

- tients with eating disorders Relationship with dissociation and impulsive behaviours *Psychological Medicine*, 29, 935-942
- Nationaal Instituut voor Statistiek (1999) *Bevolkingsstatistiek gegevens uit het rijksregister* Brussel
- National Center on Child Abuse and Neglect (1978) *Child sexual abuse: Incest, assault, and sexual exploitation, a special report* Washington, DC: Author
- Olick, I & Finn, J D (1995) Correlation re-dux *Psychological Bulletin*, 1, 155-164
- Saigh, P.A., Green, B.L. & Korol, M. (1996) The history and prevalence of posttraumatic stress disorder with special reference to children and adolescents *Journal of School Psychology*, 34, 107-131
- Singer, M.I., Anglin, T.M., Song, L.Y. & Lunghofer, L. (1995) Adolescents' exposure to violence and associated symptoms of psychological trauma *Journal of the American Medical Association*, 273, 477-482
- Spaccarelli, S. (1994) Stress, appraisal, and coping in child sexual abuse: A theoretical and empirical review *Psychological Bulletin*, 2, 340-362
- Spaccarelli, S. & Kim, S. (1995) Resilience criteria and factors associated with resilience in sexually abused girls *Child Abuse and Neglect*, 19, 1171-1182
- Spaccarelli, S. & Fuchs, C. (1997) Variability in symptom expression among sexually abused girls: Developing multivariate models *Journal of Clinical Child Psychology*, 1, 24-35
- Steen, G. Van der (1997) Zelfconcept Vragenlijst voor Adolescenten. In W. Mertens (Ed.), *Zelfconcept: Theoretische achtergrond en constructie van een meetinstrument voor leerlingen van het ASO en TSO*. Niet-gepubliceerde licentiaatsverhandeling, Leuven: Centrum voor Psychodiagnostiek
- Swenson, C.C. & Hanson, R.F. (1998) Sexual abuse in children: Assessment, research and treatment. In J.R. Lutzker (Eds.) *Handbook of child abuse research and treatment* (pp. 475-500). New York: Plenum Press
- Wolfe, V.V. & Birt, J. (1997) Child sexual abuse. In E.J. Mash & L.G. Terdal, (Eds.), *Assessment of childhood disorders*, (pp. 596-605). New York: Guilford Press
- Yule, W., Perrin, S. & Smith, P. (1999) Post-Traumatic stress reactions in children and adolescents. In W. Yule (Ed.) *Post-traumatic stress disorders: Concepts and therapy* (pp. 25-50). New York: John Wiley & Sons

Verschillen in burnoutrisico tussen functies en individuen: wat is de rol van regel mogelijkheden?

Toon W. Taris, Jeroen M. Stoffelsen, Arnold B. Bakker, Wilmar B. Schaufeli, Dirk van Dierendonck*

Summary

Differences in burnout risk between jobs and individuals: about the role of job autonomy

The present study addressed the relationship between objectively recorded job autonomy and well-being. If sociotechnics is right in asserting that a 'healthy' job is a job that offers sufficient autonomy, one would expect a negative correlation between autonomy and the across-professions percentage of elevated-risk workers. Eight experts rated 28 professions for which the percentage of elevated-risk workers was known, for the amount of autonomy offered by these professions. As expected, there was a significant negative association between autonomy and the percentage of elevated-risk workers. Individual-level analyses, however, revealed that job autonomy was only marginally related to burnout. A combination of sociotechnical job design with individual-level monitoring of well-being seems the best guarantee for healthy work.

Inleiding

Onderzoek naar de antecedenten van burnout (een syndroom van emotionele uitputting – het gevoel uitgeput, vermoeid en leeg te zijn, *depersonalisatie* – een afstandelijke houding ten aanzien van het werk of de mensen met wie men werkt, en een gevoel van *verminderde persoonlijke bekwaamheid* – het negatief beoordelen van de eigen werkprestaties, cf. Maslach, 1993, Schaufeli & Enzmann, 1998) heeft laten zien dat het optreden van burnout systematisch samenhangt met de mogelijkheden die mensen zeggen te hebben om vorm te geven aan hun werksituatie (zie Houtman, Schaufeli & Taris, 2000, Lee & Ashforth, 1996, voor overzichten). Afhankelijk van het theoretisch kader wordt dit werkkenmerk ook 'autonomie', 'regel mogelijkheden' of 'sturingsmogelijkheden' genoemd. Alhoewel er (vaak subtiele) verschillen bestaan tussen deze concepten, hebben ze alle betrekking op de invloed die mensen hebben op hun werk en hun werkomgeving. In het navolgende wordt ter wille van de eenvoud steeds gesproken van *regel mogelijkheden*. Alhoewel het effect van deze factor op burnout

* Correspondentieadres: Drs. T.W. Taris, KU Nijmegen, sectie Arbeids- en organisatiepsychologie, Postbus 9104, 6500 HE Nijmegen. Telefoon 024-361 2639, email: t.taris@psych.kun.nl. Rapportage van deze studie werd ten dele ondersteund door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek NWO, nummer 580-02 207, als onderdeel van het onderzoeksprogramma 'Psychische vermoeidheid in de arbeidssituatie'.

varieert per beroepsgroep (vergelijk Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) en de interpretatie van dit effect afhankelijk is van het theoretisch kader waarbinnen de onderzoeker opereert, is men het er wel over eens dat het een sleutelkenmerk van de werksituatie betreft werkenden met weinig regelmogelijkheden rapporteren gewoonlijk relatief hoge niveaus van burnout

Een in dit verband interessante bevinding is dat functies sterk verschillen wat betreft de mate waarin de taakuitvoerders gevoelens van burnout rapporteren. Een recente studie van Bakker, Schaufeli en Van Dierendonck (2000), waarin de risico's met betrekking tot burnout worden vergeleken over 28 beroepen en functies waarin vaak sprake is van contact met patiënten, cliënten en dergelijke (zogenaaemde 'contactuele' beroepen), laat bijvoorbeeld zien dat ruim 41% van de huisartsen, 23% van de Arbo-artsen en verloskundigen en 22% van de psychiaters een 'verhoogde' kans heeft om opgebrand te raken. Het corresponderende cijfer onder marechaussees, radiologisch laboianten en politieagenten bedraagt daarentegen minder dan 10% (zie Tabel 1 voor een volledig overzicht).

Hoewel ook uit de analyses van Bakker et al. blijkt dat de kans om opgebrand te raken op *individueel* niveau negatief samenhangt met de hoeveelheid regelmogelijkheden die men zegt te hebben, blijft onduidelijk in hoeverre het risico op burnout voorspeld kan worden uit de regelmogelijkheden die inherent zijn aan de functie die men uitoefent. De vraag is hier dus niet of de individuele en subjectieve perceptie van de eigen regelmogelijkheden gerelateerd is aan het subjectieve welbevinden (die vraag is elders al vaak, bevestigend en afdoende beantwoord, Lee & Ashforth, 1996, Houtman et al., 2000), maar of de bevinding dat sommige functies een groter risico op burnout lijken in te houden dan andere functies kan worden verklaard uit de hoeveelheid regelmogelijkheden die deze functies de uitvoerder bieden.

Het antwoord op deze vraag heeft belangrijke praktische consequenties. In de sociotechniek wordt het *vergroten van de regelmogelijkheden* die een functie biedt als leidend principe gehanteerd bij het (opnieuw) vormgeven van functies, onder meer vanuit de gedachte dat het welbevinden van de personen die de betreffende functie vervullen op deze wijze het meest gediend is (Christus, 1998, Pot, Peeters, Van Amelsfoort & Middendorp, 1991). Die regelmogelijkheden kunnen *a priori* door deskundigen worden vastgesteld, zonder het subjectieve welbevinden van betreffende taakuitvoerders in ogenschouw te nemen. In de praktijk betekent dit dat 'gezonde' functies worden ontworpen vanuit de gedachte dat een competente uitvoerder een bepaalde hoeveelheid regelmogelijkheden nodig heeft om de taak te kunnen uitvoeren, de *individuele beleving* van de werkzaamheden door en de *feitelijke gezondheid* van de uitvoerders is irrelevant. De hierboven gestelde vraag ('kan het risico op burnout worden verklaard uit de regelmogelijkheden die functies de uitvoerders bieden?') kan dus praktisch worden vertaald als 'in hoeverre is het gerechtvaardigd om bij het ontwerpen van 'gezonde' functies uitsluitend te kijken naar de hoeveelheid regelmogelijkheden die deze functies de uitvoerders bieden?', dan wel 'hoe gezond is een functie met veel regelmogelijkheden?'

Relatie tussen regelmogelijkheden en burnout

De gedachte dat de regelmogelijkheden die een functie biedt van invloed zijn op het welzijn van taakuitvoerders is niet nieuw. Al in het Michigan-model werd verondersteld dat de relatie tussen de objectieve kenmerken van de taakomgeving (zoals regelmogelijkheden) en stress- en gezondheidsklachten (zoals burnout) wordt gemedieerd door de individuele en subjectieve percepties van de taakomgeving (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek & Rosenthal, 1964). In het tenminste zo succesvolle job demand-control model van de peervader van de sociotech-

niek, de Amerikaan Robert Karasek (1979, zie De Lange, Kompier, De Jonge, Taris & Houtman, 2001, voor een overzicht), wordt eveneens verondersteld dat de objectief aanwezige regelmogelijkheden van een functie van invloed zullen zijn op het welbevinden van werkenden, al dan niet in interactie met de eisen die de taak stelt. Het tot dusverre in beide tradities uitgevoerde onderzoek naar de relatie tussen regelmogelijkheden en burnout heeft zich echter voornamelijk beperkt tot onderzoek naar de relatie tussen *subjectief* gemeten regelmogelijkheden en burnout.

Het model van Karasek (1979) bevat, in tegenstelling tot het Michigan model, een aanzet tot een beschrijving van het psychologische proces dat de objectief in de werksituatie aanwezige regelmogelijkheden verbindt met het optreden van stress en strain. De basale assumptie van het model is dat hoge taakeisen zullen leiden tot spanning, met name als de uitvoerder onvoldoende regelmogelijkheden tot zijn of haar beschikking heeft om aan deze taakeisen tegemoet te komen. Een hoge werkdruk zou dus niet noodzakelijkerwijze hoeven te leiden tot gezondheidsklachten sterker nog, een hoge werkdruk in combinatie met voldoende regelmogelijkheden zou er zelfs voor zorgen dat werkenden gemotiveerd raken en kunnen groeien in hun werk. In die zin faciliteren hoge werkdruk en veel regelmogelijkheden dus de motivatie en persoonlijke groei van werknemers, aspecten die wel als een integraal onderdeel van welzijn worden gezien (Ryff & Keyes, 1995, Taris, Schaufeli, Caljé & Schreurs, 1999, Warr, 1987).

Kortom, er bestaat een stevige theoretische fundering voor de assumptie dat de in een functie aanwezige regelmogelijkheden van invloed zijn op het welzijn van de betreffende taakuitvoerders. In de context van burnout kan deze relatie als volgt worden uitgewerkt. In de recente literatuur wordt burnout vrijwel uitsluitend opgevat als een drie dimensionaal syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid (Maslach & Jackson, 1986, Taris et al., 2000).¹ Op basis van Karasek's demand-control model (1979) kan worden verondersteld dat het hebben van (te) weinig regelmogelijkheden ertoe leidt dat mensen niet meer opgewassen zijn tegen de eisen die hun werk stelt, wat weer leidt tot gevoelens van *emotionele uitputting* (Lee & Ashforth, 1996, Taris et al., 2000). *Depersonalisatie* kan gezien worden als een vorm van passieve of emotie-coping, en zou met name optreden wanneer men te weinig regelmogelijkheden heeft om aan hoge taakeisen tegemoet te komen (Lazarus & Folkman, 1984, Taris, Schreurs & Van Iersel-Van Silfhout, in druk). Op basis van Bandura's leertheorie (1986) kan worden verondersteld dat het zelfvertrouwen van werkenden ('self-efficacy', een begrip dat conceptueel sterk gerelateerd is aan *persoonlijke bekwaamheid*) zal toenemen als zij de vrijheid hebben om te 'oefenen' met verschillende manieren om het hoofd te bieden aan problemen. Die vrijheid neemt toe naarmate hun functie hen meer regelmogelijkheden en autonomie biedt (zie ook Demerouti et al., 2001, Leiter, 1993). Er zal dus een sterke relatie zijn tussen persoonlijke bekwaamheid en de regelmogelijkheden in een functie.

Hypothesen

In deze studie wordt nagegaan of en in hoeverre er een interpreteerbare samenhang bestaat tussen de door deskundigen vastgestelde hoeveelheid regelmogelijkheden in een functie, en het percentage taakuitvoerders dat serieuze burnoutklachten rapporteert. Verondersteld wordt dat naarmate functies méér regelmogelijkheden bieden, het percentage uitvoerders met serieuze burnoutklachten afneemt (Hypothese 1), en dat een vergelijkbare resultaat voor elk van de drie onderscheiden componenten van burnout (emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid) gevonden zal worden (respectievelijk

Hypothesen 1a, 1b, en 1c) Aanvaarding van deze hypothesen ondersteunt de idee dat functies met voldoende regel mogelijkheden 'gezonde' functies zijn, en dat bij het ontwerpen van dergelijke functies uitgegaan kan worden van de regel mogelijkheden die de uitvoerders nodig hebben om de functie te vervullen.

Voorts wordt verondersteld dat de op functieniveau bepaalde regel mogelijkheden op overeenkomstige wijze als hierboven gerelateerd zullen zijn aan de op *individueel* niveau bestaande burnout-klachten naarmate de functie meer regel mogelijkheden biedt, zouden uitvoerders een lager risico op burnout moeten lopen (Hypothese 2). Deze hypothese impliceert dat het hoogste niveau van emotionele uitputting en depersonalisatie en het laagste niveau van persoonlijke bekwaamheid gevonden zal worden voor de werkenden wier functie weinig regel mogelijkheden biedt (Hypothese 2a). De laagste niveaus van emotionele uitputting en depersonalisatie, en het hoogste niveau van persoonlijke bekwaamheid zal daarentegen gevonden worden voor de werkenden wier functie veel regel mogelijkheden biedt (Hypothese 2b). Het onderscheid tussen Hypothese 2a en 2b is ingegeven door de gedachte dat de effecten van regel mogelijkheden op welzijn niet per definitie lineair hoeven te zijn. Volgens Warr (1987) zou een teveel aan regel mogelijkheden negatieve effecten op het welzijn kunnen hebben omdat zulks zou kunnen leiden tot taakonduidelijkheid, een lijn van redeneren die bevestigd werd in een studie van De Jonge en Schaufeli (1998) onder werkenden in de gezondheidszorg.

Samenvattend in deze studie wordt de relatie tussen regel mogelijkheden op functieniveau op burnout onderzocht, waarbij burnout zowel op functieniveau als ook op individueel niveau in de analyse wordt betrokken. Door beide analyse niveaus te onderzoeken kan een meer genuanceerd inzicht worden verkregen in de effecten van de objectief in de functie aanwezige regel mogelijkheden op het welzijn van werkenden, dan wanneer slechts één van deze niveaus zou zijn onderzocht.

Methode

Participanten

In deze studie zijn in totaal 9503 personen betrokken die in 28 verschillende functies werkzaam waren. Het betreffende bestand bestaat uit een aantal deelbestanden, en is gedurende de jaren 1992-1999 door de laatste twee auteurs verzameld in allerlei verschillende contexten. Soms werden de gegevens verzameld gedurende een uitgebreid onderzoek naar de werkbeleving en kwaliteit van de arbeid van de participanten. In enkele andere gevallen betrof het echter een relatief eenvoudig onderzoek waarin, naast enkele achtergrondvariabelen (leeftijd en sekse) en de contactuele versie van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000), geen of slechts een zeer beperkt aantal andere concepten werd gemeten. Er is dus geen sprake van één uitgebreide vragenlijst die op ongeveer hetzelfde tijdstip en in dezelfde context bij de in deze studie betrokken personen werd afgenomen, wat vooral gevolgen heeft voor het aantal factoren waarvoor tijdens de analyses gecontroleerd kan worden. De responspercentages in de 28 studies varieerde van 36% tot 86% (mediaan 68%). De gemiddelde leeftijd van de participanten bedroeg 37,7 jaar (SD = 8,6), en 51% was man. Gedetailleerde informatie over de betreffende onderzoeken en de daarin betrokken populatie is te vinden in Schaufeli en Van Dierendonck (2000).

Beoordelaars

De acht in deze studie betrokken beoordelaars waren adviseurs van een grote

landelijk werkende Arbodienst (zes mannen, twee vrouwen). In hun specifieke vakgebied (taakontwerp en arbeidsomstandigheden) hebben zij veelvuldig te maken met het in kaart brengen van de regel mogelijkheden in functies. Gemiddeld hadden zij twaalf jaar werkervaring. Drie van hen waren vóór hun huidige baan werkzaam geweest als personeelsfunctionaris; de overige beoordelaars waren uitsluitend in de advisering werkzaam geweest. Hun gemiddelde leeftijd bedroeg 37 jaar, allen hadden tenminste een HBO-opleiding.

Variabelen, procedure en stimulusmateriaal

Zoals eerder is aangegeven zijn in deze studie gegevens beschikbaar van 9503 personen die werkzaam waren in 28 verschillende functies. Alle personen vullen de contactuele versie van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS-C, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) in. In navolging van Maslach en Jackson (1986) wordt in dit instrument burnout gemeten in termen van emotionele uitputting (EE, 5 items, Cronbachs alpha = .87), depersonalisatie (DP, 7 items, Cronbachs alpha = .65) en verminderde persoonlijke bekwaamheid (PB, 8 items, Cronbachs alpha = .75).

Op basis van de gegevens kon verder worden nagegaan welk percentage van de uitvoerders van deze 28 functies een *verhoogd risico op burnout* liep. Van een verhoogd risico op burnout is volgens de testhandleiding van de UBOS sprake wanneer werknemers hoog scores op emotionele uitputting (dat wil zeggen, hoger dan het 75^e percentiel) *alsmede* hoog scores op depersonalisatie (hoger dan het 75^e percentiel) *of* laag scores op persoonlijke bekwaamheid (lager dan het 25^e percentiel, vergelijk Brennkmeijer & Van Yperen, 1999). Burnout wordt dus gemeten door primair te kijken naar EE, aangevuld met de scores op DP en PB om het vizier scherper te stellen én om burnout als werkgerelateerd fenomeen conceptueel te kunnen onderscheiden van meer algemene vormen van vermoeidheid.

Tabel 1 geeft een overzicht van de in deze studie betrokken functies, de gemiddelde scores van de uitvoerders van deze functies op emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid, het percentage uitvoerders dat een verhoogd risico op burnout loopt, en het aantal observaties in de betreffende studie.

De beoordelaars werd gevraagd om voor elk van de 28 in deze studie betrokken functies aan te geven over hoeveel regel mogelijkheden uitvoerders van deze functies kunnen beschikken (1 = 'weinig regel mogelijkheden', 3 = 'veel regel mogelijkheden'). De functies werden in gerandomiseerde volgorde aan de beoordelaars aangeboden, die vervolgens onafhankelijk van elkaar de in deze functies aanwezige hoeveelheid regel mogelijkheden beoordeelden. Deze beoordelingen bleken goed overeen te stemmen, zoals bleek uit een interbeoordelaarsbetrouwbaarheid (alpha) van .91. Deze overeenstemming komt ook tot uiting in de standaardafwijking van de beoordelingen van elke functie (zie Tabel 1), in 12 van de 28 gevallen was er een perfecte overeenstemming tussen de beoordelaars (SD = 0), terwijl de tussen-beoordelaarsvariatie in de resterende gevallen gering was in verhouding tot de gehanteerde driepunts-schaal. Een en ander betekent ook dat de geselecteerde functies steeds op vergelijkbare wijze werden beoordeeld. Op basis van deze resultaten werd besloten de beoordelingen van de acht beoordelaars te middelen, en deze als een relatief objectieve indicatie van de regel mogelijkheden van de functies te beschouwen.

11 Burnout en regel mogelijkheden in 28 functies

tie	N	Regel- mogelijk- heden ^a		Emotionele uitputting		Deperso- nalisatie		Persoonlijke bekwaamheid		% verhoogd risico burnout
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
alg regel mogelijkheden										
artsen	562	1.00	0.00	2.29	0.87	1.93	0.81	3.81	0.46	41.4
bo-artsen	760	1.00	0.00	2.06	1.26	1.26	0.94	3.94	0.81	23.5
reclasseringszorg- medewerkers	85	1.00	0.00	1.73	0.95	1.23	0.83	3.98	0.75	17.6
psychologen	316	1.12	0.35	2.15	0.90	1.23	0.81	4.25	0.48	23.5
verpleegkundigen	1520	1.12	0.35	1.53	0.83	1.41	0.85	3.93	0.67	14.6
therapeuten/paramedici	200	1.13	0.35	2.00	1.20	0.96	1.03	4.90	0.72	10.0
diologisch laboranten	287	1.37	0.52	1.51	0.87	0.94	0.81	4.27	0.89	6.3
verpleegkundigen	376	1.50	0.52	1.94	0.91	1.28	0.87	4.11	0.64	20.5
aansluitend werkers	303	1.87	0.35	1.83	1.08	1.04	0.93	4.09	0.88	17.1
jaardenhulpverleners	161	1.87	0.35	1.86	0.98	1.12	0.89	4.08	0.69	16.8
gemiddelde regel mogelijkheden										
W-ers	117	2.00	0.00	1.69	0.92	2.09	0.94	3.73	0.62	18.9
ijkverpleegkundigen	116	2.00	0.00	1.95	1.10	1.07	0.84	4.32	0.78	13.8
ciaal-psychiatrisch rpleegkundigen	165	2.00	0.00	2.04	1.06	1.27	1.05	4.94	0.73	12.7
jaardenverzorgenden	223	2.00	0.00	1.74	0.84	0.99	0.69	4.23	0.63	10.3
oepsleiders Z-zorg	352	2.00	0.00	1.50	0.91	0.81	0.77	4.51	0.79	9.7
ncologisch rpleegkundigen	410	2.00	0.00	1.67	0.86	0.92	0.73	4.52	0.77	9.1
iotherapeuten	117	2.25	0.46	1.78	0.80	1.17	0.74	3.73	0.75	17.7
iotherapeuten	708	2.37	0.52	1.71	1.07	1.16	0.85	4.40	0.84	14.0
regel mogelijkheden										
verpleegkundigen gemeen	414	2.75	0.46	1.92	0.87	1.29	0.79	4.02	0.57	18.6
rpleegkundigen	729	2.75	0.46	1.91	1.00	1.35	1.01	4.38	0.78	17.9
iotherapeuten	444	2.75	0.46	1.73	1.09	1.04	0.82	4.66	0.68	12.8
ncologen	179	2.75	0.46	1.50	0.91	1.06	0.77	4.66	0.75	7.9
ychologen/pedagogen	166	2.83	0.35	1.83	0.99	0.95	0.81	4.74	0.70	10.2
archaussees	333	2.83	0.35	1.43	1.07	1.10	1.01	4.16	1.17	4.8
ychiaters	55	3.00	0.00	2.21	1.14	1.39	1.11	4.92	0.66	21.8
ychotherapeuten	166	3.00	0.00	1.97	1.14	1.15	0.99	4.90	0.75	15.1
oefverpleegkundigen	214	3.00	0.00	1.77	0.96	1.08	0.88	4.52	0.83	13.1
litteaganten	358	3.00	0.00	1.22	0.74	1.42	0.81	4.07	0.84	7.0

^abaseerd op beoordelingen van acht beoordelaars

Resultaten

Samenhang tussen regel mogelijkheden en burnout op functieniveau

Hypothese 1 veronderstelde dat er een negatief verband bestaat tussen de regel mogelijkheden die een bepaalde functie de uitvoerder biedt, en het percentage uitvoerders dat een verhoogd risico op burnout loopt. Om deze hypothese te toetsen werd de correlatie tussen enerzijds de regel mogelijkheden in de 28 onderzochte functies en anderzijds het percentage uitvoerders met een verhoogd risico op burnout berekend. Om meer inzicht te verkrijgen in de aard van deze samenhang werden daarnaast de correlaties tussen regel mogelijkheden en de drie afzonderlijke componenten van burnout (emotionele uitputting, deperso-

nalisaatie en persoonlijke bekwaamheid) berekend. De betreffende gegevens zijn te vinden in Tabel 1.

Zoals verwacht was er een negatieve correlatie tussen de hoeveelheid regel mogelijkheden op functieniveau en het percentage uitvoerders dat een verhoogd risico op burnout loopt (Pearson $R = -0.40$, $p < 0.05$, Hypothese 1 bevestigd), wat betekent dat 16% van de variatie in burnout op functieniveau 'verklaard' kan worden door verschillen in regel mogelijkheden op functieniveau. De correlaties op schaalniveau zijn vanwege de kleine steekproefomvang niet altijd significant, maar gaan wel steeds in de verwachte richting. $R_{\text{regel mogelijkheden EE}} = -0.27$, ns, $R_{\text{regel mogelijkheden DP}} = -0.15$, ns; $R_{\text{regel mogelijkheden PB}} = -0.41$, $p < 0.05$ [Hypothese 1a/lb verworpen; Hypothese 1c bevestigd]. Opvallend is dat de correlatie tussen PB en regel mogelijkheden iets hoger is dan de correlatie tussen het lopen van een verhoogd risico op burnout en regel mogelijkheden (-0.41 vs -0.40). Dit suggereert dat de gevonden samenhang tussen burnout en regel mogelijkheden vooral te danken is aan PB en niet zozeer aan EE, dat vaak (al dan niet expliciet) als de kern van burnout wordt beschouwd (cf. Brenninkmeyer & Van Yperen, 1999; Koeske & Koeske, 1989; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Samenhang tussen regel mogelijkheden op functieniveau en burnout op individueel niveau

De hierboven gerapporteerde resultaten laten zien dat de hoeveelheid regel mogelijkheden die een functie de uitvoerder biedt een substantieel samenhang vertoont met het percentage uitvoerders dat een verhoogd risico op burnout loopt. Bij die vaststelling moet echter worden aangetekend dat de betreffende analyse op functieniveau en niet op individueel niveau is uitgevoerd. De individuele variatie die binnen functies in burnoutrisico bestaat is dus niet in de voorgaande analyse betrokken. Nu lijkt de hoeveelheid regel mogelijkheden die de functie biedt inderdaad samen te hangen met de mate waarin uitvoerders burnout rapporteren, de vraag is echter of de variatie in regel mogelijkheden op functieniveau voldoende is om een ook substantieel deel van de individuele variatie in burnout te verklaren. Dit is van belang, omdat vergroting van regel mogelijkheden op functieniveau (bijvoorbeeld door de invoering van semi-autonome teamarbeid) vaak wordt aanbevolen als interventie die individuele gevoelens van stress en burnout terug kan brengen. Hieronder wordt dieper ingegaan op deze kwestie.

Vergelijking van gemiddelden

De 28 functies werden op basis van de beoordelingen van de daarin aanwezige regel mogelijkheden ingedeeld in één van drie groepen, corresponderend met weinig regel mogelijkheden (10 functies), gemiddelde regel mogelijkheden (8 functies), en veel regel mogelijkheden (10 functies, zie Tabel 1). Vervolgens werd een multivariate variantie-analyse (MANOVA) uitgevoerd met de scores op emotionele uitputting, depersonalisatie en persoonlijke bekwaamheid als criteriumvariabelen en de objectief bepaalde regel mogelijkheden (Regelmogelijkheden laag vs. gemiddeld vs. hoog) als onafhankelijke variabele, met geplande contrasten op Regelmogelijkheden. Onderzocht werd of er sprake was van a) een lineair verband tussen regel mogelijkheden en de criteriumvariabelen, en b) een non-lineair (kwadratisch) verband tussen regel mogelijkheden en de criteriumvariabelen.

Deze analyse liet een multivariaat lineair effect van Regelmogelijkheden zien, $F(3,8317) = 149.50$, $p < 0.001$, alsmede een multivariaat non-lineair effect, $F(3,8317) = 40.56$, $p < 0.001$. Univariate analyse liet zien dat deze lineaire en non-lineaire effecten voor elk van de drie afzonderlijke criteriumvariabelen signifi-

Tabel 2 Gemiddelden en standaardafwijkingen voor emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid als functie van regelmogelijkheden

		Regelmogelijkheden ^d			gemiddeld
		laag (N = 2290)	gemiddeld (N = 1998)	hoog (N = 4153)	
Emotionele uitputting	M	14.82 ^a	13.71 ^b	14.00 ^b	14.33
	SD	8.10	7.85	7.88	7.80
Depersonalisatie	M	6.53 ^a	5.45 ^b	6.16 ^c	6.18
	SD	4.10	3.97	4.09	4.09
Persoonlijke bekwaamheid	M	28.11 ^a	30.64 ^b	30.82 ^b	29.44
	SD	5.04	5.74	5.54	5.48

^{a,b,c} Verschillende superscripten geven aan dat de betreffende gemiddelden significant ($p < .05$) van elkaar verschillen
^d Regelmogelijkheden bepaald op basis van beoordelingen van 8 beoordelaars

cant waren (effecten voor Emotionele uitputting $F_{\text{lineair}} = 14.10$ en $F_{\text{nonlineair}} = 10.86$, voor Depersonalisatie $F_{\text{lineair}} = 14.88$ en $F_{\text{nonlineair}} = 74.82$, voor Persoonlijke bekwaamheid $F_{\text{lineair}} = 436.61$ en $F_{\text{nonlineair}} = 84.53$, alle F 's hebben (1,8319) df, alle p 's $< .001$). Tabel 2 presenteert de betreffende gemiddelden en standaardafwijkingen.

Post-hoc Scheffé range toetsen lieten zien dat de groep met weinig regelmogelijkheden zoals verwacht het hoogst scoorde op Emotionele uitputting en Depersonalisatie, en het laagst op Persoonlijke bekwaamheid (Hypothese 2a bevestigd). Hypothese 2b veronderstelde dat de groep met veel regelmogelijkheden het laagst zou scoren op Emotionele uitputting en Depersonalisatie, en het hoogst op Persoonlijke bekwaamheid. Uit Tabel 2 komt echter een ander beeld naar voren. Wat betreft Emotionele uitputting en Persoonlijke bekwaamheid verschilt de groep met gemiddelde regelmogelijkheden niet significant van de groep met veel regelmogelijkheden. De groep met gemiddelde regelmogelijkheden heeft zelfs de laagste gemiddelde score op Depersonalisatie, en verschilt daarin ook significant van de twee andere groepen (Hypothese 2b verworpen).

Logistische regressie-analyse: Achtergrondvariabelen vs. regelmogelijkheden

Om meer inzicht te verkrijgen in de voorspellende waarde van de objectief bepaalde regelmogelijkheden voor het optreden van burnout is een aanvullende logistische regressie-analyse uitgevoerd. Nederlandse resultaten wijzen erop dat burnout vaker voorkomt onder vrouwen en ouderen, al worden ook wel afwijkende resultaten gevonden (zie Houtman, Broersen, De Heus, Zuidhof & Meijman, 2000, en Schaufeli & Houtman, 2000, voor overzichten). Omdat het percentage mannen/vrouwen (en ook de gemiddelde leeftijd) in de in deze analyse betrokken functies nogal verschilt, is het mogelijk dat een deel van de gevonden effecten van regelmogelijkheden op de drie componenten van burnout te wijten is aan verschillen in sekse en leeftijd tussen de in de analyse betrokken beroepen. Daarnaast kan op deze wijze inzicht worden verkregen in de verklarende kracht van de in de analyse betrokken variabelen.

Er werd een logistische regressie-analyse uitgevoerd met het al dan niet hebben van een verhoogde kans op burnout als dichotome afhankelijke variabele, en sekse, leeftijd en regelmogelijkheden (opgevat als categorische variabele: weinig vs. gemiddeld vs. veel regelmogelijkheden) als voorspellers. Sekse en leeftijd werden het eerst ingevoerd in de analyse, waarna werd bezien of Regelmogelijkheden nog een significant extra deel van de variatie in de afhankelijke variabele

Tabel 3 Kans op het hebben van een verhoogd risico op burnout als functie van leeftijd, sekse en regelmogelijkheden

		N	Stap 1		Stap 2	
			Odds ratio	95% CI	Odds ratio	95% CI
Sekse	Man	4184	1.21***	1.08-1.36	1.18***	1.05-1.32
	Vrouw	4411	1.00 ^a		1.00 ^a	
Leeftijd	Laag	2249	1.01***	1.00-1.02	1.01***	1.01-1.02
	Gemiddeld	2086			1.00 ^a	
Regelmogelijkheden ^b	Laag	2249			1.00 ^a	
	Gemiddeld	2086			65***	57-75
	Hoog	4260			54***	47-63
Chi-kwadraat (df)			25.63 (2)***		108.02 (4)***	
R ²			.01		.02	

^a Referentie-categorie
^b Regelmogelijkheden bepaald op basis van beoordelingen van 8 beoordelaars

verklaarde. Deze procedure komt conceptueel overeen met de meer bekende stapsgewijze hiërarchische regressie-analyse, waarin de afhankelijke variabele op ordinaal/intervalniveau is gemeten en de effecten van 'bloksgewijs' ingevoerde variabelen met elkaar worden vergeleken. Door Regelmogelijkheden als categorische variabele in de analyses te betrekken, kan op eenvoudige wijze zichtbaar worden gemaakt hoe de kans op burnout varieert als functie van de hoeveelheid regelmogelijkheden in de functie. Tabel 3 presenteert de resultaten van deze analyse.

De in de eerste stap ingevoerde variabelen (leeftijd en sekse) verklaren een zeer klein, maar statistisch significant deel van de variatie in het lopen van een verhoogd risico op burnout (1%). Mannen lopen 1.2 maal zoveel kans om een verhoogd risico op burnout te lopen als vrouwen, en met elk jaar dat men ouder wordt, neemt de kans om in de groep met een verhoogd risico op burnout te belanden met 1% toe ten opzichte van het voorgaande jaar. Hoewel beide effecten maar klein zijn, zijn ze significant op $p < .001$.

De effecten van sekse en leeftijd veranderen nauwelijks na toevoeging van Regelmogelijkheden. Deze in de tweede stap toegevoegde variabele draagt significant bij aan de verklaring van de afhankelijke variabele (verandering chi-kwadraat is 82.4 met 2 df, $p < .001$). Mensen in de groep met 'veel' regelmogelijkheden lopen de helft van de kans (odds ratio is .54) op een verhoogde kans op burnout dan mensen in de groep met weinig regelmogelijkheden, de groep met 'gemiddelde' regelmogelijkheden bevindt zich hier tussenin. Deze analyse bevestigt dus de veronderstelling dat het hebben van veel regelmogelijkheden de kans om opgebrand te raken verkleint. Daarbij moet echter onmiddellijk worden aangetekend dat de hoeveelheid verklaarde variatie tot bescheidenheid noopt, met slechts 2% verklaarde variatie moet worden gezegd dat de variatie binnen groepen ten opzichte van de variatie tussen groepen zeer aanzienlijk is. De op functieniveau bepaalde regelmogelijkheden zijn dus geen sterke voorspeller van de individuele variatie in gevoelens van burnout.²

Conclusie

In deze studie werd de samenhang onderzocht tussen de regelmogelijkheden in een functie en burnout, waarbij de laatste variabele zowel op functie- als op

individueel niveau in de analyse werd betrokken. De regelbaarheden in 28 functies werden door acht onafhankelijke deskundigen beoordeeld. Hun beoordelingen verschilden nauwelijks van elkaar. De resultaten van de huidige studie laten zien, dat de verwachte negatieve samenhang tussen de regelbaarheden die een functie biedt en burnout op zowel individueel niveau werd teruggevonden. Naarmate een functie meer regelbaarheden bood, bleek het percentage uitvoerders dat serieuze burnoutklachten rapporteerde af te nemen (een correlatie van $-0,40$, 16% gedeelde variatie). De analyse op individueel niveau liet eveneens zien dat de regelbaarheden in de functie op de voorspelde wijze samenhangen met burnout, alhoewel het percentage variatie dat hierdoor werd verklaard met 1% zeer gering was.

Beperkingen van de studie

Bij deze resultaten moet allereerst worden aangekend dat in deze studie slechts een beperkt aantal, relatief gelijksoortige functies betrokken was (namelijk uitsluitend functies waarin het contact met mensen een substantieel onderdeel uitmaakt van de werkzaamheden, en waarbij het zinvol is om de 'contactuele versie van de MBI af te nemen'). Dat doet twee vragen rijzen. Ten eerste, het is onduidelijk in hoeverre de hier gepresenteerde resultaten generaliseerbaar kunnen worden naar andere functies (met name functies waarin het contact met anderen niet een substantieel onderdeel van de taak uitmaakt). We vermoeden dat generalisatie goed mogelijk is. Onderzoek naar de relatie tussen subjectief gemeten regelbaarheden en burnout in niet-contactuele functies laat gewoonlijk dezelfde resultaten zien als vergelijkbaar onderzoek in contactuele functies, en er lijkt geen reden om aan te nemen dat er belangrijke verschillen gevonden zullen worden tussen contactuele en niet-contactuele functies wanneer de regelbaarheden objectief worden gemeten. Wel impliceert de beperking van het aantal in deze studie betrokken functies dat er sprake kan zijn van 'restriction of range'-effecten: de gevonden samenhang tussen regelbaarheden en burnout op individueel en op functieniveau zou sterker kunnen zijn geweest, wanneer meer diverse functies in de studie betrokken zouden zijn geweest.

Een ander punt is dat de bevinding dat 16% van de variatie in burnout tussen functies verklaard kan worden door verschillen in regelbaarheden ook betekent dat meer dan viervijfde van deze verschillen *onverklaard* is gebleven. Daarvoor zijn twee goede verklaringen aan te voeren. Ten eerste worden op dit moment al veel functies ontworpen volgens het sociotechnische principe dat uitvoerders voldoende regelbaarheden moeten hebben om aan de taakisen te kunnen voldoen. Functies waarin uitvoerders evident te weinig regelbaarheden hebben om hun taak naar behoren uit te voeren zullen dus zeldzaam zijn, en ook in dit opzicht zal er dus sprake zijn van een 'restriction of range'-effect bij de onafhankelijke variabele. Een tweede voor de hand liggende verklaring voor de lage verklaarde variatie in burnout is dat burnout niet alleen samenhangt met de regelbaarheden die een functie biedt, maar ook met andere (soms taak- of functiegebonden, soms individuele of organisatiegebonden) factoren. Onze analyses op individueel niveau ondersteunen deze interpretatie, de regelbaarheden die een functie de uitvoerder biedt blijken immers slechts 1% van de individuele variatie in burnout te verklaren. Voor de hand liggende taak- en functiegebonden factoren zijn bijvoorbeeld een hoge werkdruk of een gebrek aan contactmogelijkheden, op organisatieniveau kunnen slecht leiderschap of ingrijpende reorganisaties een negatief effect hebben op burnout, op individueel niveau kan er sprake zijn van een geringe belastbaarheid of problemen in de persoonlijke levensstijl. Wanneer de oorzaken voor burnout in dergelijke factoren liggen, zal vergroting van de regelbaarheden op functie-

niveau niet erg effectief kunnen zijn.

Een interessante bevinding die de waarde van interventies die gericht zijn op het vergroten van de regelbaarheden van werkenden nuanceert, was dat de effecten van regelbaarheden op (de drie componenten van) burnout een belangrijke non-lineaire component hadden. Het hebben van weinig regelbaarheden had een duidelijk negatief effect op het welbevinden, maar de toename van deze regelbaarheden ging niet gepaard met een evenredige toename in het welbevinden. Voorbij een bepaald optimum bleek het welbevinden stabiel te blijven en soms zelfs te dalen. Deze bevinding is consistent met eerdere noties van Warr (1987) die stelde dat autonomie in het werk zou werken als een vitamine: voorbij een bepaalde optimale waarde wordt een grotere dosis van deze vitamine schadelijk. Wel ondersteunt deze bevinding het in de sociotechniek gehanteerde uitgangspunt dat een functie voldoende regelbaarheden moet bevatten om de taken adequaat te kunnen uitvoeren, maar ook niet meer dan dat.

Praktische implicaties: Minder burnout met meer regelbaarheden?

Onze bevindingen maken enerzijds duidelijk dat functies waarin sprake is van veel regelbaarheden met enig recht 'gezond' mogen worden genoemd. Het lijkt inderdaad mogelijk om het subjectieve welbevinden van taakuitvoerders ten dele te voorspellen uit de objectief bepaalde hoeveelheid regelbaarheden die hun functie biedt. Die relatie is echter niet zeer sterk, terwijl de zeer lage verklaarde variatie in burnout op individueel niveau laat zien dat andere factoren vermoedelijk veel belangrijker zijn bij het voorspellen van de kans dat iemand serieuze burnoutklachten zal krijgen. Een mogelijke oorzaak daarvoor is dat veel functies tegenwoordig al geoptimaliseerd zijn in termen van hun regelbaarheden, wat ook betekent dat er van interventies die gericht zijn op het vergroten van de regelbaarheden weinig heil meer te verwachten valt.

Het is echter zeker zinvol om bij het ontwerpen van functies uit te gaan van de gedachte dat deze functie voldoende regelbaarheden moet bieden om te kunnen voldoen aan de taakeisen. Op deze manier kan een voor de meerderheid van de betrokken uitvoerders 'gezonde' functie worden ontworpen, met uiteraard aanzienlijk efficiënter is dan het voor iedere uitvoerder afzonderlijk ontwerpen van een op maat gesneden functie (Chrusus, 1988). Onze resultaten laten echter zien dat zulks niet betekent dat burnout grotendeels of zelfs maar in belangrijke mate voorkomen kan worden. Daarvoor is de invloed van andere factoren – die soms buiten de werksfeer en/of op individueel niveau liggen – te belangrijk. Een op individueel niveau uitgevoerd werkbelvingsonderzoek kan duidelijk maken dat een bepaalde uitvoerder problemen heeft met zijn of haar taken, en dat ingrijpen nodig is (bijvoorbeeld door de functie aan te passen aan de mogelijkheden van de uitvoerder). Dat laat echter onverlet dat het zinvol lijkt om bij het ontwerpen van (nieuwe) functies uit te gaan van het principe dat de functie voldoende regelbaarheden bevat. Kortom, de sociotechnische en de 'individuele' benadering vullen elkaar goed aan en geven in combinatie de beste kans op gezond werk.

Noten

- 1 In deze studie wordt burnout beschouwd als een fenomeen dat vooral voorkomt in beroepen waarin de taakuitvoerder veel contact heeft met mensen ('contactuele' beroepen, bijvoorbeeld in de gezondheidszorg). Deze conceptualisering is consistent met de oorspronkelijke opvatting van Maslach en Jackson (1986) van burnout als een fenomeen dat primair in 'people jobs' optreedt. Door Schaufel et al. (1996) is een meer algemene

- mene versie van de Maslach Burnout Inventory ontwikkeld, die ook in niet-contactuele beroepen bruikbaar is. Zie voor recente psychometrische studies Schurte et al (2000) en Taris et al (2000).
2. Vergelijkbare resultaten werden verkregen toen de drie afzonderlijke componenten van burnout (emotionele uitputting, depersonalisatie, persoonlijke bekwaamheid) in een gewone multiple regressie-analyse werden betrokken, met sekse, leeftijd en de 'ruwe' (niet-getruncotomiseerde) scores op regelbaarheid als voorspellers. Daarnaast werd een kwadratische term toegevoegd die het mogelijke niet-lineaire effect van regelbaarheid representeerde. In alle gevallen bedroeg de verklaarde variatie maximaal 3%. Dit suggereert wederom dat op functieniveau bepaalde regelbaarheden geen sterke voorspeller is van de individuele variatie in gevoelens van burnout.

Literatuur

- Bakker, A., Schaufeli, W. & Dierendonck, D. van (2000) Burnout Prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In I. Houtman, W. Schaufeli en T. Taris (Red.), *Psychische vermoeidheid en werk. Cijfers, trends en analyses* (pp. 65-82). Alphen a/d Rijn: Samsom.
- Bandura, A. (1986) *Social foundations of thoughts and actions. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Brenninkmeyer, V. & Yperen, N.W. van (1999) Diagnostiek van burnout met de Utrechtse Burnout Schaal. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 54, 105-108.
- Christis, J. (1988) Psychologische arbeidsbelasting. *Gedrag & Organisatie*, 2, 55-71.
- Christis, J. (1998) *Arbeid, organisatie en stress*. Amsterdam: Het spinhuis.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001) The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Jonge, J. de & Schaufeli, W.B. (1998) Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387-407.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964) *Organizational stress. Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Karasek, R.A. (1979) Job demands, decision latitude, and mental strain: Implications for job design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Koeske, G.F. & Koeske, R.D. (1989) Construct validity of the Maslach Burnout Inventory: A critical review and reconceptualization. *Journal of Applied Behavioral Science*, 25, 131-144.
- Lange, A. de, Kompier, M., Jonge, J. de, Taris, T. & Houtman, I. (2001) Hoogwaardig longitudinaal vragenlijstonderzoek en het Demand-Control-Support model. *Gedrag & Organisatie*, 14, 254-272.
- Lazarus, R.L. & Folkman, S. (1984) *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81, 123-133.
- Leiter, M.P. (1993) Burnout as a developmental process: Consideration of models. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 237-250). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. (1993) Burnout: A multidimensional perspective. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds.), *Professional burnout. Recent developments in theory and research* (pp. 19-32). Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1986) *MBI Maslach Burnout Inventory* (manual, research edition, 2nd edition). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 719-727.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998) *The burnout companion to study and practice. A critical analysis*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C. & Jackson, S.E. (1996) *Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)*. In C. Maslach, S.E. Jackson & M.P. Leiter (Eds.), *MBI Manual* (3rd Ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. van (2000) *Utrechtse burnout schaal. Handleiding*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalmo, R. & Schaufeli, W. (2000) The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 53-66.
- Taris, T.W., Schreurs, P.J.G. & Iersel-Van Silfhout, I. van (in druk) Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dual-process model for the effects of occupational stress. *Work & Stress*.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., Caljé, D.G. & Schreurs, P.J.G. (1999) Werkgebonden welzijn en ziekteverzuim onder leraren: Een prospectieve studie. *Gedrag & Organisatie*, 12, 205-223.
- Taris, T.W., Schreurs, P.J.G. & Schaufeli, W.B. (2000) Construct validity of the Maslach Burnout Inventory General Survey: A two-sample examination of its factor structure and correlates. *Work & Stress*, 13, 223-237.
- Warr, P.B. (1987) *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Oxford University Press.