



Proef ingediend met het oog op het behalen
van de graad van Master of Science in de Psychologie

VORMT PSYCHOLOGISCHE CONTRACTBREUK EEN MEDIATOR TUSSEN PERSOONLIJKHEID EN BURN-OUT BIJ VLAAMSE WERKNEMERS?

Een longitudinaal onderzoek

INGE TRUIJEN

2020-2021

Aantal woorden: 9 789

Promotor: prof. Dr. Vantilborgh Tim
Psychologie & Educatiewetenschappen

Toestemmingsformulier openbaarmaking masterproef

Student : Inge Truijen
 Rolnummer : 0555728
 Opleiding : Master of Science in de Psychologie
 Academiejaar : 2020 - 2021

Masterproef

Titel : Vormt psychologische contractbreuk een mediator tussen persoonlijkheid en burn-out bij Vlaamse werknemers?
 Promotor : prof. Dr. Vantilborgh Tim

De masterproef waarvoor de student een examencijfer van 14/20 of meer behaalt, en waaromtrent geen 'non disclosure agreement' (NDA of geheimhoudingsovereenkomst) werd opgesteld, kan kosteloos worden opgenomen in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek mits expliciete toestemming van de student.

De student kiest in het kader van de mogelijkheid tot kosteloze terbeschikkingstelling van zijn/haar masterproef volgende optie:

- OPEN ACCESS: wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef
- ENKEL VANOP DE CAMPUS: enkel toegang tot de full tekst van de masterproef vanop het VUB-netwerk
- EMBARGO WAARNA OPEN ACCESS VOLGT: pas wereldwijde toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- EMBARGO WAARNA ENKEL TOEGANG VANOP DE CAMPUS VOLGT: enkel vanop de campus toegang tot de full tekst van de masterproef na een opgegeven datum, met name ...
- FULL TEKST NOOIT TOEGANKELIJK: geen toegang tot de full tekst van de masterproef
- GEEN TOESTEMMING voor terbeschikkingstelling

De promotor bevestigt de kennisname van het voornemen van de student tot terbeschikkingstelling van de masterproef in de vubis-catalogus van de centrale universiteitsbibliotheek.

Datum: 27/4/21

Handtekening promotor:



Dit document wordt opgenomen in de masterproef. De student die het formulier niet voegt aan de masterproef en/of geen keuze heeft aangeduid en/of het formulier niet ondertekend heeft en/of geen kennisgeving aan de promotor heeft gedaan, wordt geacht geen toestemming tot openbaarmaking te verlenen; in dat geval zal de masterproef enkel worden gearchiveerd, maar is deze niet publiek toegankelijk.

Opgesteld te Brussel op 27/4/2021

Handtekening student:



SAMENVATTING MASTERPROEF

Naam en voornaam: Inge Truijen**Rolnr.: 0555728**

KLIN	<input checked="" type="checkbox"/>
AO	<input type="checkbox"/>
ONKU	<input type="checkbox"/>
AGOG	<input type="checkbox"/>

Titel van de Masterproef: Vormt psychologische contractbreuk een mediator tussen persoonlijkheid en burn-out bij Vlaamse werknemers?

Promotor: prof. Dr. Vantilborgh Tim**Samenvatting:**

In dit longitudinaal onderzoek onderzochten we het verband tussen de drie variabelen persoonlijkheid, gepercipieerde psychologische contractbreuk en burn-out bij 240 Vlaamse werknemers. De deelnemers vulden twee maal een online vragenlijst in met een tijdsinterval van één maand. We veronderstelden dat psychologische contractbreuk een mediator vormt bij het verband tussen de vijf persoonlijkheidseigenschappen van de 'big five' en burn-out. We gebruikten een padanalyse om ons mediatiemodel te toetsen.

We hebben de mediatierol van psychologische contractbreuk bij core burn-out niet kunnen aantonen. Wel vonden we de mediatierol bevestigd voor het pad neuroticisme, via psychologische contractbreuk op cognitieve ontregeling. Een neurotisch persoon gaat vlugger een psychologische contractbreuk in een werksituatie waarnemen en raakt hierdoor meer cognitief ontregeld (minder aandacht, concentratie, geheugen en leerprestaties).

Deze studie toont eveneens aan dat het ervaren van een psychologische contractbreuk en burn-out vaak samengaan, omdat deze ervaring (van psychologische contractbreuk) kan gelinkt worden aan een verhoogde kans op mentale distantie en cognitieve ontregeling. De

persoonlijkheidseigenschappen consciëntieusheid en extraversie verminderen het risico op het plaatsvinden van een burn-out. Aangenaamheid en openheid zijn volgens dit onderzoek niet van invloed. Selecteren op de persoonlijkheid van werknemers kan voor werkgevers een zinvolle investering zijn in hun beleid ter voorkoming van burn-out.

Het gevonden resultaat legt de nadruk op de cognitieve- en gedragscomponent van burn-out eerder dan emotionele component. Als we het extra risico op burn-out in beschouwing nemen heeft een werkgever er alle belang bij om zoveel mogelijk psychologische contractbreuken te voorkomen. Het onderling afstemmen van de verwachtingen is de boodschap en dit is bij neurotische werknemers extra belangrijk. Het sensibiliseren en trainen van zowel werknemers als werkgevers kan versterkend werken. Een preventief humanresourcebeleid is aangewezen waarbij duidelijke informatie, open en snelle communicatie, een warme organisatie, een empowerende en verbindende leiderschapsstijl en het stimuleren van gezond gedrag sleutelementen zijn.

Voorwoord

Het eindresultaat van een boeiend werkproces ligt nu voor u. Dit is mijn masterproef die werd opgesteld om het diploma van Master in de Psychologie te behalen. Ik ben blij dat ik deze opleiding kan verzegelen met een masterproef die handelt over het maatschappelijk spraakmakende en interessante onderwerp burn-out. De interesse voor zowel klinische psychologie als voor arbeids- en organisatiepsychologie is een constante in mijn carrière en studieloopbaan. Ik startte drie jaar geleden deze opleiding als werkstudent met als afstudeerrichting klinische psychologie en ben tewerkgesteld als consulente bij de vakbond ABVV. Ik vond het gedurende mijn gehele (studie)loopbaan een uitdaging om een keuze te maken tussen beide werkvelden.

Van meet af aan wist ik dat ik iets met het thema burn-out wilde doen. Het is echter mijn promotor Dr. Tim Vantilborgh die me inspireerde om tot een feitelijke invulling van het onderwerp te komen. Ik wil hem bedanken voor de professionele begeleiding en creatieve input die hij mij geschonken heeft in de totstandkoming van deze masterproef. Ondanks dat hij reeds voldoende studenten had voor zijn onderwerpen werd hij mijn promotor. Zijn intrinsieke motivatie was steeds merkbaar door de snelle antwoorden op mijn vele e-mails met diverse vraagstellingen. Ondanks dat deze masterproef in een coronatijdperk plaatsvond, verliep de overschakeling naar een digitale begeleiding vlekkeloos.

Een tweede dankwoord zou ik graag willen richten aan alle deelnemers van mijn onderzoek. Het is voor hen de zoveelste digitale bevraging, waarvoor ze zich vrijwillig kandidaat stellen. Er waren deelnemers die samen met mij op zoek gingen naar nieuwe potentiële respondenten. Het gaf me een gevoel van steun en bevlogenheid. Het heeft me erg geholpen, aangezien ik de lat hoog had gelegd voor het aantal gewenste deelnemers.

Allerlaatst mag ik zeker niet de steunpilaren uit mijn omgeving vergeten te danken. Mijn man heeft me de kans gegeven om een academische studie aan te vatten ondanks mijn andere verantwoordelijkheden zoals werk en een huishouden. Hij heeft tijdens drukke periodes veel begrip voor mijn situatie aan de dag moeten leggen. Mijn familie en meer in het bijzonder mijn broer hebben steeds in me geloofd. Ik ben van oordeel dat het in het leven niet (alleen) gaat om de dingen die we bereiken, maar vooral ook om met wie we die dingen bereiken.

Inhoudstafel

Inleiding.....	7
Burn-out.....	8
Persoonlijkheid	9
Psychologisch contract / psychologische contractbreuk.....	10
Persoonlijkheid en burn-out	11
Persoonlijkheid en psychologische contractbreuk	14
Psychologische contractbreuk en burn-out.....	15
Burn-out, persoonlijkheid en psychologische contractbreuk in de CAPS-theorie.....	16
Methode	17
Procedure.....	17
Steekproef.....	18
Meting van variabelen	19
Demografische gegevens	19
Persoonlijkheid: NEO-FFI-3	20
Psychologische contractbreuk	21
Burn-out: BAT.....	21
Analyses	23
Resultaten	24
Descriptieve statistieken.....	24
De fit van het padmodel	28
Beantwoorden van de onderzoekshypotheses	28
Discussie.....	38
Indicaties	39
Sterktes	40
Beperkingen.....	41
Toekomstig onderzoek.....	42
Algemene conclusie	42
Referenties.....	44
Bijlage 1: Informed consent	50
Bijlage 2: Meting gepercipieerde psychologische contractbreuk (PCB)	52
Bijlage 3: Meting persoonlijkheid, NEO-FFI-3	53
Bijlage 4: Meting burn-out, BAT.....	61
Bijlage 5: Bepaling aantal gewenste proefpersonen, output R	63

Inleiding

Burn-out is een 'hot-topic' in verschillende wetenschapsgebieden zoals bijvoorbeeld in de lichamelijke en geestelijke gezondheidszorg, de arbeids- en organisatiepsychologie, de klinische psychologie en de politieke wetenschappen. De prevalentie van burn-out varieert nogal in onderzoek omwille van andere onderzoeksgroepen/ beroepen en onderzoeksmethoden. Volgens Braeckman et al. (2019) komt de prevalentie van burn-out bij Belgische werkpopulatie ingeschat door artsen neer op 1,4 procent. Zij stellen daarnaast dat de algemene prevalentiecijfers op basis van zelfrapportage variëren tussen twee en veertig procent. Een mogelijke verklaring voor het verschil in de prevalentiecijfers door artsen en zelfrapportage is dat zelfrapportage laagdrempeliger is voor het rapporteren van burn-outklachten. Een ander mogelijkheid is dat artsen niet voldoende sensitief zijn voor het vaststellen van burn-out kenmerken bij patiënten.

Wanneer duidelijk wordt dat de prevalentie van stressklachten stijgt dan is een discussie over werkbaar werk nooit ver weg. Vier op de vijf werkbaarheidsproblemen zouden gelinkt zijn aan werkstress (SERV, 2019). Uit de SERV studie, een studie van de Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (2019) werd geconcludeerd dat het risico op burn-out toeneemt. De prevalentiecijfers van werkstressklachten stegen op zes jaar tijd met 7.5 procent, van 29.3 procent (2013) naar 36.8 procent (2019; SERV, 2019). Wanneer we vaststellen dat een stijgend aantal mensen werkgerelateerde stressklachten rapporteren dan stelt zich de noodzaak om meer inzicht te krijgen in de onderliggende mechanismen bij het ontstaan van deze klachten. Hierbij lijkt het ons nuttig om zowel te kijken naar aspecten binnen als buiten de persoon. Uit de SERV studie werd eveneens duidelijk dat kenmerken van de arbeidssituatie een grotere rol spelen bij het ontstaan van burn-out dan persoonskenmerken (SERV, 2018). Vooral de werkdruk, emotionele belasting en relatie met de directe leidinggevenden zouden bepalend zijn voor het ontstaan van burn-out (SERV, 2018). In het huidige onderzoek wordt dan ook de vraag gesteld of het verband tussen persoonlijkheid en burn-out al dan niet verklaard zou kunnen worden door de mediator psychologische contractbreuk. Het concept 'psychologische contractbreuk' is een onderdeel van de (uitwisselings)relatie tussen werknemer en werkgever. Een psychologische contract wordt omschreven door Rousseau (1989) als een individuele overtuiging over de voorwaarden van een wederkerige uitwisselingsrelatie tussen twee partijen. Een psychologisch contract ontstaat wanneer iemand gelooft dat er een belofte over de toekomst is gedaan, er dan een bijdrage wordt geleverd en er bij gevolg een verplichting is ontstaan betreffende het verstrekken van toekomstige

voordelen. Bij een psychologische contractbreuk heeft een van beide partijen het gevoel dat de uitwisseling niet eerlijk gebeurt of dat er aan bepaalde verwachtingen niet wordt voldaan.

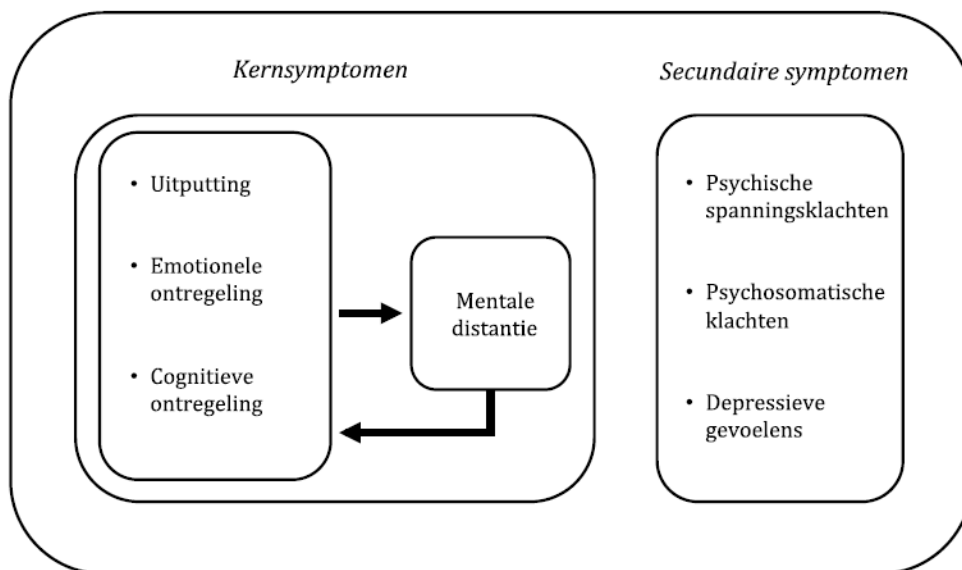
In het huidige onderzoek meten we drie variabelen (persoonlijkheid, psychologische contractbreuk en burn-out) op twee meetmomenten waardoor dit een longitudinale studie is. Er wordt hierbij een tijdsinterval van één maand aangehouden. De vraag die in dit onderzoek wordt gesteld is met andere woorden, kan psychologische contractbreuk als mediator het verband tussen persoonlijkheid en burn-out verklaren. En bijgevolg, zijn er bepaalde persoonlijkheidstypes waarvoor we een psychologische contractbreuk extra dienen te vermijden omwille van het toegenomen risico op burn-out? De huidige onderzoeksresultaten zouden de noodzaak van preventie op de werkvloer nog extra kunnen onderstrepen. Het overtuigen van managers en bedrijfsleiders van het belang van preventie kan misschien lukken met wetenschappelijke inzichten. We trachten via het huidige onderzoek aan theorievorming te doen. Bovendien hebben we deze onderzoeksopzet nog niet in ander onderzoek teruggevonden.

Burn-out

Het concept burn-out wordt omschreven als een syndroom dat ontstaat door middel van een langdurige werk-gerelateerde stressor, waarbij emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid als hoofdkenmerken voorkomen (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Bij een burn-out staat emotionele uitputting centraal, waarbij de aanwezigheid van veel stress zorgt voor een tekort aan energie. Daarnaast ontwikkelt iemand met burn-out een cynische houding ten opzichte van het werk en eventueel ten opzichte van mensen waarmee men werkt. Onder verminderde persoonlijke bekwaamheid verstaat men een negatieve beoordeling van zijn werkprestaties, bijdrage of van zichzelf op de werkvloer (Schaufeli, De Witte, & Desart, 2019; Mirkovic & Bianchi, 2019). Deze drie hoofdkenmerken kunnen worden nagegaan door middel van zelfbeoordelingsvragenlijsten zoals de Maslach Burnout Inventory (MBI) en de recent ontwikkelde Burnout Assessment Tool (BAT; Schaufeli et al., 2019).

In de handleiding van de BAT wordt uitputting verder gedefinieerd als een gebrek aan handelingsvermogen in de vorm van uitputting met daaraan verbonden cognitieve en emotionele ontregeling. Het gebrek aan handelingsvermogen vormt samen met een gebrek aan handelingsbereidheid in de vorm van mentale distantie de kern van burn-out. De symptomen worden in BAT opgesplitst in primaire (uitputting, cognitieve ontregeling, emotionele ontregeling,

mentale distantie) en secundaire atypische symptomen (psychische spanningsklachten, psychosomatische klachten, depressieve gevoelens) (Schaufeli et al., 2019).



Figuur 1: Conceptualisatie burn-out zoals gebruikt door de BAT (Schaufeli et al., 2019).

De ICD-11 vermeld burn-out als een 'werkfenomeen' gerelateerd aan chronische werkstress waarbij deze stress onvoldoende wordt gemanaged. Burn-out wordt dus wel in de ICD-11 vermeld, echter niet als medische aandoening (World Health Organisation, 2020). In de DSM-V is burn-out niet opgenomen (American Psychiatric Association, 2013; Plieger, Melchers, Montag, Meermann, & Reuter, 2015). Er is discussie over het construct burn-out of het construct al dan niet gelijk is aan depressie. Plieger et al. (2015) vonden overlap tussen beide constructen, waarbij depressie een ruimer concept is dat alle levensgebieden omvat, terwijl burn-out zich enkel tot de werkcontext beperkt. Depressie zou een grotere samenhang met levensstress hebben dan burn-out.

Persoonlijkheid

Persoonlijkheid verwijst naar een uniek en stabiel gedrags- en denkpatroon dat tot uiting komt in verschillende situaties (Costa & McCrae, 1992). Persoonlijkheid wordt omschreven door middel van persoonlijkheidskenmerken en meer concreet door verklaringsmodellen van persoonlijkheid. Het meest gebruikte persoonlijkheidsverklaringsmodel is gebaseerd op 'the big five', namelijk het vijffactorenmodel. Het betreffende model omvat vijf brede dimensies: (1) Extraversie (introversie), (2) Emotionele stabiliteit (neuroticisme), (3) Consciëntieusheid (laksheid), (4) Aangenaamheid (antagonisme) en (5) Openheid (geslotenheid) (Costa & McCrae,

1985; Costa & McCrae, 1992). De vijf dimensies worden op een schaal geplaatst waarbij de persoonlijkheidseigenschap in lage tot hoge mate aanwezig kan zijn. Extraversie staat voor sociale, gezellige, assertieve en spraakzame mensen die graag omgeven worden door anderen. Emotionele stabiliteit gaat over hoe iemand kan omgaan met stress en/of de neiging heeft om met angst te reageren. Met 'consciëntieusheid' wordt de sturende functie van het eigen gedrag omschreven. Iemand die consciëntieus is, is ook wel betrouwbaar, volhardend, ambitieus en gewetensvol. Aangename personen houden rekening met anderen en zijn samenwerkend, warm en te vertrouwen. Aan de andere kant van het spectrum staan competitieve, egocentrische en antagonistische personen. Nieuwsgierigheid, creativiteit en fascinatie ook voor het ongebruikelijke omschrijven 'openheid' (Costa & McCrae, 1985; 1992; Jafri, 2014). Ook in de huidige studie maken we gebruik van het vijffactorenmodel door middel van de NEO Five Factor Inventory 3 (NEO-FFI-3), een verkorte versie van de meest recente NEO Personality Inventory (NEO-PI-R; Costa & McCrae, 2014; Nederlandse vertaling Hoekstra & De Fruyt, 2014).

Psychologisch contract / psychologische contractbreuk

De concepten 'psychologisch contract' en bijgevolg 'psychologische contractbreuk' krijgen steeds meer aandacht in de veranderende maatschappij. Er is immers meer aandacht voor maatwerk bij het opstellen van arbeidsovereenkomsten om werknemers gebonden te houden aan hun organisatie (Schalk, de Jong, & Freese, 2007). Rousseau (1989) omschreef een psychologisch contract als een individuele perceptie van impliciete en expliciete voorwaarden in een wederkerige uitwisselingsrelatie tussen twee partijen; in het huidige onderzoek zijn deze twee partijen de werknemer en de werkgever. Een psychologisch contract stelt zich wanneer één van beide partijen van mening is dat er een bepaalde belofte over de toekomst is gedaan, waardoor er een verplichting is ontstaan. Een psychologisch contract kan positieve effecten hebben (Parzefall & Hakanen, 2010). Psychologische contracten hebben namelijk motivationele effecten en gezondheidseffecten, waarbij de invulling van psychologische contracten tot werkengagement, affectieve binding, minder intenties tot het verlaten van de onderneming en mentale gezondheid kunnen leiden. Wanneer één van de partijen ervaart dat de verplichtingen niet worden nagekomen, spreekt men van een psychologische contractbreuk. In het huidige onderzoek focussen we op een door de werknemer ervaren contractbreuk. Werknemers zouden minstens wekelijks een contractbreuk ervaren (Conway & Briner, 2002). De persoonlijkheid van de werknemer, het soort contract(type), de gepercipieerde bedrijfspolitik, het gepercipieerde gevoel

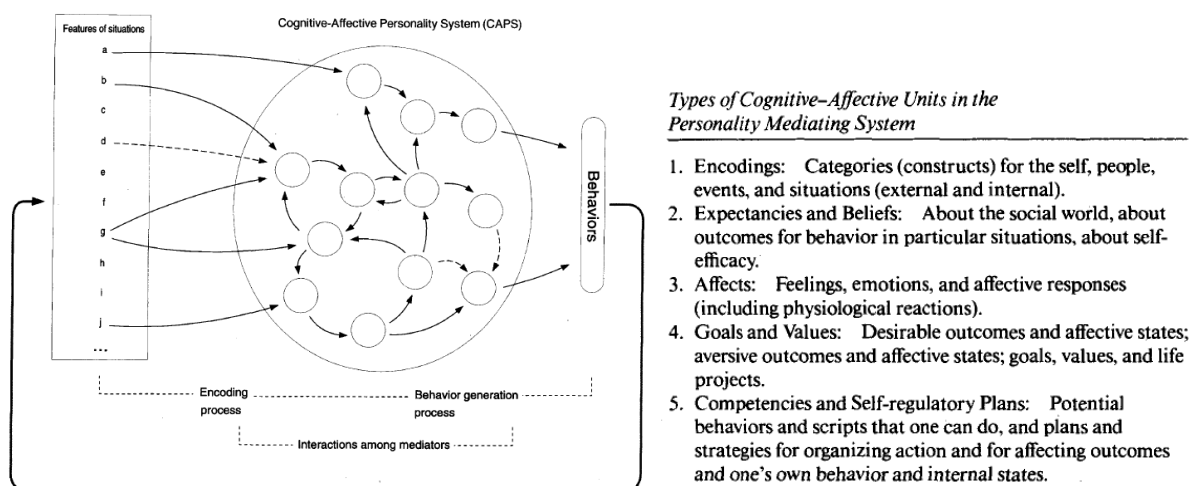
van rechtvaardigheid op de werkvloer, de waargenomen steun van de organisatie en de uitwisseling met de leidinggevende(n) zijn bepalend voor het ontstaan van een waargenomen psychologische contractbreuk (Schalk et al., 2007; Rosen, Chang, Johnson, & Levy, 2009; Jamil, Raja, & Darr, 2013). Naast het cognitieve aspect kenmerkend voor een psychologische contractbreuk, bestaat er ook een affectieve variant namelijk gevoelens van schending (feelings of violation). De affectieve component staat voor gevoelens van verraad, onrechtvaardigheid en wantrouwen die voortkomen uit het besef dat de verplichtingen niet worden nagekomen (Jamil et al., 2013). Een psychologische contractbreuk heeft vele negatieve gevolgen die door verschillende studies worden aangehaald zoals verminderd vertrouwen/ verbondenheid / tevredenheid, openlijk protest, zich stil houden, zich terugtrekken en het verlaten van de organisatie (Schalk et al., 2007; Alarcon, Eschleman, & Bowling, 2009; Parzefall & Hakanen, 2010; Jamil et al. 2013; Achnak, Griep, & Vantilborgh, 2018; Jones & Griep, 2018).

De hoge prevalentie en negatieve gevolgen van psychologische contractbreuk voor zowel de werknemer, de organisatie als de maatschappij, tonen de relevantie aan van onderzoek naar psychologische contractbreuk. Het concept wordt ook steeds relevanter door de meer individualiserende arbeidsverhoudingen. Het regelmatig afstemmen van het psychologisch contract is dan ook wenselijk, aangezien het psychologisch contract doorheen de tijd kan wijzigen (Schalk et al., 2007). De centrale vraag die we ons in het huidige onderzoek stellen is: 'wat is de invloed van psychologische contractbreuk op het verband tussen persoonlijkheid en burn-out?'. We vragen ons af of het verband tussen persoonlijkheid en burn-out verklaard kan worden door de variabele psychologische contractbreuk. Door psychologische contractbreuk als mediator te onderzoeken, trachten we een potentieel mechanisme bloot te leggen, dat implicaties heeft voor theorie en praktijk. Door een mediatiemodel kunnen we bepalen hoe contextuele factoren een invloed hebben op ontwikkelingsprocessen. Bovendien kunnen eventuele causale relaties geëxpliciteerd worden; een mediatiemodel volstaat niet voor het bewijzen van causaliteit (Selig & Preacher, 2009).

Persoonlijkheid en burn-out

Burn-out is een multi-dimensioneel concept waarbij zowel werkfactoren als individuele factoren een invloed hebben (Karanikola & Kleanthous, 2011). Onder de individuele factoren kunnen we persoonlijkheid plaatsen. De CAPS-theorie gaat ervanuit dat het gedrag niet rechtstreeks voorkomt uit persoonlijkheid (cognitive-affective personality system theory; Mischel & Shoda, 1995, 1998). Het verband tussen persoonlijkheid en gedrag kan verklaard worden door

een mediator, namelijk CAPS units zoals de interpretatie van zichzelf in een bepaalde situatie. Voorbeelden van CAPS units zijn interpretaties van constructen, verwachtingen, gevoelens, doelen, waarden, competenties en zelfregulatiestrategieën. We kunnen psychologische contractbreuk als een interpretatie van de situatie dus als een CAPS unit beschouwen, waardoor de CAPS-theorie rechtstreeks toepasbaar wordt op deze huidige studie. We gaan er namelijk vanuit dat het verband tussen persoonlijkheid en gedrag (burn-out kenmerken) verklaard kan worden door de CAPS-unit psychologische contractbreuk. Burn-out kan verklaard worden doordat individuen bepaalde werksituaties vanuit hun persoonlijkheid, levensgeschiedenis en interpretaties als stressvoller kunnen ervaren (Swider & Zimmerman, 2010). De CAPS-theorie omvat een dynamisch persoonlijkheidsmodel dat situationele variabelen bij gedrag vanuit persoonlijkheid benadrukt. We hopen in de huidige studie dat de situationele variabele 'psychologische contractbreuk' verklarend kan optreden bij het verband tussen persoonlijkheid en burn-out.



Figuur 2: CAPS (Mischel & Shoda, 1995; 1998)

Alarcon et al. (2009) onderzochten door middel van een meta-analyse de relatie tussen persoonlijkheidseigenschappen en de drie kerndimensies van burn-out, namelijk; emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. De kern zelfevaluatie (core self evaluation), het vijf-factoren persoonlijkheidsmodel (big five) en positieve en negatieve affectiviteit verklaren significant variantie in elke dimensie van burn-out.

Persoonlijkheidseigenschappen zoals zelfvertrouwen, zelfcontrole, beheersingsoriëntatie (locus of control), emotionele stabiliteit, extraversie, consciëntieusheid, aangenaamheid, positieve affectiviteit, optimisme, proactieve persoonlijkheid en taaiheid hebben een negatief verband met burn-out en werken dus remmend / beschermend ten aanzien van burn-out. Tussen burn-out en

negatieve affectiviteit daarentegen werd er een positief verband gevonden; personen met deze persoonlijkheidseigenschap hebben meer kans om burn-out te ontwikkelen.

Bakker, Van Der Zee, Lewig, & Dollard (2006) onderzochten het verband tussen de drie kerndimensies van burn-out en de 'Big 5' bij vrijwillige counselors. Emotionele uitputting werd alleen voorspeld door emotionele stabiliteit (negatief verband); depersonalisatie door emotionele stabiliteit, extraversie en openheid (negatief verband); persoonlijke bekwaamheid door extraversie en emotionele stabiliteit (positief verband). Individuen met persoonlijkheidseigenschappen zoals emotionele stabiliteit, extraversie en openheid hebben met andere woorden minder kans op het ontwikkelen van burn-out.

In een temporaal-causaal netwerkmodel van Dujmić, Machielse en Treur (2018) dat uitgaat van risico- en protectieve factoren voor het ontwikkelen van burn-out, vormt neuroticisme een risicofactor. Zowel taaiheid en openheid worden weerhouden als protectieve factoren. Openheid heeft immers een negatief verband met depersonalisatie en emotionele uitputting (Emilia, 2017) en een positieve relatie met fysieke inspanning, wat ook een protectieve factor van burn-out vormt (Dujmić et al., 2018).

Op basis van het gevoerde onderzoek gaan we uit van een negatief verband tussen extraversie, consciëntieusheid, aangenaamheid en openheid en burn-out. We nemen aan dat personen die extravert / consciëntieuzer / aangenamer en / of opener zijn minder kans hebben op het ontwikkelen van burn-out. Extraversie wordt gelinkt aan het ervaren van positieve emoties zoals optimisme, enthousiasme en hoop wat leidt tot meer zelfvertrouwen, minder emotionele uitputting en depersonalisatie (Clark & Watson, 1999; Swider & Zimmerman, 2010). Aangezien consciëntieuze personen werk-georiënteerd zijn zullen ze minder afstand van het werk nemen en zich minder onbekwaam achten (Costa & McCrae, 1985; Judge & Ilies, 2002; Swider & Zimmerman, 2010). Aangename mensen worden omschreven als warm, goedaardig en ondersteunend die vaker positief naar hun job kijken (Goldberg, 1992; Zimmerman, 2008; Swider & Zimmerman, 2010). Allerlaatst zijn open mensen nieuwsgierig, ze ervaren moeilijkere werksituaties als een uitdaging of een kans tot persoonlijke groei (Costa & McCrae, 1985; Zimmerman, 2008; Swider & Zimmerman, 2010).

We verwachten voor de eigenschap neuroticisme een positief verband te vinden met burn-out; waarbij iemand met een meer neurotische aard meer kans heeft op het ontwikkelen van burn-out. Neurotische personen zijn immers in hogere mate onzeker, angstig en nerveus wat

enige overlap met het construct burn-out heeft (Costa & McCrae, 1985; Swider & Zimmerman, 2010).

Persoonlijkheid en psychologische contractbreuk

Persoonlijkheid kan een invloed hebben op psychologische contractbreuk via keuze, constructie en uitvoering (enactment, Raja, Johns, & Ntalianis, 2004). Door middel van keuzeprocessen ontstaat de voorkeur voor bepaalde jobs en contracttypes; bijvoorbeeld een consciëntieuze persoon, heeft een voorkeur voor relationele contracttypes. Relationele contracten staan voor langetermijncontracten waarbij er loyaliteit naar de werkgever is in ruil voor zekerheid en/of groei in de organisatie. Onder constructieprocessen verstaan we, ervaringen waarin werknemers de situatie als contractbreuk of schending waarnemen. Het ervaren van psychologische contractbreuk wordt sterk bepaald door persoonlijke eigenschappen; bijvoorbeeld consciëntieuze personen zullen minder psychologische contractbreuk ervaren. Met uitvoering wordt gedrag en attitudes in organisaties bedoeld. Deze kunnen een invloed hebben op de contractvoorwaarden. Aangezien consciëntieuze personen minder contractbreuk ervaren en meer relationele contracttypes aangaan, zullen ze ook minder intenties hebben om de organisatie te verlaten (Raja et al., 2004).

Jafri (2014) onderzocht het verband tussen persoonlijkheidstrekken van de Big five en het ervaren van psychologische contractbreuk. Extraversie en neuroticisme hebben een positief verband met het percipiëren van een psychologische contractbreuk, terwijl aangenaamheid en consciëntieusheid remmend werken op het ervaren van een psychologische contractbreuk (negatief verband). Openheid had geen significante invloed op het ervaren van psychologische contractbreuk. Het onderzoek van Raja et al. (2004) bevestigde de verbanden van psychologische contractbreuk voor de variabelen neuroticisme (positief verband) en consciëntieusheid (negatief verband). Zij vonden echter geen verband tussen psychologische contractbreuk en extraversie.

Beide besproken onderzoeken wezen uit dat neuroticisme een positief verband heeft met het ervaren van psychologische contractbreuk. Dit verwachten we ook in het huidige onderzoek. Iemand die neurotisch is, is vaker minder tevreden, heeft meer angst, presteert minder en heeft minder vertrouwen in anderen (Raja et al., 2004; Jafri, 2014). Vooral omwille van een lagere mate van tevredenheid en vertrouwen in anderen, gaan we uit van een positieve correlatie tussen neuroticisme en gepercipieerde psychologische contractbreuk.

Daarnaast was er in beide studies overeenstemming wat betreft het gevonden negatieve verband tussen consciëntieusheid en psychologische contractbreuk. Consciëntieusheid verwijst naar eigenschappen als verantwoordelijkheid, organisatie, kalmte en streven naar succes en groei. Er zijn ook meer copingvaardigheden om met stress om te gaan en hun focus is werkgeoriënteerd en langtermijngericht (Barrick & Mount, 1991; Raja et al., 2004; Orvis, Dudley, & Cortina, 2008; Jafri, 2014). In het huidige onderzoek verwachten we een negatief verband tussen de variabelen.

In het onderzoek van Raja et al. (2004) werd er geen verband tussen extraversie en psychologische contractbreuk gevonden, in tegenstelling tot het onderzoek van Jafri (2014). Wij volgen de redenering van het onderzoek van Jafri en verwachten een positief verband tussen extraversie en het ervaren psychologische contractbreuk. Extraverte personen kunnen proactief (Raja et al., 2004) en vigilant (Crant & Bateman, 2000) zijn over de opvolging van hun carrière en psychologisch contract.

Het verband tussen psychologische contractbreuk en de variabelen aangenaamheid en openheid werden onderzocht door Jafri (2014). Er werd een negatief verband gevonden tussen aangenaamheid en psychologische contractbreuk. Aangezien dat aangename persoonlijkheden anderen meer vertrouwen en minder snel zullen nadenken over verwachtingen en verplichtingen (Costa & McCrae, 1985); nemen we voor het huidige onderzoek dezelfde aanname. Jafri (2014) vond echter geen verband terug tussen openheid en psychologische contractbreuk, ook wij verwachten geen verband tussen beide variabelen te vinden.

Psychologische contractbreuk en burn-out

Achnak et al. (2018) stellen dat het percipiëren van psychologische contractbreuken tot negatieve emoties en stress leidt, wat op zijn beurt een invloed heeft op het psychische en mentale welzijn. Het percipiëren van een psychologische contractbreuk resulteert in een stressreactie die merkbaar is in een kortstondige verhoging van de hartslag (Achnack, Schippers, & Vantilborgh, 2021). Jamil et al. (2013) vonden dat ervaren psychologische contractbreuk een positieve associatie heeft met burn-out ($r=.40$, $p<.01$). De emotionele variant van de contractbreuk namelijk, gevoelens van schending (feelings of violation), waaronder gevoelens van woede, verraad en wantrouwen vallen, heeft eveneens een positief verband met burn-out ($r=.38$, $p<.01$).

Het ervaren van een psychologische contractbreuk kan zowel leiden tot het verminderen als het vermeerderen van werkprestaties (Vantilborgh et al., 2014). Volgens de 'Conservation of resources (COR) theorie' kan gepercipieerde psychologische contractbreuk leiden tot het verlies van energiebronnen omwille van het ontstaan van vermoeidheid en negatieve emoties die resulteren in stress (Hobfoll, 1989). Hiernaast stelt 'the behavioral economics premise' dat bij psychologische contractbreuk er een toegenomen intensiteit van emotionele reacties kan plaatsvinden omwille van een disbalans tussen energieverbruik en energieherstel (Schönplug & Battman, 1988). Een situatie zal eerder als bedreigend worden ervaren wanneer iemand moe is, negatieve emoties en of stress ervaart. Dat zet de reeds beperkte bronnen nog meer onder druk en leidt tot meer discomfort, hevigere negatieve reacties en hogere stresslevels. Bij vermoeidheid is men vatbaarder voor deze kettingreactie (Achnak et al., 2018). Vanuit beide principes verwachten we in het huidige onderzoek een positief verband tussen het percipiëren van psychologische contractbreuk en burn-out.

Burn-out, persoonlijkheid en psychologische contractbreuk in de CAPS-theorie

We kunnen het huidige onderzoek koppelen aan de CAPS-theorie, waarbij psychologische contractbreuk een vorm is van CAPS unit. We gaan met het huidige onderzoek na of de CAPS theorie kan bevestigd worden. Kan psychologische contractbreuk het verband tussen persoonlijkheid en burn-out verklaren? Volgens de CAPS theorie is er geen rechtstreeks verband tussen persoonlijkheid en burn-out, enkel is er een indirect verband via de mediatorvariabelen zoals het concept psychologische contractbreuk (H4). Om het verband tussen psychologische contractbreuk en burn-out te verklaren, maken we gebruik van de COR-theorie. We lijsten alle gestelde hypothesen van het huidige onderzoek op:

H1a: We verwachten een positief verband tussen neuroticisme en burn-out.

H1b: We verwachten een negatief verband tussen extraversie en burn-out.

H1c: We verwachten een negatief verband tussen aangenaamheid en burn-out.

H1d: We verwachten een negatief verband tussen consciëntieusheid en burn-out.

H1e: We verwachten een negatief verband tussen openheid en burn-out.

H2a: We verwachten een positief verband tussen neuroticisme en psychologische contractbreuk.

H2b: We verwachten een positief verband tussen extraversie en psychologische contractbreuk.

H2c: We verwachten een negatief verband tussen aangenaamheid en psychologische contractbreuk.

H2d: We verwachten een negatief verband tussen consciëntieusheid en psychologische contractbreuk.

H2e: We verwachten geen verband tussen openheid en psychologische contractbreuk.

H3: We verwachten vanuit de COR-theorie een positief verband tussen psychologische contractbreuk en burn-out: hoe meer contractbreuk er wordt waargenomen, hoe meer burn-out kenmerken er zullen voorkomen en vice versa.

H4: Psychologische contractbreuk medieert de relatie tussen persoonlijkheid en burn-out.

Tabel 1

Het verwachte verband tussen persoonlijkheid en psychologische contractbreuk / burn-out; hypothese 1 en 2

Persoonlijkheidseigenschap	Psychologische contractbreuk	Burn-out
Neuroticisme	+	+
Extraversie	+	-
Aangenaamheid	-	-
Consciëntieusheid	-	-
Openheid	0	-

Methode

Procedure

Als onderzoekspopulatie gaan we uit van actieve Vlaamse werknemers zowel uit de openbare als privésector. We beperken ons niet tot één bepaalde beroepscategorie. We zochten deelnemers via het ophangen van affiches, het socialemediakanaal facebook, een advertentie in de krant 'Het Belang van Limburg' en een interview op de lokale radiozender LRM. Het aantal deelnemers bepaalden we door middel van een poweranalyse gebaseerd op een mediatieanalyse voor een indirect effect met het programma R, meer specifiek het pakket WebPower (Zhang & Yuan, 2018). Op basis van de richtingscoëfficiënten van de onderzoeken van Raja et al. (2004), Jafri (2014) en Jamil et al. (2013) bepaalden we om 452 personen in ons onderzoek op te nemen

($n = 451.08$, $power = .80$, $a = .14$, $b = .37$, $var_x = 1$, $var_m = 1$, $var_y = 1$, $alpha = .05$, zie bijlage 5). Dit betreft een bovengrens waarnaar we in het huidige onderzoek trachten te streven. We komen op dit aantal proefpersonen door een gestandaardiseerde richtingscoëfficiënt a van $.14$ (Jafri, 2014; Raja et al., 2004) en een tweede gestandaardiseerde richtingscoëfficiënt b van $.37$ (Jamil et al., 2013) met een power van 0.80 in onze poweranalyse op te nemen. Volgens het onderzoek van Jafri (2014) zouden 452 proefpersonen volstaan om het verband tussen elke persoonlijkheidseigenschap van het vijfcomponentenmodel en psychologische contractbreuk te kunnen vinden aangezien de laagst gevonden richtingscoëfficiënt $.14$ is. Het onderzoek van Raja et al. (2004) spreekt dit tegen, het verband tussen extraversie en psychologische contractbreuk zal volgens dit onderzoek niet gevonden kunnen worden, omdat zij een lagere beta waarde rapporteerden ($B = -.02$).

De participanten vullen online twee maal via een link elektronische vragenlijsten in. We werkten met het statistisch softwareprogramma Qualtrics (Qualtrics, Provo, UT). Het eerste onderzoek vond plaats in september 2020 en het tweede één maand later in oktober 2020. We kiezen voor één maand als interval omdat één maand voldoende is om verandering in de afhankelijke variabele, de mate van burn-out, te bekomen. Daarnaast willen we de invloed van meetmoment één op meetmoment twee aantonen. Wanneer er een te groot tijdsinterval is, meten we niet meer de invloed van testmoment één of testmoment twee. Aangezien het onderzoek uit twee testmomenten bestaat, betreft het longitudinaal onderzoek. De deelnemers worden op voorhand verwittigd dat het onderzoek over burn-out handelt en geven elektronisch hun toestemming voor hun deelname (informed consent, zie bijlage 1). Het invullen van de vragenlijsten duurt ongeveer tien minuten. Er worden vragen over demografische gegevens, persoonlijkheid, psychologische contractbreuk en burn-out gesteld. We kozen om het onderzoek te pre-registreren met behulp van AsPredicted (AsPredicted, z.d., http://aspredicted.org/login.php?x=rm0AoZW2ryAm1d2ioiA_YrXEKXID1YRr).

Steekproef

We bereikten uiteindelijk 286 werknemers, waarvan 240 deelnamen aan het onderzoek. Dit geeft een respons rate van 83,92 procent. Voor het nagaan van de onderzoekshypotheses waren er 184 cases bruikbaar omwille van missing data. 78,7 procent van de deelnemers is vrouw en 21,3 procent man. De participanten hebben een gemiddelde leeftijd van 39,76 jaar ($SD = 11,865$). De werknemers waren gemiddeld 9,52 jaar in dienst ($SD = 10,193$) met een mediaan van

6 dienstjaren. De meeste deelnemers (78,1 procent) werken voltijds of bijna voltijds (minstens 4/5de). 18,6 procent werkt minder dan 4/5de en meer als 1/2de en 3,4 procent van de werknemers werkt minder dan halftijds. 49,4 procent van de participanten werkt in de privésector, 37,6 procent voor de openbare sector en 13,1 procent geeft aan voor een andere sector te werken. Het hoogst behaalde diploma is voor 39 procent van de deelnemers bachelor, 24,6 procent master, 19,1 procent secundaire school en 11,9 procent HBO. 4,7 procent van de deelnemers behaalde geen diploma middelbaar onderwijs en 0,8 procent behaalde een doctoraat of een ander diploma hoger dan master. Vanuit praktische overwegingen hebben we gekozen voor een convenience samplestrategie, wat wel nadelen heeft voor de externe validiteit. We zullen hierdoor omzichtig dienen te zijn met veralgemening naar de populatie. De participanten namen vrijwillig deel aan het onderzoek. De data werden geanonimiseerd en werden niet gedeeld voor ander onderzoek.

Meting van variabelen

Demografische gegevens

Er werden een zevental demografische variabelen bevroegd, namelijk: geslacht, leeftijd, aantal dienstjaren, tewerkstellingsregime, sector, functie en opleidingsniveau. De demografische gegevens werden enkel op het eerste meetmoment nagegaan. De demografische gegevens worden enkel gebruikt voor de beschrijving van de steekproef. We gebruiken de demografische gegevens niet voor het beantwoorden van onderzoeksvragen.

- Geslacht: nominaal meetniveau, drie antwoordmogelijkheden: man, vrouw en andere.
- Leeftijd: ratio meetniveau, vrij in te geven getal.
- Aantal dienstjaren huidige organisatie: ratio meetniveau, vrij in te geven getal.
- Tewerkstellingsregime: ordinaal meetniveau, drie antwoordmogelijkheden: minder dan halftijds, meer dan halftijds minder dan 4/5de, 4/5de tot voltijds.
- Sector: nominaal meetniveau, drie keuzemogelijkheden: openbaar, privé en andere.
- Functie: vrij in te geven tekst.
- Opleidingsniveau: ordinaal meetniveau, zes antwoordmogelijkheden: geen diploma middelbaar onderwijs, diploma middelbaar onderwijs, diploma hoger beroepsonderwijs of HBO, diploma hogeschool of bachelor, diploma universiteit of master, diploma doctoraat of andere hoger dan master.

Persoonlijkheid: NEO-FFI-3

De NEO-FFI-3 meet vijf domeinen (extraversie, altruïsme, consciëntieusheid, neuroticisme, openheid), waarbij elk domein nog eens opgedeeld wordt in zes facetten (Costa & McCrae, 1992; 2014; vertaald in Nederlands door Hoekstra & Fruyt, 2014). Altruïsme komt overeen met aangenaamheid van het vijffactorenmodel. Bij een lage score is de betreffende persoonlijkheidseigenschap weinig aanwezig, en omgekeerd, bij een hoge score is de persoonlijkheidseigenschap veel voorkomend. De NEO-FFI-3 is bijgevoegd in bijlage 3.

- Extraversie: hartelijkheid, sociabiliteit, dominantie, energie, avonturisme, vrolijkheid.
- Altruïsme: vertrouwen, oprechtheid, zorgzaamheid, inschikkelijkheid, bescheidenheid, medeleven.
- Consciëntieusheid: doelmatigheid, ordelijkheid, betrouwbaarheid, ambitie, zelfdiscipline, bedachtzaamheid.
- Neuroticisme: angst, ergernis, depressie, schaamte, impulsiviteit, kwetsbaarheid.
- Openheid: fantasie, esthetiek, gevoelens, verandering, ideeën, waarden.

We kozen voor NEO-FFI-3 omdat NEO-instrumenten veel onderzocht zijn en de psychometrische kwaliteiten reeds aangetoond zijn. De interne consistentie van de domeinscores zijn steeds boven .70. en de factorstructuur van de NEO-PI-R werd bevestigd (McCrae & Costa, 2007). Bovendien willen we het aantal vragen beperken zodat er meer kans is dat respondenten gemotiveerd en aandachtig de vragen beantwoorden. De NEO-FFI-3 omvat 60 vragen, terwijl de NEO-PI-R uit 240 vragen bestaat. Het instrument beschikt ook over actuele normgegevens die rekening houden met leeftijd, geslacht, bevolkingsgroep en opleidingsniveau. We kozen voor een instrument dat zich richt op persoonlijkheidsonderzoek op de gezonde populatie en dat dus niet gericht is op persoonlijkheid bij psychopathologie zoals de PID-5-BF-NL (PID-5-BF-NL, Van der Heijden, Ingenhoven, Berghuis, & Rossi, 2014; Nederlandstalige bewerking van de PID-5-BF, 2011). De interne consistentie van de NEO-FFI-3 gingen we ook bij het huidige onderzoek na (zie "tabel 2"). De schalen openheid (12 items, T1 $\alpha = .696$, T2 $\alpha = .722$) en aangenaamheid (12 items, T1 $\alpha = .674$, T2 $\alpha = .739$) hebben een voldoende tot goede interne consistentie. De schaal consciëntieusheid heeft een goede interne consistentie (12 items, T1 $\alpha = .801$, T2 $\alpha = .788$). Extraversie (12 items, T1 $\alpha = .813$, T2 $\alpha = .820$) en neuroticisme (12 items, T1 $\alpha = .885$, T2 $\alpha = .909$) scoren zeer goed voor interne consistentie.

Psychologische contractbreuk

We meten psychologische contractbreuk via drie items die van het Engels naar het Nederlands werden vertaald bij het voorgaande onderzoek van Achnak et al. (2018). Deze drie items werden geïnspireerd op het oorspronkelijk onderzoek van Tekleab en Taylor (2003). Door middel van een 5-punts Likert schaal geeft de respondent aan of hij (1) helemaal niet akkoord, (2) niet akkoord, (3) noch akkoord noch niet akkoord, (4) akkoord, (5) helemaal akkoord is, met een bepaalde uitspraak. Een hoge score op de schaal psychologische contractbreuk wijst op het percipiëren van een psychologische contractbreuk. Item 1 en item 3 zijn omgekeerd geschaald. De drie stellingen gaan over de afgelopen maand en zijn bijgevoegd in bijlage 2. Het eerste item is bijvoorbeeld: “[naam organisatie] is er de voorbije maand in geslaagd om zijn verplichtingen tegenover mij na te komen”. Bij het huidige onderzoek is de interne consistentie van de schaal ‘psychologische contractbreuk’ zeer goed zowel op tijdstip 1 (3 items, $\alpha = .878$) als op tijdstip 2 (3 items, $\alpha = .885$).

Burn-out: BAT

Via de Burn-out Assessment Tool (BAT), een recente zelfbeoordelvragenlijst, wordt er naar burn-out gepeild (Schaufeli et al., 2019). Er wordt gevraagd om te beoordelen hoe vaak bepaalde uitspraken op de respondent van toepassing zijn. De BAT werkt via een 5-punts Likert frequentieschaal met de volgende antwoordcategorieën: 1 (nooit), 2 (zelden), 3 (soms), 4 (vaak) en 5 (altijd). Het instrument bestaat uit zes subschalen: uitputting (8 items), mentale distantie (5 items), emotionele ontregeling (5 items) en cognitieve ontregeling (5 items), psychische spanningsklachten (5 items) en psychosomatische klachten (5 items). De eerste vier genoemde subschalen omvatten de primaire dimensie van burn-out en de twee laatste subschalen omvatten de atypische secundaire dimensie. Een lage score verwijst naar een lage mate van burn-outkenmerken en een hoge score naar een hoge mate van burn-outkenmerken. De vragenlijst is bijgevoegd in bijlage 4. De betrouwbaarheid van de BAT is goed tot zeer goed in de Vlaamse steekproef (interne consistentie, $\alpha = .89 - .96$; test-hertestbetrouwbaarheid, stabiliteitscoëfficiënten: kernschalen $.60 - .65$ en secundaire klachten $.70$). Zowel de factoriele, convergente, divergente als de inhoudsvaliditeit werden aangetoond van het instrument (Schaufeli et al., 2019). Naast de resultaten van voorgaand onderzoek hebben we zelf de interne consistentie berekend. De subschalen uitputting (8 items, T1 $\alpha = .928$, T2 $\alpha = .943$) en cognitieve ontregeling (5 items, T1 $\alpha = .931$, T2 $\alpha = .925$) scoren uitstekend voor interne consistentie. De subschalen mentale distantie

(5 items, T1 $\alpha = .875$, T2 $\alpha = .905$), emotionele ontregeling (5 items, T1 $\alpha = .892$, T2 $\alpha = .914$) en psychische spanningsklachten (5 items, T1 $\alpha = .845$, T2 $\alpha = .860$) hebben een zeer goede interne consistentie en de subschaal psychosomatische klachten (5 items, T1 $\alpha = .781$, T2 $\alpha = .788$) scoort goed voor interne consistentie.

Tabel 2

Interne consistentie

Subject	k	T1 α	T2 α
<i>Persoonlijkheid (NEO-FFI):</i>			
Neuroticisme	12	.885	.909
Openheid	12	.696	.722
Consciëntieusheid	12	.801	.788
Aangenaamheid	12	.674	.739
Extraversie	12	.813	.820
<i>Psychologische contractbreuk</i>			
<i>(Tekleab & Taylor):</i>			
Psych. contractbreuk	3	.878	.885
<i>Burn-out (BAT):</i>			
Core burn-out	33	.960	.967
Uitputting	8	.928	.943
Mentale distantie	5	.875	.905
Cognitieve ontregeling	5	.931	.925
Emotionele ontregeling	5	.892	.914
Psychische spanningsklachten	5	.845	.860
Psychosomatische klachten	5	.781	.788

Noot: α = Chronbach's alpha, een maat voor interne consistentie, k = aantal items, T1 = tijdstip 1 en T2 = tijdstip 2

Analyses

We gebruiken een structureel vergelijkingsmodel, namelijk padanalyse. Een padanalyse gebruikt meervoudige regressie om causale modellen te evalueren. We schatten een padmodel via het pakket Lavaan (Rosseel, 2012) van het programma Rstudio. Allereerst berekenen we een chi-kwadraattoets. Een chi-kwadraattoets geeft aan of een model goed past bij de data en bijgevolg bij de werkelijkheid. Wanneer de p-waarde niet significant is, past het model goed bij de data. We streven een goede fit tussen het model en de data na en hebben bij voorkeur geen significante p-waarde van het Chi-kwadraat. We gaan daarna de parameter estimates, standard error en de overschreidingkans van de Z-waarde na van de onderzochte verbanden tussen de variabelen (persoonlijkheidskenmerken, psychologische contractbreuk en burn-out). Het doel van een padanalyse is het verklaren van correlaties tussen variabelen.

Via een cross-lagged panel model (CLPM) gaan we de hypothesen van het huidige onderzoek na. Hypothese één, twee en drie kunnen beantwoord worden via de cross-lagged effecten. We toetsen de eerste hypothese door de cross-lagged effecten tussen de vijf persoonlijkheidseigenschappen op tijdstip één en burn-out op tijdstip twee te berekenen. Om de tweede hypothese te beantwoorden, berekenen we de cross-lagged effecten van persoonlijkheidseigenschappen tijdstip één op gepercipieerde psychologische contractbreuk tijdstip twee. De cross-lagged effecten van gepercipieerde psychologische contractbreuk op tijdstip één op burn-out tijdstip twee, zijn de basis voor het invullen van hypothese drie. De gepercipieerde psychologische contractbreuk is bij gevolg gelijktijdig zowel afhankelijke als onafhankelijke variabele. Hypothese vier beantwoorden we via het nagaan van mediatie effecten, namelijk de effecten van de vijf persoonlijkheidseigenschappen, via de mediator gepercipieerde psychologische contractbreuk, op burn-out. De voorgaande analyses worden uitgevoerd voor core burn-out en de deelcomponenten van burn-out (uitputting, mentale distantie, cognitieve ontregeling, emotionele ontregeling en secundaire symptomen). Elke variabele van het huidige onderzoek is op twee meetmomenten gemeten. Via deze analyses proberen we causaliteit aan te tonen. Volledige causaliteit aantonen is onmogelijk omdat we derde variabelen via deze onderzoeksopzet niet kunnen uitsluiten. We bekijken ook de (in)stabiliteit door middel van autocorrelaties (zie autoregressieve effecten in tabel 7 tem tabel 12). We gaan hierbij per variabele na of dat de gegeven antwoorden in dezelfde richting wijzen. We zijn bijvoorbeeld geïnteresseerd in de

verandering van burn-outkenmerken bij tijdstip één en twee. De autocorrelaties hebben echter geen relevantie voor het beantwoorden van de hypothesen.

Resultaten

Descriptieve statistieken

In tabel 3 kunnen we de gemiddelden en standaarddeviaties van de belangrijkste variabelen van meetmoment één en meetmoment twee raadplegen. De statistieken zijn op het eerste zicht gelijklopend voor de twee meetmomenten.

Psychologische contractbreuk heeft een positieve relatie met alle burn-out parameters (zie tabel 4). De persoonlijkheidseigenschap neuroticisme gaat samen met psychologische contractbreuk, terwijl aangenaamheid en extraversie net minder voorkomen met een gepercipieerde psychologische contractbreuk. Core burn-out en alle burn-out parameters hebben een negatieve relatie met consciëntieusheid, aangenaamheid en extraversie. Neuroticisme en burn-out(parameters) komen samen voor. Wat bovendien opvalt is dat openheid geen rol heeft in het voorkomen van burn-out en gepercipieerde psychologische contractbreuk. Iemand die emotioneel stabiel is (weinig neuroticisme) heeft meer kans om open, consciëntieus, aangenaam en extravert te zijn. Aangenaamheid en extraversie hebben een positieve relatie, ze komen vaker samen voor of zijn samen minder aanwezig. De correlaties van tijdstip twee liggen in dezelfde lijn (zie tabel 5). De negatieve correlatie tussen aangenaamheid en psychologische contractbreuk is op het tweede meetmoment niet significant.

Tabel 3

Resultaten: Descriptieve statistieken, gemiddelden en standaarddeviaties op beide tijdstippen

	T1		T2	
	M	SD	M	SD
Neuroticisme	2.950	.728	2.983	.775
Extraversie	3.409	.564	3.337	.559
Openheid	3.138	.519	3.193	.521
Aangenaamheid	3.768	.409	3.763	.435
Consciëntieusheid	3.860	.507	3.806	.471
PCB	2.293	1.021	2.289	.996
Core burn-out	2.338	.684	2.392	.759
Uitputting	2.648	.803	2.684	.889
Mentale distantie	2.026	.838	2.137	.945
Cognitieve ontregeling	2.350	.785	2.416	.775
Emotionele ontregeling	2.139	.810	2.155	.813
Secundaire burn-outkenmerken	2.675	.782	2.735	.779

Noot: T1 is tijdstip één, T2 is tijdstip 2, M is gemiddelde, SD is standaarddeviatie

Tabel 4

Resultaten: Descriptieve statistieken, Pearson correlaties op tijdstip 1

Variabele	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Psy. contractbreuk												
2. Core burn-out	.488**											
3. Uitputting	.444**	.926**										
4. Mentale distantie	.423**	.810**	.669**									
5. Cognitieve ontregeling	.302**	.789**	.656**	.517**								
6. Emotionele ontregeling	.462**	.815**	.686**	.553**	.524**							
7. Sec. burn-outklachten	.399**	.738**	.777**	.507**	.491**	.638**						
8. Neuroticisme	.339**	.643**	.656**	.437**	.482**	.537**	.703**					
9. Openheid	.015	-.038	-.077	-.066	.109	-.061	-.086	-.163*				
10. Consciëntieusheid	.013	-.293**	-.227**	-.260**	-.434**	-.093	-.125	-.292**	-.017			
11. Aangenaamheid	-.142*	-.234**	-.157*	-.220**	-.153*	-.286**	-.103	-.207**	.143*	.171**		
12. Extraversie	-.162*	-.375**	-.337**	-.308**	-.308**	-.306**	-.300**	-.455**	.129*	.283**	.391**	

Noot: * $p < .05$, ** $p < .01$, psy. contractbreuk is psychologische contractbreuk, sec. burn-outklachten is secundaire burn-outklachten

Tabel 5

Resultaten: Descriptieve statistieken, Pearson correlaties op tijdstip 2

Variabele	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
1. Psy. contractbreuk												
2. Core burn-out	.591**											
3. Uitputting	.550**	.935**										
4. Mentale distantie	.511**	.861**	.715**									
5. Cognitieve ontregeling	.472**	.858**	.746**	.686**								
6. Emotionele ontregeling	.526**	.837**	.723**	.630**	.625**							
7. Sec. burn-outklachten	.474**	.761**	.780**	.570**	.598**	.664**						
8. Neuroticisme	.388**	.659**	.654**	.488**	.544**	.595**	.736**					
9. Openheid	-.037	-.090	-.053	-.110	-.046	-.120	-.079	-.142				
10. Consciëntieusheid	-.047	-.321**	-.292**	-.330**	-.363**	-.139	-.156*	-.283**	.032			
11. Aangenaamheid	-.177	-.253**	-.146*	-.299**	-.224**	-.270**	-.135	-.213**	.172*	.148*		
12. Extraversie	-.251**	-.495**	-.429**	-.436**	-.381**	-.505**	-.461**	-.472**	.235**	.157*	.366**	

Noot: * p < .05, ** p < .01, psy. contractbreuk is psychologische contractbreuk, sec. burn-outklachten is secundaire burn-outklachten

De fit van het padmodel

We testen het mediatiemodel met de variabelen persoonlijkheid, gepercipieerde psychologische contractbreuk en de afhankelijke variabelen. Voor elke afhankelijke variabele werd een apart padmodel geschat, om de complexiteit van de geschatte modellen te beperken. Alle vooropgestelde modellen hebben een goede fit met uitzondering van het model core burn-out (zie tabel 6). Het vooropgestelde model heeft een goede fit bij mentale distantie, cognitieve ontregeling, emotionele ontregeling en secundaire burn-outkenmerken als afhankelijke variabelen. We kunnen concluderen dat we voorzichtig dienen te zijn met de interpretatie van het model met afhankelijke variabele core burn-out. Er zijn alternatieve modellen mogelijk die een betere fit hebben.

Tabel 6

Resultaten van het padmodel: heeft het vooropgestelde model een goede fit?

Afhankelijke variabele	X²	df	p
Core burn-out	45.260	31	.047*
Uitputting	42.068	31	.089
Mentale distantie	37.921	31	.183
Cognitieve ontregeling	35.538	31	.263
Emotionele ontregeling	41.120	31	.106
Secundaire burn-outkenmerken	35.287	31	.273

*Noot: * p < .05, X² is chi-kwadraat, df is het aantal vrijheidsgraden, p is p-waarde*

Uit de autocorrelaties (autoregressieve effecten) kunnen we afleiden dat er stabiliteit is bij alle gemeten variabelen (zie tabel 7 tem tabel 12). Een positieve autocorrelatie geeft stabiliteit aan. Dit wil zeggen dat de variabelen stabiel zijn gebleven doorheen het tijdsinterval van één maand.

Beantwoorden van de onderzoekshypotheses

H1a: We verwachten een positief verband tussen neuroticisme en burn-out

In het huidige onderzoek hebben we deze hypothese slechts gedeeltelijk kunnen bevestigen. De invloed van neuroticisme op tijdstip één op core burn-out op tijdstip twee was niet significant (*Estimate*=.079, *p*= .087). Neuroticisme op tijdstip één heeft wel een positief significant verband met emotionele ontregeling (*Estimate*=.238, *p*=.000) en secundaire burn-outkenmerken (*Estimate*=.159, *p*=.002) zoals psychische spanningsklachten en depressieve gevoelens. Tussen

neuroticisme op tijdstip één en de andere deelcomponenten van burn-out (uitputting, mentale distantie, cognitieve ontregeling) werden er geen significante relaties gevonden (zie tabel 7 tem tabel 12).

H1b: We verwachten een negatief verband tussen extraversie en burn-out

Bovenstaande hypothese hebben we kunnen bevestigen. Extraversie op tijdstip één heeft een negatief verband met core burn-out op tijdstip twee ($Estimate = -.178, p = .000$). Het negatieve verband blijft overeind bij alle deelcomponenten van burn-out. Extraverte personen hebben minder kans op uitputting, mentale distantie, cognitieve ontregeling, emotionele ontregeling en secundaire burn-outsymptomen (zie tabel 7 tem tabel 12).

H1c: We verwachten een negatief verband tussen aangenaamheid en burn-out

Hypothese 1c is niet bevestigd in dit onderzoek. Er is geen verband tussen aangenaamheid en core burn-out ($Estimate = .050, p = .427$). Er is ook geen relatie tussen aangenaamheid en de deelcomponenten van burn-out vastgesteld (zie tabel 7 tem tabel 12). Volgens het huidige onderzoek is aangenaamheid niet van invloed op burn-out.

H1d: We verwachten een negatief verband tussen consciëntieusheid en burn-out

Bovenstaande hypothese vonden we bevestigd. Er is een negatief verband tussen consciëntieusheid en core burn-out ($Estimate = -.104, p = .045$). Consciëntieuze personen hebben minder kans op burn-out en eveneens het ervaren van uitputting ($Estimate = -.144, p = .034$). Consciëntieusheid hing niet voldoende samen met mentale distantie, cognitieve ontregeling, emotionele ontregeling en secundaire burn-outsymptomen om te spreken over een betekenisvolle invloed (zie tabel 7 tem tabel 12).

H1e: We verwachten een negatief verband tussen openheid en burn-out

Openheid is niet van invloed op core burn-out ($Estimate = .033, p = .480$) en deelcomponenten van burn-out (zie tabel 7 tem tabel 12). Hypothese 1e kon niet worden bevestigd.

H2a: We verwachten een positief verband tussen neuroticisme en psychologische contractbreuk

Hypothese 2a wordt bevestigd. Er is een positief verband tussen neuroticisme en gepercipieerde psychologische contractbreuk ($Estimate = .242, p = .003$). Neurotische personen zullen sneller een psychologische contractbreuk ervaren.

H2b: We verwachten een positief verband tussen extraversie en psychologische contractbreuk

In dit onderzoek kon hypothese 2b niet worden bevestigd. Extraverte persoonlijkheden hebben niet meer kans op het waarnemen van een psychologische contractbreuk ($Estimate = -.178$, $p = .081$). De estimate parameter is zelfs negatief, alhoewel het verband niet voldoende groot is om van een significant effect te spreken.

H2c: We verwachten een negatief verband tussen aangenaamheid en psychologische contractbreuk

Het verwachte negatieve verband tussen aangenaamheid en psychologische contractbreuk werd niet bevestigd ($Estimate = .097$, $p = .453$). De persoonlijkheidseigenschap aangenaamheid heeft geen invloed op het ervaren van psychologische contractbreuk.

H2d: We verwachten een negatief verband tussen consciëntieusheid en psychologische contractbreuk

Er werd geen negatief verband gevonden tussen consciëntieusheid en psychologische contractbreuk ($Estimate = .102$, $p = .332$). Volgens het huidige onderzoek hebben consciëntieuze personen niet meer kans op het ervaren van een psychologische contractbreuk.

H2e: We verwachten geen verband tussen openheid en psychologische contractbreuk

Hypothese 2e werd bevestigd. Openheid is geen voorspeller van het percipiëren van psychologische contractbreuk bij werknemers ($Estimate = .026$, $p = .789$).

H3: We verwachten vanuit de COR-theorie een positief verband tussen psychologische contractbreuk en burn-out

Psychologische contractbreuk is een voorspeller van core burn-out ($Estimate = .053$, $p = .042$). We vonden een positief verband tussen de betreffende variabelen, hypothese drie werd bekrachtigd. Het verband tussen psychologische contractbreuk en core burn-out kunnen we verklaren door de deelcomponenten 'mentale distantie' en 'cognitieve ontregeling'. Iemand die een psychologische contractbreuk percipieert heeft immers meer kans op het ervaren van mentale distantie ($Estimate = .079$, $p = .025$) en cognitieve ontregeling ($Estimate = .090$, $p = .011$). We vonden geen verband tussen psychologische contractbreuk en de deelcomponenten uitputting, emotionele ontregeling en de secundaire burn-out kenmerken.

H4: Psychologische contractbreuk medieert de relatie tussen persoonlijkheid en burn-out

Deze hypothese konden we slechts gedeeltelijk bevestigen. De mediatie kon enkel aangetoond worden bij het pad van neuroticisme, via psychologische contractbreuk, op cognitieve ontregeling (*Estimate*=.022, *p*=.046). Neurotische personen hebben meer kans op het percipiëren van een contractbreuk waardoor ze sneller cognitief ontregeld zijn. Het uit zich in problemen met geheugen, aandacht en concentratie, helder denken en het leren van nieuwe dingen. Het effect van het pad neuroticisme via psychologische contractbreuk naar core burn-out was niet groot genoeg om van een significantie te spreken (*Estimate*=.013, *p*=.080). Psychologische contractbreuk vormde geen mediator tussen de vijf persoonlijkheidseigenschappen en core burn-out (zie tabel 7). Daarnaast kon er voor uitputting, mentale distantie, emotionele ontregeling en secundaire burn-outkenmerken geen mediatie aangetoond worden (zie tabel 8 tem tabel 12).

Tabel 7

Resultaten: de invloed van persoonlijkheid en PCB op core burn-out

Pad van	Naar	Estimate	se	p
<i>Autoregressieve effecten:</i>				
Neuroticism T1	Neuroticisme T2	.894***	.036	.000
Openheid T1	Openheid T2	.818***	.042	.000
Consciënt T1	Consciënt T2	.777***	.038	.000
Aangenaamh T1	Aangenaamh T2	.857***	.043	.000
Extraversie T1	Extraversie T2	.860***	.030	.000
PCB T1	PCB T2	.617***	.050	.000
Core burn-out T1	Core burn-out T2	.734***	.048	.000
<i>Cross-lagged effecten:</i>				
Neuroticisme T1	PCB T2	.242**	.081	.003
Openheid T1	PCB T2	.026	.098	.789
Consciënt T1	PCB T2	.102	.105	.332
Aangenaamh T1	PCB T2	.097	.130	.453
Extraversie T1	PCB T2	-.182	.104	.081
Neuroticisme T1	Core burn-out T2	.079	.046	.087
Openheid T1	Core burn-out T2	.033	.047	.480
Consciënt T1	Core burn-out T2	-.104*	.052	.045
Aangenaamh T1	Core burn-out T2	.050	.063	.427
Extraversie T1	Core burn-out T2	-.178***	.050	.000
PCB T1	Core burn-out T2	.053*	.026	.042
<i>Mediatie effecten (via PCB):</i>				
Neuroticisme	Core burn-out	.013	.007	.080
Openheid	Core burn-out	.001	.005	.791
Consciëntieusheid	Core burn-out	.005	.006	.374
Aangenaamheid	Core burn-out	.005	.007	.485
Extraversie	Core burn-out	-.010	.007	.186

Noot: * p <.05, ** p <.01, *** p <.001, Pad is pad-model, PCB is gepercipieerde psychologische contractbreuk, Estimate is parameter estimate, se is standard error, p is p-waarde

Tabel 8

Resultaten: de invloed van persoonlijkheid en PCB op uitputting

Pad		Estimate	se	p
Van	Naar			
<i>Autoregressieve effecten:</i>				
Uitputting T1	Uitputting T2	.714***	.054	.000
<i>Cross-lagged effecten:</i>				
Neuroticisme T1	Uitputting T2	.121	.063	.054
Openheid T1	Uitputting T2	.086	.063	.171
Consciënt T1	Uitputting T2	-.144*	.068	.034
Aangenaamh T1	Uitputting T2	.108	.083	.196
Extraversie T1	Uitputting T2	-.179**	.067	.008
PCB T1	Uitputting T2	.060	.034	.073
<i>Mediatie effecten (via PCB):</i>				
Neuroticisme	Uitputting	.015	.009	.113
Openheid	Uitputting	.002	.006	.791
Consciëntieusheid	Uitputting	.006	.007	.388
Aangenaamheid	Uitputting	.006	.009	.492
Extraversie	Uitputting	-.011	.009	.212

Noot: * p <.05, ** p <.01, *** p <.001, Pad is pad-model, PCB is gepercipieerde psychologische contractbreuk, Estimate is parameter estimate, se is standard error, p is p-waarde

Tabel 9

Resultaten: de invloed van persoonlijkheid en PCB op mentale distantie

Pad		Estimate	se	p
Van	Naar			
<i>Autoregressieve effecten:</i>				
Mnt. distantie T1	Mnt. distantie T2	.778***	.046	.000
<i>Cross-lagged effecten:</i>				
Neuroticisme T1	Mnt. distantie T2	.062	.056	.263
Openheid T1	Mnt. distantie T2	.064	.065	.326
Consciënt T1	Mnt. distantie T2	-.140	.072	.052
Aangenaamh T1	Mnt. distantie T2	-.081	.088	.353
Extraversie T1	Mnt. distantie T2	-.162*	.069	.019
PCB T1	Mnt. distantie T2	.079*	.035	.025
<i>Mediatie effecten (via PCB):</i>				
Neuroticisme	Mentale distantie	.019	.010	.064
Openheid	Mentale distantie	.002	.008	.790
Consciëntieusheid	Mentale distantie	.008	.009	.368
Aangenaamheid	Mentale distantie	.008	.011	.479
Extraversie	Mentale distantie	-.014	.010	.169

Noot: * p <.05, ** p <.01, *** p <.001, Pad is pad-model, Mnt. Distantie is mentale distantie, PCB is gepercipieerde psychologische contractbreuk, Estimate is parameter estimate, se is standard error, p is p-waarde

Tabel 10

Resultaten: de invloed van persoonlijkheid en PCB op cognitieve ontregeling

Pad				
Van	Naar	Estimate	se	p
<i>Autoregressieve effecten:</i>				
Cogn. ontr. T1	Cogn. ontr. T2	.547***	.054	.000
<i>Cross-lagged effecten:</i>				
Neuroticisme T1	Cogn. ontr. T2	.076	.061	.209
Openheid T1	Cogn. ontr. T2	-.072	.069	.295
Consciënt T1	Cogn. ontr. T2	-.145	.078	.063
Aangenaamh T1	Cogn. ontr. T2	.031	.090	.731
Extraversie T1	Cogn. ontr. T2	-.175*	.072	.015
PCB T1	Cogn. ontr. T2	.090*	.035	.011
<i>Mediatie effecten (via PCB):</i>				
Neuroticisme	Cogn. ontr.	.022*	.011	.046
Openheid	Cogn. ontr.	.002	.009	.790
Consciëntieusheid	Cogn. ontr.	.009	.010	.360
Aangenaamheid	Cogn. ontr.	.009	.012	.474
Extraversie	Cogn. ontr.	-.016	.011	.151

Noot: * p <.05, ** p <.01, *** p <.001, Pad is pad-model, Cogn. ontr. is cognitieve ontregeling, PCB is gepercipieerde psychologische contractbreuk, Estimate is parameter estimate, se is standard error, p is p-waarde

Tabel 11

Resultaten: de invloed van persoonlijkheid en PCB op emotionele ontregeling

Pad		Estimate	se	p
Van	Naar			
<i>Autoregressieve effecten:</i>				
Emo. ontr. T1	Emo. ontr. T2	.469***	.055	.000
<i>Cross-lagged effecten:</i>				
Neuroticisme T1	Emo. ontr. T2	.238***	.065	.000
Openheid T1	Emo. ontr. T2	.067	.072	.356
Consciënt T1	Emo. ontr. T2	-.042	.078	.587
Aangenaamh T1	Emo. ontr. T2	.009	.098	.928
Extraversie T1	Emo. ontr. T2	-.221**	.077	.004
PCB T1	Emo. ontr. T2	.050	.039	.199
<i>Mediatie effecten (via PCB):</i>				
Neuroticisme	Emo. ontregeling	.012	.010	.223
Openheid	Emo. ontregeling	.001	.005	.793
Consciëntieusheid	Emo. ontregeling	.005	.006	.430
Aangenaamheid	Emo. ontregeling	.005	.008	.521
Extraversie	Emo. ontregeling	-.009	.009	.301

Noot: * p <.05, ** p <.01, *** p <.001, Pad is pad-model, Emo. ontr. is emotionele ontregeling, PCB is gepercipieerde psychologische contractbreuk, Estimate is parameter estimate, se is standard error, p is p-waarde

Tabel 12

Resultaten: de invloed van persoonlijkheid, PCB op secundaire burn-outkenmerken

Pad		Estimate	se	p
Van	Naar			
<i>Autoregressieve effecten:</i>				
Sec. burn-out. T1	Sec. burn-out. T2	.708***	.044	.000
<i>Cross-lagged effecten:</i>				
Neuroticisme T1	Sec. burn-out. T2	.159**	.051	.002
Openheid T1	Sec. burn-out. T2	.091	.047	.052
Consciënt T1	Sec. burn-out. T2	.065	.050	.193
Aangenaamh T1	Sec. burn-out. T2	-.031	.061	.614
Extraversie T1	Sec. burn-out. T2	-.127**	.049	.010
PCB T1	Sec. burn-out T2	.005	.024	.836
<i>Mediatie effecten (via PCB):</i>				
Neuroticisme	Sec. burn-out	.001	.006	.836
Openheid	Sec. burn-out	.000	.001	.869
Consciëntieusheid	Sec. burn-out	.001	.003	.839
Aangenaamheid	Sec. burn-out	.000	.002	.842
Extraversie	Sec. burn-out	-.001	.004	.837

Noot: * p <.05, ** p <.01, *** p <.001, Pad is pad-model, Sec. burn-out is secundaire burn-outkenmerken, PCB is gepercipieerde psychologische contractbreuk, Estimate is parameter estimate, se is standard error, p is p-waarde

Discussie

Het hoofddoel van deze studie is het nagaan van de hypothetische mediatierol van 'psychologische contractbreuk' tussen de variabelen 'persoonlijkheid' en 'burn-out'. We hebben deze mediatiehypothese slechts partieel kunnen bevestigen. We konden geen mediatie aantonen bij core burn-out. Het mediatieverband werd wel teruggevonden voor het pad neuroticisme, via psychologische contractbreuk, op cognitieve ontregeling. Neurotische personen hebben meer kans op het ervaren van een psychologische contractbreuk. Wanneer er dan een psychologische contractbreuk bij een neurotisch persoon plaatsvindt, is er een grotere kans op cognitieve ontregeling. De CAPS-theorie (Mischel & Shoda, 1995, 1998) die rekening houdt met situationele ervaringen waaronder interpretaties zoals het plaatsvinden van een psychologische contractbreuk, wordt hier gedeeltelijk bevestigd.

De huidige studie toont aan dat werknemers die een psychologische contractbreuk ervaren, meer kans hebben op een burn-out. Bij psychologische contractbreuk is er een verhoogde kans op mentale distantie en cognitieve ontregeling. Psychologische contractbreuk had geen significante relatie met uitputting, emotionele ontregeling en secundaire burn-outkenmerken. Vanuit het praktische oogpunt hebben er slechts 240 participanten aan het onderzoek deelgenomen. Mogelijks was de relatie tussen uitputting en psychologische contractbreuk wel significant indien we aan het vooropgestelde aantal deelnemers (452) kwamen. Het gevonden resultaat legt eerder de nadruk op de cognitieve- en gedragscomponent van burn-out bij een psychologische contractbreuk. De geraadpleegde literatuur focust vooral op vermoeidheid en de affectieve component zoals het ervaren van negatieve emoties en intense emotionele reacties. Deze maken een onderdeel uit van de COR-theorie (Hobfoll, 1989) en 'the behavioral economics premise' (Schönplug & Battman, 1988).

Het percipiëren van een psychologische contractbreuk kon enkel voorspeld worden door de persoonlijkheidseigenschap neuroticisme. Neurotische personen hebben meer kans om een psychologische contractbreuk te ervaren. De variabelen 'extraversie' en 'psychologische contractbreuk' zijn niet sterk genoeg aan elkaar gelinkt om van een significant negatief verband te spreken. Dat is mogelijks het gevolg van aantal effectieve deelnemers (240) dat niet overeenkwam met het gewenste aantal deelnemers (452) op basis van de poweranalyse. Het verwachte positieve verband vanuit de literatuurverkenning (Jafri, 2014) werd niet bevestigd. Openheid, aangenaamheid en consciëntieusheid zijn niet van invloed op het ervaren van een

psychologische contractbreuk. Extraversie en consciëntieusheid hebben een negatief verband met core burn-out. We kunnen stellen dat extraverte persoonlijkheden en consciëntieuze persoonlijkheden minder kans hebben om in een burn-out te geraken. Het negatieve verband was bij extraversie significant voor elke deelcomponent van burn-out (uitputting, mentale distantie, cognitieve ontregeling, emotionele ontregeling en secundaire burn-outkenmerken). Bij consciëntieuze personen is er enkel significant minder kans op uitputting. Mogelijks halen consciëntieuze persoonlijkheden net energie uit het werk. Openheid, aangenaamheid en neuroticisme hebben geen (significant) verband met core burn-out. Bij neuroticisme en burn-out werd het mogelijks bestaande verband misschien niet gevonden door het beperkt aantal deelnemers.

Indicaties

Werkgevers zouden werknemers kunnen selecteren door middel van de persoonlijkheidseigenschappen extraversie, neuroticisme en consciëntieusheid. Op basis van dit onderzoek is de 'ideale' werknemer extravert, consciëntieus en emotioneel stabiel. Bij een werknemer met een eerder neurotische aard is er een extra risico voor het plaatsvinden van een psychologische contractbreuk. Het is bij hen dus nog meer van belang om het psychologisch contract op te volgen en de onderlinge verwachtingen regelmatig af te stemmen. Volgens Jamil et al. (2013) kan een psychologische contractbreuk worden voorkomen door: (1) het voorzien van duidelijke informatie en het verminderen van subjectiviteit zodat er minder kans is op verkeerde percepties, (2) het creëren van een organisatiecultuur waarbij waarde wordt gehecht aan kwaliteitsvolle relaties en minder de focus ligt op economische winst, (3) het nastreven van relationele psychologische contracttypes. Relationele contracten zijn gericht op lange termijn en bevatten socio-emotionele elementen zoals loyaliteit en steun van de werknemer in ruil voor groei en veiligheid (Jamil et al., 2013). Schalk et al. (2007) raden werkgevers aan om zich bewust te zijn dat een psychologisch contract reeds een aanvang neemt bij de fase van werving en selectie. Ze adviseren werkgevers om aan maatafspraken individueel per werknemer te maken, want een psychologische contract verschilt per werknemer. Het is volgens Schalk et al. (2007) aangewezen dat psychologische contracten een onderdeel vormen van het humanresourcesbeleid. Wanneer er een psychologische contractbreuk heeft plaatsgevonden dan reageert een werkgever bij voorkeur zo snel mogelijk (Achnak et al., 2021). Hoe langer een werknemer op een reactie van zijn werkgever moet wachten, hoe meer emoties van angst en depressie er zullen plaatsvinden. Door

het implementeren van bovenstaande inzichten omtrent gepercipieerde psychologische contractbreuk kan men zowel het welzijn van werknemers als het goed functioneren van de organisatie beschermen (Achnak et al., 2021).

Wanneer een psychologische contractbreuk optreedt dan zorgt dit voor mentale distantie en cognitieve ontregeling. De bekomen informatie kan handig zijn voor werkgevers. Onderzoek toont aan dat cognitieve ontregeling hand in hand gaat met een verlaging van de 'brain-derived neurotrophic factor' (BDNF, He et al., 2017). Intensieve fysieke inspanning zou de hoeveelheid BDNF verhogen en een positieve invloed uitoefenen op het geheugen (Hötting, Schickert, Kaiser, Röder, & Schmidt-Kassow, 2016). Levensstijl, rookstatus en BMI zijn ook mogelijks van invloed op cognitieve ontregeling (He et al., 2017). Het onderzoek toont bij gevolg het belang van het nastreven van fysieke gezondheid bij werknemers en de link met burn-out aan. Volgens Guddorf (2015) komt mentale distantie meer voor wanneer de behoeften naar autonomie en relationele verbondenheid op het werk niet worden ingevuld. Een bevlogen leiderschapsstijl kan volgens Schaufeli en Buunk (1999) een deel van de oplossing bieden. Hierbij staan empoweren (het geven van verantwoordelijkheid en vrijheid, het benadrukken van de eigen bijdrage, het aanmoedigen van het geven van de eigen mening) en verbinden (het bevorderen van de teamspirit, het aanmoedigen van samenwerking, het verminderen van meningsverschillen) centraal (Schaufeli & Buunk, 1999).

Sterktes

Het doel van het onderzoek is een bijdrage leveren aan theorievorming over burn-out. Hierbij houden we rekening met persoonlijke variabelen (persoonlijkheid) als met een variabele als onderdeel van de arbeidsrelatie tussen de werknemer en werkgever (psychologische contractbreuk). Een eerste sterkte van het huidige onderzoek is dat het op beide elementen focust. Dit onderzoeksmodel met psychologische contractbreuk als mediator vonden we niet terug in voorgaand onderzoek. Een tweede sterkte is dat het om een longitudinaal onderzoek gaat dat bestaat uit meerdere meetmomenten. Longitudinaal onderzoek is kwalitatief sterker dan cross-sectioneel onderzoek. Ten derde is de BAT (Schaufeli et al., 2019) een recent meetinstrument dat ontwikkeld is in Vlaanderen en Nederland met zeer goede psychometrische eigenschappen. De gekozen meetinstrumenten hebben steeds minstens een voldoende interne consistentie (persoonlijkheid). Bij de variabelen 'psychologische contractbreuk' en 'burn-out' is de interne consistentie zelfs zeer goed tot uitstekend. Deze masterproef was niet het gevolg van een

voorgesteld onderwerp. Het idee kwam voort uit de interesse voor burn-out en de theorieontwikkeling ervan.

Beperkingen

Een eerste nadeel is het aantal deelnemers. Vanuit de poweranalyse hadden we 452 deelnemers willen bevragen. Het is om praktische redenen en tijdsperspectief niet gelukt om dit aantal proefpersonen te verzamelen. Er namen slechts 240 proefpersonen deel. We konden de data van 184 proefpersonen gebruiken omwille van missing data. Dat kan leiden tot het niet vinden van verbanden die er in werkelijkheid wel zijn zoals reeds eerder besproken. Een tweede nadeel is de selectie van de steekproef. Het betreft een aselechte steekproef met een convenience sampling strategie. Werknemers gaven zichzelf op om aan dit onderzoek deel te nemen. Dit kan een 'selection bias' of zelfselectie tot gevolg hebben. Mogelijks zijn de personen die zichzelf opgeven om deel te nemen geen goede representatie van de gehele populatie. Het heeft consequenties voor de generaliseerbaarheid van het onderzoek. Als we onze eigen steekproef analyseren merken we op dat er beduidend meer vrouwen dan mannen deelnemen (78,7 procent vrouwen). Er worden eveneens meer hoogopgeleiden bevraagd (64,4 procent heeft bachelor diploma of hoger) dan midden- of laaggeschoolden. De steekproefverdeling komt niet overeen met de verdeling van de populatie. Het huidige onderzoek heeft bijgevolg een lage externe validiteit. Dit was echter ook niet de opzet van het onderzoek. We hebben ingezet op constructvaliditeit, statistische validiteit en interne validiteit. Wat betreft de interne validiteit kunnen we de voorwaarden covariantie, temporal precedence invullen, maar de voorwaarden van het uitsluiten van alternatieve variabelen kan enkel door middel van een experiment worden bekomen. Een voorwaarde van padmodel is dat causale verbanden slechts in één richting mogen gaan. Het is echter niet zeker of we deze voorwaarde kunnen invullen. Het is bijvoorbeeld ook mogelijk dat iemand met een burn-out vlugger een psychologische contractbreuk zal ervaren. Een andere optie is dat het ervaren van psychologische contractbreuk(en) en/ of burn-outkenmerken een invloed hebben op de persoonlijkheid. Bij dit onderzoek werkten we met zelfrapportage door middel van vragenlijsten. Aan zelfrapportage is het risico op 'response bias' verbonden. Participanten hun antwoorden weerspiegelen soms niet de werkelijkheid omwille van bijvoorbeeld onvoldoende introperspectief vermogen, sociale wenselijkheid of een gebrek aan motivatie. Zelfrapportage wordt bij voorkeur gecombineerd met fysiologische metingen wat in dit onderzoek niet gebeurd is. Allertlaatst bestaat het onderzoek uit slechts twee meetmomenten. Voor een 'cross lagged panel

design' is een keuze voor minstens drie meetmomenten meer gebruikelijk. Hierbij kan dan de invloed van persoonlijkheid tijdstip één op psychologische contractbreuk tijdstip twee op burn-out tijdstip drie worden nagegaan.

Toekomstig onderzoek

Voortbouwend op onze bevindingen kunnen we een onderzoek met meer proefpersonen adviseren. Het huidige onderzoek zou herhaald kunnen worden met het aantal proefpersonen dat de poweranalyse uitwijst. Een andere mogelijkheid van het huidige onderzoek is persoonlijkheid als mediator onderzoeken bij het verband tussen psychologische contractbreuk en burn-out. Dit kan een mogelijk onderwerp zijn voor een masterproef in de toekomst. Volgens een 'model van beroepsstress' (A model of occupational stress, Rout & Rout, 2002) bestaat de moderator van de stressor-stressreactie uit individuele kenmerken (waaronder persoonlijkheid) en de stressor is de werksituatie (waaronder psychologische contractbreuk). Het huidige onderzoek toont het belang van het voorkomen van psychologische contractbreuk aan. Toekomstig onderzoek kan zich richten op het ontwikkelen van een effectieve methode om het plaatsvinden van psychologische contractbreuk te vermijden. Een voorbeeld hiervan kan zijn: "verminderen het aantal psychologische contractbreuken wanneer werknemer en werkgever hierover maandelijks een gesprek van twintig minuten voeren?". Het plaatsvinden van een psychologische contractbreuk bij een neurotisch persoon, zorgt dat er meer kans is op cognitieve ontregeling. Wanneer dit proces heeft plaatsgevonden, is het nuttig om te weten hoe het mogelijk is om het geheugen, de aandacht- en concentratie en leerprocessen zo efficiënt mogelijk te herstellen.

We denken dat longitudinaal onderzoek met maandelijks meetmomenten bij dezelfde proefpersonen over een tijdspanne van minstens één jaar extra inzichten kan opleveren. We raden hierbij aan om vragenlijsten te combineren met fysiologische meting zoals hartritme en bloeddruk. Allertlaatst is er relatief weinig onderzoek over het onderwerp met een experimenteel design. Een experimenteel design biedt nochtans mogelijkheden voor het trekken van conclusies over causaliteit.

Algemene conclusie

Het verband tussen persoonlijkheid, psychologische contractbreuk en burn-out is door dit onderzoek duidelijker in beeld gebracht. Een werkgever heeft er belang bij om de juiste werknemer te selecteren (persoonlijkheid) en om psychologische contractbreuk(en) proberen te voorkomen, vooral bij neurotische werknemers. Bij het plaatsvinden van een psychologische

contractbreuk is er meer risico op een burn-out. Vooral de primaire kenmerken mentale distantie en cognitieve ontregeling van burn-out zijn meer aanwezig als er een psychologische contractbreuk heeft plaatsgevonden. Een preventief humanresourcesbeleid is aangewezen en kan voordelen bieden aan alle betrokkenen: werknemers, werkgevers en de maatschappij. Zowel werknemers als werkgevers kunnen empowered worden door middel van sensibilisering en training. Werknemers kunnen leren om inzicht te krijgen in wat een psychologische contractbreuk inhoudt, wanneer het plaatsvindt en hoe ze deze boodschap kunnen overbrengen naar leidinggevenden. Bij het plaatsvinden van een psychologische contractbreuk is het van belang dat een werkgever zo snel mogelijk reageert. Werkgevers kunnen daarnaast gezond gedrag van werknemers stimuleren, inzetten op een warme en open organisatiecultuur, zelf duidelijk communiceren en zorgen voor vaste overlegmomenten waarin thema's als werkstress, welzijn en onderlinge verwachtingen (psychologisch contract) aan bod komen.

Referenties

- Achnak, S., Griep, Y., & Vantilborgh, T. (2018). I am so tired... How fatigue may exacerbate stress reactions to psychological contract breach. *Frontiers in psychology, 9*, 231.
- Achnak, S., Schippers, A., & Vantilborgh, T. (2021). To deny, to justify, or to apologize: Do social accounts influence stress levels in the aftermath of psychological contract breach?. *BMC psychology, 9*(1), 1-18.
- Alarcon, G., Eschleman, K. J., & Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work & stress, 23*(3), 244-263.
- American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (DSM-5®)*. American Psychiatric Pub.
- AsPredicted (z.d). *Create a new AsPredicted pre-registration*. Geraadpleegd van:
<https://aspredicted.org/>
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *The Journal of social psychology, 146*(1), 31-50.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*(1), 1-26. doi:10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x
- Braeckman, L., D'Hulster, L., Jemine, M., Firket, P., Rusu, D., & Hansez, I. (2019). Burnout prevalence and risk factors among Belgian workers estimated by general and occupational physicians.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1999). Temperament: A new paradigm for trait psychology. *Handbook of personality: Theory and research, 2*, 399-423.
- Conway, N., & Briner, R. B. (2002). A daily diary study of affective responses to psychological contract breach and exceeded promises. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior, 23*(3), 287-302.

- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO personality inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and the Five Factor Inventory (NEO-FFI): Professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2014). *The NEO Inventories*.
- Crant, J. M., & Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, *21*(1), 63-75.
doi:10.1002/(SICI)1099-1379(200002)21:1<63::AID-JOB8>3.0.CO;2-J
- Dujmić, Z., Machielse, E., & Treur, J. (2018, August). A temporal-causal modeling approach to the dynamics of a burnout and the role of physical exercise. In *Biologically Inspired Cognitive Architectures Meeting* (pp. 88-100). Springer, Cham.
- Emilia, I., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., Albendín-García, L., Ortega-Campos, E., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Burnout and its relationship with personality factors in oncology nurses. *European Journal of Oncology Nursing*, *30*, 91-96.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, *4*(1), 26.
- Guddorf, L. I. (2015). *De samenhang tussen de vervulling van de psychologische basisbehoeften op het werk volgens de Zelfdeterminatietheorie en de dimensies van burnout bij professionele zorgverleners in verzorgingshuizen* (Bachelor's thesis, University of Twente).
- He, S. C., Zhang, Y. Y., Zhan, J. Y., Wang, C., Du, X. D., Yin, G. Z., ... & Zhang, X. Y. (2017). Burnout and cognitive impairment: associated with serum BDNF in a Chinese Han population. *Psychoneuroendocrinology*, *77*, 236-243.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*(3), 513.

- Hoekstra, H., & De Fruyt, F. (2014). *NEO-PI-3 en NEO-FFI-3: persoonlijkheidsvragenlijsten: handleiding. Hogrefe.*
- Hötting, K., Schickert, N., Kaiser, J., Röder, B., & Schmidt-Kassow, M. (2016). The effects of acute physical exercise on memory, peripheral BDNF, and cortisol in young adults. *Neural plasticity*, 2016.
- Jafri, H. (2014) Influence of Personality on Perception of Psychological Contract Breach. *Psychological Thought*, 7, 168-178.
- Jamil, A., Raja, U., & Darr, W. (2013). Psychological contract types as moderator in the breach-violation and violation-burnout relationships. *The Journal of psychology*, 147(5), 491-515.
- Jones, S. K., & Griep, Y. (2018). "I Can Only Work So Hard Before I Burn Out." A time sensitive conceptual integration of ideological psychological contract breach, work effort, and burnout. *Frontiers in psychology*, 9, 131.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797.
- Karanikola, M. N., & Kleanthous, E. (2011). Exploration of Burnout Risk Factors among Mental Health Nurses. *Nosileftiki*, 50(2).
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McCrae, R. R., & Costa, Jr, P. T. (2007). Brief versions of the NEO-PI-3. *Journal of individual differences*, 28(3), 116-128.
- Mirkovic, D., & Bianchi, R. (2019). An exploratory study of the link between Machiavellianism and burnout. *Personality and Individual Differences*, 148, 27-31.
- Mischel, W., & Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological review*, 102(2), 246.

Mischel, W., & Shoda, Y. (1998). Reconciling processing dynamics and personality dispositions.

Annual review of psychology, 49(1), 229-258.

Orvis, K. A., Dudley, N. M., & Cortina, J. M. (2008). Conscientiousness and reactions to psychological

contract breach: A longitudinal field study. *The Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1183-

1193. doi:10.1037/0021-9010.93.5.1183

Parzefall, M. R., & Hakanen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-

enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*.

Plieger, T., Melchers, M., Montag, C., Meermann, R., & Reuter, M. (2015). Life stress as potential risk

factor for depression and burnout. *Burnout Research*, 2(1), 19-24.

Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts.

Academy of management Journal, 47(3), 350-367.

Rosen, C. C., Chang, C., Johnson, R. E., & Levy, P. E. (2009). Perceptions of the organizational context

and psychological contract breach: Assessing competing perspectives. *Organizational*

Behavior and Human Decision Processes, 108 (2), 202–217.

Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R package for structural equation modeling and more. Version 0.5–12

(BETA). *Journal of statistical software*, 48(2), 1-36.

Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee*

responsibilities and rights journal, 2(2), 121-139.

Rout, U. R., & Rout, J. K. (2002). Occupational stress. *Stress Management for Primary Health Care*

Professionals, 25-39.

Schalk, R., de Jong, J. P., & Freese, C. (2007). Psychologische contracten in organisaties: theorie en

praktijk. *Tijdschrift voor HRM*, 10(1), 7-17.

Schaufeli, W., & Buunk, A. P. (1999). Burnout. *Stress in health professionals*, 17-32.

Schaufeli, W. B., De Witte, H., & Desart, S. (2019). Handleiding Burnout Assessment Tool (BAT). *KU*

Leuven, België: Intern rapport.

Schönplflug, W., & Battmann, W. (1988). The costs and benefits of coping. In S. Fisher & J. Reason (Eds.), *Handbook of Life Stress Cognition and Health*, (pp. 699-713). Oxford, Verenigd Koninkrijk: JohnWiley.

Selig, J. P., & Preacher, K. J. (2009). Mediation models for longitudinal data in developmental research. *Research in Human Development*, 6(2-3), 144-164.

Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (SERV, 2018). *Burn-out door de bril van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor*. Geraadpleegd via https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/20181206_Zuurstofdag_burn-out_ziekte_van_deze_tijd.pdf

Sociaal Economische Raad voor Vlaanderen (SERV, 2019). *Werkbaar werk in Vlaanderen onder druk: vooral werkstressklachten zijn de oorzaak*. Geraadpleegd via https://www.serv.be/sites/default/files/documenten/StIA_20191130_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2019_RAP.pdf

Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506.

Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization–employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 24(5), 585-608.

Van der Heijden, P., Ingenhoven, T., Berghuis, H., & Rossi, G. (2014). *PID-5-NL*. p / a Uitgeverij Boom, Amsterdam. Nederlandstalige bewerking van The Personality Inventory for DSM-5® — Brief Form (PID-5-BF) — Adult, 2011.

Vantilborgh, T., Bidee, J., Pepermans, R., Willems, J., Huybrechts, G., & Jegers, M. (2014). Effects of ideological and relational psychological contract breach and fulfilment on volunteers' work effort. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(2), 217-230.

Version 2020 of Qualtrics. Copyright © 2020 Qualtrics. Qualtrics and all other Qualtrics product or service names are registered trademarks or trademarks of Qualtrics, Provo, UT, USA.

<https://www.qualtrics.com>

World Health Organisation (2020, 1 maart). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Geraadpleegd van:

https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/

Zhang, Z., & Yuan, K. H. (2018). *Practical Statistical Power Analysis Using Webpower and R (Eds)*. Granger, IN: ISDSA Press.

Zimmerman, R. D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals' turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel psychology*, 61(2), 309-348.

Bijlage 1

Informed consent

Geachte deelnemer,

Mogen we u vriendelijk vragen om deel te nemen aan onze studie over de link tussen persoonlijkheid en kenmerken van burn-out. Deelname aan de studie omvat het invullen van een aantal vragen die peilen naar persoonlijkheid en burn-out op twee meetmomenten, waartussen zich één maand tijdsinterval bevindt. De gegevens die u verschaft blijven strikt vertrouwelijk en worden alleen gebruikt voor onderzoeks- en/of educatieve doeleinden. De enquête wordt enkel voor onderzoeksdoeleinden gebruikt en houdt dus geen diagnose in. Door je deelname draag je bij aan wetenschappelijk onderzoek op een raakpunt tussen de klinische- en arbeids- en organisatiepsychologie.

Er zijn naar alle verwachting geen risico's verbonden aan deelname aan deze studie. Als de vragen die we stellen echter toch onbedoeld aanleiding geven tot problematische gedachten, kunt u ten allen tijden de onderzoekers om ondersteuning vragen.

Uw antwoorden worden op vrijwillige basis gegeven en blijven strikt vertrouwelijk.

Vertrouwelijkheid houdt in dat uw antwoorden nooit op individuele basis zullen worden gecommuniceerd en dat er nooit informatie zal worden bekendgemaakt aan de hand waarvan men u kan identificeren. De gegevens worden gecodeerd om uw privacy te garanderen. Alle informatie die gebruikt kan worden om u als persoon te identificeren zal uit de dataset waarmee gewerkt zal worden, verwijderd worden en zal een code krijgen.

Je deelname is volledig vrijwillig, wat wil zeggen dat u zich op elk moment zonder gevolgen kan terugtrekken uit het onderzoek. Als dit gebeurt, zullen we uw gegevens uit de onderzoeksdatabase verwijderen - alle informatie die u heeft verstrekt, wordt dus uit de database verwijderd. Het verwijderen van de gegevens is echter niet meer mogelijk als deze reeds in de analyses verwerkt zitten.

De gegevens worden gedurende 5 jaar opgeslagen op een veilige locatie met beperkte toegangsvoorwaarden. Alleen de onderzoeker(s) hebben toegang tot de gegevens. Verder zal de relevante privacy- en gegevensbeschermingswetgeving worden gevolgd om de privacy en de bescherming van uw persoonlijke gegevens te garanderen. De functionaris voor gegevensbescherming (DPO) van de Vrije Universiteit Brussel kan gecontacteerd worden op

DPO@vub.be indien u vragen heeft of indien u uw rechten als deelnemer wenst uit te oefenen. De Vrije Universiteit Brussel is de verantwoordelijke (data controller) voor dit onderzoek. Informatie over het privacy beleid van de VUB is hier te vinden (<https://www.vub.ac.be/en/privacy-statement>). Indien u ontevreden bent over de afhandeling van een verzoek of klacht, kan u een klacht indienen bij de gegevensbeschermingsautoriteit (data protection authority).

Alvast erg bedankt voor uw deelname. Aarzel niet om contact met de verantwoordelijke onderzoekers als u vragen heeft.

Masterstudent Klinische psychologie aan de Vrije Universiteit Brussel:

Inge Truijen – inge.truijen@vub.be

Promotor:

Prof. Dr. Tim Vantilborgh – tim.vantilborgh@vub.be

Gelieve indien u akkoord bent op akkoord te klikken, dit staat gelijk aan het geven van een handtekening. Indien u niet akkoord bent, kan u dit venster gewoon sluiten.

Bijlage 2

Meting psychologische contractbreuk

Instructie. Denk aan uw werk bij [naam organisatie] en beoordeel volgende uitspraken.

1	2	3	4	5
Helemaal niet akkoord	Niet akkoord	Akkoord noch niet akkoord	Akkoord	Helemaal akkoord

[naam organisatie] is er de voorbije maand in geslaagd om zijn verplichtingen tegenover mij na te komen	1	2	3	4	5
[naam organisatie] is de voorbije maand meermaals verplichtingen tegenover mij niet nagekomen	1	2	3	4	5
[naam organisatie] is de voorbije maand de belangrijkste verplichtingen tegenover mij nagekomen	1	2	3	4	5

Bijlage 3

Meting persoonlijkheid: NEO – FFI-3

Instructies

Lees alle instructies zorgvuldig voor U begint met antwoorden. Deze vragenlijst bevat 60 uitspraken. Lees elke uitspraak zorgvuldig. Kruis aan welke uitspraak Uw mening het beste weergeeft. Let er op dat U geen regels overslaat.

Kies voor Helemaal Oneens als U de uitspraak absoluut onwaar vindt.

Kies voor Oneens, als U de uitspraak grotendeels onwaar vindt.

Kies voor Neutraal bent, als U de uitspraak ongeveer even waar als onwaar vindt.

Kies voor Eens, als U de uitspraak grotendeels waar vindt.

Kies voor Helemaal eens als U de uitspraak absoluut waar vindt.

Voorbeeld

Als U het bijvoorbeeld helemaal oneens bent met de uitspraak "Ik zou wel een miljoen willen winnen", dan kruist U op het antwoordgedeelte als volgt aan:

Ik zou wel eens een miljoen willen winnen	HO X	O	N	E	HE
---	------	---	---	---	----

Er is maar één mogelijkheid bij elke uitspraak. Beantwoord alle uitspraken.

	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal Eens</i>
1. Ik ben geen tobber	HO	O	N	E	HE
2. Ik hou er van veel mensen om me heen te hebben	HO	O	N	E	HE
3. Ik hou er niet van mijn tijd te verdoen met dagdromen	HO	O	N	E	HE
4. Ik probeer hoffelijk te zijn tegen iedereen die ik ontmoet	HO	O	N	E	HE
5. Ik hou mijn spullen netjes en schoon	HO	O	N	E	HE
6. Ik voel me vaak de mindere van anderen	HO	O	N	E	HE
7. Ik lach gemakkelijk	HO	O	N	E	HE
8. Als ik eenmaal de goede manier om iets te doen gevonden heb, dan blijf ik daar bij	HO	O	N	E	HE
9. Ik verzeil vaak in meningsverschillen met mijn familie en collega's	HO	O	N	E	HE
10. Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen	HO	O	N	E	HE

11. Wanneer ik onder grote spanning sta, heb ik soms het gevoel dat ik er onder door ga.	HO	O	N	E	HE
12. Ik zie mezelf niet echt als een vrolijk en opgewekt persoon.	HO	O	N	E	HE
13. Ik ben geïntrigeerd door de patronen die ik vind in de kunst en de natuur.	HO	O	N	E	HE
	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>
14. Sommige mensen vinden mij zelfzuchtig en egoïstisch.	HO	O	N	E	HE
15. Ik ben niet erg systematisch	HO	O	N	E	HE
16. Ik voel me zelden eenzaam of triest	HO	O	N	E	HE
17. Ik vind het echt leuk om met mensen te praten	HO	O	N	E	HE
18. Ik vind dat leerlingen alleen maar in verwarring worden gebracht door ze te laten luisteren naar sprekers met afwijkende ideeën	HO	O	N	E	HE
19. Ik werk liever met anderen samen dan met ze te wedijveren	HO	O	N	E	HE

20. Ik probeer alle aan mij opgedragen taken gewetensvol uit te voeren.	HO	O	N	E	HE
21. Ik voel me vaak gespannen en zenuwachtig	HO	O	N	E	HE
22. Ik ben graag daar waar wat te beleven valt.	HO	O	N	E	HE
23. Poëzie doet mij weinig tot niets	HO	O	N	E	HE
24. Ik ben vaak cynisch en sceptisch over de bedoelingen van anderen	HO	O	N	E	HE
25. Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe	HO	O	N	E	HE
26. Soms voel ik me volkomen waardeloos	HO	O	N	E	HE
27. Ik geef er meestal de voorkeur aan om dingen alleen te doen	HO	O	N	E	HE
	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>
28. Ik probeer vaak nieuwe en buitenlandse gerechten	HO	O	N	E	HE

29. Ik denk dat de meeste mensen je zullen gebruiken als je ze de kans geeft	HO	O	N	E	HE
30. Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga	HO	O	N	E	HE
31. Ik voel me zelden angstig of zorgelijk	HO	O	N	E	HE
32. Ik voel me vaak alsof ik barst van energie	HO	O	N	E	HE
33. Ik merk zelden de stemmingen of gevoelens op, die verschillende omgevingen oproepen	HO	O	N	E	HE
34. De meeste mensen die ik ken, mogen mij graag	HO	O	N	E	HE
35. Ik werk hard om mijn doelen te bereiken	HO	O	N	E	HE
36. Ik word vaak kwaad om de manier waarop mensen mij behandelen	HO	O	N	E	HE
37. Ik ben een vrolijk en levendig iemand	HO	O	N	E	HE

38. Ik vind dat we beslissingen in morele zaken van onze religieuze leiders mogen verwachten	HO	O	N	E	HE
39. sommige mensen vinden mij koel en beredeneerd	HO	O	N	E	HE
40. Als ik iets beloof, kan men er op rekenen dat ik die belofte ook nakom	HO	O	N	E	HE
	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>
41. Wanneer dingen misgaan, raak ik maar al te vaak ontmoedigd en heb ik zin om het op te geven	HO	O	N	E	HE
42. Ik ben geen vrolijke optimist	HO	O	N	E	HE
43. Wanneer ik een gedicht lees of naar een kunstwerk kijk, voel ik soms een koude rilling of een golf van opwinding	HO	O	N	E	HE
44. Ik ben zakelijk en onsentimenteel in mijn opvattingen	HO	O	N	E	HE
45. Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn	HO	O	N	E	HE

46. Ik ben zelden verdrietig of depressief	HO	O	N	E	HE
47. Ik heb een jachtig leven	HO	O	N	E	HE
48. Ik ben niet erg geïnteresseerd in het speculeren over het wezen van het universum of van de mens	HO	O	N	E	HE
49. Over het algemeen probeer ik alert en zorgzaam te zijn	HO	O	N	E	HE
50. Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt	HO	O	N	E	HE
51. Ik voel me vaak hulpeloos en wil dan graag dat iemand anders mijn problemen oplost	HO	O	N	E	HE
52. Ik ben een heel actief persoon	HO	O	N	E	HE
53. Ik heb een breed scala aan intellectuele interesses	HO	O	N	E	HE
54. Als ik mensen niet mag, laat ik dat ook merken	HO	O	N	E	HE
	<i>Helemaal oneens</i>	<i>Oneens</i>	<i>Neutraal</i>	<i>Eens</i>	<i>Helemaal eens</i>
55. Het lijkt mij maar niet te lukken om de dingen goed op orde te hebben	HO	O	N	E	HE

56. Soms schaam ik me zo dat ik wel door de grond wil zakken	HO	O	N	E	HE
57. Ik ga liever mijn eigen gang dan dat ik leiding geef aan anderen	HO	O	N	E	HE
58. Ik heb vaak plezier in het spelen met theorieën of abstracte ideeën	HO	O	N	E	HE
59. Als het nodig is, ben ik bereid om mensen te manipuleren om te krijgen wat ik wil	HO	O	N	E	HE
60. Ik streef er naar uit te blinken in alles wat ik doe	HO	O	N	E	HE

Bijlage 4

Meting burn-out: Werkgerelateerde versie BAT

Instructie

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord aan te kruisen

Scoring

Nooit	Zelden	Soms	Vaak	Altijd
1	2	3	4	5

Items

Uitputting

- 1) Op het werk voel ik me geestelijk uitgeput
- 2) Alles wat ik doe op mijn werk, kost mij moeite
- 3) Ik raak maar niet uitgerust nadat ik gewerkt heb
- 4) Op het werk voel ik me lichamelijk uitgeput
- 5) Als ik 's morgens opsta, mis ik de energie om aan de werkdag te beginnen
- 6) Ik wil wel actief zijn op het werk, maar het lukt mij niet
- 7) Als ik me inspan op het werk, dan word ik snel moe
- 8) Op het einde van de werkdag voel ik me mentaal uitgeput en leeg

Mentale distantie

- 1) Ik kan geen belangstelling en enthousiasme opbrengen voor mijn werk
- 2) Op mijn werk denk ik niet veel na en functioneer ik op automatische piloot*
- 3) Ik voel een sterke weerzin tegen mijn werk
- 4) Mijn werk laat mij onverschillig
- 5) Ik ben cynisch over wat mijn werk voor anderen betekent

Emotionele ontregeling

- 1) Op mijn werk heb ik het gevoel geen controle te hebben over mijn emoties
- 2) Ik herken mezelf niet in de wijze waarop ik emotioneel reageer op mijn werk

- 3) Tijdens mijn werk raak ik snel geïrriteerd als de dingen niet lopen zoals ik dat wil
- 4) Ik word kwaad of verdrietig op mijn werk zonder goed te weten waarom
- 5) Op mijn werk kan ik onbedoeld te sterk emotioneel reageren

Cognitieve ontregeling

- 1) Op het werk kan ik er mijn aandacht moeilijk bijhouden
- 2) Tijdens mijn werk heb ik moeite om helder na te denken
- 3) Ik ben vergeetachtig en verstrooid tijdens mijn werk
- 4) Als ik aan het werk ben, kan ik me moeilijk concentreren
- 5) Ik maak fouten in mijn werk omdat ik er met mijn hoofd 'niet goed bij ben'

Psychosomatische klachten

- 1) Ik heb last van hartkloppingen of pijn in de borststreek
- 2) Ik heb last van maag- en/of darmklachten
- 3) Ik heb last van hoofdpijn
- 4) Ik heb last van pijnlijke spieren, bijvoorbeeld in de nek, schouder of rug
- 5) Ik word snel ziek

Psychische spanningsklachten

- 1) Ik heb problemen met inslapen of doorslapen
- 2) Ik heb de neiging om te piekeren
- 3) Ik voel mij opgejaagd en gespannen
- 4) Ik voel me angstig en/of heb last van paniekaanvallen
- 5) Ik heb moeite met drukte en/of lawaai

Bijlage 5**Output R: Bepaling aantal proefpersonen (N)**

```
> wp.mediation(n = NULL, power = 0.80, a = 0.14, b = 0.37, varx = 1, vary = 1, varm = 1, alpha = 0.05)
Power for simple mediation
```

n	power	a	b	varx	varm	vary	alpha
451.0822	0.8	0.14	0.37	1	1	1	0.05