

Burn-out: verbanden tussen emotionele uitputting, arbeidsmarktpositie en Het Nieuwe Werken

Patricia van Echtelt (red.)

## BIJLAGEN

Bijlage A	Data en methode.....	2
Bijlage B	Tabellen .....	8

Sociaal en Cultureel Planbureau

Den Haag, september 2014

## Bijlage A Data en methode<sup>1</sup>

### A.1 Invloed van burn-out op de loopbaan

#### *Data en analyses*

Voor het toetsen van de hypothesen maken we gebruik van het Arbeidsaanbodpanel (zie voor meer informatie Vlasblom et al. 2013). Dit is een langlopend onderzoek onder een steekproef van werkenden en niet-werkenden. Het Arbeidsaanbodpanel is in 1985 gestart en wordt sinds 1986 om de twee jaar uitgevoerd. Oorspronkelijk werden alleen 16-64-jarigen bevroegd (de potentiële beroepsbevolking). Vanaf 2004 zijn ook 65- en 66-jarigen ondervraagd om de overgang naar pensionering beter in beeld te kunnen brengen.

Het Arbeidsaanbodpanel is een panelonderzoek dat dezelfde mensen door de tijd heen volgt. Daarnaast worden bij iedere meting nieuwe deelnemers betrokken om de omvang van het panel op peil te houden en ervoor te zorgen dat het panel niet 'verouderd' en jongeren voldoende vertegenwoordigd zijn. Het totale aantal respondenten bedraagt ongeveer 4500 tot 5000 per meting, van wie circa 60% eerder aan het panel heeft meegedaan en 40% uit een verse steekproef afkomstig is. De paneluitval is niet selectief naar de mate van emotionele uitputting.

De dataverzameling vindt sinds 2004 plaats via een schriftelijke of internetvragenlijst, naar keuze van de respondent (PAPI en CAWI). Tot en met 2002 zijn face-to-face-interviews gehouden. Thema's die aan de orde komen zijn onder andere arbeidsmobiliteit, arbeidsduur en opvattingen over het werk. Het Arbeidsaanbodpanel was eerst eigendom van de Stichting OSA Institute for Labour Studies (OSA). Sinds 2010 staat het onder verantwoordelijkheid van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP). We beperken de analyses tot gegevens uit de jaargangen 2004, 2006, 2008 en 2010. Hierdoor hebben we geen last van de wijziging in de manier van dataverzameling (van face-to-face-interviews naar CAWI/PAPI). Deze wijziging heeft bij gevoelige informatie, zoals emotionele uitputting, voor een trendbreuk gezorgd.

We gebruiken de gegevens van werknemers in loondienst. De opzet van het panelbestand maakt het mogelijk na te gaan in hoeverre bepaalde gebeurtenissen en ervaringen de latere arbeidsmarktpositie beïnvloeden. Hiertoe zijn de gegevens uit de vier metingen samengevoegd, oftewel gepoold. Vervolgens zijn cross-sectionele analyses uitgevoerd op gedragsintenties (wil minder werken, zoekt ander werk) en longitudinale analyses op feitelijk arbeidsmarktgedrag (feitelijke urenvermindering, gestopt met werken, andere werkgever, langdurig ziek geweest). Omdat de afhankelijke variabelen dichotoom zijn, voerden we logistische regressieanalyses uit. In de analyses op de gedragsintenties (cross-sectionele analyses) zijn emotionele uitputting, werkkenmerken en overige kenmerken in jaar T gerelateerd aan de wens om minder te werken en het zoeken naar ander werk op datzelfde moment. In de analyses op het feitelijk gedrag (longitudinale analyses) zijn kenmerken in jaar T gerelateerd aan de arbeidsmarktsituatie in jaar T + 2, dus bij de daaropvolgende peiling van het Arbeidsaanbodpanel. Zo kan worden nagegaan of de arbeidsmarktpositie van respondenten met en zonder gevoelens van emotionele uitputting twee jaar

---

<sup>1</sup> De tekst in deze bijlage is een weergave van de methode-secties zoals die gepubliceerd zijn in het *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, jg. 29, nr. 3, p. 341-345 en p. 308-310.

later is veranderd. De longitudinale analyses beperken zich dus tot effecten die binnen twee jaar optreden. Er is niet gekeken naar de gevolgen op iets langere termijn, bijvoorbeeld na vier of zes jaar.

Vanwege het panelkarakter van de data zijn de analyse-eenheden in dit onderzoek waarnemingen in plaats van respondenten. Zo leveren respondenten die alle vier de jaren hebben meegedaan bij de cross-sectionele analyses vier waarnemingen aan (een voor elk enquêtejaar). Bij de longitudinale analyses leveren zij drie waarnemingen aan, namelijk over hun emotionele uitputting in 2004, 2006 en 2008, en hun eventuele veranderingen in arbeidsmarktpositie in de twee jaar daarna. Een deel van de respondenten komt derhalve meerdere keren voor in de gebruikte dataset. Daarom zijn robuuste standaardfouten geschat, met correctie voor het feit dat een deel van de waarnemingen niet onafhankelijk van elkaar is, maar geclusterd op het niveau van de individuele respondent. Zonder zo'n correctie worden de standaardfouten onderschat en daarmee de significantieniveaus overschat.

De analyses zijn beperkt tot werknemers die bij het beantwoorden van de vragen naar emotionele uitputting 25-54 jaar waren. Jongeren zijn buiten beschouwing gelaten, omdat zij werk vaak met studie combineren en daardoor geregeld veranderingen in arbeidsmarktpositie en arbeidsduur laten zien. Voor oudere werknemers is de kans groot dat zij sowieso stoppen met werken vanwege hun leeftijd. Zeker tot 2006 was vervroegd pensioen voor het zestigste levensjaar nog vrij gebruikelijk.

Voor de cross-sectionele analyses gebruiken we alle respondenten met een baan in loondienst, dus ook respondenten die slechts eenmaal aan het panel hebben meegedaan. De longitudinale analyses doen we alleen op respondenten die ten minste twee achtereenvolgende keren aan het panel hebben deelgenomen. Er zijn alleen respondenten geselecteerd met geldende waarden op alle onafhankelijke variabelen. Het aantal waarnemingen is maximaal 9483 bij de cross-sectionele analyses en maximaal 5304 bij de longitudinale analyses. Door missende waarden op de afhankelijke variabelen is het aantal waarnemingen bij sommige analyses iets kleiner. Een vergelijking met de Enquête Beroepsbevolking 2008 laat zien dat de respondenten in het resulterende databestand representatief zijn voor werknemers in hun leeftijdscategorie wat betreft de verdeling naar geslacht en opleidingsniveau. Jongeren van 25-34 jaar zijn echter ondervertegenwoordigd, en ouderen van 45-54 jaar oververtegenwoordigd. Dit heeft onder meer te maken met het panelkarakter van de data. In de multiële regressieanalyses controleren we voor leeftijd, waardoor de ondervertegenwoordiging van jongeren een beperkte invloed zal hebben op de resultaten.

### *Meetinstrumenten*

Emotionele uitputting is gemeten aan de hand van twee items van de subschaal voor emotionele uitputting ('emotional exhaustion') uit de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS) (Schaufeli en Van Dierendonck 2000): 'Ik voel me "opgebrand" door mijn werk' en 'Ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt' (Cronbachs alpha = 0,82). In afwijking van de UBOS zijn er vijf antwoordcategorieën gebruikt in plaats van zeven, en zijn de labels anders (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens). In de analyses is de variabele gedichotomiseerd: de waarde 3,5 of hoger staat voor 'wel emotionele uitputting', lagere waarden staan voor 'geen emotionele uitputting'. Deze keuze is gebaseerd op zowel inhoudelijke overwegingen – er kan ons inziens pas sprake zijn van emotionele uitputting als minstens een van de twee items met 'grotendeels eens' is beantwoord en de gemiddelde score hoger is dan 'deels eens, deels oneens' – als de wens om te komen tot een vergelijkbare prevalentie als CBS/TNO. Volgens onze definitie ervoer 12% van de respondenten in

2010 emotionele uitputting. CBS/TNO vond dat jaar met een uitgebreidere maat voor emotionele uitputting een prevalentie van 13% (CBS 2013).

We onderzoeken de invloed van emotionele uitputting op zes uitkomstmaten.

- 1) De respondent *wil minder werken* als hij of zij, bij gelijkblijvend uurloon en gelijkblijvende arbeidsduur van anderen in het huishouden, de arbeidsduur met minstens vier uur per week wil reduceren.
- 2) *Zoekt ander werk* is gemeten door de respondent te vragen of hij of zij momenteel actief op zoek is naar een andere baan.
- 3) Van een *feitelijke urenvermindering* is sprake wanneer de contractuele wekelijkse arbeidsduur in de eerstvolgende meting van het Arbeidsaanbodpanel (twee jaar later) is verminderd met ten minste vier uur.
- 4) Respondenten zijn *gestopt met werken* als zij werkzaam waren in loondienst en twee jaar later niet meer werkten (ook niet als zelfstandige).
- 5) Van een *verandering van werkgever* is sprake als respondenten bij de daaropvolgende meting nog steeds werkzaam waren als werknemer, en in de afgelopen twee jaar naar eigen zeggen van werkgever waren veranderd.
- 6) *Langdurig ziek geweest* is gemeten door de respondenten bij de daaropvolgende meting te vragen of zij het afgelopen jaar twee weken of meer achtereen niet hebben kunnen werken in verband met ziekte (exclusief zwangerschapsverlof).

In de regressieanalyses controleerden we voor acht werkkenmerken:

- 1) Een *vast dienstverband* versus een niet-vast dienstverband (dit is een tijdelijk contract met of zonder uitzicht op een vast contract en overige contractvormen).
- 2) Respondenten hebben een *leidinggevende functie* als ze aan ten minste een persoon leidinggeven.
- 3) *Arbeitsduur* is de omvang van de aanstelling, exclusief overwerkuren, in aantal uren per week.
- 4) *Werkdruk* is gemeten aan de hand van twee items: 'Ik werk onder hoge tijdsdruk' en 'Ik heb vaak het gevoel dat ik tijd tekortkom' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens) (Cronbachs alpha = 0,79).
- 5) De mate van *autonomie* is vastgesteld aan de hand van vier items die de zeggenschap over verschillende aspecten van het werk meten. Voorbeelditems zijn: 'Ik kan zelf mijn werktempo bepalen' en 'Ik heb voldoende invloed op de inhoud van mijn werk' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens) (Cronbachs alpha = 0,79).
- 6) *Tevredenheid met de inhoud van het werk* is gemeten met de vraag: 'Ik heb inhoudelijk leuk werk' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens).
- 7) *Steun door de leidinggevende* is gemeten aan de hand van twee items: 'Mijn leidinggevende laat weten of hij/zij tevreden is over mijn werk' en 'Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens) (Cronbachs alpha = 0,86).

8) *Doorgroeimogelijkheden* is gemeten door middel van twee items: 'Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk' en 'Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk' (1 = volstrekt oneens; 5 = volledig eens) (Cronbachs alpha = 0,80).

Het aantal items per werkkenmerk is beperkt, omdat de vragenlijst niet te lang mag zijn. Het Arbeidsaanbodpanel is vooral bedoeld om arbeidsmobiliteit, arbeidsduuraanpassing en scholing in kaart te brengen. Werkomstandigheden zijn daaraan ondergeschikt. Daarnaast controleren we voor het wel/niet aanwezig zijn van een partner en diens arbeidsmarktsituatie, de aanwezigheid van thuiswonende kinderen in de leeftijd van 0-12 jaar, geslacht (0 = man; 1 = vrouw), leeftijd (in leeftijdsklassen van tien jaren) en de hoogste opleiding waarvoor een diploma is behaald (1 = laag (lo/vmbo/lbo/mavo); 2 = midden (mbo/havo/vwo); 3 = hoog (hbo/wo)). Tot slot is als indicator voor de conjunctuur het jaar van enquête (2004, 2006, 2008 en 2010) meegenomen. In 2004 was de werkloosheid relatief hoog. Vanaf 2006 ging het economisch beter en daalde het werkloosheidspercentage, om vanaf 2009 weer te stijgen.

## **A.2 Het Nieuwe Werken en burn-out**

### *Databestand en onderzoeksgroep*

Voor het toetsen van de hypothesen maakten we gebruik van de eerste twee 'waves', 2008 en 2009, van de Cohortstudie Sociale Innovatie (CSI) (Kraan et al. 2011), een grootschalig en longitudinaal panelonderzoek door TNO. Het steekproefkader omvat het Online panel van Intomart GfK, in 2008 bestaande uit circa 130.000 werknemers van 15 jaar en ouder die – bij de eerste meting – minimaal drie maanden in loondienst waren. In 2008 bedroeg de nettorespons 4396 personen (84%). Het responspercentage van de tweede meting (2009) was 66%, berekend tegen het brutosteekproefkader uit 2008 (n = 5245), en 63% wanneer uitsluitend degenen worden meegerekend die in 2009 nog werknemer waren en dus binnen de doelpopulatie van het onderzoek vielen (24% haakte af; dit is de 'attrition rate'). Voor de studie selecteerden we de 2784 respondenten die in de periode 2008-2009 niet van werkgever zijn veranderd. Vooral hoogopgeleiden, vrouwen en werknemers in de zorg, het onderwijs en overige dienstverlening waren oververtegenwoordigd. Laag- en middelbaar opgeleiden, mannen en werknemers in de industrie waren ondervertegenwoordigd (Kraan et al. 2011). Doel van onderhavige studie is niet zozeer het doen van representatieve uitspraken over het voorkomen van Het Nieuwe Werken (HNW) – waarvoor cohortdata (verkregen via een internetpanel) minder geschikt zijn –, maar het onderzoeken en generaliseren van relaties, waarvoor de data wel geschikt zijn.

### *Meetinstrumenten*

#### *Arbeidscondities kenmerkend voor HNW*

*Toegang tot telewerken* stelden we vast met de vraag: 'Biedt uw organisatie u de mogelijkheid om te telewerken (dat wil zeggen: thuis of elders, met behulp van een computer, het werk doen dat u ook op uw bedrijf of bij uw opdrachtgever uitvoert)?' (0 = nee; 1 = ja) (Kraan et al. 2008).

*Autonomie in het werk* werd gemeten aan de hand van drie items (Cronbachs alpha = 0,78) uit de TNO Arbeidssituatie Survey (Smulders et al. 2001), gebaseerd op de Job Content Questionnaire (Karasek et al. 1998) en de NOVA-WEBA (Kraan et al. 2000). Een voorbeelditem is: 'Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?' (antwoordcategorieën 1 = nooit; 4 = altijd). Om de effectsterkte van de autonomieschaal beter vergelijkbaar te maken met de aanwezigheid van de andere twee

HNW-condities (geoperationaliseerd als 'afwezig' versus 'aanwezig') dichotomiseerden we de autonomieschaal op de mediaan (0 = weinig autonomie; 1 = veel autonomie).

*Resultaatsturing* werd gemeten met de vraag 'Moet u in uw werk voldoen aan kwantitatieve productienormen of prestatiedoelstellingen (targets of afspraken over te behalen resultaten die meetbaar zijn)?' (0 = nee; 1 = ja) (Kraan et al. 2008).

#### *Werkuitkomsten*

*Emotionele uitputting* werd op beide meetmomenten gemeten met behulp van vijf items uit de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS) (Schaufeli en Van Dierendonck 2000) (Cronbachs alpha<sub>2008</sub> = 0,91; Cronbachs alpha<sub>2009</sub> = 0,92). Een voorbeelditem is: 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk' (1 = nooit; 7 = altijd).

*Toewijding* werd gemeten met drie items, afkomstig van de verkorte Utrecht Work Engagement Scale (UWES) (Schaufeli et al. 2006) (Cronbachs alpha<sub>2008</sub> = 0,91; Cronbachs alpha<sub>2009</sub> = 0,92). Een voorbeelditem is: 'Ik ben enthousiast over mijn baan' (1 = nooit; 7 = altijd).

#### *Controlevariabelen*

*Werkdruk* (i.c. kwantitatieve taakeisen) werd gemeten met vier items gebaseerd op de Job Content Questionnaire (Karasek et al. 1998) en de NOVA-WEBA (Kraan et al. 2000) (Cronbachs alpha = 0,85). Een voorbeelditem is: 'Moet u erg snel werken?' (1 = nooit; 4 = altijd). Wij controleren voor deze taakeis, omdat wij geïnteresseerd zijn in de potentie die de voor HNW kenmerkende arbeidscondities kunnen hebben voor emotionele uitputting en toewijding van werknemers.

*Contractuele arbeidsduur* werd gemeten door te vragen naar het aantal uren dat in het arbeidscontract is overeengekomen, exclusief overuren. Wij controleerden voor deze arbeidsconditie, omdat zij invloed kan hebben op emotionele uitputting en toewijding van werknemers. Zo kan een tekort aan hersteltijd als gevolg van langere arbeidsuren de vermoeidheid van werknemers vergroten.

De *hoogste behaalde opleiding* werd gemeten met een set dummyvariabelen: 1 = laag (geen opleiding, basisonderwijs, mavo, vmbo); 2 = middelhoog (havo, vwo, mbo); en 3 = hoogopgeleid (hbo, wo). Wij controleerden voor deze factor, omdat telewerken een arbeidsconditie is die vooral ter beschikking staat voor hoger opgeleiden (Smulders et al. 2011).

Ook controleerden we voor de variabelen *geslacht* (man = referentiecategorie) en *leeftijd* van de respondent (continue). Uit ander onderzoek blijkt dat mannen meer toegang hebben tot telewerken dan vrouwen (Smulders et al. 2011).

#### *Data-analyse*

Voor het toetsen van hypothesen 1 tot en met 4 werden cross-sectionele regressieanalyses uitgevoerd op de 2008-data (T1). Om de langetermijneffecten van de HNW-condities en hun interacties te kunnen toetsen (hypothese 5) werden vervolgens longitudinale analyses uitgevoerd, met emotionele uitputting en toewijding in 2009 (T2) als de te verklaren variabelen en werk- en overige kenmerken in 2008 (T1) als verklarende variabelen. De longitudinale regressieanalyses werden gecorrigeerd voor het 'baselineniveau' (T1) van emotionele uitputting en toewijding (Zapf et al. 1996). Op deze wijze controleerden we voor de verschillen in de mate van uitputting en toewijding die werknemers op T1 al ervoeren en konden we *ceteris paribus* het 'extra' effect van de HNW-condities op T1 op uitputting en toewijding een jaar later (T2) analyseren. Hierdoor

corrigeerden we tevens voor ongemeten kenmerken die bepalend zijn voor het aanvangsniveau van emotionele uitputting en toewijding.

In de meervoudige hiërarchische lineaire regressieanalyses voor emotionele uitputting en toewijding werden de voorspellende variabelen in stappen toegevoegd. Regressiemodel 1 (M1) bevatte enkel de controlevariabelen; aan M2 werden de hoofdtermen 'toegang tot telewerken', 'autonomie' en 'resultaatsturing' toegevoegd; in M3 de drie tweeweg-interactietermen van de HNW-dimensies; en in M4 de drieweg-interactieterm tussen de drie hoofdtermen. De interactietermen creëerden we overeenkomstig de richtlijnen van Aiken en West (1991).

## Bijlage B Tabellen

### B.3 Tabellen bij hoofdstuk 3

**Tabel B3.1 De invloed van emotionele uitputting en andere factoren op gedragsintenties (log odds)**

	wil minder werken		zoekt ander werk	
emotionele uitputting (0=weinig; 1=veel)	0,70	***	0,50	***
<i>werkenmerken</i>				
vast dienstverband (0=nee; 1=ja)	- 0,26	*	-0,32	**
leidinggevende functie (0=nee; 1=ja)	0,04		0,23	**
arbeidsduur				
< 12 uur (ref.)				
12-19 uur	1,58	*	0,05	
20-27 uur	2,61	***	0,02	
28-34 uur	3,56	***	0,14	
≥ 35 uur	4,46	***	0,20	
werkdruk (1=laag; 5=hoog)	0,30	***	0,08	*
autonomie (1=laag; 5=hoog)	0,03		0,25	***
tevredenheid inhoud werk (1=laag; 5=hoog)	- 0,17	**	- 0,37	***
steun door leidinggevende (1=weinig; 5=veel)	- 0,13	**	- 0,22	***
doorgroeimogelijkheden (1=weinig; 5=veel)	- 0,27	***	- 0,78	***
<i>huishoudenskenmerken</i>				
thuiswonend kind ≤ 12 jaar (0=nee; 1=ja)	0,09		0,07	
arbeidsmarktsituatie partner				
in loondienst (ref.)				
zelfstandig/meewerkend	0,06		0,19	
werkzoekend	- 0,03		0,03	
niet-participerend	- 0,24		0,00	
geen partner	- 0,29*		0,38	***
<i>persoonskenmerken</i>				
geslacht (0=man; 1=vrouw)	0,90	***	0,02	
leeftijd				
25-34 jaar	0,02		0,25	**
35-44 jaar (ref.)				
45-55 jaar	0,10		-0,29	**
opleidingsniveau				
laag	- 0,24	*	- 0,27	*
midden (ref.)				
hoog	0,01		0,56	***
jaar				
2004 (ref.)				
2006	- 0,10		0,23	**
2008	- 0,23	*	0,19	*
2010	- 0,43	***	0,01	
N	9475		9483	
pseudo R2	0,13		0,17	

\* =  $p < 0,05$ ; \*\* =  $p < 0,01$ ; \*\*\* =  $p < 0,001$

Bron: SCP (Arbeidsaanbodpanel '04-'10)



**Tabel B3.2 De invloed van emotionele uitputting en andere factoren op feitelijk arbeidsmarktgedrag twee jaar later (log odds)**

	feitelijke urenvermindering		gestopt met werken		van werkgever veranderd		langdurig ziek geweest	
emotionele uitputting (0=weinig; 1=veel)	-0,07		0,48	*	0,28	*	0,34	*
<i>werkenmerken</i>								
vast dienstverband (0=nee; 1=ja)	-0,87	***	-1,45	*	-1,54	***	0,39	*
leidinggevende functie (0=nee; 1=ja)	-0,20		-0,47		0,19		0,07	
arbeidsduur								
≤ 12 uur (ref.)								
12-19 uur	0,65		0,19		-0,52	*	0,34	
20-27 uur	1,51	**	-0,46		-0,44	*	0,13	
28-34 uur	2,00	***	-0,15		-0,57	*	0,21	
≥ 35 uur	2,51	***	-0,31		-0,36		-0,06	
werkdruk (1=laag; 5=hoog)	0,02		-0,06		-0,02		-0,04	
autonomie (1=laag; 5=hoog)	-0,12		0,11		0,07		-0,15	*
tevredenheid inhoud werk (1=laag; 5=hoog)	0,11		-0,31	*	-0,14	*	0,25	***
steun door leidinggevende (1=weinig; 5=veel)	-0,04		-0,04		-0,14	**	-0,09	
doorgroeimogelijkheden (1=weinig; 5=veel)	-0,08		-0,23	*	-0,19	***	-0,19	**
<i>huishoudenskenmerken</i>								
thuiswonend kind ≤ 12 jaar (0=nee; 1=ja)	-0,02		-0,19		0,07		-0,13	
arbeidsmarktsituatie partner								
in loondienst (ref.)								
zelfstandig/meewerkend	0,25		-0,11		0,38	*	-0,10	
werkzoekend	-0,46		-0,21		0,05		0,59	*
niet-participerend	-0,26		0,52		0,11		0,34	*
geen partner	-0,37	*	0,15		0,17		0,39	**
<i>persoonskenmerken</i>								
geslacht (0=man; 1=vrouw)	1,33	***	0,34		0,15		0,18	
leeftijd								
25-34 jaar	0,55	***	-0,01		0,45	***	-0,05	
35-44 jaar (ref.)								
45-55 jaar	0,08		0,00		-0,37	**	0,30	**
opleidingsniveau								
- laag	0,11		0,16		-0,14		0,18	
midden (ref.)								
hoog	0,13		-0,12		0,17		-0,25	*
jaar								
2004 (ref.)								
2006	-0,04		-0,04		0,45	***	0,04	
2008	0,08		0,40		0,05		0,03	
2010								
N	5080		5304		5094		5084	
pseudo R2	0,08		0,11		0,10		0,04	

\* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01; \*\*\* = p < 0,001

Bron: SCP (Arbeidsaanbodpanel '04-'10)

## B.4 Tabellen bij hoofdstuk 4

Tabel B4.1 Beschrijvende statistieken (gemiddelden en standaarddeviaties) en Pearson-correlaties tussen de variabelen (n =2784)

	M	S.D.	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. T1 toegang tot telewerken (0=nee; 1=ja)	0,34	0,48	1												
2. T1 autonomie bij de taakuitoefening (0=weinig; 1=veel)	0,39	0,49	0,13***	1											
3. T1 resultaatsturing (0=nee; 1=ja)	0,48	0,50	0,09***	-0,02	1										
4. T1 emotionele uitputting (1=laag -7=hoog)	2,45	0,89	-0,05**	-0,11***	0,07***	1									
5. T2 emotionele uitputting (1=laag -7=hoog)	2,46	0,94	-0,05*	-0,12***	0,06**	0,66***	1								
6. T1 toewijding (1=laag - 7=hoog)	4,75	1,21	,15***	0,13***	0,04*	-0,32***	-0,25***	1							
7. T2 toewijding (1=laag - 7=hoog)	4,74	1,23	0,14***	0,12***	0,03	-0,26***	-0,31***	0,69***	1						
8. T1 kwantitatieve taakeisen (1=laag - 4 =hoog)	2,47	0,60	0,08***	-0,02	0,19***	0,33***	0,28***	0,09***	0,08***	1					
9. T1 contractuele arbeidsduur in uren per week	31,6	9,0	0,19***	0,11***	0,14***	0,05**	0,04*	0,03	0,03†	0,13***	1				
10. T1 leeftijd	41,9	10,0	-0,01	0,10***	0,04*	0,02	0,00	0,02	0,04*	-0,01	-0,04*	1			
11. T1 geslacht (0=man; 1=vrouw)	0,56	0,49	-0,12***	-0,09***	-0,15***	-0,02	-0,02	0,05**	0,02	-0,03	-0,56***	-0,19***	1		
12. T1 laag opleidingsniveau (0=nee; 1=ja)	0,15	0,36	-0,18***	0,02	-0,02	0,00	-0,01	-0,04*	-0,02	-0,11***	-0,12***	0,19***	0,01	1	
13. T1 middelbaar opleidingsniveau (0=nee; 1=ja)	0,42	0,49	-0,16***	-0,04†	-0,04*	-0,02	-0,03†	-0,06**	-0,06***	-0,06**	-0,11***	-0,04*	0,06**	-0,36***	1
14. T1 hoog opleidingsniveau (0=nee; 1=ja)	0,43	0,49	0,30***	0,02	0,05**	0,02	0,04*	0,09***	0,08***	0,14***	0,20***	-0,10***	-0,07***	-0,37***	-0,74***

†= p < 0,10; \* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01; \*\*\* = p < 0,001

Bron: TNO (CSI'08 en '09)

Tabel B4.2 Meervoudige regressieanalyses met emotionele uitputting (1=laag; 7=hoog) en toewijding (1=laag; 7=hoog) (op T1) als afhankelijke variabelen (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ )) (n =2784)

	emotionele uitputting								toewijding							
	M1		M2		M3		M4		M1		M2		M3		M4	
	$\beta$	p	$\beta$	P	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	p	$\beta$	P	$\beta$	p	$\beta$	P
kwantitatieve taakeisen (1=laag; 4 =hoog)	0,34	***	0,34	***	0,34	***	0,34	***	0,07	***	0,07	***	0,07	***	0,07	***
contractuele arbeidsduur in uren per week	0,01		0,03		0,03		0,03		0,07	**	0,04		0,04	†	0,04	
leeftijd	0,01		0,02		0,02		0,02		0,05	*	0,03		0,03	†	0,03	†
geslacht (0=man; 1=vrouw)	-0,01		-0,01		-0,01		-0,01		0,10	***	0,11	***	0,11	***	0,11	***
opleidingsniveau (laag=referentiecategorie)																
middelbaar	-0,04		-0,04		-0,04		-0,04		0,01		0,00		0,00		0,00	
hoog	-0,06	*	-0,03		-0,03		-0,03		0,08	**	0,04		0,04		0,04	
toegang tot telewerken (0=nee; 1=ja)			-0,07	***	-0,07	***	-0,07	***			0,12	***	0,12	***	0,12	***
autonomie bij de taakuitoefening (0=nee; 1=ja)			-0,10	***	-0,10	***	-0,10	***			0,12	***	0,12	***	0,12	***
resultaatsturing (0=nee; 1=ja)			0,00		0,00		0,00				0,02		0,03		0,02	
autonomie * resultaatsturing					-0,02		-0,01						0,04	†	0,04	†
autonomie * toegang tot telewerken					0,02		0,02						0,01		0,01	
resultaatsturing * toegang tot telewerken					-0,01		-0,01						0,03	†	0,03	†
toegang tot telewerken * autonomie * resultaatsturing							-0,01								0,02	
$R^2$	0,114***		0,128***		0,129***		0,129***		0,021***		0,052***		0,055***		0,055***	
F change	59,5***		15,4***		0,9		0,4		10,0***		30,1***		2,8*		1,4	
Df	6,2777		3,2774		3,2771		1,2770		6,2777		3,2774		3,2771		1,2770	

† = p < 0,10; \* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01; \*\*\* = p < 0,001

Bron: TNO (CS'08)

Tabel B4.3 Meervoudige regressieanalyses: emotionele uitputting (T2) (1=laag; 7=hoog) en toewijding (T2) (1=laag; 7=hoog) gecorrigeerd voor de baselineniveaus – i.c. emotionele uitputting (T1), respectievelijk toewijding (T1) (gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten ( $\beta$ )) (n = 2784)

	T2 emotionele uitputting				T2 toewijding			
	M1	M2	M3	M4	M1	M2	M3	M4
	$\beta$ P	$\beta$ p	$\beta$ p	$\beta$ p	$\beta$ p	$\beta$ p	$\beta$ p	$\beta$ p
T1 emotionele uitputting (1=laag;7=hoog)	0,64 ***	0,63 ***	0,63 ***	0,63 ***	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
T1 toewijding (1=laag; 7=hoog)	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	0,68 ***	0,68 ***	0,68 ***	0,67 ***
T1 kwantitatieve taakeisen (1=laag; 4 =hoog)	0,07 ***	0,07 ***	0,07 ***	0,07 ***	0,02	0,02	0,02	0,02
T1 contractuele arbeidsduur in uren per week	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,01	0,00	0,00	0,00
T1 leeftijd	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,03 †	0,03 †	0,03 †	0,03 †
T1 geslacht (0=man; 1=vrouw)	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00
T1 opleidingsniveau (laag=referentiecategorie)								
middelbaar	0,00	0,00	0,00	0,00	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02
hoog	0,02	0,02	0,02	0,02	0,01	0,00	0,00	0,00
T1 toegang tot telewerken (0=nee; 1=ja)		-0,02	-0,02	-0,02		0,04 *	0,03 *	0,03 *
T1 autonomie bij de taakuitoefening (0=weinig; 1=veel)		-0,05 **	-0,05 **	-0,05 ***		0,03 †	0,02 †	0,02
T1 resultaatsturing (0=nee; 1=ja)		0,00	0,00	0,00		-0,01	-0,01	-0,01
T1 autonomie * resultaatsturing			0,00	0,00			0,00	0,00
T1 autonomie * toegang tot telewerken			0,00	0,00			0,02	0,02
T1 resultaatsturing * toegang tot telewerken			-0,02	-0,02			0,03 †	0,02 †
T1 toegang tot telewerken * autonomie * resultaatsturing				0,02				0,01
$R^2$	0,443***	0,445***	0,446***	0,446***	0,475***	0,477***	0,478***	0,478***
F change	315,0***	4,4**	0,7	1,2	358,7***	3,4*	1,5	0,48
Df	7,2776	3,2773	3,2770	1,2769	7,2776	3,2773	3,2770	1,2769

† = p < 0,10; \* = p < 0,05; \*\* = p < 0,01; \*\*\* = p < 0,001

Bron: TNO (CSI'08 en '09)