

**De Mediërende Rol van Zelfvertrouwen in de Relatie tussen Werk-gerelateerde
Basisbehoeftenbevrediging en Burn-outklachten bij Starters**

Janou P. G. Boermans

2042197

Tilburg School of Social and Behavioral Sciences, Tilburg University

Klinische Kinder- en Jeugdpsychologie

500981-M-18: Masterthesis

Dr. Lotte van Doeselaar

Dr. Cedric Stalpers

25 Juni 2021

6173 woorden¹

¹ Exclusief voorpagina, figuren, tabellen, literatuurlijst en bijlagen

Samenvatting

Steeds meer medewerkers krijgen te maken met uitputtingsklachten door hun werk. Werk-gerelateerde kenmerken zoals basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen tijdens het werk helpen beschermen tegen uitputtingsklachten. Het doel van deze studie was om de samenhang tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, zelfvertrouwen en uitputting te onderzoeken. Hierbij is gericht op afgestudeerde starters, omdat deze een hogere mate van burn-outverschijnselen ervaren dan meer ervaren werknemers en er nog relatief weinig empirisch onderzoek naar deze doelgroep is verricht. De studie was een cross-sectioneel vragenlijstonderzoek naar werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, zelfvertrouwen en uitputting, waaraan 113 afgestudeerde starters op de arbeidsmarkt hebben deelgenomen. Er was een significant positief verband tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen. Tevens waren er significant negatieve verbanden tussen zelfvertrouwen en uitputting, en tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting. Daarnaast bleek sprake te zijn van een partiële mediatie van zelfvertrouwen in de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting. Werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging voorspelde minder uitputting, meer zelfvertrouwen en via die weg ook minder uitputting. Geconcludeerd kan worden dat werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen belangrijke hulpbronnen voor starters zijn die kunnen beschermen tegen de nadelige invloed van uitputting.

Kernbegrippen: zelfvertrouwen, werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, uitputting, burn-out, starters, zelfdeterminatie, JD-R, COR

Abstract

Increasingly more employees face job-related exhaustion. To reduce the amount of job-related exhaustion, beneficial personal resources can be employed, such as work-related basic need satisfaction and self-esteem. The goal of this study was to investigate the relationship between, work-related basic need satisfaction, self-esteem and exhaustion. Specifically, the study focused on newly-employed graduates, as they experience more burnout-symptoms than more experienced employees. Also, more empirical research is needed that focuses specifically on this group. The current study, in which 113 participants took part, consisted of a cross-sectional survey in which participants were asked about their work-related basic need satisfaction, self-esteem and the degree of exhaustion. The results indicated that, as expected, a significant positive relationship was found between work-related basic need satisfaction and self-esteem. Significant negative relationships were found between self-esteem and exhaustion, and between work-related basic need satisfaction and exhaustion. In addition, a partial mediation of self-esteem in the relationship between work-related basic need satisfaction and exhaustion was found. Work-related basic need satisfaction predicted less exhaustion, more self-esteem and that way too less exhaustion. It was concluded that work-related basic need satisfaction and self-esteem are important resources that are able to protect newly-employed graduates against the adverse effect of exhaustion.

Keywords: self-esteem, work-related basic need satisfaction, exhaustion, burnout, newly employed graduates, self-determination, JD-R, COR

De mediërende rol van zelfvertrouwen in de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en burn-outklachten bij starters

In de huidige maatschappij ervaren steeds meer mensen druk en stress wanneer het gaat om het vinden en behouden van een baan. Tussen 2007 en 2018 is het aantal Nederlandse werknemers dat burn-outklachten ervaart gestegen (Hooftman et al., 2019) en in 2019 is de prevalentie opgelopen tot 17% van de werknemers (Hooftman et al., 2020). Burn-out wordt daarbij omschreven als een uitgestelde reactie op werk-gerelateerde stressoren, welke chronisch, emotioneel en interpersoonlijk zijn, en bestaat uit een triade van uitputting, cynisme en verminderde competentie (Maslach et al., 2001). Er ontstaat, wanneer sprake is van burn-outklachten, een disbalans tussen de energie die iemand investeert en de energie die iemand ergens uithaalt (Schaufeli & Enzmann, 1998). Kortom, steeds meer werknemers in Nederland ervaren werk-gerelateerde stress, wat kan uitmonden in burn-outklachten. Daarom is het belangrijk dat er onderzoek gedaan wordt naar de voorspellende factoren van burn-out. Het doel van de huidige studie is om te identificeren wat specifiek de relatie is tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, zelfvertrouwen en uitputtingsklachten als belangrijk kenmerk van burn-out.

Burn-out kan samengevat worden in drie hoofdkenmerken. Als eerste kan uitputting, als kenmerk van burn-out, ontstaan uit angst en frustratie, welke ontstaan uit de druk die werknemers voelen om te presteren (Maslach et al., 2001). Deze prestatiedrang kan leiden tot een gebrek aan energie (Maslach et al., 2001). Uitputting zou volgens Toppinen-Tanner en collega's (2002) het eerste symptoom van burn-out zijn dat zich ontwikkelt. Volgens Taris en collega's (2005) is uitputting dan ook de dimensie die de overige dimensies van burn-out beïnvloedt. Uit onderzoek van Lee en collega's (2011) is tevens gebleken dat werk-gerelateerde stress het meest gerelateerd is aan de uitputtingsdimensie van burn-out.

Cynisme staat, als tweede kenmerk van burn-out, voor een vorm van negativiteit en ongevoeligheid jegens werk en wordt gekenmerkt door het losmaken van verschillende onderdelen van het werk (Maslach & Leiter, 2008). Het burn-out kenmerk van verminderde competentie bestaat, tot slot, uit zelfevaluatie, een verminderde motivatie (Rubino et al., 2009) en vermindering van de prestaties (Maslach & Leiter, 2008) en betreft gevoelens omtrent de eigen incompetentie of improductiviteit (Maslach et al., 2001). Kortom, burn-out is een complex construct met verschillende kenmerken die met elkaar interacteren om stressklachten te veroorzaken en in stand te houden bij werknemers. Volgens deze suggestie is er sprake van een vicieuze cirkel waarbij hogere niveaus van uitputting hogere niveaus van cynisme kunnen veroorzaken, wat mogelijk op diens beurt weer het gevoel van competentie zou kunnen verlagen en de mate van uitputting zou kunnen verergeren.

Het doormaken van een burn-out kan op de lange termijn zowel ernstige fysieke als psychologische consequenties hebben, waaronder hart- of vaatziekten, het ontwikkelen van diabetes type 2, chronische vermoeidheid, depressieve symptomen en slapeloosheid (Salvagioni et al., 2017). Men kan zich tevens tijdens een burn-out hulpeloos en hopeloos voelen (Schaufeli & Enzmann, 1998). Daarnaast hangt burn-out samen met een hogere kans op andere werk-gerelateerde problemen in de toekomst, zoals afwezigheid en werkontevredenheid (Salvagioni et al., 2017). Werk-gerelateerde stress veroorzaakt eveneens verminderde inzetbaarheid van personeel, hogere verzuimkosten voor de werkgever en verminderde prestaties van medewerkers binnen de organisatie (Wiezer et al., 2019). Burn-out- en werkstress-gerelateerde langdurige afwezigheid en onvermogen om te werken door burn-out of werkstress omvatten het grootste deel van het gerapporteerde verzuim in Nederland (ArboNed, 2015). De kosten van dit verzuim worden geschat op €4.000.000.000,- per jaar, wat 1,5% van het bruto nationaal product omvat (Carod-Artal & Vázquez-Cabrera, 2012).

Veel onderzoek naar de effecten van burn-out bij werknemers heeft zich gericht op de algemene populatie (De Beer et al., 2015; Hallsten et al., 2011). Daarnaast zijn er veel studies die zich richten op starters op de arbeidsmarkt binnen specifieke beroepsgroepen (Boamah et al., 2016; Boamah & Laschinger 2015; Laschinger et al., 2009; Rudman & Gustavsson, 2011; Sun et al., 2019). Dergelijk onderzoek, gericht op starters, is belangrijk, want stress-gerelateerde klachten bij jongere werknemers nemen toe (ArboNed, 2015) en de mate van burn-out bij deze doelgroep blijkt hoger te zijn dan bij werknemers met een leeftijd boven de 30 of 40 jaar (Maslach et al., 2001; Woodside et al., 2008). Ook is uit studies naar starters op de arbeidsmarkt gebleken dat 51% van de anesthesisten een hoge mate van burn-out ervaart (Sun et al., 2019) en dat bijna een op de vijf verpleegkundigen in hun eerste drie jaar na het afstuderen een extreem hoge mate van werkstress, als indicator van burn-out, ervaren door het leren omgaan met de eisen van hun nieuwe functie (Rudman & Gustavsson 2011). Kortom, aangezien leeftijd samenhangt met werkervaring, vormt burn-out dus een grotere risicofactor aan het begin van iemands carrière (Maslach et al., 2001).

Belangrijk is dat het karakter van werk de laatste jaren sterke ontwikkelingen doormaakt die er mogelijk voor zorgen dat eerder-behaalde onderzoeksresultaten over starters en werkstress of burn-out mogelijk niet meer van toepassing zijn. Het aantal alternatieve bedrijfsvormen, waarbij er gewerkt wordt op projectbasis, groeit (Davis, 2016), wat leidt tot zowel baanonzekerheid als carrièreonzekerheid (Lee et al., 2018). Recentelijk afgestudeerden die op zoek gaan naar hun eerste baan krijgen tegenwoordig steeds vaker flexibele contracten aangeboden (De Beer, 2013). Dit heeft, naast de onzekerheid die dit met zich meebrengt, nog meer negatieve gevolgen voor de jonge werknemers. Met een flexibel contract gaat veelal eveneens een lager salaris gepaard (Amuedo-Dorantes & Serrano-Padial, 2007; Pavlopoulos, 2013). Daarnaast heeft er een grote verandering plaatsgevonden in de financiële situatie van Nederlandse studenten en alumni sinds studiefinanciering vervangen is

door het leenstelsel (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2019). Dit zorgt voor een hogere druk op studenten wat betreft het vinden van een vaste baan en een goed salaris, wat psychische klachten met zich mee kan brengen (Interstedelijk Studenten Overleg, 2019). Baanonzekerheid en geldproblemen kunnen veel stressklachten veroorzaken bij werknemers (Sinclair & Cheung, 2016; Sverke & Hellgren, 2002) en hun intrinsieke motivatie verminderen (Shin et al., 2019).

Werk-gerelateerde Basisbehoeftenbevrediging

Er zijn een aantal aspecten die werknemers mogelijk beschermen tegen het risico op burn-out. Volgens de zelfdeterminatie theorie (Deci & Ryan, 2012) is de vervulling van basisbehoeften een belangrijk aspect dat daartoe kan dienen, waarbij deze basisbehoeften worden beschreven als het ervaren van gevoelens van autonomie, verbondenheid en competentie. Gevoelens van autonomie zijn aanwezig wanneer een werknemer de vrijheid voelt de werkzaamheden uit te voeren naar eigen interpretatie. Verbondenheid daarnaast impliceert dat een werknemer zich belangrijk en geaccepteerd voelt door collega's en het gevoel heeft zowel hulp te kunnen vragen als om hulp gevraagd te kunnen worden door andere medewerkers. Tot slot verwijst competentie naar het gevoel te hebben dat de capaciteiten van de werknemer optimaal benut worden en dat de werknemer effectief diens werkzaamheden kan uitvoeren. Specifiek in de context van werk is gevonden dat vervulling van de basisbehoeften negatief is gerelateerd aan het ervaren van een burn-out (Colledani et al., 2018; Sulea et al., 2015) en uitputting (Van den Broeck et al., 2010). Echter, het onderzoek van Sulea en collega's (2015) heeft een studentensample onderzocht en Colledani en collega's (2018) onderzochten een gevarieerde groep participanten met een gemiddelde leeftijd tussen de 38 en 42 jaar en een zeer grote diversiteit in aantal jaren werkervaring. Van den Broeck en collega's (2010) hebben eveneens een diverse groep participanten getest tussen leeftijd van 18 en 63 jaar, met werkervaring vanaf 1 maand tot en met 39 jaar.

Een mogelijke verklaring voor waarom werk-gerelateerde basisbehoeftebevrediging negatief gerelateerd is aan burn-outklachten is dat vervulling van basisbehoefte volgens de zelfdeterminatietheorie een voorwaarde voor mensen is om zich in psychologisch opzicht te kunnen ontwikkelen (Deci & Ryan, 2000). Dit uit zich in het ervaren van positieve gevoelens en vitaliteit (Deci & Ryan, 2000). Hiernaast is gevonden dat vitaliteit negatief samenhangt met de gevolgen van burn-out (Elçi et al., 2018). Deze bevindingen samennemend kan gesteld worden dat werknemers gevoelens van autonomie, verbondenheid en competentie dienen te ervaren op hun werk om motivatie op te kunnen brengen voor hun werkzaamheden en het risico op uitputting of burn-out te reduceren.

Zelfvertrouwen

Naast werk-gerelateerde basisbehoeftebevrediging is ook zelfvertrouwen een belangrijke beschermende factor tegen burn-out symptomen. Zelfvertrouwen wordt gedefinieerd als een representatie van de mate waarin mensen zichzelf respecteren, accepteren, leuk en waardevol vinden (Yang & Kim, 2013). De mate van zelfvertrouwen van mensen fluctueert gedurende hun gehele leven, afhankelijk van de ervaringen die zij meemaken (Orth & Luciano, 2015). Een vermindering of groei in de mate van zelfvertrouwen kan voor korte duur zijn, maar ook langdurig.

Uit eerder onderzoek is gebleken dat zelfvertrouwen positief gerelateerd is aan basisbehoeftebevrediging (Deci et al., 2001; Ümmet, 2015). Er is aangetoond door Ümmet (2015) dat de mate van vervulling van de dimensies van autonomie en verbondenheid van de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000) positief gerelateerd is aan het zelfvertrouwen van studenten. Deci en collega's (2001) hebben eveneens aangetoond dat behoeftebevrediging het algehele zelfvertrouwen verhoogt. Dus, wanneer voldaan wordt aan de behoeften van autonomie, verbondenheid en competentie gaat dit vaak samen met een

hoger zelfvertrouwen. De reden hiervoor is dat wanneer basisbehoeften langdurig bevredigd worden, men een gevoel van zelfwaarde en zekerheid zal ervaren (Moller et al., 2006).

Hiernaast is gebleken dat zelfvertrouwen negatief gerelateerd is aan burn-out (Molero Jurado et al., 2018) en dat zelfvertrouwen op de lange termijn een sterke negatieve relatie met uitputting heeft (Salmela-Aro & Nurmi, 2007). Mensen met een hoger zelfvertrouwen zijn doorgaans meer gemotiveerd om de eigen gestelde doelen te behalen (Wagner & Hollenbeck, 1995). In die zin fungeert zelfvertrouwen als beschermende factor tegen werkstress doordat een werknemer met een hoger zelfvertrouwen doorgaans sneller in staat is om zich aan te passen en meer het gevoel zal ervaren veranderingen en tegenslagen in het behalen van deze doelen aan te kunnen. Kortom, het hebben van een laag zelfvertrouwen hangt samen met het ervaren van meer burn-outklachten. Mogelijk dient zelfvertrouwen daarbij als mediator van de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en het ervaren van uitputting.

Starters op de arbeidsmarkt

Specifiek voor wat betreft starters op de arbeidsmarkt is tot op heden gevonden dat voor beginnende verpleegsters een collegiale werkomgeving (Laschinger et al., 2009), betere werkomstandigheden (Boamah & Laschinger, 2015) en verbetering van authentiek leiderschap van managers (Boamah et al., 2016) beschermen tegen burn-out. Daarnaast leken startende verpleegsters en anesthesisten met een jongere leeftijd kwetsbaarder te zijn voor burn-out verschijnselen (Rudman & Gustavsson, 2011; Sun et al., 2019) en bleek het ervaren van emotionele stress gedurende de stageperiode bij anesthesisten een indicator voor het ervaren van emotionele uitputting gedurende latere arbeid (Sun et al., 2019). Tevens is binnen andere en meer algemene populaties gevonden dat werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging negatief samenhangt met burn-outklachten (Colledani et al., 2018; Sulea et al., 2015; Van den Broeck et al., 2010), dat werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging positief gerelateerd is aan zelfvertrouwen (Deci et al., 2001;

Ümmet, 2015) en dat er een negatief verband bestaat tussen zelfvertrouwen en burn-out (Molero Jurado et al., 2018). Echter, momenteel is nog onduidelijk wat binnen de doelgroep starters de relatie is tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, zelfvertrouwen en burn-out. Resultaten vanuit de populatie meer ervaren werknemers kunnen niet automatisch worden vertaald naar deze doelgroep, omdat onderzoek heeft laten zien dat burn-out een grotere risico factor vormt bij jonge mensen en aan het begin van iemands carrière (Maslach et al., 2001) en dat zelfvertrouwen gelijkmatig stijgt met het aantal jaren werkervaring (Fothergill et al., 2000).

Huidige Onderzoek

Omdat nog relatief weinig onderzoek beschikbaar is dat zich heeft gericht op de samenhang tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, zelfvertrouwen en burn-out symptomen bij starters die tegenwoordig steeds vaker onzekere en flexibele posities moeten aannemen, heeft het huidige onderzoek zich specifiek gericht op een groep pas-afgestudeerden die net aan hun eerste baan zijn begonnen. Het huidige onderzoek richt zich daarbij specifiek op de uitputtingsdimensie van burn-out, omdat deze dimensie als meest-belangrijke wordt gezien voor het verklaren van burn-out en de andere twee dimensies van cynisme en verminderde competentie beïnvloedt (Taris et al., 2005).

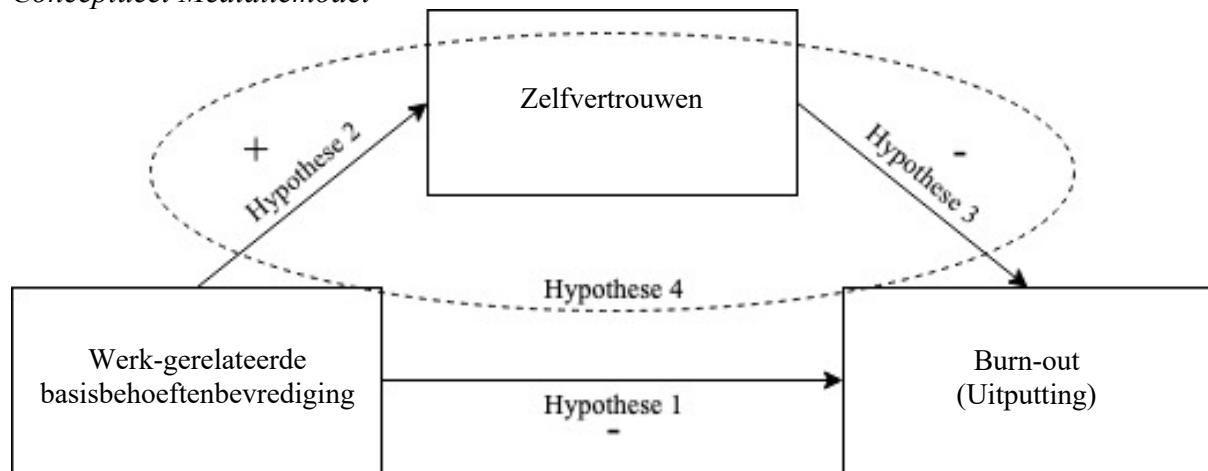
Allereerst wordt in het huidige onderzoek getracht een aantal eerdere bevindingen te repliceren, maar dan specifiek binnen de doelgroep van starters op de arbeidsmarkt. Hiertoe wordt eerst de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en burn-outklachten van de uitputting dimensie bij starters op de arbeidsmarkt onderzocht. Op basis van eerder onderzoek is gebleken dat hoe meer er aan de werk-gerelateerde basisbehoeften wordt voldaan, hoe kleiner de kans op burn-outklachten is (Colledani et al., 2018; Sulea et al., 2015; Van den Broeck et al., 2010). In het huidige onderzoek wordt daarom verwacht dat er een negatieve associatie bestaat tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en

uitputting-gerelateerde burn-outklachten bij starters op de arbeidsmarkt (hypothese 1 in Figuur 1).

Daarnaast wordt, wederom als conceptuele replicatie de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen onderzocht. Uit eerdere studies is gebleken dat hoe meer er aan de werk-gerelateerde basisbehoeften wordt voldaan, hoe hoger het zelfvertrouwen is (Deci et al., 2001; Ümmet, 2015). In het huidige onderzoek wordt dan ook verwacht dat er een positieve associatie bestaat tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen bij starters op de arbeidsmarkt (hypothese 2 in Figuur 1).

Ten derde wordt er tijdens de huidige studie onderzoek gedaan naar de relatie tussen zelfvertrouwen en uitputting-gerelateerde burn-outklachten. Eerdere studies hebben aangetoond dat een hoger zelfvertrouwen minder burn-outklachten voorspelt (Molero Jurado et al., 2018). In de huidige studie wordt om die reden verwacht dat er een negatieve associatie bestaat tussen zelfvertrouwen en uitputting-gerelateerde burn-outklachten (hypothese 3 in Figuur 1).

Tot slot wordt onderzocht of de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting-gerelateerde burn-outklachten wordt gemedieerd door zelfvertrouwen. Verwacht wordt dat dit inderdaad zo is, en dat dus het directe effect tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting-gerelateerde burn-out symptomen afneemt of verdwijnt op het moment dat zelfvertrouwen mee wordt genomen in de analyse (hypothese 4 in Figuur 1). Dit is nog niet eerder onderzocht, en deze verwachting is dus opgesteld op basis van de positieve relatie welke reeds bekend is tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen, en eveneens de negatieve relatie welke reeds bekend is tussen zelfvertrouwen en burn-out. Het volledige conceptueel model is weergegeven in Figuur 1.

Figuur 1*Conceptueel Mediatie-model*

Noot. Een visuele weergave van het conceptuele mediatie-model wat getoetst wordt in de huidige studie.

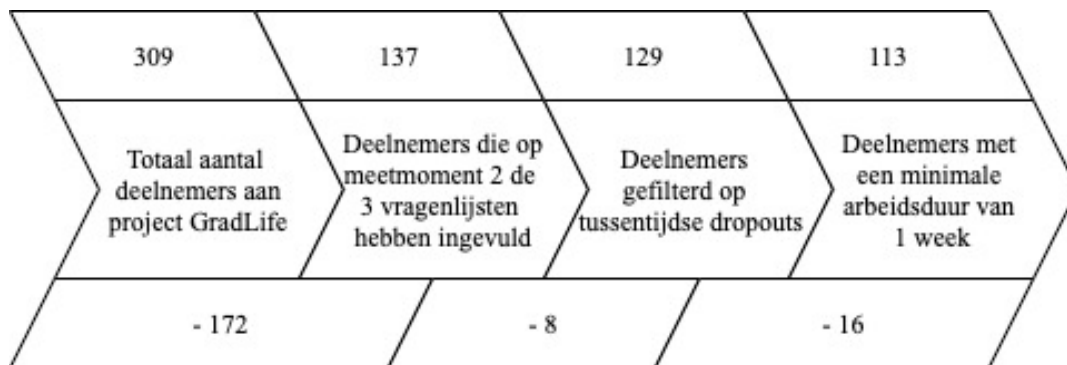
Method

Deelnemers

Nederlandssprekende masterstudenten van Tilburg University en andere universiteiten, die mogelijk zouden afstuderen in de zomer van 2020 werden uitgenodigd om deel te nemen aan project GradLife. Dit project bestond uit vier delen, met elk een eigen meetmoment. Van alle 309 deelnemers aan project GradLife werden alleen de deelnemers die deelnamen aan het tweede meetmoment geïnccludeerd. Alleen het tweede meetmoment was relevant voor de huidige studie, want om werk-gerelateerde uitputtingsklachten te kunnen meten, dienden de recentelijk afgestudeerden eerst gestart te zijn met een baan. Dit betrof 137 deelnemers. Dit tweede meetmoment vond plaats in september 2020, vlak na de zomervakantie van 2020, wanneer er verwacht werd dat recentelijk afgestudeerden aan een baan waren begonnen. De flow van deelnemers is te zien in Figuur 2.

Figuur 2

Flowchart van de Selectie van Participanten



Noot. Een visuele weergave van selectie van participanten voor het huidige onderzoek door middel van een flowchart.

Van de 137 geselecteerde deelnemers zijn acht deelnemers tussentijds gestopt met hun deelname, waarna er nog 129 deelnemers overbleven die het onderzoek hebben voltooid en tevens geen student meer waren. Hiervan zijn zestien deelnemers geëxcludeerd van de analyses, doordat zij minder dan één week werkzaam waren in hun huidige functie tijdens het invullen van de vragenlijsten. Dit exclusie criterium is gebaseerd op het feit dat er dan waarschijnlijk nog geen sprake kon zijn voor werk-gerelateerde burn-outklachten. Er bleven 113 deelnemers over, waarvan de data is meegenomen in de analyses. De deelnemers (83.2% vrouwen, 16.8% mannen) hadden een leeftijd tussen de 21 en 32 jaar ($M = 24.33$, $SD = 1.98$). Studenten van verschillende opleidingen hebben deelgenomen aan het onderzoek (14.2% Economie en Management, 12.4% Rechtsgeleerdheid, 45.1% Sociale Wetenschappen, 16.8% Geestes- en Digitale Wetenschappen, 3.5% Wiskunde en Natuurkunde, 3.5% Medisch en Gezondheid en 4.4% Technische Wetenschappen). Daarnaast bleek 99.1% van de participanten te beschikken over de Nederlandse nationaliteit, had 59.3% van hen een relatie en had 0.9%, oftewel een participant een kind. De geselecteerde participanten verschilden op een aantal gebieden van de niet geselecteerde participanten. Van de geselecteerde participanten volgden bijna een twee keer zo hoog percentage een studie in

de richting van Sociale Wetenschappen, waren 83.2% van de geselecteerde participanten vrouwen tegenover 64% van de niet geselecteerde participanten, $\chi^2(2, N = 285), = 12.63, p = .002$ en scoorden de geselecteerde participanten gemiddeld ongeveer 0.12 punt hoger op de RSE, $t(191) = -1.34, p = .181$ en 0.27 punt lager op de WBNS, $t(114) = .94, p = .347$, dan de niet geselecteerde participanten. Op het gebied van leeftijd, nationaliteit, kinderen en relatiestatus waren beide groepen grotendeels vergelijkbaar.

Bij het uitvoeren van een Monte Carlo poweranalyse voor indirecte effecten (Schoemann et al., 2017), op basis van gegevens uit eerder onderzoek, kon vastgesteld worden hoeveel power ($1 - \beta$) er behaald kan worden met een betrouwbaarheidsinterval van 95% en een steekproefgrootte van 113. De te behalen power ($1 - \beta$) zou gelijk zijn aan .30, op basis van eerder onderzoek waarbij een correlatie van .39 tussen basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen (Deci et al., 2001), een correlatie van -.37 tussen basisbehoeftenbevrediging en uitputting (Van den Broeck et al., 2008) en een correlatie van -.26 werd gevonden tussen zelfvertrouwen en uitputting (Wang et al., 2017). Ondanks dat de te behalen power ($1 - \beta$) van .30 voor de mediatie ontoereikend is, blijkt er uit analyses door middel van G*Power (Faul et al., 2009) wel genoeg power ($1 - \beta$) haalbaar te zijn voor de correlaties, namelijk .97.

Procedure

De studenten werden tweemaal via hun universiteitsgegevens per e-mail uitgenodigd om deel te nemen aan project GradLife. Zij werden op meerdere manieren, onder andere via de universiteitskrant en sociale mediakanalen van Tilburg University, geïnformeerd over de mogelijkheid om deel te nemen aan het onderzoek. Daarnaast werden studenten van andere universiteiten ook gevraagd om deel te nemen aan het onderzoek via sociale media, student service centers en universiteitskranten van hun eigen universiteit.

Studenten werden doorverwezen naar de website van project GradLife, waarop informatie te vinden was over de studie en waarop ook een link met het informed consentformulier stond. De website gaf eveneens aan dat Nederlandssprekende masterstudenten die hoogstwaarschijnlijk zouden afstuderen in de zomer van 2020 konden deelnemen, waarna studenten die aangaven te zullen afstuderen tussen april en december 2020 uitgenodigd werden om te beginnen met hun deelname. Wanneer participanten besloten deel te nemen aan het onderdeel van project GradLife, wat gebruikt is voor het huidige onderzoek, stond hier €7,- aan vergoeding tegenover en maakten zij herhaaldelijk kans op nog meer vergoedingen in loterijen. Het invullen van dit onderdeel van de vragenlijsten nam ongeveer 40 minuten tijd in beslag. Voor het tweede meetmoment werden de participanten eveneens per e-mail uitgenodigd om deel te nemen.

Voorafgaand aan het werven van participanten werd door de Ethische Toetsingscommissie van de School of Social and Behavioral Sciences van Tilburg University toestemming verleend voor het uitvoeren van het onderzoek van project GradLife. De participanten namen vrijwillig deel aan het onderzoek, konden altijd vragen stellen aan de onderzoekers en mochten hun deelname op ieder gewenst moment afbreken. De data werd volledig gecodeerd en geanonimiseerd opgeslagen en geanalyseerd. Daarnaast behielden deelnemers het recht om persoonsgegevens in te zien en te wijzigen.

Onderzoeksinstrumenten

Burn-outklachten

Om inzicht te krijgen in de door de deelnemers ervaren burn-outklachten gericht op uitputting, werd gebruik gemaakt van de Utrechtse Burnout Schaal voor Algemeen gebruik (UBOS-A) - Exhaustion subscale (Schaufeli & van Dierendonck, 2001). De UBOS-A is gericht op uitputting, waarbij vragen worden gesteld over hoe deelnemers zich voelen op hun werk. Dit werd beoordeeld door middel van een 7-punts Likert schaal met de volgende

antwoordopties: Nooit (0) tot Dagelijks/altijd (6). Een voorbeeldvraag is: ‘Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg’. In het huidige onderzoek werd er een $\alpha = .86$ gemeten. De interne consistentie van deze vragenlijst was daarmee uitstekend. De begripsvaliditeit en criteriumvaliditeit van de UBOS werden in eerder onderzoek door Vlerick (1995) en Roelofs en collega’s (2005) eveneens als goed beoordeeld.

Werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging

De bevrediging van werk-gerelateerde basisbehoeften werd gemeten door middel van de Work-related Basic Need Satisfaction scale (W-BNS) (Van den Broeck et al., 2010). Aan de hand van 18 items, welke verdeeld zijn over drie subschalen ‘Autonomie bevrediging’, ‘Competentie bevrediging’ en ‘Sociale verbondenheid bevrediging’, bracht de zelf-rapportagevragenlijst de werkbeleving van de participanten in kaart, welke beoordeeld werd op basis van een 5-punts Likert schaal. De antwoordmogelijkheden bestonden uit: Helemaal niet akkoord (1) tot Helemaal akkoord (5). Een voorbeeldvraag is: ‘Ik voel mij bekwaam in mijn werk’. In het huidige onderzoek was er sprake van een uitstekende interne consistentie, namelijk $\alpha = .87$. De criteriumvaliditeit en predictieve validiteit werden eveneens als uitstekend beoordeeld (Van den Broeck et al., 2010).

Zelfvertrouwen

Om het zelfvertrouwen van de deelnemers te meten werd er gebruik gemaakt van de zelf-rapportagevragenlijst Rosenberg Self-Esteem Scale (RSE) (Winch & Rosenberg, 1965). Op basis van 10 items, welke gemeten werden door middel van een 5-punts Likert schaal met de antwoordopties: Helemaal niet akkoord (1) tot Helemaal akkoord (5), werden de algemene gevoelens ten opzichte van de deelnemers zelf beoordeeld. Een voorbeeldvraag is: ‘Over het algemeen ben ik tevreden met mezelf’. In het huidige onderzoek bleek $\alpha = .89$, wat uitstekend is. Uit eerder onderzoek door Sinclair en collega’s (2010) is gebleken dat ook de convergente en discriminante validiteit van de schaal in orde zijn.

Statistische Analyses

Er werd gecontroleerd op outliers door middel van het inspecteren van de Mahalanobis afstanden. Hiervoor werd er een criterium vastgesteld aan de hand van cutoffscores voor de χ^2 -verdeling, welke bij twee predictoren en een p -waarde van .001 neerkwam op een kritische Mahalanobis-score van 13.82 (Moore et al., 2014). Aanvullend werd ook gecontroleerd voor extreme respondenten (deelnemers die bij elk item, op iedere vragenlijst een minimale of maximale score hadden gegeven). Indien sprake was van outliers werden de analyses tweemaal, éénmaal met en éénmaal zonder outliers, uitgevoerd. Indien dit geen veranderingen in de patronen van resultaten opleverde, werd de volledige dataset geanalyseerd. Indien er wel andere resultaten uitkwamen, werd dit benoemd en werden de analyses zonder outliers weergegeven.

Een aantal aannames voor multipele regressie werden getoetst. Als eerste multivariate normaliteit, wat weergegeven werd in een histogram van gestandaardiseerde residuen van de gecombineerde voorspellers (burn-out en zelfvertrouwen) en via een PP-plot van de residuen van de voorspelde waarden. Daarnaast werd aangenomen dat er sprake was van lineariteit, en homoscedasticiteit, wat werd onderzocht middels een scatterplot van de residuen ten opzichte van de voorspelde waarden. Er werd eveneens aangenomen dat er geen sprake was van multicollineariteit, wat werd bepaald door middel van het opvragen van de tolerantie, welke > 0.2 diende te zijn, en de VIF-waarden, die < 4 dienden te zijn voor elk van de variabelen in het model.

Voor de statistische analyse werd gebruik gemaakt van 'SPSS (26.0)' (IBM Corporation, 2019). Om de afzonderlijke hypothesen en het mediatiemodel in zijn geheel te kunnen toetsen werd gebruik gemaakt van de SPSS-extensie 'PROCESS (3.5)' (Hayes, 2017b). 'PROCESS (3.5)' kan, bij toepassing van model 4 (Hayes, 2017a), mediatie aantonen via stapsgewijze regressieanalyses. De bootstrapanalyse werd toegepast via 'PROCESS (3.5)'

om de mogelijke mediërende effecten van zelfvertrouwen op de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging op burn-out te toetsen. Binnen dit onderzoek was werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging de onafhankelijke variabele, burn-out de afhankelijke variabele en zelfvertrouwen de mediator. Er werd bij de analyse gebruik gemaakt van een betrouwbaarheidsinterval van 95% en de analyse werd gebaseerd op 5000 steekproeven.

Resultaten

Data preparatie

Op basis van het histogram in Bijlage 1, Figuur 1 kan gesteld worden dat de data normaal verdeeld is, deze volgt namelijk de vorm van de Bell Curve. Daarnaast voldeed de data aan alle aannames van multiple regressie, zie Bijlage 1.

Analyse

In Tabel 1 staan de enkelvoudige Pearson's correlaties weergegeven. Tevens staan in Tabel 1 de gemiddeldes en standaarddeviaties van de verschillende schalen.

Tabel 1

Pearson's Correlaties tussen, en Gemiddeldes en Standaarddeviaties van, Werk-gerelateerde Basisbehoeftenbevrediging, Zelfvertrouwen en Uitputting

	1	2	<i>M</i>	<i>SD</i>
1 Werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging			3.64	0.50
2 Zelfvertrouwen	.39**		3.80	0.58
3 Uitputting	-.42**	-.35**	1.74	1.19

** . Correlatie is significant op niveau 0.01 (2-zijdig).

De getoetste modellen zijn te vinden in Tabel 2. In het model met uitputting als uitkomstmaat (Tabel 2; model 2) werd de eerste hypothese getoetst: het directe verband tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting. Dit model was significant; $F(1, 111) = 23.42, p < .001$. De variantie in uitputting wordt voor 17.42% verklaard door werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging. Er was een middelgrote (Allen et al., 2018) significante negatieve relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en

uitputting. Daarmee is bevestigd dat starters die een hogere werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging ervaren, zoals verwacht, vaker een lagere mate van uitputting rapporteerden.

In het model met zelfvertrouwen als uitkomstmaat (Tabel 2; model 1) werd de tweede hypothese getoetst: het directe verband tussen werk-gerelateerde basisbehoeften en zelfvertrouwen. Dit model was significant; $F(1, 111) = 20.18, p < .001$. Het model verklaarde 15.38% van de variantie in zelfvertrouwen. Er was een middelgrote (Allen et al., 2018) significante positieve samenhang tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen; $p < .001$. Starters die een hogere werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging rapporteerden, gaven eveneens aan over een hoger zelfvertrouwen te beschikken.

In model 3 met uitputting als uitkomstmaat, waar de mediator zelfvertrouwen ook aanwezig was, werd hypothese 3 getoetst (Tabel 2; model 3). Dit model was significant; $F(2, 110) = 15.14, p < .001$. De variantie in uitputting wordt voor 21.58% verklaard door werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen. Er was een lage (Allen et al., 2018) significante negatieve relatie tussen zelfvertrouwen en uitputting. Starters met een hoger zelfvertrouwen ervaren een lagere mate van uitputting.

Wat betreft hypothese 4 toont model 4 in Tabel 2 dat er zowel een significant direct effect ($p < .001$) als een significant indirect effect bestaat wanneer zelfvertrouwen in het model met werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging aanwezig is. Er is sprake van partiële mediatie. Dit houdt in dat het directe effect nog intact is, maar een deel van het effect verklaard wordt door zelfvertrouwen.

Tabel 2*Resultaten van meervoudige Regressie Analyse*

Variabele	<i>B</i>	<i>SE</i>	β	<i>t</i>	<i>p</i>	95% CI	<i>R</i> ²	Unieke <i>R</i> ²
Model 1: Zelfvertrouwen als afhankelijke variabele								
Hoofdeffect							.15	
Werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging	.46	0.10	.39	4.49	.000	[0.26, 0.66]		
Model 2: Totaal effect model met uitputting als afhankelijke variabele								
Werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging	-1.00	0.21	-.42	-4.84	.000	[-1.41, -0.59]	.17	
Model 3: Hoofdeffecten met uitputting als afhankelijke variabele								
Werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging	-.79	.22	-.33	-3.60	<.001	[-1.22, -0.36]	.22	.09
Zelfvertrouwen	-.45	.19	-.22	-2.42	.017	[-0.82, -0.08]		.04
Model 4:								
Direct	-.79	0.22		-3.60	<.001	[-1.22, -0.36]		
Indirect zelfvertrouwen		0.11				[-0.47, -0.02]		

Discussie

Het is van groot belang dat er onderzoek gedaan wordt naar werk-gerelateerde hulpbronnen, zoals basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen, die mogelijk beschermen tegen de nadelige invloed van uitputting (Seidler et al., 2014). In dit onderzoek werd mediatie door zelfvertrouwen van de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting bij starters op de arbeidsmarkt onderzocht.

Als eerste werd het hoofdeffect van werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging op uitputting onderzocht. In overeenstemming met de hypothese bleek dat er een significante negatieve relatie was tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting. Deze resultaten zijn in overeenkomst met eerder onderzoek door Van den Broeck et al. (2010), waar eveneens gevonden werd dat bevrediging van alle drie de basisbehoeften negatief gerelateerd was aan uitputting. Daarnaast sluit het huidige onderzoek ook aan bij de bevindingen van Sulea et al. (2015) die zich specifiek richtten op studenten. Sulea et al. (2015) vonden dat burn-out positief geassocieerd is met onbevredigde basisbehoeften. (Ex-)studenten die weinig psychologische vrijheid ervaren, zullen zich incompetent en niet verbonden met anderen voelen, wat ertoe leidt dat zij gevoelens van uitputting zullen ervaren. Als verklaring hiervoor suggereren de auteurs dat onbevredigde basisbehoeften het bereiken van een optimale motivatie tegenwerkt en een gebrek aan energie veroorzaakt, wat samenhangt met uitputting. Deze suggestie is tevens een plausibele verklaring voor de resultaten van het huidige onderzoek. Volgens Van den Broeck et al. (2010) past deze bevinding in de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000), doordat de bevrediging van basisbehoeften gerelateerd is aan welzijn en in dit geval negatief gerelateerd is aan uitputting als onderdeel van onwelzijn.

Vervolgens werd, zoals verwacht, een significant positieve relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen gevonden, wat betekent dat het

ervaren van een hogere werk-gerelateerde basisbehoeftebevredestiging een voorspeller is van een hoger zelfvertrouwen. In eerder onderzoek rapporteert Ümmet (2015) dat bevredestiging van de werk-gerelateerde basisbehoefte autonomie en verbondenheid een voorspeller was van zelfvertrouwen. Deci en collega's (2001) onderzochten werk-gerelateerde basisbehoefte in meer algemene zin en vonden tevens een effect van de bevredestiging van werk-gerelateerde basisbehoefte op zelfvertrouwen. Dus, de huidige resultaten vormen extra bewijs voor deze positieve samenhang tussen basisbehoefte en zelfvertrouwen en laten zien dat die samenhang zich niet alleen beperkt tot autonomie en verbondenheid, maar tot werk-gerelateerde basisbehoefte in meer algemene zin. Tevens zijn de huidige resultaten in lijn met principes vanuit de zelfdeterminatietheorie (Deci & Ryan, 2000), waarin wordt gesteld dat zelfvertrouwen, als een van de indicatoren van psychologisch welzijn, positief in relatie staat tot de bevredestiging van de basisbehoefte.

Tevens werd gefocust op het hoofdeffect van zelfvertrouwen op uitputting. Dit hoofdeffect bleek eveneens significant negatief, wat in de lijn der verwachting lag en bevestigd werd door eerder onderzoek (Molero Jurado et al., 2018; Salmela-Aro & Nurmi, 2007). Dit geeft aan dat het ervaren van een hoger zelfvertrouwen een lagere mate van uitputting voorspelt. Salmela-Aro en Nurmi (2007) toonden eerder aan dat studenten die tijdens hun studie een laag zelfvertrouwen hadden, tien jaar later hogere levels van burn-out ervaarden. In dit specifieke onderzoek werd dit onderzocht en bevestigd voor alle drie de onderdelen van burn-out, in tegenstelling tot het huidige onderzoek, waarbij de focus enkel lag op het onderdeel uitputting. Salmela-Aro en Nurmi (2007) suggereren dat zelfvertrouwen het geloof in eigen kunnen versterkt en actieve stressregulatie ondersteunt (Salmela-Aro & Nurmi, 2007), waardoor zelfvertrouwen als beschermende factor kan dienen tegen uitputting. Dit is in lijn met het Job Demands and Resources (JD-R) model (Demerouti et al., 2001), waarover door Xanthopoulou en collega's (2007) werd gesteld dat zelfvertrouwen, als

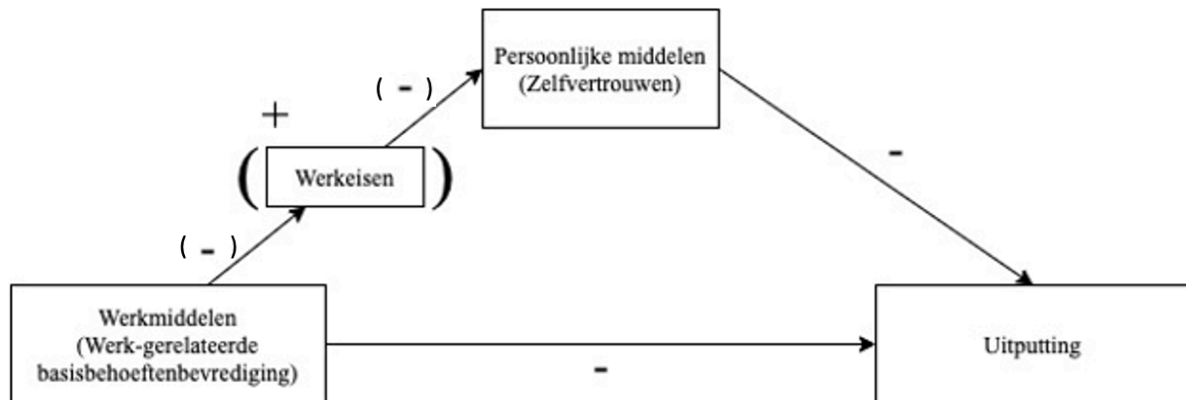
persoonlijk middel, het kunnen omgaan met veeleisende werkomstandigheden bevordert. Deze resultaten zijn echter niet volledig vergelijkbaar, doordat het bij Salmela-Aro en Nurmi (2007) een longitudinaal onderzoek betreft en de huidige studie daarentegen een enkel meetmoment bevat. Wanneer de resultaten van dit eerdere en het huidige onderzoek gecombineerd worden, kan gesteld worden dat de mate van zelfvertrouwen, zowel op de korte als op de lange termijn, uitputting kan voorspellen en mogelijk kan dienen als beschermende factor bij starters. Dit biedt implicaties voor het inzetten op verbetering van het zelfvertrouwen bij starters op de arbeidsmarkt, als preventiemaatregel voor het ontwikkelen van uitputting.

Als laatste werd onderzocht of zelfvertrouwen de directe relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en uitputting medieerde. De analyse toonde aan dat er een significant negatief partieel mediatie-effect van zelfvertrouwen was. Dus, meer werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging voorspelt minder uitputting, meer zelfvertrouwen en via die weg ook minder uitputting. Dit is in lijn met het idee dat werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen als beschermende factoren dienen voor uitputting. Dit kan verklaard worden door het JD-R model (Demerouti et al., 2001), wat stelt dat hulpbronnen, zoals werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, een negatieve relatie hebben met uitputting, doordat hulpbronnen werknemers in staat stellen beter te kunnen voldoen aan werkeisen en dus minder uitgeput te raken. Daarnaast stelt een aangepaste versie van het JD-R model (Xanthopoulou et al., 2007) dat persoonlijke middelen, waaronder zelfvertrouwen, een negatieve relatie hebben met uitputting. In deze aangepaste versie van het JD-R model zijn inzichten vanuit de Conservation of Resources (COR-)theorie (Hobfoll & Freedy, 1993) geïntegreerd, die stelt dat niet alleen werk-gerelateerde middelen van invloed zijn op uitputting, maar dat persoonlijke middelen eveneens van groot belang zijn binnen de context van dit verband. Het conceptueel model van het aangepaste JD-R model,

passend bij het huidige onderzoek, met integratie van de COR-theorie wordt weergegeven in Figuur 3.

Figuur 3

Conceptuele weergave van het aangepaste JD-R Model met Integratie van de COR Theorie



Noot. Conceptuele weergave van mediatiemodel in het theoretisch kader van het JD-R model met integratie van persoonlijke middelen vanuit de COR theorie.

De partiële mediatie die in de huidige studie was gevonden voor zelfvertrouwen, als persoonlijk middel, in de relatie tussen werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging, als werkmiddel, en uitputting, wijkt daarnaast af van resultaten uit een studie van Xanthopoulou en collega's (2007). Xanthopoulou en collega's (2007) vonden namelijk dat er sprake was van volledige mediatie van persoonlijke middelen in de relatie tussen werkmiddelen en uitputting. Een belangrijk verschil tussen beide studies, is dat Xanthopoulou et al. (2007) zich gericht hebben op werknemers van zes Nederlandse electronicabedrijven met een gemiddelde werkervaring van 14 jaar, terwijl het huidige onderzoek zich specifiek gericht heeft op starters op de arbeidsmarkt. Dat verschil in werkervaring is belangrijk, want Fothergill et al. (2000) toonden aan dat zelfvertrouwen gelijkmatig stijgt met het aantal jaren werkervaring. Als gevolg daarvan zou het effect van zelfvertrouwen groter kunnen worden, waardoor eveneens de functie van zelfvertrouwen als mediator versterkt zou kunnen worden. Een andere mogelijke verklaring voor dit deels-afwijkende resultaat is dat Xanthopoulou en

collega's (2007) zelfvertrouwen anders hebben geoperationaliseerd ten opzichte van het huidige onderzoek. Zelfvertrouwen werd in de studie van Xanthopoulou en collega's (2007) namelijk beperkt tot de ervaring ervan binnen de organisatie waarin de werknemers zich bevinden, terwijl in het huidige onderzoek de algehele gevoelens van zelfacceptatie en zelfwaarde gemeten werden. In lijn hiermee suggereren Ferris en collega's (2010) dat om het zelfvertrouwen van recentelijk afgestudeerden te kunnen meten, mogelijk gefocust dient te worden op andere aspecten van zelfvertrouwen. Volgens Crocker en collega's (2003) baseren starters hun zelfvertrouwen namelijk, voortkomend uit hun status als pas-afgestudeerde, meer op academische bekwaamheid.

Het huidige onderzoek had enkele sterke punten en beperkingen. Een sterk punt van het huidige onderzoek is de uitstekende interne consistentie van alle gebruikte vragenlijsten. Dit maakt dat de interne betrouwbaarheid van het onderzoek hoog was. Tevens richtte het huidige onderzoek zich als eerste specifiek op een steekproef starters die net zijn afgestudeerd. Het huidige onderzoek bevat ook verscheidene beperkingen.

Voor verder onderzoek wordt aanbevolen de huidige inzichten te repliceren in andere steekproeven. De huidige steekproef bevatte namelijk voornamelijk vrouwen en uitsluitend universitair opgeleide deelnemers, wat de generaliseerbaarheid van resultaten vermindert. Het is namelijk aangetoond dat hoger-opgeleiden gedurende de gehele levensduur veelal een hoger zelfvertrouwen hebben dan lager opgeleiden (Orth et al., 2012). Tevens bleek werkgerelateerde basisbehoeftenbevrediging positief samen te hangen met opleidingsniveau (Vansteenkiste et al., 2007). Daarnaast is bekend dat de bevrediging van autonomie, in een studie onder adolescenten, enkel bij meisjes positief gerelateerd was aan verbetering van het welzijn (Rodríguez-Meirinhos et al., 2019). Dit kan voor de huidige studie betekenen dat, wanneer de studie gerepliceerd zou worden met meer of enkel mannen of lager opgeleiden,

de resultaten anders zouden kunnen uitvallen. Deze feiten bieden implicaties voor replicatie van het onderzoek met het huidige model, maar in een andere populatie.

Daarnaast heeft het huidige onderzoek enkel gefocust op uitputting als onderdeel van burn-out, terwijl het concept burn-out bestaat uit uitputting, cynisme en verminderde competentie. Ondanks dat uitputting het belangrijkste en eerste symptoom van burn-out is, omvat dit niet burn-out als volledig concept. Maslach en collega's (2001) stelden namelijk dat, ondanks het grote belang van uitputting als onderdeel van burn-out, men zonder cynisme en verminderde competentie niet burn-out als geheel concept zou kunnen waarnemen.

Het feit dat het vervullen van werk-gerelateerde basisbehoeften en het verhogen van iemands zelfvertrouwen diegene beschermt tegen uitputting en daarmee ook burn-out, biedt implicaties voor preventie in de praktijk. Hiermee zouden uitputting, burn-out en de gevolgen hiervan op persoonlijk, economisch en maatschappelijk gebied gereduceerd kunnen worden. Uitputting en burn-out hangen samen met onder andere chronische vermoeidheid, depressie, slapeloosheid, diabetes type 2 en hart- en vaatziekten (Salvagioni et al., 2017), maar tevens ook met maatschappelijke en economische kosten, zoals door werkverzuim (Wiezer et al., 2019). Kortom, uitputting veroorzaakt problemen op zowel, micro-, meso-, als macroniveau, die overduidelijk aangepakt dienen te worden.

Samenvattend kan gesteld worden dat werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen belangrijke hulpbronnen zijn die kunnen beschermen tegen uitputting. Met name werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging is hierbij belangrijk, omdat dit positief samenhangt met het zelfvertrouwen van medewerkers. Met de resultaten van het huidige onderzoek, wordt de bestaande literatuur gecomplementeerd en worden bevindingen conceptueel gerepliceerd. De huidige inzichten bieden aangrijpingspunten voor het reduceren van uitputting en burn-out bij starters op de arbeidsmarkt. Door te putten uit zowel werkmiddelen, als persoonlijke middelen, kan uitputting het beste worden aangepakt.

Literatuurlijst

- Allen, P., Bennett, K., & Heritage, B. (2018). *SPSS Statistics: A Practical Guide with Student Resource Access 12 Months (4e ed.)*. Cengage AU.
- Amuedo-Dorantes, C., & Serrano-Padial, R. (2007). Wage growth implications of fixed-term employment: An analysis by contract duration and job mobility. *Labour Economics*, *14*(5), 829–847. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.09.001>
- ArboNed. (2015, 18 maart). *Verzuim door stress op steeds jongere leeftijd*. Geraadpleegd van <https://www.arboned.nl/nieuws/verzuim-door-stress-op-steeds-jongere-leeftijd#:~:text=In%202013%20werd%20langdurig%20verzuim,verzuim%20naar%20een%20jongere%20leeftijdscategorie.>
- De Beer, L. T., Pienaar, J., & Rothmann, S. (2015). Work overload, burnout, and psychological ill-health symptoms: A three-wave mediation model of the employee health impairment process. *Anxiety, Stress, & Coping*, *29*(4), 387–399. <https://doi.org/10.1080/10615806.2015.1061123>
- De Beer, P. (2013). Langetermijnperspectieven voor flexwerkers. *Economisch-Statistische Berichten*, *98*(4667), 512-514.
- Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2015). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of Nursing Management*, *24*(2), E164–E174. <https://doi.org/10.1111/jonm.12318>
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2016). Factors influencing new graduate nurse burnout development, job satisfaction and patient care quality: A time-lagged study. *Journal of Advanced Nursing*, *73*(5), 1182–1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic

psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3), 277–294.

<https://doi.org/10.1080/02678370802393672>

Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010).

Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction Scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4), 981–1002.

<https://doi.org/10.1348/096317909x481382>

Carod-Artal, F. J., & Vázquez-Cabrera, C. (2012). Burnout syndrome in an international

setting. *Burnout for Experts*, 15–35. https://doi.org/10.1007/978-1-4614-4391-9_2

Colledani, D., Capozza, D., Falvo, R., & Di Bernardo, G. A. (2018). The Work-Related Basic Need Satisfaction Scale: An Italian validation. *Frontiers in Psychology*, 9, 1859.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01859>

Davis, G. F. (2016). *The vanishing American corporation* (1ste editie). Macmillan Publishers.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Self-determination theory. *Handbook of Theories of*

Social Psychology: Volume 1, 1, 416–437. [https://doi.org/10.4135/](https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21)

[9781446249215.n21](https://doi.org/10.4135/9781446249215.n21)

Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001).

Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(8), 930–942. [https://doi.org/10.1177/](https://doi.org/10.1177/0146167201278002)

[0146167201278002](https://doi.org/10.1177/0146167201278002)

- 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>
- Elçi, M., Yildiz, B., & Erdilek Karabay, M. (2018). How burnout affects turnover intention? The conditional effects of subjective vitality and supervisor support. *International Journal of Organizational Leadership, 7*(1), 47–60. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60233>
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods, 41*(4), 1149–1160. <https://doi.org/10.3758/brm.41.4.1149>
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of self-esteem contingencies. *Personnel Psychology, 63*(3), 561-593.
- Fothergill, A., Edwards, D., Hannigan, B., Burnard, P., & Coyle, D. (2000). Self-esteem in community mental health nurses: findings from the all-Wales stress study. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing, 7*(4), 315–321. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2000.00323.x>
- Franck, E., De Raedt, R., Barbez, C. & Rosseel, Y. (2008). Psychometric properties of the Dutch Rosenberg Self-esteem Scale. *Psychologica Belgica, 48*, 25-35. doi:10.5334/pb-48-1-25
- Hallsten, L., Voss, M., Stark, S., & Josephson, M. (2011). Job burnout and job wornout as risk factors for long-term sickness absence. *Work, 38*(2), 181–192. <https://doi.org/10.3233/wor-2011-1120>
- Hayes, A. F. (2017a). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis, second edition*. Guilford Publications.

- Hayes, A. F. (2017b). *PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling*. (3.5) [Computerprogramma]. Geraadpleegd van <https://www.processmacro.org/index.html>
- Hobfoll S. E. & Freedy J. (1993). Conservation of resources: A general stress theory applied to burnout. In Schaufeli W. B., Maslach C., Marek T. (Eds.). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*, (pp. 115-129). Taylor & Francis.
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Janssen, B., de Vroome, E. M. M., Janssen, B. J. M., Pleijers, A. J. S. F., Ramaekers, M. M. M. J., & van den Bossche, S. N. J. (2019). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2018: Methodologie en globale resultaten*. TNO / CBS. Geraadpleegd van https://www.monitorarbeid.tno.nl/dynamics/modules/SFIL0100/view.php?fil_Id=265
- Hooftman, W. E., Mars, G. M. J., Knops, J. C. M., van Dam, L. M. C., de Vroome, E. M. M., Janssen, B. J. M., Pleijers, A. J. S. F., & van den Bossche, S. N. J. (2020). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2019: Methodologie en globale resultaten*. TNO / CBS. Geraadpleegd van <https://www.cbs.nl/nl-nl/publicatie/2020/16/nationale-enquete-arbeidsomstandigheden-2019>
- IBM Corporation. (2019). *IBM SPSS Statistics for macintosh* (26.0) [Computerprogramma]. Geraadpleegd van https://www.ibm.com/nl-en/products/structural-equation-modeling-sem?lnk=STW_NL_MAST_SWT5_TL&psrc=NONE&pexp=DEF&lnk2=trial_SPSSAmos
- Interstedelijk Studenten Overleg. (2019, januari). *Impact van leenstelsel op welbevinden studenten: Kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen het leenstelsel en het welbevinden van studenten in Nederland*. (Nr. B3855). ISO. Geraadpleegd van <http://www.iso.nl/wp-content/uploads/2019/01/Onderzoek-Impact-leenstelsel-op-welbevinden-studenten-Motivaction-definitief.pdf>

- Laschinger, H., Finegan, J., & Wilk, P. (2009). New graduate burnout: The impact of professional practice environment, workplace civility, and empowerment. *Nursing economic\$, 27*, 377-83.
- Lee, C., Huang, G.-H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5*(1), 335–359. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651>
- Lee, J., Lim, N., Yang, E., & Lee, S. M. (2011). Antecedents and consequences of three dimensions of burnout in psychotherapists: A meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice, 42*(3), 252–258. <https://doi.org/10.1037/a0023319>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology, 93*(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2019, 4 november). *Studiefinanciering voor studenten op een hogeschool en universiteit*. Studiefinanciering | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/studiefinanciering/studiefinanciering-hbo-universiteit>
- Molero Jurado, M. M., Pérez-Fuentes, M. C., Gázquez Linares, J. J., & Barragán Martín, A. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in Psychology, 9*, 424. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00424>

- Moller, A. C., Friedman, R., & Deci, E. L. (2006). A self-determination theory perspective on the interpersonal and intrapersonal aspects of self-esteem. *Self-esteem issues and answers: A sourcebook of current perspectives*, 188–194. Psychology Press.
- Moore, D. S., McCabe, G. P., & Craig, B. A. (2014). *Introduction to the Practice of Statistics* (8ste editie). W. H. Freeman.
- Orth, U., & Luciano, E. C. (2015). Self-esteem, narcissism, and stressful life events: Testing for selection and socialization. *Journal of Personality and Social Psychology*, *109*, 707–721. <http://dx.doi.org/10.1037/pspp0000049>
- Orth, U., Robins, R. W., & Widaman, K. F. (2012). Life-span development of self-esteem and its effects on important life outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *102*(6), 1271–1288. <https://doi.org/10.1037/a0025558>
- Pavlopoulos, D. (2013). Starting your career with a fixed-term job: Stepping-stone or “dead end”? *Review of Social Economy*, *71*(4), 474–501. <https://doi.org/10.1080/00346764.2013.799970>
- Rodríguez-Meirinhos, A., Antolín-Suárez, L., Brenning, K., Vansteenkiste, M., & Oliva, A. (2019). A Bright and a Dark Path to Adolescents’ Functioning: The Role of Need Satisfaction and Need Frustration Across Gender, Age, and Socioeconomic Status. *Journal of Happiness Studies*, *21*(1), 95–116. <https://doi.org/10.1007/s10902-018-00072-9>
- Roelofs, J., Verbraak, M., Keijsers, G. P., De Bruin, M. B., & Schmidt, A. J. (2005). Psychometric properties of a Dutch version of the Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-DV) in individuals with and without clinical burnout. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, *21*(1), 17-25.

- Rubino, C., Luksyte, A., Perry, S. J., & Volpone, S. D. (2009). How do stressors lead to burnout? The mediating role of motivation. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(3), 289–304. <https://doi.org/10.1037/a0015284>
- Rudman, A., & Gustavsson, J. P. (2011). Early-career burnout among new graduate nurses: A prospective observational study of intra-individual change trajectories. *International Journal of Nursing Studies, 48*(3), 292–306. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.07.012>
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior, 70*(3), 463–477. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.01.006>
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS ONE, 12*(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000) Utrechtse Burnout Schaal, UBOS. Psychodiagnostisch gereedschap. *De Psycholoog, 36*, 9-11.
- Schoemann, A. M., Boulton, A. J., & Short, S. D. (2017). Determining power and sample size for simple and complex mediation models. *Social Psychological and Personality Science, 8*(4), 379–386. <https://doi.org/10.1177/1948550617715068>
- Seidler, A., Thinschmidt, M., Deckert, S., Then, F., Hegewald, J., Nieuwenhuijsen, K., & Riedel-Heller, S. G. (2014). The role of psychosocial working conditions on burnout and its core component emotional exhaustion – A systematic review. *Journal of*

Occupational Medicine and Toxicology, 9(1), 10. <https://doi.org/10.1186/1745-6673-9-10>

- Shin, Y., Hur, W.-M., Moon, T. W., & Lee, S. (2019). A motivational perspective on job insecurity: Relationships between job insecurity, intrinsic motivation, and performance and behavioral outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1812. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101812>
- Sinclair, R. R., & Cheung, J. H. (2016). Money matters: Recommendations for financial stress research in occupational health psychology. *Stress and Health*, 32(3), 181–193. <https://doi.org/10.1002/smi.2688>
- Sinclair, S. J., Blais, M. A., Gansler, D. A., Sandberg, E., Bistis, K., & LoCicero, A. (2010). Psychometric properties of the Rosenberg Self-Esteem Scale: Overall and across demographic groups living within the United States. *Evaluation & the Health Professions*, 33(1), 56–80. <https://doi.org/10.1177/0163278709356187>
- Sulea, C., van Beek, I., Sarbescu, P., Virga, D., & Schaufeli, W. B. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*, 42, 132–138. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2015.08.018>
- Sun, H., Warner, D. O., Macario, A., Zhou, Y., Culley, D. J., & Keegan, M. T. (2019). Repeated cross-sectional surveys of burnout, distress, and depression among anesthesiology residents and first-year graduates. *Anesthesiology*, 131(3), 668–677. <https://doi.org/10.1097/aln.0000000000002777>
- Sverke, M., & Hellgren, J. (2002). The nature of job insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Applied Psychology*, 51(1), 23–42. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.0077z>

- Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005b). Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests. *Work & Stress, 19*(3), 238–255.
<https://doi.org/10.1080/02678370500270453>
- Toppinen-Tanner, S., Kalimo, R., & Mutanen, P. (2002). The process of burnout in white-collar and blue-collar jobs: Eight-year prospective study of exhaustion. *Journal of Organizational Behavior, 23*(5), 555–570. <https://doi.org/10.1002/job.155>
- Ümmet, D. ş. (2015). Self esteem among college students: A study of satisfaction of basic psychological needs and some variables. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 174*, 1623–1629. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.813>
- Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., Witte, H., & Broeck, A. (2007). On the relations among work value orientations, psychological need satisfaction and job outcomes: A self-determination theory approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(2), 251–277. <https://doi.org/10.1348/096317906x1111024>
- Vlerick, P. (1995). Confirmatorische analyse van de factorstructuur en de validiteit van de Maslach Burnout Inventory. *Gedrag & Gezondheid, 23*(1), 35–40.
- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (1995). *Management of organizational behavior* (2nd editie). Prentice Hall College Div.
- Wang, Z., Liu, H., Yu, H., Wu, Y., Chang, S., & Wang, L. (2017). Associations between occupational stress, burnout and well-being among manufacturing workers: Mediating roles of psychological capital and self-esteem. *BMC Psychiatry, 17*(1), 364.
<https://doi.org/10.1186/s12888-017-1533-6>
- Wiezer, N., Hogenelst, K., Kamphuis, W., Wortelboer, H., Houtman, I., Delahajj, R., & Veldhuis, G. (2019). *Met een integrale aanpak op maat werkstress terugdringen.*

TNO. Geraadpleegd van <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid%3A37ed0b36-c563-4d9d-8727-e7053e7f0640>

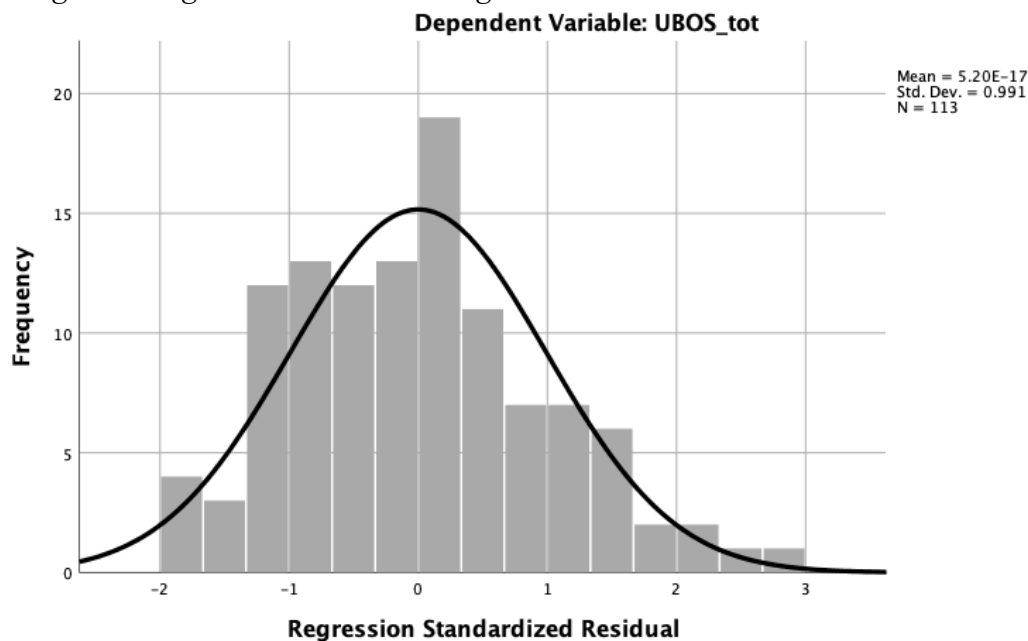
- Winch, R. F., & Rosenberg, M. (1965). Society and the adolescent self-image. *Social Forces*, 44(2), 255. <https://doi.org/10.2307/2575639>
- Woodside, J. R., Miller, M. N., Floyd, M. R., McGowen, K. R., & Pfortmiller, D. T. (2008). Observations on burnout in family medicine and psychiatry residents. *Academic Psychiatry*, 32(1), 13–19. <https://doi.org/10.1176/appi.ap.32.1.13>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>
- Yang, H.-C., & Kim, J.-L. (2013). The influence of perceived characteristics of SNS, external influence and information overload on SNS satisfaction and using reluctant intention: Mediating effects of self-esteem and thought suppression. *International Journal of Information Processing and Management*, 4(6), 19–30.

Bijlage 1. Figuren

Er is als eerste voor outliers gecontroleerd door middel van het opvragen van de Mahalanobis-afstanden, waarbij een minimum van 0.002 en een maximum van 12.38 werden gevonden. Volgens de cutoffscore van 13.82 bij $\nu = 2$ en $p = .001$ was er geen sprake van outliers. Wat betreft de aannames voor toetsing lieten een histogram van de residuen, waarin de data de Bell Curve volgt, en een PP-plot van de residuen van de voorspelde waarden zien dat er inderdaad sprake was van multivariate normaliteit, zie Bijlage 1, Figuur 1 en Figuur 2. Het scatterplot bevestigde daarnaast de lineariteitsassumptie en dat er sprake was van homoscedasticiteit, zie Bijlage 1, Figuur 3. De opgevraagde tolerantie bleek 0.85 en de VIF-waarden bleken 1.18, wat aantoonde dat er geen sprake was van multicollineariteit.

Figuur 1

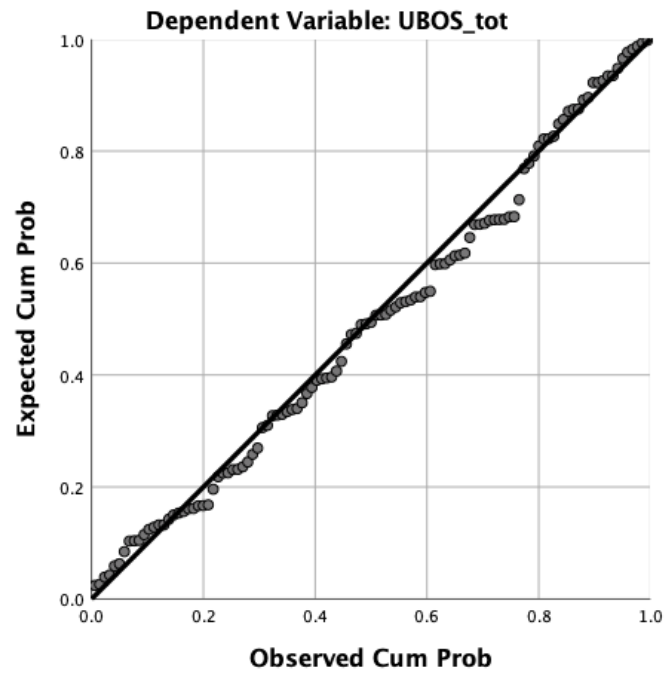
Histogram van gestandaardiseerde Regressie Residuen



Noot. Weergave van normale verdeling van de gestandaardiseerde regressie residuen met uitputting als afhankelijke variabele en de predictoren werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen.

Figuur 2

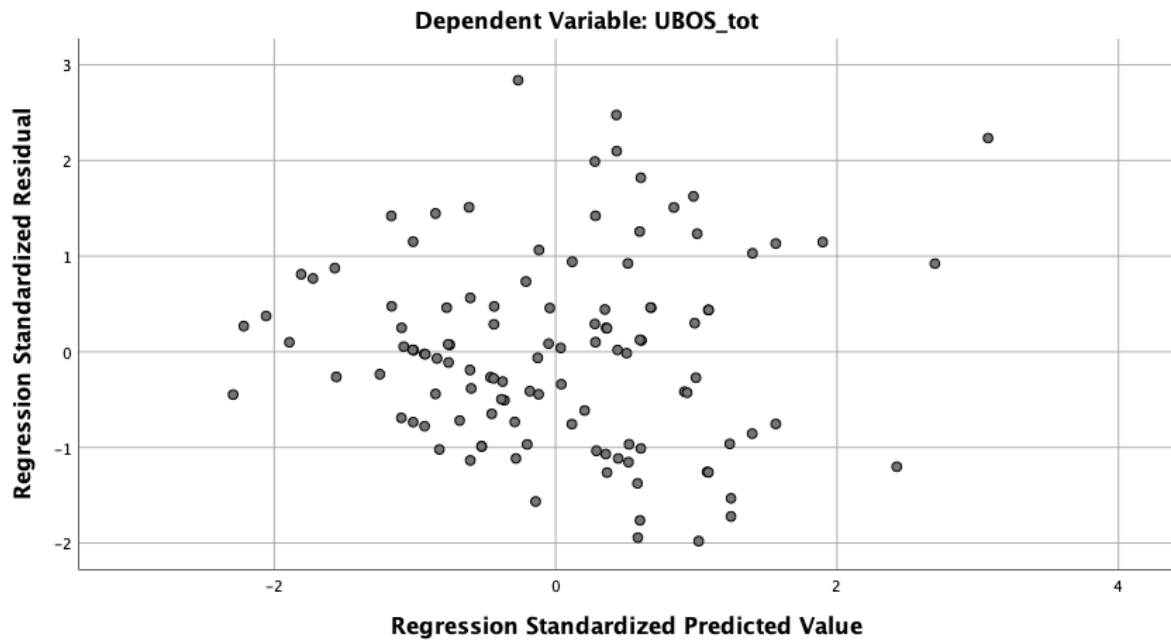
PP-plot van gestandaardiseerde Regressie Residuen



Noot. PP-plot van gestandaardiseerde regressie residuen met uitputting als afhankelijke variabele en de predictoren werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen.

Figuur 3

Scatterplot van gestandaardiseerde Regressie Residuen



Noot. Scatterplot van gestandaardiseerde regressie residuen met uitputting als afhankelijke variabele en de predictoren werk-gerelateerde basisbehoeftenbevrediging en zelfvertrouwen.