / Tijdsdruk / Ontwikkelingsmogelijkheden / Steun leidinggevende / Steun collega' / Werkklimaat / Autonomie / Ervaren prestatiedruk

**Assumpties, multicollineariteit en uitbater analyse.**

**Assumpties**

Bij het uitvoeren van een lineaire regressie analyse moet er voldaan worden aan een viertal assumpties: (1) onafhankelijke waarnemingen, (2) lineariteit, (3) gelijke spreiding van de residuen en (4) normaliteit.

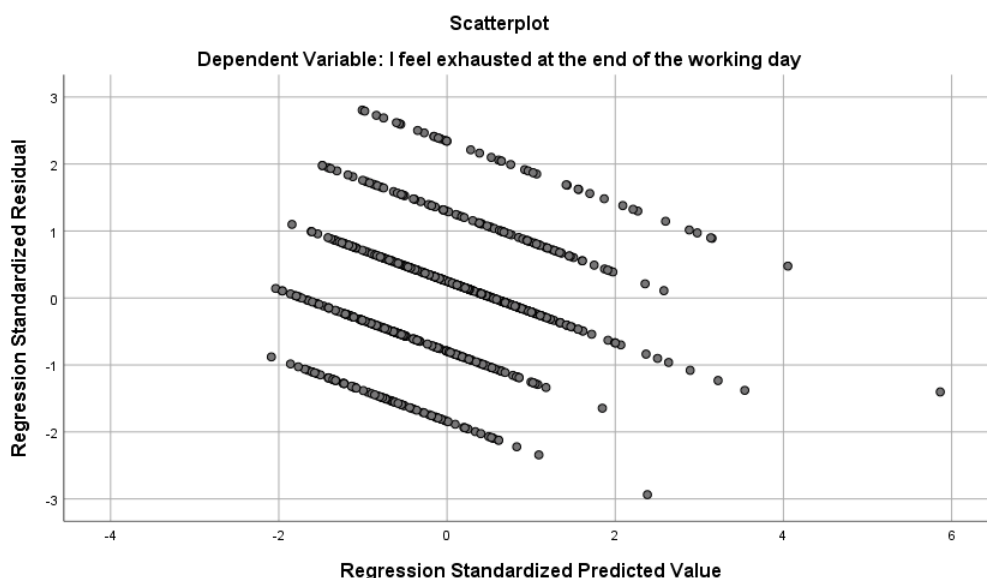
*Onafhankelijke waarnemingen*

De data is verzameld aan de hand van onafhankelijke waarnemingen door een aselechte steekproef in Europa. Respondenten konden de vragen beantwoorden aan de hand van een face-to-face gesprek (Eurofound, 2023).

*Lineariteit en gelijke spreiding van de residuen*

Er lijkt sprake te zijn van een lineair verband, de punten lijken relatief normaal verdeeld over de spreidingsdiagram, toch zijn er een klein aantal punten die voor wat zorgen baat. Eén punt is zelfs wel erg ver verwijderd van de rest.

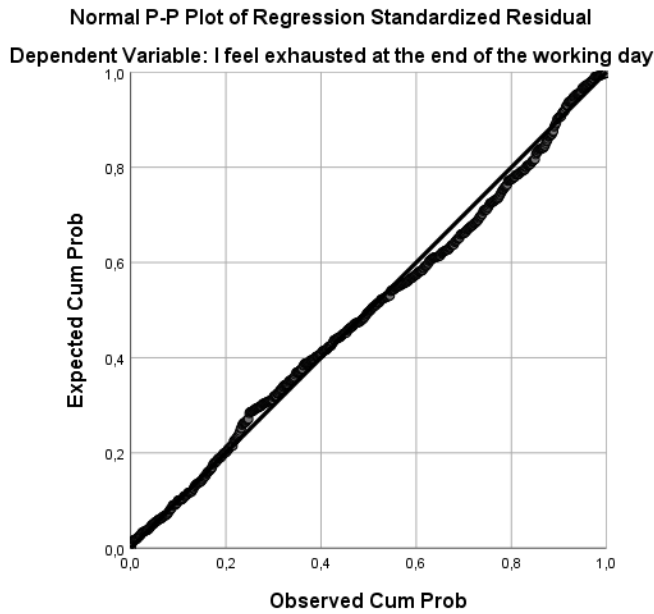
De lijnen lijken echter wel een lineair patroon te volgen, en zijn niet willekeurig verdeeld over de diagram. De lineariteit en homoscedasiteit lijken hiermee niet geschonden. Wat daarentegen wel opvallend is, zijn de vijf schuine lijnen. Dit komt omdat de afhankelijke variabele een categorische variabele is met vijf categorieën.



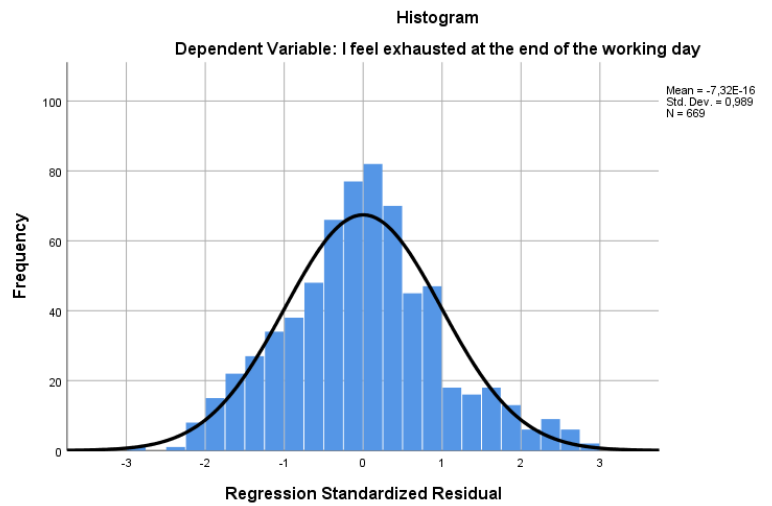
*Figuur 8. Bijlage: Scatterplot*

*Normaliteit*

De normaliteit wordt geanalyseerd aan de hand van een PP plot en een histogram. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er sprake is van een normaalverdeling. Er valt geen, tot een erg kleine S curve te signaleren in het PP plot. De Histogram heeft daarnaast een mooie normaalverdeling. Er zijn dus geen assumpties van normaliteit geschonden.



*Figuur 9. Bijlage: PP plot*



*Figuur 10. Bijlage: Histogram*

**Multicollineariteit**

Multicollineariteit komt voor wanneer er een (te) sterke samenhang is tussen de onafhankelijke variabelen. Een gevolg van een te hoge multicollineariteit is dat de regressiecoëfficiënten slecht geschat kunnen worden. De multicollineariteit wordt gecontroleerd aan de hand van de VIF scores, deze zijn terug te vinden in de laatste kolom van figuur 8 van de bijlage. Zoals uit deze tabel af te lezen valt zijn er geen hoge VIF score (4.0 of hoger). Er kan dus worden opgemaakt dat er geen te sterke samenhang is tussen de variabelen en hiermee de multicollineariteit niet te sterk is.

**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)	2,671	,118		22,627	,000	2,439	2,902		
	Q2a_Geslacht	,111	,101	,053	1,104	,270	-,086	,308	,647	1,546
	Laagste opleidingsniveau	,069	,105	,027	,653	,514	-,138	,275	,878	1,139
	Middelste opleidingsniveau	-,023	,095	-,010	-,248	,804	-,209	,162	,875	1,143
	Do you work fulltime or parttime	,043	,102	,020	,424	,671	-,157	,243	,652	1,535
2	(Constant)	1,773	,156		11,331	,000	1,466	2,080		
	Q2a_Geslacht	,091	,096	,043	,945	,345	-,098	,279	,646	1,547
	Laagste opleidingsniveau	,372	,107	,146	3,485	,001	,163	,582	,774	1,292
	Middelste opleidingsniveau	,185	,094	,081	1,976	,049	,001	,369	,811	1,233
	Do you work fulltime or parttime	,005	,097	,002	,052	,959	-,186	,196	,650	1,538
3	Ervaren_Prestatiedruk_1	,372	,045	,329	8,256	,000	,284	,461	,858	1,166
	(Constant)	2,349	,351		6,690	,000	1,659	3,038		
	Q2a_Geslacht	,058	,094	,028	,613	,540	-,127	,243	,617	1,621
	Laagste opleidingsniveau	,309	,106	,122	2,920	,004	,101	,517	,726	1,378
	Middelste opleidingsniveau	,129	,091	,057	1,418	,157	-,050	,308	,790	1,266
	Do you work fulltime or parttime	-,015	,095	-,007	-,158	,874	-,202	,172	,624	1,604
	Ervaren_Prestatiedruk_1	,232	,049	,205	4,784	,000	,137	,327	,683	1,464
	Werkintensiteit	,064	,023	,104	2,766	,006	,019	,110	,889	1,125
	Emotionele_belasting	,061	,041	,061	1,516	,130	-,018	,141	,787	1,271
	Familiaire_verantwoordelijkheid_1	,251	,059	,166	4,279	,000	,136	,366	,832	1,202
	Baanonzekerheid	-,002	,028	-,003	-,080	,936	-,058	,053	,867	1,153
	Ontwikkelingsmogelijkheden	-,007	,021	-,013	-,338	,735	-,049	,035	,889	1,125
	Steun_leidinggevende_1	-,011	,050	-,010	-,217	,829	-,108	,087	,608	1,644
	Steun van collegas	-,031	,041	-,027	-,745	,457	-,111	,050	,927	1,078
	Werkklimaat_1	-,151	,066	-,109	-2,291	,022	-,280	-,022	,554	1,806
Autonomie	-,080	,040	-,076	-2,006	,045	-,158	-,002	,887	1,128	

a. Dependent Variable: I feel exhausted at the end of the working day

Figuur 11.. Bijlage: Regressieanalyse VIF



### **Uitbaters en invloedrijke punten**

Een gevolg van uitbijters of andere invloedrijke punten is dat vertekende resultaten of een te grote standaardfout kunnen voorkomen. Om dit voor te zijn wordt er gekeken naar een viertal meetinstrumenten, dit zijn: de leverage, de DFBETA, de DFFIT en de Cook's distance. Een potentiële uitbijter wordt als uitbijter gesignaleerd, wanneer deze bij twee of meer methodes naar voren komt.

#### *Cook's*

#### *distance*

Een hoge Cook's distance, die een mogelijk probleem kan zijn, is hoger dan:  $\frac{4}{669} = \frac{4}{669} = 0,006$ . In de dataset komen 53 cases naar voren met een hogere Cook's distance dan 0,006.

#### *Leverage*

De leverage geeft aan in hoeverre een punt aan de lijn 'trekt', ofwel hoeverre deze van het gemiddelde af ligt.

Een hoge leverage is:  $\frac{3*14}{669} = \frac{3*14}{669} = 0,063$

Er zijn één case gevonden met een hogere leverage dan 0,063. Deze case heeft tevens een te hoge Cook's distance, dit is casenummer: NL103924.

#### *DFFIT/DFBETA*

Voor de analyse met betrekking tot de DFFIT en DFBETA is er geen 'vaste' regel wanneer een case wordt opgemerkt als uitschieter. Hierom worden enkel de drie hoogste, en de drie kleinste scores meegenomen. Bij de **DFFIT** zijn de drie hoogste, en de drie laagste cases allemaal cases die ook een (te) hoge Cook's Distance en/of leverage hebben, dit zijn: NL202568, NL100636, NL103578, NL102188, NL103038 en NL103924. Voor elke predictor is de **DFBETA** geanalyseerd, cases zijn als potentiële uitbijter gesignaleerd wanneer deze ook al naar voren zijn gekomen bij de Cook's distance en/of leverage. Hierdoor zijn er nog een 37 cases als potentiële uitbijter gesignaleerd.

In totaal zijn er op basis van de meetinstrumenten **43** potentiële uitbijters geconstateerd

#### **Potentiële uitbaters:**

Onderstaand is de regressie analyse nogmaals uitgevoerd, maar dan zonder de potentiële uitbijters.

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	,044 <sup>a</sup>	,002	-,004	,97428	,002	,299	4	628	,878
2	,373 <sup>b</sup>	,139	,132	,90561	,137	99,846	1	627	,000
3	,488 <sup>c</sup>	,238	,221	,85791	,099	8,962	9	618	,000

a. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht

b. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Ervaren\_Prestatiedruk\_1

c. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Ervaren\_Prestatiedruk\_1, Steun\_leidinggevende\_1, Steun van collegas, Werkintensiteit, Ontwikkelingsmogelijkheden, Baanonzekerheid, Autonomie, Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1, Emotionele\_belasting, Werkklimaat\_1

d. Dependent Variable: I feel exhausted at the end of the working day

Figuur 12 Modelinspectie: Model Summary

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,136	4	,284	,299	,878 <sup>b</sup>
	Residual	596,109	628	,949		
	Total	597,245	632			
2	Regression	83,023	5	16,605	20,246	,000 <sup>c</sup>
	Residual	514,222	627	,820		
	Total	597,245	632			
3	Regression	142,390	14	10,171	13,819	,000 <sup>d</sup>
	Residual	454,855	618	,736		
	Total	597,245	632			

a. Dependent Variable: I feel exhausted at the end of the working day

b. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht

c. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Ervaren\_Prestatiedruk\_1

d. Predictors: (Constant), Do you work fulltime or parttime, Middelste opleidingsniveau, Laagste opleidingsniveau, Q2a\_Geslacht, Ervaren\_Prestatiedruk\_1, Steun\_leidinggevende\_1, Steun van collegas, Werkintensiteit, Ontwikkelingsmogelijkheden, Baanonzekerheid, Autonomie, Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1, Emotionele\_belasting, Werkklimaat\_1

Figuur 13 Modelinspectie ANOVA Tabel

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,646	,112		23,572	,000	2,426	2,866		
	Q2a_Geslacht	,093	,096	,048	,973	,331	-,095	,282	,652	1,534
	Laagste opleidingsniveau	,004	,103	,002	,036	,972	-,198	,205	,886	1,128
	Middelste opleidingsniveau	-,033	,090	-,016	-,366	,714	-,210	,144	,884	1,131
	Do you work fulltime or parttime	,049	,097	,025	,504	,614	-,142	,240	,657	1,521
2	(Constant)	1,634	,145		11,243	,000	1,349	1,920		
	Q2a_Geslacht	,069	,089	,036	,775	,438	-,106	,244	,651	1,535
	Laagste opleidingsniveau	,345	,101	,142	3,406	,001	,146	,545	,786	1,273
	Middelste opleidingsniveau	,196	,087	,092	2,256	,024	,025	,367	,822	1,216
	Do you work fulltime or parttime	,009	,091	,004	,097	,922	-,169	,187	,656	1,524
3	Ervaren_Prestatiedruk_1	,421	,042	,399	9,992	,000	,338	,504	,862	1,160
	(Constant)	2,189	,329		6,643	,000	1,542	2,836		
	Q2a_Geslacht	,017	,087	,009	,191	,848	-,154	,187	,616	1,623
	Laagste opleidingsniveau	,300	,099	,124	3,021	,003	,105	,496	,733	1,364
	Middelste opleidingsniveau	,136	,084	,064	1,623	,105	-,029	,300	,798	1,253
	Do you work fulltime or parttime	-,008	,088	-,004	-,093	,926	-,180	,164	,628	1,592
	Ervaren_Prestatiedruk_1	,278	,045	,263	6,248	,000	,191	,366	,693	1,443
	Werkintensiteit	,086	,022	,147	3,952	,000	,043	,128	,886	1,128
	Emotionele_belasting	,073	,039	,073	1,853	,064	-,004	,150	,784	1,275
	Familiaire_verantwoordelijkheid_1	,209	,056	,144	3,748	,000	,099	,318	,837	1,195
	Baanonzekerheid	,004	,026	,006	,165	,869	-,047	,056	,869	1,151
	Ontwikkelingsmogelijkheden	-,006	,020	-,011	-,308	,758	-,045	,033	,892	1,121
	Steun_leidinggevende_1	,044	,047	,042	,944	,346	-,047	,135	,608	1,644
	Steun van collegas	-,027	,039	-,026	-,705	,481	-,103	,049	,937	1,067
	Werkklimaat_1	-,218	,063	-,163	-3,452	,001	-,342	-,094	,553	1,809
Autonomie	-,067	,038	-,067	-1,781	,075	-,141	,007	,873	1,145	

a. Dependent Variable: I feel exhausted at the end of the working day

Figuur 14 Modelinspectie: regressieanalyse

Na het grondig analyseren van de regressieanalyse zonder de potentiële uitbijters, is het gerechtvaardigd om de dataset als 'compleet' te behouden. Hoewel de 43 invloedrijke punten enige invloed hebben gehad op de resultaten, blijkt dat de richting en significantie van de resultaten niet aanzienlijk zijn veranderd. Het verdwijnen van de significantie van autonomie in het derde model, nadat de uitbijters zijn verwijderd, is opmerkelijk.

Bovendien blijkt dat de ervaren prestatiedruk nog steeds aanzienlijk bijdraagt aan de werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, maar de sterkte van deze relatie is enigszins afgenomen in het model zonder de potentiële uitbijters. Zonder deze uitbijters lijkt het model iets beter te zijn in het voorspellen van werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten, maar zelfs in dit geval zijn de verschillen minimaal en blijven er geen significante veranderingen op het gebied van statistische significantie zichtbaar. Om deze redenen is besloten om de resultaten van de tweede regressieanalyse met de potentiële uitbijters in het resultatenhoofdstuk te handhaven.

### Factoranalyse

**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,847
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	6187,950
	df	325
	Sig.	,000

Figuur 15. Factoranalyse 1

**Pattern Matrix<sup>a</sup>**

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Q63e. Your immediate boss - Provides useful feedback on your work	,852							
Q63d. Your immediate boss - Is helpful in getting the job done	,817							
Q63b. Your immediate boss - Gives you praise and recognition when you do a good job	,809							
Q63f. Your immediate boss - Encourages and supports your development	,801							
Q63c. Your immediate boss - Is successful in getting people to work together	,744							
Q63a. Your immediate boss - Respects you as a person	,675							
Q67B_1		,954						
Q67C_1		,951						
Q67A_1		,943						
Q49b. Does your job involve - Working to tight deadlines			,894					
Q49a. Does your job involve - Working at very high speed			,877					
Q61g. Which best describes your work situation - You have enough time to get the job done?			-,506					
Q30g. Does your main paid job involve - Handling angry clients, customers, patients, pupils etc?				,873				
Q30h. Does your main paid job involve - Being in situations that are emotionally disturbing for you?				,817				
Q54a. Are you able to choose or change - Your order of tasks					,831			
Q54b. Are you able to choose or change - Your methods of work					,795			
Q70b. Agree or disagree - The management trusts the employees to do their work well?						,702		
Q70c. Agree or disagree - Conflicts are resolved in a fair way?						,621		
Q70f. Agree or disagree - In general, employees trust management?	,315					,581		
Q70a. Agree or disagree - Employees are appreciated when they have done a good job?	,411					,523		
Q45e. How often have you - Found family responsibilities prevented you giving the time you should to your job?							,844	
Q45d. How often have you - Found it difficult to concentrate on your job because of your family responsibilities?							,791	
Q89g. About your job - I might lose my job in the next 6 months?							,383	
Q61a. Which best describes your work situation - Your colleagues help and support you?								,813
Q70e. Agree or disagree - There is good cooperation between you and your colleagues?								,612
Q70d. Agree or disagree - The work is distributed fairly?						,411		,413

Figuur 16. Factoranalyse 2.

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
 Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.  
 a. Rotation converged in 11 iterations.

### Regressieanalyse met continue variabele leeftijd

		Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95,0% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,412	,097		24,916	,000	2,222	2,602		
	Q2a_Geslacht	,055	,082	,030	,665	,506	-,107	,217	,647	1,546
	Laagste opleidingsniveau	-,815	,086	-,362	-9,446	,000	-,985	-,646	,878	1,139
	Middelste opleidingsniveau	-,560	,078	-,277	-7,219	,000	-,712	-,407	,875	1,143
	Do you work fulltime or parttime	,103	,084	,055	1,229	,220	-,061	,267	,652	1,535
	2	(Constant)	2,397	,161		14,925	,000	2,082	2,712	
Q2a_Geslacht	,056	,083	,030	,672	,502	-,107	,218	,641	1,559	
Laagste opleidingsniveau	-,817	,087	-,363	-9,345	,000	-,988	-,645	,857	1,167	
Middelste opleidingsniveau	-,559	,078	-,277	-7,201	,000	-,712	-,407	,873	1,146	
Do you work fulltime or parttime	,103	,084	,055	1,233	,218	-,061	,268	,647	1,545	
Q2b. Starting with yourself, how old are you?	,000	,003	,004	,115	,908	-,005	,006	,958	1,044	
3	(Constant)	2,563	,173		14,853	,000	2,225	2,902		
	Q2a_Geslacht	,044	,083	,024	,532	,595	-,118	,206	,640	1,564
	Laagste opleidingsniveau	-,809	,087	-,360	-9,287	,000	-,980	-,638	,856	1,168
	Middelste opleidingsniveau	-,556	,077	-,275	-7,185	,000	-,708	-,404	,873	1,146
	Do you work fulltime or parttime	,082	,084	,044	,981	,327	-,083	,247	,641	1,560
	Q2b. Starting with yourself, how old are you?	-,002	,003	-,028	-,730	,466	-,008	,004	,855	1,169
	0 = vast, 1 = flexibel	-,232	,090	-,098	-2,567	,010	-,409	-,054	,887	1,128
4	(Constant)	2,675	,184		14,505	,000	2,313	3,037		
	Q2a_Geslacht	,044	,083	,024	,529	,597	-,118	,206	,640	1,564
	Laagste opleidingsniveau	-,811	,087	-,361	-9,327	,000	-,982	-,640	,856	1,169
	Middelste opleidingsniveau	-,553	,077	-,274	-7,155	,000	-,705	-,401	,872	1,147
	Do you work fulltime or parttime	,081	,084	,043	,968	,334	-,084	,246	,641	1,560
	Q2b. Starting with yourself, how old are you?	-,005	,003	-,060	-1,403	,161	-,011	,002	,691	1,447
	0 = vast, 1 = flexibel	-,688	,283	-,290	-2,432	,015	-1,244	-,133	,090	11,122
	Interactie_c_leeftijd_arbeidscontract	,012	,007	,194	1,702	,089	-,002	,026	,098	10,192

a. Dependent Variable: Ervaren\_Prestatiedruk\_1

Figuur 17. Regressieanalyse continue variabele leeftijd

## Ordinale regressieanalyse

		Parameter Estimates						
		Estimate	Std. Error	Wald	df	Sig.	95% Confidence Interval	
							Lower Bound	Upper Bound
Threshold	[Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklasten = 1,00]	-1,365	,692	3,897	1	,048	-2,721	-,010
	[Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklasten = 2,00]	,282	,688	,168	1	,682	-1,066	1,630
	[Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklasten = 3,00]	2,480	,695	12,715	1	,000	1,117	3,842
	[Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklasten = 4,00]	3,913	,710	30,364	1	,000	2,521	5,305
Location	Ervaren_Prestatiedruk_1	,472	,098	23,382	1	,000	,281	,663
	Werkintensiteit	,112	,048	5,532	1	,019	,019	,205
	Emotionele_belasting	,113	,080	1,994	1	,158	-,044	,269
	Familiare_verantwoordelijkheid_1	,404	,115	12,250	1	,000	,178	,630
	Baanonzekerheid	,001	,055	,001	1	,980	-,106	,109
	Tijdsdruk	,147	,080	3,382	1	,066	-,010	,305
	Ontwikkelingsmogelijkheden	-,004	,041	,007	1	,932	-,085	,078
	Steun_leidinggevende_1	,001	,096	,000	1	,993	-,187	,189
	Steun_Collegas	-,052	,080	,431	1	,512	-,209	,104
	Werkklimaat_1	-,332	,128	6,700	1	,010	-,584	-,081
	Autonomie	-,158	,077	4,193	1	,041	-,310	-,007
	[Q2a_Geslacht=,00]	-,130	,183	,505	1	,478	-,488	,228
	[Q2a_Geslacht=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Opleidingsniveau=1,00]	,591	,206	8,210	1	,004	,187	,994
	[Opleidingsniveau=2,00]	,274	,177	2,404	1	,121	-,072	,620
	[Opleidingsniveau=3,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.
	[Q2d_Fulltime_Parttime=,00]	-,032	,185	,030	1	,863	-,394	,330
[Q2d_Fulltime_Parttime=1,00]	0 <sup>a</sup>	.	.	0	.	.	.	

Link function: Logit.

a. This parameter is set to zero because it is redundant.

Figuur 18. Ordinale regressie

## SPSS Syntax

### **\*Opschonen dataset**

```
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
```

```
FILTER OFF.
```

```
USE ALL.
```

```
SELECT IF (countid = 18 & year = 2015).
```

```
EXECUTE.
```

### **\*Verwijderen respondenten onder de 20 en boven de 65**

```
FILTER OFF.
```

```
USE ALL.
```

```
SELECT IF (y15_Q2b >= 20 & y15_Q2b <= 65).
```

```
EXECUTE.
```

### **\*Maken van variabele 'contract type'**

```
RECODE y15_Q11 (1=0) (2=1) (3=1) (ELSE=SYSMIS) INTO Q11_Arbeidscontract.
```

```
VARIABLE LABELS Q11_Arbeidscontract '0 = vast, 1 = flexibel'.
```

```
EXECUTE.
```

### **\*Maken van geslacht variabele een dummy variabele**

```
RECODE y15_Q2a (1=0) (2=1) INTO Q2a_Geslacht.
```

```
VARIABLE LABELS Q2a_Geslacht 'Q2a_Geslacht'.
```

```
EXECUTE.
```

### **\*Maken van variabele: Ervaren prestatiedruk**

```
RECODE y15_Q45a (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q45a_Ervaren_Prestatiedruk_1.
```

```
VARIABLE LABELS Q45a_Ervaren_Prestatiedruk_1 'Kept worrying about work when you were not working?'.
```



EXECUTE.

RECODE y15\_Q46 (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q46\_Ervaren\_Prestatiedruk\_2.

VARIABLE LABELS Q46\_Ervaren\_Prestatiedruk\_2 'How often have you worked in your free time to '+

'meet work demands?'.  
'

EXECUTE.

RELIABILITY

/VARIABLES=Q45a\_Ervaren\_Prestatiedruk\_1 Q46\_Ervaren\_Prestatiedruk\_2

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

COMPUTE Ervaren\_Prestatiedruk\_1=(Q45a\_Ervaren\_Prestatiedruk\_1 +  
Q46\_Ervaren\_Prestatiedruk\_2) / 2.

EXECUTE.

**\*Hercoderen opleidingsniveau**

RECODE y15\_Q106 (Lowest thru 5=1) (6 thru 9=2) (10 thru Highest=3) INTO Opleidingsniveau.

VARIABLE LABELS Opleidingsniveau 'Opleidingsniveau'.

EXECUTE.

FREQUENCIES VARIABLES=Opleidingsniveau

/ORDER=ANALYSIS.

**\*Coderen van opleidingsniveau in dummyvariabelen**

RECODE Opleidingsniveau (1=1) (ELSE=0) INTO Opleidingsniveau\_laag.

VARIABLE LABELS Opleidingsniveau\_laag 'Laagste opleidingsniveau'.

EXECUTE.

RECODE Opleidingsniveau (2=1) (ELSE=0) INTO Opleidingsniveau\_middel.

```
VARIABLE LABELS Opleidingsniveau_middel 'Middelste opleidingsniveau'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE Opleidingsniveau (3=1) (ELSE=0) INTO Opleidingsniveau_hoog.
```

```
VARIABLE LABELS Opleidingsniveau_hoog 'Hoogste opleidingsniveau'.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Hercoderen van leeftijd, in leeftijdsgroepen en vervolgens in dummyvariabelen**

```
RECODE y15_Q2b (20 thru 35=1) (36 thru 49=2) (50 thru 65=3) INTO Leeftijdsgroepen.
```

```
VARIABLE LABELS Leeftijdsgroepen 'Leeftijdsgroepen; 1 = 20 - 35 ; 2 = 36 - 49; 3 = 50-65'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE Leeftijdsgroepen (1=1) (ELSE=0) INTO D_Leeftijd_Jong.
```

```
VARIABLE LABELS D_Leeftijd_Jong 'Jongste leeftijdsgroep (20 - 35)'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE Leeftijdsgroepen (2=1) (ELSE=0) INTO D_Leeftijd_Middel.
```

```
VARIABLE LABELS D_Leeftijd_Middel 'Middelste leeftijdsgroep (36 - 49)'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE Leeftijdsgroepen (3=1) (ELSE=0) INTO D_Leeftijd_Oud.
```

```
VARIABLE LABELS D_Leeftijd_Oud 'Oudste leeftijdsgroep (50 - 65)'.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Hercoderen variabele Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten**

```
RECODE y15_Q90d (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) INTO
```

```
Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklachten.
```

```
VARIABLE LABELS Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklachten 'I feel exhausted at  
the end of '+
```

```
'the working day'.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken van dummy variabele voor Arbeidsuren**

```
RECODE y15_Q2d (2=1) (1=0) INTO Q2d_Fulltime_Parttime.
```

```
VARIABLE LABELS Q2d_Fulltime_Parttime 'Do you work fulltime or parttime'.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken variabele werkintensiteit**

```
RECODE y15_Q49a (7=1) (6=2) (5=3) (4=4) (3=5) (2=6) (1=7) INTO Q49A.
```

```
VARIABLE LABELS Q49A 'Q49A'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q49b (7=1) (6=2) (5=3) (4=4) (3=5) (2=6) (1=7) INTO Q49B.
```

```
VARIABLE LABELS Q49B 'Q49B'.
```

```
EXECUTE.
```

```
FACTOR
```

```
  /VARIABLES Q49A Q49B
```

```
  /MISSING LISTWISE
```

```
  /ANALYSIS Q49A Q49B
```

```
  /PRINT INITIAL EXTRACTION
```

```
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
  /EXTRACTION PC
```

```
  /ROTATION NOROTATE
```

```
  /METHOD=CORRELATION.
```

```
RELIABILITY
```

```
  /VARIABLES=Q49A Q49B
```

```
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
  /MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE Werkintensiteit=(Q49A + Q49B) / 2.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken variabele emotionele belasting**

```
RECODE y15_Q30g (7=1) (6=2) (5=3) (4=4) (3=5) (2=6) (1=7) INTO Q30G.
```

```
VARIABLE LABELS Q30G 'Q30G'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q30h (7=1) (6=2) (5=3) (4=4) (3=5) (2=6) (1=7) INTO Q30H.
```

```
VARIABLE LABELS Q30H 'Q30H'.
```

```
EXECUTE.
```

```
FACTOR
```

```
  /VARIABLES Q30G Q30H
```

```
  /MISSING LISTWISE
```

```
  /ANALYSIS Q30G Q30H
```

```
  /PRINT INITIAL EXTRACTION
```

```
  /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
  /EXTRACTION PC
```

```
  /ROTATION NOROTATE
```

```
  /METHOD=CORRELATION.
```

```
RELIABILITY
```

```
  /VARIABLES=Q30G Q30H
```

```
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
  /MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE Emotionele_belasting=(Q30G + Q30H) / 2.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken van variabele Familiale verantwoording**

RECODE y15\_Q45d (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q45D.

VARIABLE LABELS Q45D 'Q45D'.

EXECUTE.

RECODE y15\_Q45e (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q45E.

VARIABLE LABELS Q45E 'Q45E'.

EXECUTE.

FACTOR

/VARIABLES Q45D Q45E

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Q45D Q45E

/PRINT INITIAL EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=Q45D Q45E

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

COMPUTE Familiale \_verantwoordelijkheid=(Q45D + Q45E) / 2.

EXECUTE.

**\*Maken van variabele baanonzekerheid**

RECODE y15\_Q89g (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Baanonzekerheid.

VARIABLE LABELS Baanonzekerheid 'Baanonzekerheid'.

EXECUTE.

**\*Maken van variabele ontwikkelings mogelijkheden**

RECODE y15\_Q67a (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) (SYSMIS=0) INTO Q67A\_1.

VARIABLE LABELS Q67A\_1 'Q67A\_1'.

EXECUTE.

RECODE y15\_Q67b (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) (SYSMIS=0) INTO Q67B\_1.

VARIABLE LABELS Q67B\_1 'Q67B\_1'.

EXECUTE.

RECODE y15\_Q67c (5=1) (4=2) (3=3) (2=4) (1=5) (SYSMIS=0) INTO Q67C\_1.

VARIABLE LABELS Q67C\_1 'Q67C\_1'.

EXECUTE.

FACTOR

/VARIABLES Q67A\_1 Q67B\_1 Q67C\_1

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Q67A\_1 Q67B\_1 Q67C\_1

/PRINT INITIAL EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=Q67A\_1 Q67B\_1 Q67C\_1

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

```
/MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE Ontwikkelingsmogelijkheden=(Q67A_1 + Q67B_1 + Q67C_1) / 3.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken van variabele steun leidinggevende**

```
RECODE y15_Q63a (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q63A.
```

```
VARIABLE LABELS Q63A 'Q63A'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q63b (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q63B.
```

```
VARIABLE LABELS Q63B 'Q63B'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q63c (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q63C.
```

```
VARIABLE LABELS Q63C 'Q63C'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q63d (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q63D.
```

```
VARIABLE LABELS Q63D 'Q63D'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q63e (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q63E.
```

```
VARIABLE LABELS Q63E 'Q63E'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q63f (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q63F.
```

```
VARIABLE LABELS Q63F 'Q63F'.
```

```
EXECUTE.
```

```
FACTOR
```

```
/VARIABLES Q63A Q63B Q63C Q63D Q63E Q63F
```

```
/MISSING LISTWISE
```

```
/ANALYSIS Q63A Q63B Q63C Q63D Q63E Q63F
```

```
/PRINT INITIAL EXTRACTION
```

```
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
```

```
/EXTRACTION PC
```

```
/ROTATION NOROTATE
```

```
/METHOD=CORRELATION.
```

```
RELIABILITY
```

```
/VARIABLES=Q63A Q63B Q63C Q63D Q63E Q63F
```

```
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
```

```
/MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE Steun_leidinggevende_1=MEAN.3(Q63A,Q63B,Q63C,Q63D,Q63E,Q63F).
```

```
EXECUTE.
```

```
*Maken variabele autonomie
```

```
RECODE y15_Q54a (2=0) (1=1) INTO Q54A.
```

```
VARIABLE LABELS Q54A 'Q54A'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q54b (2=0) (1=1) INTO Q54B.
```

```
VARIABLE LABELS Q54B 'Q54B'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q54c (2=0) (1=1) INTO Q54C.
```

```
VARIABLE LABELS Q54C 'Q54C'.
```

```
EXECUTE.
```

```
FACTOR
```



```
/VARIABLES Q54A Q54B Q54C  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS Q54A Q54B Q54C  
/PRINT INITIAL EXTRACTION  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION PC  
/ROTATION NOROTATE  
/METHOD=CORRELATION.
```

**RELIABILITY**

```
/VARIABLES=Q54A Q54B Q54C  
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

```
COMPUTE Autonomie=(Q54A + Q54B + Q54C).
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken variabele steun van collega's**

```
RECODE y15_Q61a (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Steun_Collegas.
```

```
VARIABLE LABELS Steun_Collegas 'Steun van collegas'.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken van variabele Werklklimaat**

```
RECODE y15_Q70b (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q70B.
```

```
VARIABLE LABELS Q70B 'Q70B'.
```

```
EXECUTE.
```

```
RECODE y15_Q70d (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q70D.
```

```
VARIABLE LABELS Q70D 'Q70D'.
```

EXECUTE.

RECODE y15\_Q70c (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q70C.

VARIABLE LABELS Q70C 'Q70C'.

EXECUTE.

RECODE y15\_Q70f (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q70F.

VARIABLE LABELS Q70F 'Q70F'.

EXECUTE.

RECODE y15\_Q70a (1=5) (2=4) (3=3) (4=2) (5=1) INTO Q70A.

VARIABLE LABELS Q70A 'Q70A'.

EXECUTE.

FACTOR

/VARIABLES Q70B Q70D Q70C Q70F Q70A

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS Q70B Q70D Q70C Q70F Q70A

/PRINT INITIAL EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

RELIABILITY

/VARIABLES=Q70B Q70D Q70C Q70F Q70A

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

COMPUTE Werkklimaat\_1=MEAN.3(Q70B,Q70D,Q70C,Q70F,Q70A).

EXECUTE.

**\*Verwijderen missende data**

SORT CASES BY Werkklimaat\_1(A).

SORT CASES BY Q11\_Arbeidscontract(A).

SORT CASES BY Steun\_leidinggevende\_1(A).

SORT CASES BY Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1(A).

SORT CASES BY Baanonzekerheid(A).

SORT CASES BY Steun\_Collegas(A).

SORT CASES BY Ervaren\_Prestatiedruk\_1(A).

SORT CASES BY Autonomie(A).

SORT CASES BY Q2d\_Fulltime\_Parttime(A).

SORT CASES BY Q90\_D\_Werkgerelateerde\_Ps\_Vermoeidheidsklachten(A).

**\*Beschrijvende statistieken**

FREQUENCIES VARIABLES=Q2a\_Geslacht Leeftijdsgroepen Q11\_Arbeidscontract

Q2d\_Fulltime\_Parttime

Opleidingsniveau Ervaren\_Prestatiedruk\_1 Q90\_D\_Werkgerelateerde\_Ps\_Vermoeidheidsklachten

Werkintensiteit Emotionele\_belasting Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1 Baanonzekerheid

Ontwikkelingsmogelijkheden Steun\_leidinggevende\_1 Steun\_Collegas Autonomie

Werkklimaat\_1

/STATISTICS=STDDEV MINIMUM MAXIMUM MEAN

/ORDER=ANALYSIS.

**\*Correlaties (Pearson)**

CORRELATIONS

/VARIABLES=Q2a\_Geslacht Q11\_Arbeidscontract Q2d\_Fulltime\_Parttime Leeftijdsgroepen

Opleidingsniveau Ervaren\_Prestatiedruk\_1 Q90\_D\_Werkgerelateerde\_Ps\_Vermoeidheidsklachten

Werkintensiteit Emotionele\_belasting Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1 Baanonzekerheid

Ontwikkelingsmogelijkheden Steun\_leidinggevende\_1 Steun\_Collegas Werkklimaat\_1

Autonomie y15\_Q61g

/PRINT=TWOTAIL NOSIG

/MISSING=PAIRWISE.

**\*Correlaties Cramer's V**

CROSSTABS

/TABLES=Q11\_contract\_type BY Q2a\_Geslacht

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=PHI

/CELLS=COUNT

/COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS

/TABLES=Q2a\_Geslacht BY Q2d\_Fulltime\_Parttime

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=PHI

/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL

/COUNT ROUND CELL.

CROSSTABS

/TABLES=Q11\_contract\_type BY Q2d\_Fulltime\_Parttime

/FORMAT=AVALUE TABLES

/STATISTICS=PHI

/CELLS=COUNT ROW COLUMN TOTAL

```
/COUNT ROUND CELL.
```

**\*Groepen vergelijken tussen leeftijdsgroepen**

```
MEANS TABLES=Ervaren_Prestatiedruk_1 Q90_D_Werkgerelateerde_Ps_Vermoeidheidsklachten
```

```
Q11_Arbeidscontract BY Leeftijdsgroepen
```

```
/CELLS=MEAN COUNT STDDEV
```

```
/STATISTICS ANOVA.
```

```
CROSSTABS
```

```
/TABLES=Q11_Arbeidscontract BY Leeftijdsgroepen
```

```
/FORMAT=AVALUE TABLES
```

```
/STATISTICS=CHISQ
```

```
/CELLS=COUNT
```

```
/COUNT ROUND CELL.
```

**\*Maken van interactie variabele**

```
COMPUTE Interactie_D_Jong_Contract=D_Leeftijd_Jong*Q11_Arbeidscontract.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Interactie_D_Middel_Contract=D_Leeftijd_Middel*Q11_Arbeidscontract.
```

```
EXECUTE.
```

**\*Maken van interactie variabele met continue variabele leeftijd**

```
COMPUTE Interactie_c_leeftijd_arbeidscontract=(y15_Q2b * Q11_Arbeidscontract) .
```

```
EXECUTE.
```

**\*Factoranalyse gezamenlijke indicatoren JD-R model**

```
FACTOR
```

```

/VARIABLES y15_Q49a y15_Q49b y15_Q30g y15_Q30h y15_Q45d y15_Q45e y15_Q89g
Q67A_1 Q67B_1 Q67C_1

y15_Q63a y15_Q63b y15_Q63c y15_Q63d y15_Q63e y15_Q63f y15_Q54a y15_Q54b y15_Q61a
y15_Q70a y15_Q70b

y15_Q70c y15_Q70d y15_Q70e y15_Q70f

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS y15_Q49a y15_Q49b y15_Q30g y15_Q30h y15_Q45d y15_Q45e y15_Q89g
Q67A_1 Q67B_1 Q67C_1

y15_Q63a y15_Q63b y15_Q63c y15_Q63d y15_Q63e y15_Q63f y15_Q54a y15_Q54b y15_Q61a
y15_Q70a y15_Q70b

y15_Q70c y15_Q70d y15_Q70e y15_Q70f

/PRINT UNIVARIATE INITIAL CORRELATION SIG DET KMO EXTRACTION ROTATION

/FORMAT SORT BLANK(.3)

/PLOT EIGEN

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/CRITERIA ITERATE(25) DELTA(0)

/ROTATION OBLIMIN

/METHOD=CORRELATION.

```

**\*Regressie analyse met afhankelijke variabele: Ervaren Prestatiedruk**

```

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

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

/NOORIGIN

```

/DEPENDENT Ervaren\_Prestatiedruk\_1

/METHOD=ENTER Q2a\_Geslacht Opleidingsniveau\_laag Opleidingsniveau\_middel  
Q2d\_Fulltime\_Parttime

/METHOD=ENTER D\_Leeftijd\_Jong D\_Leeftijd\_Middel

/METHOD=ENTER Q11\_Arbeidscontract

/METHOD=ENTER Interactie\_D\_Jong\_Contract Interactie\_D\_Middel\_Contract.

**\*Regressie analyse met afhankelijke variabele: Werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten**

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q90\_D\_Werkgerelateerde\_Ps\_Vermoeidheidsklachten

/METHOD=ENTER Q2a\_Geslacht Opleidingsniveau\_laag Opleidingsniveau\_middel  
Q2d\_Fulltime\_Parttime

/METHOD=ENTER Ervaren\_Prestatiedruk\_1

/METHOD=ENTER Werkintensiteit Emotionele\_belasting Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1

Baanonzekerheid y15\_Q61g Ontwikkelingsmogelijkheden Steun\_leidinggevende\_1  
Steun\_Collegas

Werkklimaat\_1 Autonomie.

**\*Ordinale regressieanalyse**

PLUM Q90\_D\_Werkgerelateerde\_Ps\_Vermoeidheidsklachten BY Q2a\_Geslacht Opleidingsniveau

Q2d\_Fulltime\_Parttime WITH Ervaren\_Prestatiedruk\_1 Werkintensiteit Emotionele\_belasting

Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1 Baanonzekerheid Ontwikkelingsmogelijkheden

Steun\_leidinggevende\_1 Steun\_Collegas Werkklimaat\_1 Autonomie

/CRITERIA=CIN(95) DELTA(0) LCONVERGE(0) MXITER(100) MXSTEP(5)  
PCONVERGE(1.0E-6) SINGULAR(1.0E-8)

/LINK=LOGIT

/PRINT=FIT PARAMETER SUMMARY TPARALLEL.

**\*Modelfit regressieanalyse met afhankelijke variabele: werkgerelateerde psychische vermoeidheidsklachten**

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS CI(95) R ANOVA COLLIN TOL CHANGE

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

/NOORIGIN

/DEPENDENT Q90\_D\_Werkgerelateerde\_Ps\_Vermoeidheidsklachten

/METHOD=ENTER Q2a\_Geslacht Opleidingsniveau\_laag Opleidingsniveau\_middel  
Q2d\_Fulltime\_Parttime

/METHOD=ENTER Ervaren\_Prestatiedruk\_1

/METHOD=ENTER Werkintensiteit Emotionele\_belasting Familiaire\_verantwoordelijkheid\_1

Baanonzekerheid Ontwikkelingsmogelijkheden Steun\_leidinggevende\_1 Steun\_Collegas  
Werkklimaat\_1

Autonomie

/SCATTERPLOT=(\*ZRESID ,\*ZPRED)

/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID)

/SAVE COOK LEVER DFBETA SDBETA DFFIT.

USE ALL.



```
COMPUTE filter_$(COO_2 >= 0.006).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'COO_2 >= 0.006 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.  
SORT CASES BY COO_2(D).  
USE ALL.  
COMPUTE filter_$(LEV_2 >= 0.063).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'LEV_2 >= 0.063 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.  
SORT CASES BY LEV_2(D).  
USE ALL.  
COMPUTE filter_$(COO_2 >= 0.006).  
VARIABLE LABELS filter_$ 'COO_2 >= 0.006 (FILTER)'.  
VALUE LABELS filter_$ 0 'Not Selected' 1 'Selected'.  
FORMATS filter_$ (f1.0).  
FILTER BY filter_$.  
EXECUTE.  
SORT CASES BY DFF_2(D).  
SORT CASES BY DFB0_2(D).
```

`SORT CASES BY DFB1_2(D).`

`SORT CASES BY DFB2_2(D).`

`SORT CASES BY DFB3_2(D).`

`SORT CASES BY DFB4_2(D).`

`SORT CASES BY DFB5_2(D).`

`SORT CASES BY DFB6_2(D).`

`SORT CASES BY DFB7_2(D).`

`SORT CASES BY DFB8_2(D).`

`SORT CASES BY DFB9_2(D).`

`SORT CASES BY DFB10_2(D).`

`SORT CASES BY DFB11_2(D).`

`SORT CASES BY DFB12_2(D).`

`SORT CASES BY DFB13_2(D).`

`SORT CASES BY DFB14_2(D).`