

Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers

Citation for published version (APA):

Van Ruysseveldt, J. (2006). Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers: Een toepassing van het JD-R model. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 22(4), 328-343.

Document status and date:

Published: 01/01/2006

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

CC BY-NC-ND

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 01 Dec. 2021

Open Universiteit
www.ou.nl



Psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij Vlaamse werknemers

Een toepassing van het JD-R-model

Joris Van Ruysseveldt*

Op basis van het Job Demands-Resources (JD-R)-model wordt gezocht naar een verklaring voor verschillen in niveaus van psychische vermoeidheid en plezier in het werk bij een representatieve steekproef uit de Vlaamse beroepsbevolking (N = 12.095). Het JD-R-model veronderstelt dat de aanwezigheid van hoge werk-eisen in een werksituatie leidt tot spanning en vermoeidheid, en dat de aanwezigheid van voldoende hulpbronnen het welbevinden bevordert. Het onderzoek bevestigt deze veronderstellingen. Hoge werkdruk, emotionele belasting, belastende arbeidsomstandigheden, WTI en werkonzekerheid (de onderzochte werk-eisen) hangen samen met veel psychische vermoeidheid en weinig plezier in het werk. Zelfstandigheid in het werk, leermogelijkheden en goede ondersteuning door de leidinggevende (de onderzochte hulpbronnen) hangen samen met veel plezier in het werk en een lager niveau van psychische vermoeidheid. Voor de bufferhypothese – bij een hoge werkdruk leidt een toename in de zelfstandigheid in het werk tot minder psychische vermoeidheid en meer plezier in het werk – is slechts gedeeltelijk steun gevonden. Ten slotte is nog gevonden dat een combinatie van weinig zelfstandigheid en weinig leermogelijkheden samengaat met uitermate hoge niveaus van vermoeidheid en onwelbevinden.

Trefwoorden: psychische vermoeidheid, plezier in het werk, JD-R-model

Inleiding

Welke kenmerken van de werkplek hangen samen met welke gevolgen voor de werknemer? Zo luidt een van de kernvragen uit de A&O-psychologie en -sociologie. Onderzoekers kunnen zich daarbij toespitsen op *negatieve* effecten van het werk, zoals stress, vermoeidheid, burnout, gezondheidsklachten, en op *positieve* effecten, zoals plezier in het werk, welbevinden, arbeidstevredenheid, (Schaufeli & Bakker, 2001). In dit artikel richten we ons op het verklaren van een negatief effect – psychische vermoeidheid – en een positief effect – plezier in het werk. We hanteren daarbij een verfijnde versie van het *Job Demands-Resources* (JD-R)-model (Bakker, Demerouti & Euwema, 2005). We toetsen dit

model op een representatieve steekproef van de Vlaamse loontrekkende beroepsbevolking (N = 12.095) en maken daarbij gebruik van de data die STV Innovatie & Arbeid in 2004 verzamelde in het kader van de nulmeting van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor (zie: Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2004). Over Vlamingen overheerst nogal eens het beeld (de mythe?) van de 'hardwerkende Vlaming'. De arbeidsproductiviteit ligt in Vlaanderen/België in vergelijking met andere landen inderdaad op een relatief hoog niveau. Volgens de OESO (2003) bekleedt België een derde plaats in de ranglijst van landen naar arbeidsproductiviteit, na Noorwegen en Luxemburg, maar vóór Frankrijk, Nederland, de VS en Duitsland. Over de schaduwzijden van die hoge productiviteit is minder bekend

* De auteur is werkzaam aan de Faculteit Psychologie van de Open Universiteit Nederland. Correspondentieadres: Postbus 2960, 6401 DL Heerlen. E-mail: joris.vanruysseveldt@ou.nl. Voor dit onderzoek is gebruikgemaakt van de SERV-databank 'Vlaamse Werkbaarheidsmonitor', de inhoud van de tekst bindt alleen de auteur.

of wordt minder gerept. Leidt al dat noeste werken niet tot stress, gezondheidsklachten, vroegtijdige uitval op de arbeidsmarkt? Of zijn de banen op de Vlaamse arbeidsmarkt zodanig aantrekkelijk, uitdagend en motiverend dat de veeleisende inspanningen op het werk ruimschoots gecompenseerd worden door de voldoening die de werknemer uit het werken zelf haalt?

In dit artikel nemen we het niveau van psychische vermoeidheid en welbevinden in de Vlaamse beroepsbevolking, alsmede de samenhang met acht belangrijke baankenmerken (zoals werkdruk en autonomie) nader onder de loep. We stellen ons tot doel het JD-R-model te toetsen op een representatieve steekproef van de Vlaamse beroepsbevolking om zo meer kennis te verwerven in de samenhang tussen die baankenmerken en de negatieve en positieve gevolgen daarvan voor de werknemer. Dit onderzoek is beleidsmatig relevant omdat een beter inzicht in de factoren die problemen op het werk tot stand brengen, toelaat effectievere interventies en preventiemaatregelen te implementeren, bijvoorbeeld met het oog op het terugdringen van ziekteverzuim of het verhinderen van vroegtijdig vertrek uit de arbeidsorganisatie. In de volgende paragraaf bespreken we nader de assumpties van dat model.

Het Job Demands-Resources (JD-R)-model

Het JD-R-model is ontwikkeld door Bakker, Schaufeli & Demerouti (1999), in eerste instantie voor het verklaren van burnout. Maar het is even goed bruikbaar voor het verklaren van andere verschijnselen op het terrein van stress en welzijn op het werk.

Ten eerste gaat het model er vanuit dat, alhoewel elke beroepsgroep geconfronteerd wordt met specifieke, beroeps- of functie-eigen taakkenmerken, deze toch steeds onder te brengen zijn in twee categorieën: *Job Demands* en *Job Resources*. *Job Demands*, in dit artikel hanteren we verder de Nederlandse term 'werkeisen', omvatten alle fysieke, sociale of organisationele aspecten van het werk die een volgehouden fysieke of mentale inspanning vereisen en die om die reden verbonden zijn met specifieke fysiologische en psychologische kosten voor de werknemer

(bijvoorbeeld uitputting). Voorbeelden van werkeisen zijn een hoge taakbelasting, ronduit duidelijkheid en emotioneel veeleisende klanten. *Job Resources*, in dit artikel hanteeren we verder de Nederlandse term 'hulpbronnen', omvatten alle fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van het werk die (a) bijdragen tot het realiseren van de taakdoelstellingen, (b) de fysiologische en psychologische kosten verbonden met de aanwezige werkeisen reduceren, en (c) persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Demerouti et al., 2001). Voorbeelden van hulpbronnen zijn: loopbaanmogelijkheden, participatie in de besluitvorming en feedback (De Jonge et al., 2003).

Ten tweede hangen werkeisen en hulpbronnen elk samen met specifieke uitkomsten, en dat als gevolg van het optreden van twee parallelle processen: een *Energetic Process* en een *Motivational Process* (zie: Schaufeli & Bakker, 2004: 297-299). In het eerste proces leiden de veeleisende aspecten van het werk tot een voortdurende aantasting van de energiereserves van de taakuitvoerder, en daarmee op de lange duur tot chronische vermoeidheid en uitputting (De Jonge et al., 2003). Het tweede proces is motivationeel van aard: hulpbronnen, zoals zelfstandigheid in het werk, kunnen intrinsiek motiveren, doordat ze de werknemer in staat stellen diens behoeften aan persoonlijke groei en ontwikkeling te realiseren. Maar ze spelen daarnaast een extrinsiek motiverende rol, omdat ze het de werknemer mogelijk maken zijn taakdoelstellingen te realiseren. Dit proces heeft een positief effect op de werknemer: de aanwezigheid van veel hulpmiddelen op de werkplek leidt tot een positieve psychische toestand, die bevolegheid (*engagement*) wordt genoemd (Schaufeli & Bakker, 2001; De Jonge et al., 2003: 59).

Ten derde veronderstelt het JD-R-model dat allerlei werkeisen en hulpbronnen kunnen interacteren en zo tot verminderde uitputting en verhoogde motivatie kunnen leiden. De aanwezigheid van hulpbronnen reduceert het negatieve effect van de werkeisen op uitputting, en omgekeerd kunnen werkeisen het positieve effect van hulpbronnen op motivatie ondermijnen. In dit opzicht is het JD-R-model goed te beschouwen als een uitgebreidere en verfijndere variant van het bekende DC- en DCS-model van Karasek. Het

Demand-Control-model (Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990) gaat er voor wat betreft de spanningsas van uit dat: (1) stressreacties positief samenhangen met taakeisen (de *strain-hypothesis*) en negatief met sturingsmogelijkheden; de meest stresserende werksituaties kenmerken zich door hoge taakeisen in combinatie met weinig sturingsmogelijkheden; (2) tussen taakeisen en sturingsmogelijkheden een interactie-effect bestaat: de beschikbaarheid over veel sturingsmogelijkheden vermindert de negatieve stressgevolgen van een hoge werkdruk (de *buffer-hypothesis*).¹ De structuur van het JD-R-model vertoont duidelijke parallellen met die van het DC-model (Demerouti et al., 2001: 510; Bakker et al., 2005: 171). In vergelijking met het DC(S)-model is het JD-R-model echter aanzienlijk uitgebreider: naast werkdruk zijn andere werkeisen en naast autonomie andere hulpbronnen in het model opgenomen, terwijl tussen al deze werkeisen en hulpbronnen interacties mogelijk zijn.

Het JD-R-model is meermaals in empirisch onderzoek getoetst. Zo gebruiken Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli (2001) het JD-R-model voor het verklaren van burnout in drie onderscheiden beroepsgroepen – dienstverlening, industrie en transport. Zij komen tot het besluit dat de aanwezigheid van hoge werkeisen (in dit onderzoek: werkdruk, tijdsdruk, belastende arbeidsomstandigheden en ploegenarbeid) bij de werknemer leidt tot uitputting. Wanneer de werknemer over te weinig hulpbronnen (in dit onderzoek: feedback, beloning, autonomie, inspraak, werkzekerheid en steun van de leidinggevende) beschikt, leidt dat tot mentale distantie (Demerouti et al., 2001: 500). Werknemers die met hoge risico's geconfronteerd worden, terwijl ze over weinig hulpbronnen beschikken, ontwikkelen zowel uitputtingsverschijnselen als mentale-distantieverschijnselen, en krijgen bijgevolg het meest met burnout te maken. Toetsing van dit model in de drie beroepsgroepen leidt enerzijds tot de vaststelling dat er verschillen bestaan tussen de beroepsgroepen wat betreft de belangrijkheid van de onderzochte werkeisen en hulpbronnen. Anderzijds levert de toetsing van het model in de drie beroepsgroepen redelijk stabiele resultaten op: de contributie van de onderscheiden factoren in de verklaring van

burnout verschilt slechts licht tussen de beroepsgroepen (Demerouti et al., 2001: 509). Een ander onderzoek (Schaufeli & Bakker, 2004), waarbij het model getoetst is voor vier beroepsgroepen, bevestigt grotendeels deze bevindingen, maar breidt het model nog verder uit: naast de negatieve uitkomsten – uitputting en distantie – is ook een positieve uitkomst – bevlogenheid – in het model opgenomen. De belangrijkste bevindingen laten zich als volgt samenvatten: (1) burnout hangt samen met het optreden van hoge risico's, maar ook met de afwezigheid van voldoende hulpbronnen, (2) bevlogenheid hangt daarentegen alleen samen met de beschikbaarheid van hulpbronnen, en (3) burnout leidt tot een slechtere gezondheidstoestand en tot een hogere verloopgeneigdheid, terwijl bevlogenheid alleen leidt tot een lagere verloopgeneigdheid (Schaufeli & Bakker, 2004: 293). Dit onderzoek toont aan dat negatieve en positieve uitkomsten van het werk niet noodzakelijk in elkaars verlengde liggen als uitersten op een bipolair continuüm (zie ook: Schaufeli & Bakker, 2001): een hoge mate van bevlogenheid gaat niet noodzakelijk gepaard met de afwezigheid van uitputtingsverschijnselen (en omgekeerd).

Gezien de veronderstellingen van het JD-R-model wekt het verwondering dat in de beschreven onderzoeken geen rekening is gehouden met het optreden van interactie-effecten tussen werkeisen en hulpbronnen. In later onderzoek testen Bakker et al. (2005) voor een groep van docenten uit het hoger onderwijs echter de hypothese dat burnout het resultaat is van het uit balans zijn van werkeisen en hulpbronnen en dat verschillende hulpbronnen de negatieve invloed van verschillende werkeisen op burnout compenseren. Volgens dit verfijnde JD-R-model geldt de hierboven beschreven bufferhypothese in principe voor *elke* werkeis en voor *elke* hulpbron. Elke hulpbron kan ertoe bijdragen dat het optreden van een hoge werkeis niet of in beperktere mate leidt tot een hogere kans op burnout. De onderzoekers analyseren (naast de hoofdeffecten van vier werkeisen en vier hulpbronnen) in totaal 32 interactie-effecten, waarvan er achttien significant blijken te zijn. Omdat de bufferhypothese niet in alle theoretisch mogelijke gevallen opgaat, vinden Bakker et al. (2005: 177) nader onderzoek naar

de interacties tussen werkeisen en hulpbronnen gewenst.

Het JD-R-model biedt dus niet alleen een zinvolle uitbreiding ten aanzien van eerdere stressmodellen zoals het DC-model, maar heeft ook de test van de empirische toetsing goed doorstaan. Het JD-R-model biedt tevens een voordeel van flexibiliteit: het brengt kenmerken van werkplekken onder in een van twee categorieën (werkeisen en hulpbronnen), maar laat toe de keuze van de specifieke werkeisen en hulpbronnen die in het onderzoek worden betrokken, nader in te vullen afhankelijk van de onderzoekscontext.

Onderzoeksmodel en hypothesen

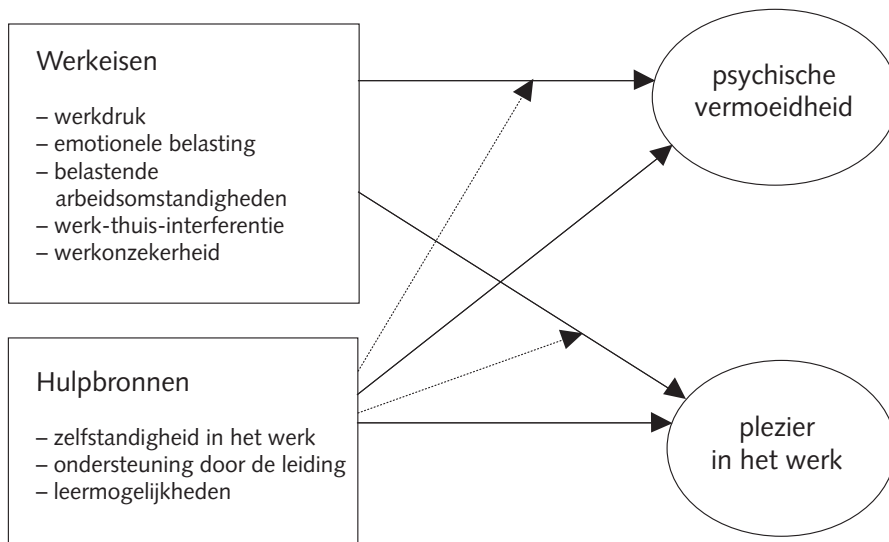
Het onderzoeksmodel, dat we toepassen op een representatieve steekproef van de Vlaamse loontrekkende beroepsbevolking, is grafisch weergegeven in figuur 1. Voor het toetsen van de veronderstellingen van het JD-R-model zijn twee afhankelijke variabelen gebruikt: psychische vermoeidheid en plezier in het werk. Psychische vermoeidheid situeert zich op de *strain*- of spanningsas en indiceert de mate waarin het werk bij de taakuitvoerder spanningsklachten, zoals stress, emotionele uitputting, psychosomatische klachten veroorzaakt. In een studie van Schaufeli

& Van Dierendonck (2000) is de samenhang van de VBBA-schaal² 'herstelbehoefte', de indicator voor psychische vermoeidheid, en de UBOS-schaal 'emotionele uitputting' (een van de drie dimensies van burnout) onderzocht. Zij vinden correlaties tussen .75 en .84 tussen beide schalen. Dat betekent dat onze onderzoeksresultaten wat de spanningsas betreft goed vergelijkbaar zijn met de eerder beschreven burnout-onderzoeken.

Plezier in het werk situeert zich op de welbevinden-as en indiceert een positief gevolg van het werk.³ Het is vanuit beleidsmatig oogpunt even zinvol en wenselijk werkplekken dusdanig in te richten dat negatieve gevolgen voor de werknemer worden vermeden *en* dat positieve gevolgen worden gestimuleerd. Zoals blijkt uit het onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004) vormen negatieve en positieve uitkomsten van werken niet noodzakelijk uitersten op een bipolair continuüm, maar staan ze relatief onafhankelijk ten aanzien van elkaar (zie ook: Schaufeli & Bakker, 2001). Het is theoretisch gezien mogelijk dat specifiek werk tegelijk negatieve *en* positieve gevolgen heeft: werk kan tegelijk vermoeiend en plezierig zijn.

Werkeisen

In het onderzoeksmodel zijn de volgende vijf werkeisen opgenomen: werkdruk, emotionele



Figuur 1 Grafische weergave van het onderzoeksmodel (gebaseerd op het JD-R-model)

le belasting, belastende arbeidsomstandigheden, werk-thuis-interferentie en werkonzekerheid. Het JD-R-model voorspelt dat een verhoging in elk van deze werkeisen een toename van de psychische vermoeidheid en een afname van het welbevinden tot gevolg heeft. De veelvuldige studies naar de effecten van de risicofactoren werkdruk, emotionele belasting en belastende arbeidsomstandigheden bevestigen de positieve samenhang met spanning en de negatieve samenhang met welbevinden (zie onder meer: Karasek & Theorell, 1990; Spector & Jex, 1998; Van der Doef & Maes, 1999; Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Van Ruysseveldt et al., 2004; Bakker et al., 2005; Van der Hulst, van Veldhoven & Beckers, 2006). Uit onderzoek door Van Veldhoven & Broersen (1999) op een grootschalig databestand verzameld door Arbodiensten (N = 69.090) blijkt dat de factoren werkdruk, emotionele belasting en lichamelijke inspanning een groot effect hebben op het niveau van psychische vermoeidheid.

De werkeis werk-thuis-interferentie (afgekort: WTI) trekt pas meer recentelijk de aandacht van onderzoekers (Jex, 2000).⁴ Uit onderzoek blijkt dat WTI beschouwd kan worden als een erg belangrijke stressor. Zo besluiten Kossek en Ozeki (1998) uit een meta-analyse dat WTI een sterke negatieve samenhang vertoont met algemene en arbeidstevredenheid. In hun meta-analyse van 67 studies besluiten Allen et al. (2000) dat WTI ook leidt tot ernstige problemen als depressie, psychosomatische klachten en verminderde tevredenheid over de relatie met de partner. Bakker et al. (2005) stellen in hun onderzoek een erg sterke samenhang vast tussen een problematische afstemming tussen werk- en thuissituatie enerzijds en uitputting en mentale distantie anderzijds.

Over de indeling van werkonzekerheid in de categorie 'werkeisen' is discussie mogelijk. Demerouti et al. (2001) bijvoorbeeld nemen werkeis in het onderzoeksmodel op als een hulpbron. In de vragenlijst van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor is deze factor echter 'negatief' geoperationaliseerd als de gepercipieerde kans op werkloosheid. Het verrichten van betaald werk terwijl men een grote vrees heeft voor het verlies van zijn baan, lijkt ons eerder een werkeis, want een mentale inspanning vereisend en om die

reden verbonden met specifieke fysiologische en psychologische kosten voor de werknemer. Van Veldhoven & Broersen (1999) vinden in hun onderzoek een significant effect van toekomstonzekerheid op psychische vermoeidheid. En Bohets & De Witte (2006) stellen in hun onderzoek vast dat onzekerheid over het voortbestaan van de baan samenhangt met een verlaging van het psychisch welzijn en de arbeidstevredenheid.

Hulpbronnen

In het onderzoeksmodel zijn de volgende drie hulpbronnen opgenomen: zelfstandigheid in het werk, steun van de leidinggevende en leermogelijkheden. Naar de invloed van (het gebrek aan) autonomie en sociale steun van de leidinggevende op spanning en welbevinden van werknemers is veelvuldig onderzoek verricht (zie onder meer: Karasek & Theorell, 1990; Spector, 1986; van der Doef & Maes, 1999; Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Van Ruysseveldt et al., 2004; Bakker et al., 2005; van der Hulst, van Veldhoven & Beckers, 2006). Zijlstra, Den Hoedt en De Vries (2000) onderscheiden binnen de factor 'autonomie' vier dimensies: invloed op de taak, invloed op de organisatie, invloed op benodigdheden en invloed op de werkomgeving. In hun onderzoek stellen ze vast dat de invloed op de taak een negatieve samenhang met stress vertoont, terwijl invloed op de organisatie (zwak) positief correleert met stress. Het is bijgevolg vooral de mogelijkheid van de werknemer om direct in te grijpen in de taakuitvoering (werkwijze, volgorde, tempo) die de spanning als gevolg van hoge werkdruk voor hem beheersbaar maakt en zijn welbevinden bevordert. Van der Doef & Maes (1999: 108) komen in hun meta-analyse van 63 studies uit de periode 1979-1997 tot een vergelijkbare conclusie. Daarom is autonomie in ons onderzoek geoperationaliseerd als zelfstandigheid *in* het werk (en niet als inspraak of participatie in de besluitvorming). Bakker et al. (2005) stellen vast dat een gebrek aan autonomie significant samenhangt met een hogere mate van uitputting en mentale distantie. Voor de steun van de leidinggevende vinden ze hetzelfde significante verband. In een onderzoek naar werkstress in Nederland en Vlaanderen besluiten Notelaers & Van Veldhoven (2001: 93) dat meer zelf-

standigheid in het werk leidt tot minder psychische vermoeidheid en meer plezier in het werk. En in hun onderzoek op gegevens van Nederlandse Arbodiensten vinden Van Veldhoven & Broersen (1999) een significant negatief effect op psychische vermoeidheid van zelfstandigheid in het werk, steun van de leidinggevende en leermogelijkheden. Die laatste hulpbron verdient onzes inziens meer aandacht in stressonderzoek dan tot nog toe het geval was. Het beschikken over voldoende leermogelijkheden in het werk, of juist het gebrek daaraan, lijkt ons een invloed te kunnen hebben op het omgaan met regelproblemen en dus op het reduceren van spanningsbronnen (vergelijk Karasek & Theorell, 1990). Uit het onderzoek van Van Veldhoven en Broersen (1999) blijkt bijvoorbeeld dat het effect van leermogelijkheden op psychische vermoeidheid even groot is als dat van zelfstandigheid in het werk. Om die redenen zijn de leermogelijkheden als een van de hulpbronnen in het onderzoeksmodel opgenomen.

Werkeisen × hulpbronnen: interacties

In navolging van Bakker et al. (2005) is in het onderzoeksmodel verondersteld dat *elke* hulpbron in theorie het verband tussen *elke* werkeis en de uitkomsten van het werk (vermoeidheid, plezier in het werk) modereert. Het in voldoende mate beschikken over een specifieke hulpbron heeft hypothetisch tot gevolg dat de negatieve effecten van een specifieke werkeis uitblijven of sterk verminderen. Naar het modererend effect van autonomie en sociale steun op het verband tussen werkdruk en stress is reeds veel onderzoek verricht (zie onder meer: Johnson, Hall & Theorell, 1989; Karasek & Theorell, 1990; Van der Doef & Maes, 1999; Zijlstra, Den Hoedt & De Vries, 2000; Bakker et al., 2005; Van der Hulst, Van Veldhoven & Beckers, 2006). In hun meta-analyse van 63 studies vinden Van der Doef & Maes (1999) slechts gedeeltelijk steun voor deze bufferhypothese. En in een onderzoek naar werkstress in Nederland en Vlaanderen vinden Notelaers & Van Veldhoven (2001: 92) geen interactie-effect van autonomie op de relatie tussen werkdruk en psychische vermoeidheid, en slechts zeer zwakke aanwijzingen voor een dergelijk interactie-effect op plezier in het werk. Bakker et al. (2005) vinden bij een populatie van docenten uit het hoger

onderwijs wel significante interactie-effecten van autonomie en steun van de leidinggevende op de relatie tussen werkdruk en uitputting.

Naar het modererend effect van leermogelijkheden op de relatie tussen werkeisen en uitkomsten is voor zover ons bekend geen onderzoek gedaan. Nochtans lijkt een dergelijk modererend effect goed beargumenteerbaar: wanneer de werknemer op de werkplek kan leren van zijn activiteiten, is hij beter in staat oplossingsstrategieën te bedenken en toe te passen op de problemen die zich in het werk stellen.

Conform het JD-R-model toetsen we de volgende hypothesen:

Hypothese 1: De werkeisen hebben elk een significant positief hoofdeffect op de psychische vermoeidheid. De psychische vermoeidheid van de werknemer neemt toe naarmate de werkdruk hoger ligt, de emotionele belasting stijgt, er op de werkplek meer belastende arbeidsomstandigheden aanwezig zijn, er meer problemen zijn in de afstemming tussen de werk- en thuissituatie en de werkonzekerheid toeneemt.

Hypothese 2: De hulpbronnen hebben elk een significant negatief hoofdeffect op de psychische vermoeidheid. De psychische vermoeidheid van de werknemer neemt toe naarmate de werknemer minder zelfstandigheid in het werk heeft, minder steun van de leidinggevende ervaart en over minder leermogelijkheden beschikt.

Hypothese 3: Elk van de hulpbronnen heeft een significant modererend effect op de relatie tussen elk van de werkeisen en psychische vermoeidheid. Een hoge mate van zelfstandigheid in het werk, een goede ondersteuning door de leidinggevende en de beschikking over veel leermogelijkheden hebben tot gevolg dat de psychische vermoeidheid niet of slechts in geringe mate stijgt bij een toename van de werkdruk, de emotionele belasting, het optreden van belastende arbeidsomstandigheden, de werk-thuis-interferentie en de werkonzekerheid.

Hypothese 4: De werkeisen hebben elk een significant negatief hoofdeffect op het plezier

in het werk. Het plezier in het werk daalt naarmate de werkdruk hoger ligt, de emotionele belasting stijgt, er op de werkplek meer belastende arbeidsomstandigheden aanwezig zijn, er meer problemen zijn in de afstemming tussen de werk- en thuissituatie en de werkonzekerheid toeneemt.

Hypothese 5: De hulpbronnen hebben elk een significant positief hoofdeffect op het plezier in het werk. Het plezier in het werk neemt toe naarmate de werknemer meer zelfstandigheid in het werk heeft, meer steun van de leidinggevende ervaart en over meer leermogelijkheden beschikt.

Hypothese 6: Elk van de hulpbronnen heeft een significant modererend effect op de relatie tussen elk van de werkeisen en plezier in het werk. Een hoge mate van zelfstandigheid in het werk, een goede ondersteuning door de leidinggevende en de beschikking over veel leermogelijkheden hebben tot gevolg dat het plezier in het werk niet of slechts in geringe mate afneemt bij een toename van de werkdruk, de emotionele belasting, het optreden van belastende arbeidsomstandigheden, de werk-thuis-interferentie en de werkonzekerheid.

Hypothese 7: Spanningsverschijnselen als psychische vermoeidheid hangen sterker samen met het voorkomen van hoge werkeisen, welbevindenverschijnselen als plezier in het werk hangen sterker samen met de beschikbaarheid van hulpbronnen.

Methode

Dataverzameling en steekproef

De data voor dit onderzoek zijn verzameld in het kader van de nulmeting van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. In 2004 is naar een representatieve steekproef uit de Vlaamse loontrekkende beroepsbevolking een schriftelijke vragenlijst gezonden. Actieve promotie en ondersteuning van deze bevragingronde, met onder meer een gerichte inzet van de media, leverden een voor een postenquête hoge respons op van 60,6 procent (zie voor een uitgebreide toelichting bij de steekproef-trekking en dataverzameling: Bourdeaud'hui

et al., 2004: 63-80). In totaal zijn 20.000 vragenlijsten verzonden. Daarvan werden er 12.360 ingevuld teruggezonden (brutorespons = 61,1 procent). Na allerhande kwaliteitscontroles bleken er 12.095 bruikbaar (nettorespons = 60,6 procent). Bekeken naar leeftijd, geslacht en sector van tewerkstelling wijkt de gerealiseerde steekproef nauwelijks af van de populatie.

Meetinstrumenten

Psychische vermoeidheid is gemeten aan de hand van de schaal 'herstelbehoeften'. Die schaal is ontleend aan de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (Van Veldhoven & Meijman, 1994) en meet de mate waarin de door psychosociale arbeidsbelasting opgebouwde (mentale) vermoeidheid recuperabel is, dan wel leidt tot spanningsklachten en verminderd functioneren. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .87 (Van Veldhoven et al., 2002).

Plezier in het werk is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal 'plezier in het werk'. Die schaal meet de mate waarin de werknemer het werk prettig vindt en graag doet. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .79 (Van Veldhoven et al., 2002).

In dit onderzoek zijn vijf werkeisen en drie hulpbronnen opgenomen (zie figuur 1). Vijf van de acht bronnen zijn gemeten aan de hand van psychometrische schalen ontleend aan de VBBA. De verwerking van de data en berekening van de schaalcores van deze VBBA-schalen, in het bijzonder de interpretatierichting van de schalen en de behandeling van de *missing values*, gebeurden conform de wetenschappelijke handleiding bij de methode (Van Veldhoven et al., 2002).⁵ De schaalcores zijn gestandaardiseerd naar de range 0-100, waarbij schaalcore 0 als erg gunstig en schaalcore 100 als erg ongunstig geïnterpreteerd dient te worden (Bourdeaud'hui et al., 2004). Een hoge score op de schaal 'zelfstandigheid in het werk' betekent bijgevolg dat de mate van zelfstandigheid erg klein en dus problematisch is. En een hoge score op 'plezier in het werk' dient men te interpreteren als erg weinig plezier in het werk. Ook als een VBBA-schaal een 'positief' label heeft, wijst een hoge score dus op een ongunstige, problematische situatie.

De *werkdruk* is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal 'werktempo en -hoeveelheid'

(Van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate van arbeidsbelasting als gevolg van kwantitatieve taakeisen zoals werktempo en -hoeveelheid. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .89 (Van Veldhoven et al., 2002).

De *emotionele belasting* is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal 'emotionele belasting' (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate van arbeidsbelasting als gevolg van contactuele taakeisen, bijvoorbeeld bij het omgaan met klanten of het verstrekken van zorg. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .85 (Van Veldhoven et al., 2002).

Het voorkomen van *belastende arbeidsomstandigheden* is gemeten aan de hand van een selectie van acht items uit de *European Survey on Working Conditions 2000* (Merllié & Paoli, 2001). De schaal 'SERV Arbeidsomstandigheden' meet de mate waarin de werknemer te maken heeft met fysiek zwaar werk. De respondenten is gevraagd aan te geven hoe vaak zij geconfronteerd worden met lichamelijk zware taken, ongemakkelijke of inspannende werkhoudingen, repetitieve hand/arm-bewegingen en ongemakken en risico's in de werkomgeving. Het onderzoeksteam van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor heeft de meetschaal geconstrueerd naar analogie met de VBBA-procedures voor itemscoringswijze en schaalscoreberekening (Bourdeaud'hui et al., 2004: 24). De resultaten van de tests op betrouwbaarheid (Cronbach's alpha bedraagt .73) en unidimensionaliteit zijn behoorlijk (Bourdeaud'hui et al., 2004: 25).

De *werk-thuis-interferentie* is gemeten op basis van de 'Survey Werk-Thuis-Interactie Nijmegen' (SWING) (Geurts, 2001), meer bepaald op basis van een ingekorte versie van de schaal 'negatieve werk-thuis-interferentie' (WTI-neg). De oorspronkelijke WTI-neg-11 itemschaal is ten behoeve van de bevraging in het kader van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor gereduceerd tot vier items. Deze reductie is doorgevoerd in overleg met de SWING-ontwikkelaars en op basis van de resultaten van een factoranalyse (Bourdeaud'hui et al., 2004: 23). De WTI-neg-schaal meet de mate waarin de taakeisen in de werksituatie een belemmerende werking hebben op de handelingsmogelijkheden in de thuissituatie. Aan de respondenten is een vragenbatterij

voorgelegd bestaande uit vier items, bijvoorbeeld 'Hoe dikwijls komt het voor dat uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?'. De items worden gescoord op een vierpuntsschaal ('altijd', 'vaak', 'soms' of 'nooit'). De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .81 (Bourdeaud'hui et al., 2004: 24).

De *werkonzekerheid* is gemeten met één item (De Witte, 1999). Aan de respondenten is de vraag gesteld: 'Hoe groot is de kans dat u in de nabije toekomst werkloos zal worden?' Antwoorden kon met 'erg groot', 'eerder groot', 'niet groot, maar ook niet klein', 'eerder klein' of 'erg klein of onbestaand'.

De mate van *autonomie* is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal 'zelfstandigheid in het werk' (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate waarin de werknemer invloed heeft op de planning en organisatie van het werk. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .90 (Van Veldhoven et al., 2002).

De *ondersteuning door de directe leiding* is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal 'relatie met directe leiding' (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate waarin de werknemer gecoacht en ondersteund wordt door de directe leidinggevende. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .90 (Van Veldhoven et al., 2002).

De aanwezigheid van *leermogelijkheden* is gemeten aan de hand van de VBBA-schaal 'leermogelijkheden' (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Deze schaal meet de mate waarin het werk de groei- en ontwikkelingskansen van de werknemer bevordert. De betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) bedraagt .84 (Van Veldhoven et al., 2002).

Controlevariabelen: sociaaldemografische kenmerken

In de statistische analyses is steeds gecontroleerd voor drie sociaaldemografische kenmerken: geslacht, leeftijd en onderwijsniveau. Voor het meten van de variabele leeftijd is gevraagd naar het geboortjaar van de respondent en dat is vervolgens omgerekend naar het aantal levensjaren. Voor het meten van het onderwijsniveau is gevraagd naar het hoogste diploma: (1) geen of lager onderwijs,

(2) lager middelbaar onderwijs, (3) hoger middelbaar onderwijs, (4) hoger onderwijs korte type (twee tot drie jaar) en (5) hoger onderwijs lange type of universiteit.

Resultaten

Voor het toetsen van de hypothesen is gebruikgemaakt van hiërarchische regressie-analyse en covariantieanalyse. Eerst is de betrouwbaarheid van de gebruikte schalen onderzocht. In tabel 1 zijn per schaal het aantal items, de minimum- en maximumscore, de gemiddelde score, de standaarddeviatie en de Cronbach's alpha gerapporteerd. Met uitzondering van de schaal belastende arbeidsomstandigheden (.73) bedraagt de Cronbach's alpha van de schalen .80 of meer.

In tabel 2 zijn de resultaten van de hiërarchische regressieanalyse voor de beide afhankelijke variabelen gerapporteerd. In stap 1 zijn de drie controlevariabelen (geslacht, leeftijd en onderwijsniveau) ingevoerd, in stap 2 de vijf werkeisen, in stap 3 de drie hulpbronnen en in de volgende vijf stappen telkens de interactietermen tussen een van de werkeisen met elk van de drie hulpbronnen. Steeds is de

verandering in de totale verklaarde variantie aangegeven.

Een eerste vaststelling is dat het model een relatief grote totale verklaarde variantie genereert, zowel in de afhankelijke variabele psychische vermoeidheid (Adj. $R^2 = .49$) als in de afhankelijke variabele plezier in het werk (Adj. $R^2 = .39$). De onafhankelijke variabelen in het onderzoeksmodel verklaren dus bijna de helft van de individuele verschillen in psychische vermoeidheid. Bovendien verklaren de vijf werkeisen alleen al 47 procent van de individuele verschillen in psychische vermoeidheid ($\Delta R^2 = .47$), terwijl de drie hulpmiddelen alleen 20 procent van de individuele verschillen in plezier in het werk verklaren ($\Delta R^2 = .20$). Deze gegevens bevestigen hypothese 7 (Demerouti et al., 2001: 499): spanningsverschijnselen zoals psychische vermoeidheid hangen sterker samen met het optreden van hoge werkeisen, welbevindenverschijnselen zoals plezier in het werk hangen sterker samen met de beschikbaarheid van hulpbronnen.

Elk van de vijf werkeisen heeft een significant hoofdeffect op psychische vermoeidheid (hypothese 1). Bovendien is de richting van de gevonden verbanden zoals verwacht. Een toename in de werkdruk, in de emotionele

Tabel 1 Kengetallen per schaal: aantal items, minimum en maximumscore, gemiddelde, standaarddeviatie (sd) en Cronbach's alfa

	<i>n</i>	# items	Min.	Max.	Gemiddelde	Sd	Alfa*
Werkdruk (tempo en hoeveelheid)	10.991	11	0	100	44,7	17,4	.89
Emotionele belasting	10.987	7	0	100	26,8	17,1	.80
Belastende arbeidsomstandigheden	10.654	4	0	100	26,2	22,7	.73
Werk-thuis-interferentie (WTI)	11.020	4	0	100	27,4	21,2	.80
Werkonzekerheid (kans op werkloosheid)	10.701	1	1	5	4,1	0,9	-
Zelfstandigheid in het werk (autonomie)	10.999	11	0	100	45,9	22,4	.91
Ondersteuning door de leiding	10.977	9	0	100	28,9	19,9	.89
Leermogelijkheden	10.986	4	0	100	52,6	24,1	.84
Psychische vermoeidheid (herstelbehoeften)	10.247	11	0	100	37,7	32,7	.89
Plezier in het werk (welbevinden)	10.243	9	0	100	19,7	27,4	.87

* Cronbach's alfa.

belasting, in het voorkomen van belastende arbeidsomstandigheden en WTI en in de werkonzekerheid leidt tot een significante toename in de psychische vermoeidheid.⁶ Werkdruk ($\beta = .22$), maar vooral WTI ($\beta = .46$) blijken krachtige voorspellers van psychische vermoeidheid.

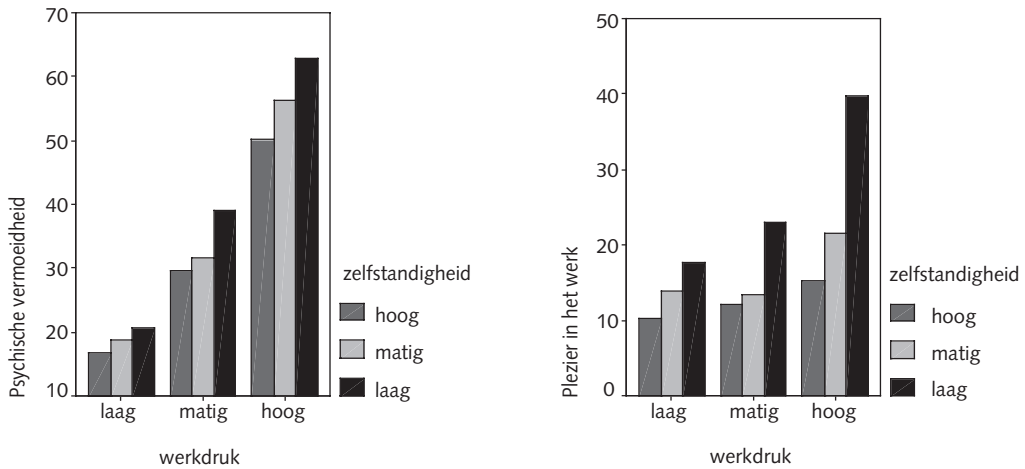
Elk van de drie hulpbronnen heeft een significant hoofdeffect op psychische vermoeidheid (hypothese 2). De richting van de gevonden

verbanden is conform de verwachtingen. Een gebrek aan zelfstandigheid in het werk, aan steun door de leidinggevende en aan leermogelijkheden leidt tot een significante toename in de psychische vermoeidheid. Slechts drie van de vijftien theoretisch mogelijke interactietermen blijken significant. Conform het DC-model (Karasek & Theorell, 1990) leidt een hoge mate van zelfstandigheid in het werk tot een reductie van het negatieve effect

Tabel 2 Resultaten van de hiërarchische multi-pele regressieanalyse met psychische vermoeidheid en plezier in het werk als afhankelijke variabelen (totale steekproef)

Stap	Onafhankelijke variabelen	Psychische vermoeidheid		Plezier in het werk	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Geslacht	-.06**		.06**	
	Leeftijd	n.s.		-.10**	
	Opleidingsniveau	-.02**	.01	.02*	.01
2	Risicobronnen				
	Werkdruk	.22**		.11**	
	Emotionele belasting	.07**		n.s.	
	Belastende arbeidsomstandigheden	.04**		.03**	
	Werk-thuis-interferentie (WTI)	.46**		.08**	
Werkonzekerheid	-.02**	.47	-.07**	.15	
3	Hulpbronnen				
	Zelfstandigheid in het werk	.06**		n.s.	
	Ondersteuning door de leiding	.05**		.18**	
Leermogelijkheden	.08**	.02	.38**	.20	
4	Interacties				
	Werkdruk x Zelfstandigheid in het werk	.03**		.07**	
	Werkdruk x Ondersteuning door de leiding	n.s.		n.s.	
Werkdruk x Leermogelijkheden	n.s.	.001	.04**	.02	
5	Emotionele belasting x Zelfstandigheid in het werk	n.s.		n.s.	
	Emotionele belasting x Ondersteuning door leiding	n.s.		n.s.	
	Emotionele belasting x Leermogelijkheden	n.s.	.000	n.s.	.000
6	Belastende arb.omst. x Zelfstandigheid in het werk	n.s.		n.s.	
	Belastende arb.omst. x Ondersteuning door leiding	-.03**		.02**	
	Belastende arb.omst. x Leermogelijkheden	.02**	.001	n.s.	.001
7	WTI x Zelfstandigheid in het werk	n.s.		n.s.	
	WTI x Ondersteuning door de leiding	n.s.		.03**	
	WTI x Leermogelijkheden	n.s.	.000	.05**	.003
8	Werkonzekerheid x Zelfstandigheid in het werk	n.s.		-.02*	
	Werkonzekerheid x Ondersteuning door de leiding	n.s.		-.03**	
	Werkonzekerheid x Leermogelijkheden	n.s.	.000	-.04**	.004
Adj. R ²			.49		.39

* $p < .05$, * $p < .01$, n.s. = niet significant



Figuur 2 Grafische weergave van het interactie-effect van zelfstandigheid in het werk op de relatie tussen werkdruk en psychische vermoeidheid, respectievelijk plezier in het werk

van werkdruk op psychische vermoeidheid. In figuur 2 is dat interactie-effect grafisch weergegeven: een werkdrukstijging leidt tot een toename in de psychische vermoeidheid, maar die toename is sterker naarmate de zelfstandigheid in het werk lager is.⁷ Daarnaast hebben alleen nog ondersteuning door de leidinggevende en leermogelijkheden een significant interactie-effect op het verband tussen belastende arbeidsomstandigheden en psychische vermoeidheid. Deze resultaten laten niet toe hypothese 3 te bevestigen.

Wat de verklaring van de tweede afhankelijke variabele betreft blijkt dat vier van de vijf werkeisen een significant hoofdeffect hebben op plezier in het werk (hypothese 4). Een toename in de werkdruk, in het voorkomen van belastende arbeidsomstandigheden en WTI, en in de werkonzekerheid leidt tot een significant afname in het plezier op het werk. Alleen emotionele belasting blijkt geen significant voorspeller te zijn.

Twee van de drie hulpbronnen hebben een significant hoofdeffect op plezier in het werk (hypothese 5). Opvallend is dat zelfstandigheid in het werk geen significant voorspeller is van plezier in het werk, en dat leermogelijkheden (met $\beta = .38$) de krachtigste voorspeller is. Een goede ondersteuning door de leidinggevende en de aanwezigheid van (veel) leermogelijkheden leidt tot een significant toename in het plezier in het werk.

Acht van de vijftien theoretisch mogelijke

interactietermen blijken significant. Blijkbaar spelen de hulpbronnen een grotere modereerende rol in de relatie van werkeisen met plezier in het werk, dan met psychische vermoeidheid. Conform het DC-model (Karasek & Theorell, 1990) leidt een hoge mate van zelfstandigheid in het werk tot een reductie van het negatieve effect van werkdruk op plezier in het werk (zie figuur 2): het niveau van plezier in het werk is uitermate problematisch voor de groep werknemers die een hoge werkdruk combineert met een lage zelfstandigheid in het werk. Voor werknemers met een hoge mate van zelfstandigheid leidt een toename van de werkdruk nauwelijks tot verschillen in het gemiddelde niveau van plezier in het werk. Maar ook de aanwezigheid van (veel) leermogelijkheden leidt tot een reductie van het negatieve effect van werkdruk op plezier in het werk. Verder heeft de ondersteuning door de leidinggevende een significant interactie-effect op de relatie tussen belastende arbeidsomstandigheden en plezier in het werk, en op de relatie tussen WTI en plezier in het werk. De aanwezigheid van (veel) leermogelijkheden heeft een significant interactie-effect op de relatie tussen WTI en plezier in het werk. Ten slotte modereren alle drie de hulpbronnen de relatie tussen werkonzekerheid en plezier in het werk. Deze bevindingen leveren steun voor hypothese 6, zij het dat die niet geheel bevestigd kan worden.

Tabel 3 Resultaten van de hiërarchische multiële regressieanalyse naar de interactie van leermogelijkheden op de relatie tussen zelfstandigheid in het werk en psychische vermoeidheid cq. plezier in het werk (totale steekproef)

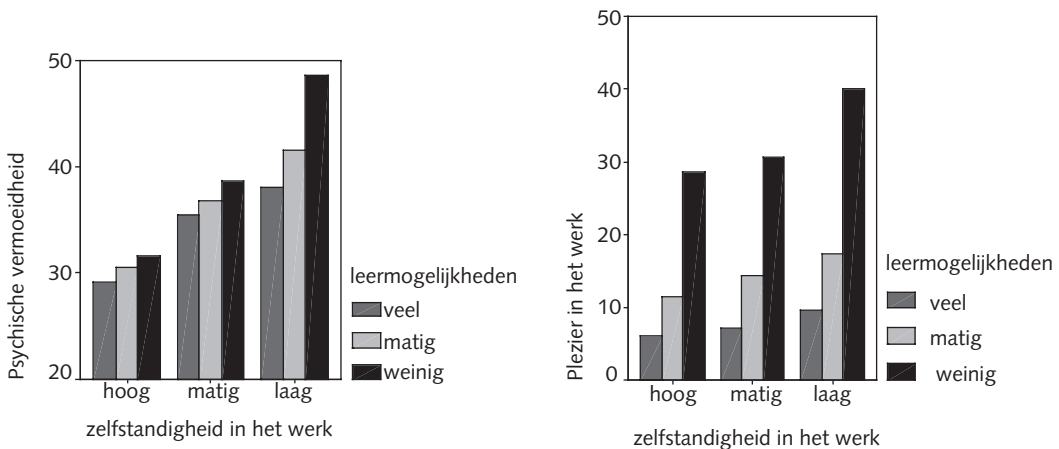
Stap	Onafhankelijke variabelen	Psychische vermoeidheid		Plezier in het werk	
		β	ΔR^2	β	ΔR^2
1	Geslacht Leeftijd Opleidingsniveau	-.05** .05** -.14**	.01	.08** -.10** .07*	.01
2	Zelfstandigheid in het werk	.20**	.05	.09**	.08
3	Leermogelijkheden	.09**	.006	.46**	.16
4	Zelfstandigheid in het werk x Leermogelijkheden	.04**	.002	.13**	.02
Adj. R ²					
				.07	.27

* $p < .05$, ** $p < .01$, n.s. = niet significant

Zelfstandigheid in het werk blijkt dus een significante, maar geen krachtige voorspeller van psychische vermoeidheid, en is geen significante voorspeller van plezier in het werk. Omdat deze analyseresultaten enigszins afwijken van de gangbare 'stressmodellen' (Karasek & Theorell, 1990; Bakker et al., 2005), zijn in ons onderzoek enkele bijkomende analyses uitgevoerd. Eerst is onderzocht of leermogelijkheden een mediërende variabele is in de relatie tussen zelfstandigheid in het werk en de afhankelijke variabelen. Tussen leermogelijkheden en zelfstandig-

heid in het werk bestaat een sterke samenhang ($\beta = .44$). Maar het toevoegen van leermogelijkheden aan het regressiemodel met zelfstandigheid in het werk en psychische vermoeidheid leidt niet tot een opmerkelijke daling van de regressiecoëfficiënten voor zelfstandigheid in het werk (β daalt marginaal van .23 naar .20). Het effect van zelfstandigheid in het werk op de afhankelijke variabelen loopt dus niet indirect, via de hulpbron leermogelijkheden.

Wel blijkt er een erg belangrijk, significant interactie-effect te bestaan van leermogelijk-



Figuur 3 Grafische weergave van het interactie-effect van leermogelijkheden op de relatie tussen zelfstandigheid in het werk en psychische vermoeidheid, respectievelijk plezier in het werk

heden op de relatie tussen zelfstandigheid in het werk en de afhankelijke variabelen (zie tabel 3). Bij een lage mate van zelfstandigheid in het werk leidt een afname van de leermogelijkheden tot een veel sterkere stijging van de psychische vermoeidheid, dan bij een hoge of matige zelfstandigheid in het werk (zie figuur 3). De groep werknemers die weinig zelfstandigheid in het werk combineert met weinig leermogelijkheden is numeriek niet onbelangrijk: bijna 21 procent van de respondenten behoort ertoe. Wat het plezier in het werk betreft valt op dat bij *elk* niveau van zelfstandigheid in het werk (dus ook bij een hoge mate van zelfstandigheid) een gebrek aan leermogelijkheden samenhangt met een uitgesproken verslechtering in het welbevinden. Met andere woorden: veel zelfstandigheid in het werk gaat alleen gepaard met veel plezier in het werk als er tegelijk ook voldoende leermogelijkheden in het werk aanwezig zijn. We vinden hier dus een belangrijk interactie-effect *tussen* hulpbronnen onderling. Bij de toetsing van het JD-R-model door Bakker et al. (2005) zijn alleen interacties tussen werkeisen en hulpbronnen in het regressiemodel opgenomen.

Discussie

In dit onderzoek is het JD-R-model toegepast op een representatieve steekproef van de Vlaamse beroepsbevolking. De veronderstellingen van dit model ten aanzien van de hoofdeffecten zijn bevestigd. Naarmate de werkdruk, de emotionele belasting, de belastende arbeidsomstandigheden (zwaar fysiek werk), de WTI en de werkonzekerheid toeneemt, stijgt de psychische vermoeidheid en daalt het plezier in het werk (hypothesen 1 en 4). En naarmate de zelfstandigheid in het werk, de steun van de leidinggevende en de beschikbaarheid van leermogelijkheden toeneemt, vermindert de psychische vermoeidheid en stijgt het plezier in het werk (hypothesen 2 en 5). Bovendien bevestigen de analyses hypothese 7: spanningsverschijnselen zoals psychische vermoeidheid hangen sterker samen met de aanwezigheid van werkeisen op de werkplek; welbevindenverschijnselen zoals plezier in het werk hangen sterker samen met de aanwezigheid van hulpbron-

nen. Het terugdringen van de psychische vermoeidheid vereist bijgevolg dat de werkeisen neerwaarts worden bijgesteld. Het bevorderen van het welbevinden vereist in ieder geval dat meer hulpbronnen ter beschikking van de werknemer komen. De beste resultaten, dat wil zeggen: zowel een reductie van spanningsals van welbevindenproblemen op de werkplek, verkrijgt men door tegelijk de werkeisen te minderen en de beschikbaarheid van hulpbronnen te verbeteren.

Voor de bufferhypothese, die poneert dat *elke* hulpbron het negatieve effect van *elke* werkeis op vermoeidheid, respectievelijk plezier in het werk modereert, leveren de onderzoeksresultaten slechts gedeeltelijk steun. Bij de afhankelijke variabele psychische vermoeidheid blijken slechts drie van de vijftien veronderstelde interactie-effecten significant (hypothese 3). Bij de afhankelijke variabele plezier in het werk zijn dat er acht van de vijftien interactie-effecten (hypothese 6). Wel blijkt – conform het DC-model van Karasek (1979) – een hoge mate van zelfstandigheid in het werk te leiden tot een reductie van het negatieve effect van werkdruk op psychische vermoeidheid en plezier in het werk. Ongeacht het werkdrukniveau leidt een toename van de zelfstandigheid in het werk tot minder vermoeidheid en meer plezier in het werk. Bij de afhankelijke variabele plezier in het werk hebben leermogelijkheden onverwacht een krachtiger modererend effect dan zelfstandigheid in het werk: de beschikbaarheid van (voldoende) leermogelijkheden op de werkplek reduceert het negatieve effect van werkdruk, WTI en werkonzekerheid op plezier in het werk. Bovendien heeft leermogelijkheden ook nog een interactie-effect op de relatie tussen zelfstandigheid in het werk en de beide afhankelijke variabelen. Omdat uit de analyses ten slotte ook nog blijkt dat leermogelijkheden een erg krachtige significante voorspeller is van plezier in het werk, mogen we besluiten dat de beschikbaarheid van (voldoende) leermogelijkheden in het werk een erg belangrijke (maar nog te weinig onderzochte) rol speelt in het oplossen van spannings- en welbevindenproblemen bij werknemers.

Onze resultaten geven aanleiding tot een belangrijke kanttekening bij het JD-R-model.

Het verfijnde JD-R-model (Bakker et al., 2005) focust alleen op interactie-effecten tussen werkeisen en hulpbronnen. Uit onze resultaten blijkt dat er ook interactie-effecten kunnen optreden tussen hulpbronnen onderling (met name zelfstandigheid en leermogelijkheden). Het valt niet uit te sluiten dat er ook tussen werkeisen onderling interacties bestaan. Deze bevindingen pleiten voor meer onderzoek naar de multiplicatieve impact van werkeisen en hulpbronnen (zie ook verder).

Het onderzoek dat hier gerapporteerd is, kent uiteraard beperkingen. Omdat het onderzoeksdesign cross-sectioneel van aard is, kunnen uit de gevonden samenhangen geen conclusies met betrekking tot oorzakelijke verbanden getrokken worden. Verder longitudinaal onderzoek is vereist om te bepalen in welke mate het optreden of reduceren van werkeisen en de aan- of afwezigheid van hulpmiddelen *in de tijd* leiden tot het ontstaan of terugdringen van spannings- en welbevindenproblemen bij werknemers.

Implicaties voor de beleids- en onderzoekspraktijk

Toch heeft het hier gerapporteerde onderzoek zin, zowel vanuit wetenschappelijk als vanuit beleidsmatig oogpunt. Vanuit beleidsmatig oogpunt leveren de analyses meer inzicht op in de mate waarin bepaalde kenmerken van de werkplek samenhangen met specifieke uitkomsten voor de taakuitvoerder. Dat zou de effectiviteit van specifieke beleidsinterventies gericht op het terugdringen van spannings- en welbevindenproblemen bij werknemers ten goede moeten komen. Onze resultaten geven op dat punt aan dat een opmerkelijke of spectaculaire verlaging van het niveau van psychische vermoeidheid niet te realiseren valt zonder in te grijpen in de werkdruk en de werkhuis-interferentie; en dat het welbevinden van werknemers alleen maar spectaculair te verbeteren valt door hen meer leermogelijkheden in het werk ter beschikking te stellen, door een betere steun vanuit de leiding en door het verlagen van de werkdruk.

In vergelijking tot eerdere onderzoeken bevestigen onze onderzoeksresultaten de rol en het belang van klassieke stressoren zoals

werkdruk, zwaar fysiek werk, emotionele belasting en werkonzekerheid, maar ze wijzen tegelijk op het grote belang van enkele 'nieuwe', relatief weinig onderzochte factoren (zie ook Jex, 2002: 196). Ten eerste blijkt de werk-thuis-interferentie een krachtige voorspeller van psychische vermoeidheid te zijn. Deze bevinding ondersteunt het nut van de merkbaar toegenomen beleidsinspanningen op het vlak van het verbeteren en vergemakkelijken van de afstemming tussen werk en thuis (onder meer tijdskrediet, zorgverlof, kinderopvang). Maar tegelijk blijkt uit de resultaten dat deze inspanningen nog niet volstaan. Nader onderzoek op dit terrein is gewenst. Meer inzicht is nodig in de invloed van gezinssituatie en werkrooster op de relatie tussen WTI en spanning/welbevinden.

Ten tweede blijkt de beschikbaarheid van voldoende leermogelijkheden op de werkplek een nog krachtiger voorspeller van psychische vermoeidheid en – vooral – van plezier in het werk te zijn dan de zelfstandigheid in het werk. Ook op dit vlak zijn de afgelopen jaren beleidsinspanningen geleverd (vorming, innovatie). Van belang is echter vooral dat de werkplek dusdanig ingericht dient te worden dat de taakuitvoering zelf tot een leereffect leidt, en dat de werkplek de taakuitvoerder tezelfdertijd een voldoende mate van zelfstandigheid in het werk biedt (interactie-effect!). Vanuit een dergelijk oogpunt is beleidsmatig nog onvoldoende ondernomen. Dat heeft uiteraard veel te maken met het feit dat beleidsmakers (overheid én sociale partners) zich hier op glad terrein begeven: dat van de werkgeversautonomie. De vormgeving van de arbeidsorganisatie behoort volgens het Belgische basiscompromis grotendeels tot de exclusieve prerogatieven van het management. Onze resultaten suggereren om (weer) meer aandacht te besteden aan de interventiepraktijk van taak(her)ontwerp, en daarbij alle betrokken partijen gevoelig te maken voor de spannings- en welbevindendimensies die met de inrichting van het werk verbonden zijn.

Vanuit beleidsmatig oogpunt is verder een beter inzicht, en dus vervolgonderzoek, gewenst in de specifieke werking van hulpbronnen als modererende variabelen in de relatie tussen werkeisen en spannings- en welbevindenproblemen. Ons onderzoek geeft (in navolging van Bakker et al., 2005) indica-

ties van het stressreducerend potentieel van hulpbronnen, zoals de zelfstandigheid in het werk en leermogelijkheden. Zo blijkt een combinatie van geringe zelfstandigheid in het werk met beperkte leermogelijkheden (een situatie waarmee liefst 21 procent van de respondenten te maken heeft) tot een uitermate hoog niveau van psychische vermoeidheid en onwelbevinden te leiden. Verder onderzoek naar mogelijke interactie-effecten kan ons een grote stap dichterbij brengen bij het ontrafelen van de complexiteit van de werkplek (Bakker et al., 2005: 177). Onderzoek, zoals het hier gerapporteerde, richt zich vaak te sterk op de impact van afzonderlijke factoren, terwijl op de werkplek al die factoren onderling nauw verweven zijn. Meer inzicht is vereist in de impact van combinaties van factoren. Wat is bijvoorbeeld het effect van het tegelijk optreden van hoge werkeisen én het beschikken over veel hulpbronnen (analoog met wat Karasek in zijn typologie actief werk noemt) in vergelijking tot een situatie met lage werkeisen, maar ook niet veel hulpbronnen ter beschikking staan (het passieve werk bij Karasek)? Met Bakker et al. (2005: 178) besluiten we dat meer onderzoek naar de multiplicatieve impact van werkeisen en hulpbronnen wenselijk is.

Noten

- 1 Op basis van onderzoek van Johnson, Hall & Theorell (1989) is het DC-model later uitgebreid met de factor 'werkgerelateerde sociale ondersteuning', tot het DCS-model.
- 2 Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA) (van Veldhoven & Meijman, 1994).
- 3 Arbeidstevredenheid is een valide alternatief voor het meten van welbevinden. Maar omdat arbeidstevredenheid in de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor slechts op basis van één item is gemeten, hebben we uiteindelijk de voorkeur gegeven aan de VBBA-schaal 'plezier in het werk'. Beide variabelen vertonen een dusdanig sterke samenhang (.70, $p < .001$) dat 'plezier in het werk' ook als arbeidstevredenheid 'vertaald' kan worden (vgl. Schaufeli & Bakker, 2001).
- 4 In een beperkt aantal onderzoeken (bijvoorbeeld Bakker & Geurts, 2004) is WTI geanalyseerd als een uitkomstvariabele. Ook de onderzoekers van de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor beschouwen WTI als een werkbaarheidsindicator (een gevolg) en niet als een werkbaarheidsrisico (een oorzaak)

(Bourdeaud'hui et al., 2004). Beide variabelen vertonen een dusdanig sterke samenhang (.70, $p < .001$) dat 'plezier in het werk' ook als arbeidstevredenheid 'vertaald' kan worden (vgl. Schaufeli & Bakker, 2001).

- 5 Bij de hierna volgende VBBA-schalen zijn de items steeds gescoord op een vierpuntsschaal met als antwoordmogelijkheden 'altijd', 'vaak', 'soms' of 'nooit'.
- 6 Een lage score op werkonzekerheid indiceert een hoge mate van werkonzekerheid.
- 7 Voor figuur 2 zijn de variabelen werkdruk en zelfstandigheid in het werk gecodeerd op basis van de trichotome verdeling voor die variabelen.

Literatuur

- Allen, T., D. Herst, C. Bruck, & M. Sutton (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5: 278-308.
- Bakker, A., W. Schaufeli, & E. Demerouti (1999). Werkstressoren, energiebronnen, en burnout: het WEB-model. In J. Winnubst, F. Schuur, & J. Dam (red.). *Praktijkboek gezond werken* (II 3.2, pp.1-19). Maarssen: Elsevier.
- Bakker, A., & S. Geurts (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*, 31: 345-366.
- Bakker, A., E. Demerouti, & M. Euwema (2005). Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10: 170-180.
- Bohets, K., & H. de Witte (2006). Heeft coping een invloed op (de relatie tussen) baanonzekerheid, welzijn en arbeidstevredenheid? *Gedrag en Organisatie*, 19: 113-139.
- Bourdeaud'hui, R., F. Janssens, & S. Vanderhaeghe (2004). *Nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt 2004*. Brussel: STV/SERV.
- Demerouti, E., F. Nachreiner, A. Bakker, & W. Schaufeli (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86: 499-512.
- Doef, M. van der, & S. Maes (1999). The Job Demand-Control(-Support) Model and psychological well-being: a review of 20 years of empirical research. *Work & Stress*, 13: 87-114.
- Geurts, S. (2001). *SWING: 'Survey Werk-Thuiss Interactie Nijmegen'*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Hackman, J., & G. Oldham (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16: 250-279.

- Hackman, J., & G. Oldham (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hulst, M. van der, M. van Veldhoven, & D. Beckers, (2006). Overtime and need for recovery in relation to job demands and job control. *Journal of Occupational Health*, 48: 11-19.
- Johnson, J., E. Hall, & T. Theorell (1989). Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scandinavian Journal of Work, Environment, & Health*, 15: 271-279.
- Jonge, J. de, P. Le Blanc, & W. Schaufeli (2003). Psychosociale theorieën over werkstress. In W. Schaufeli, & A. Bakker (red.). *De Psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 41-62). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Jex, S. (2002). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24: 285-307.
- Karasek, R., & T. Theorell (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kossek, E., & C. Ozeki (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behaviour-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83: 139-149.
- Merllié, D., & P. Paoli (2001). *Third European survey on working conditions*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Notelaers, G., & M. van Veldhoven (2001). Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress in Vlaanderen en Nederland. Een vergelijking tussen Vlaanderen en Nederland aan de hand van de VBBA. Enkele resultaten en bedenkingen. *Verslagboek Arbeidsmarktonderzoekersdag 2001*. Leuven: Acco.
- Notelaers, G., H. de Witte, & M. van Veldhoven (2006). Kengetallen of grenswaarden voor psychische vermoeidheid in stressonderzoek. Een vergelijkende studie op basis van de data van de 'Vlaamse werkbaarheidsmonitor'. *Over.werk*, 3.
- Ruyssveldt, J. Van, B. Cambré, A. Depickere, & M. Adiele (2004). Door de bank genomen? Stress in de banksector. In G. Van Hootegem, & B. Cambré (red.). *Over werk(t) in de actieve welvaartstaat* (pp. 189-204). Leuven: Acco.
- Schaufeli, W., & D. van Dierendock (2000). *UBOS - De Utrechtse Burnout Schaal*. Handleiding. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schaufeli, W., & A. Bakker (2001). Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de Arbeids- en gezondheidspsychologie. *Gedrag en Organisatie*, 14: 229-252.
- Schaufeli, W., & A. Bakker (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25: 293-315.
- Sosik, J., & V. Godshalk (2000). Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: A conceptual model and preliminary study. *Journal of Organizational Behavior*, 21: 365-390.
- Spector, P. (1986). Perceived control by employees: A meta-analysis of studies concerning autonomy and participation at work. *Human Relations*, 11: 1005-1016.
- Spector, P., & S. Jex (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3: 356-367.
- Veldhoven, M. van (1996). *Psychosociale arbeidsbelasting en werkstress*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Veldhoven, M. van, & T.F. Meijman (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Amsterdam: NIA.
- Veldhoven, M. van, & S. Broersen (1999). Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie. Een verkenning op basis van gegevens verzameld door ARBO-diensten. *Gedrag en Organisatie*, 6: 336-347.
- Veldhoven, M. van, T.F. Meijman, J.P.J. Broersen, & R.J. Fortuin (2002). *Handleiding VBBA*. Amsterdam: SKB.
- Witte, H. De (1999). Job Insecurity and Psychological Well-being: Review of the Literature and Exploration of Some Unresolved Issues. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8: 155-177.
- Zijlstra, F., M. den Hoedt, & R. de Vries (2000). 'Job Control', hoe meer hoe beter? *Gedrag en Organisatie*, 13: 1-12.