

WANNEER OVERDAAD SCHAADT

OVER TAAKVARIATIE, AUTONOMIE EN DEPRESSIE BIJ
VLAAMSE DOCTORANDI

Jolien Gorissen

Studentennummer: 01100942

Promotor: Prof. dr. Katia Levecque

Masterproef voorgelegd voor het behalen van de graad master in de richting bedrijfspsychologie en personeelsbeleid

Academiejaar: 2016 - 2017



Abstract

Recent werd gevonden dat het niet goed gesteld is met de mentale gezondheid van de doctorandi aan de Vlaamse universiteiten. Het doel van het huidige onderzoek is om de effecten van taakvariatie en autonomie, beide onderdeel van job controle zoals beschreven door Karasek (1979), op depressie te bestuderen. De data zijn afkomstig van de Survey of Junior Researchers, die in 2013 werd afgenomen bij 4069 doctorandi aan vijf Vlaamse universiteiten. Er wordt verder gebouwd op literatuur die het buffereffect van job controle in vraag stelt en een curvilineair effect van autonomie op mentaal welzijn veronderstelt. Aan de hand van binaire logistische regressie analyse werd gevonden dat er inderdaad een hoofdeffect is van taakvariatie op depressie, maar niet van autonomie. Er blijkt geen interactie-effect te zijn tussen taakvariatie en autonomie. Er werd wel een curvilineair verband gevonden tussen lage, gemiddelde en hoge autonomie en depressie, waarbij doctorandi die een hoge mate van autonomie rapporteerden verhoudingsgewijs het slechtst scoorden op de GHQ-12. Gender, leeftijd, *work-family conflict*, *family-work conflict*, *closed decision making context*, *inspirational leadership style* en *job demands* werden opgenomen als controlevariabelen. Theoretische en praktische implicaties worden besproken.

Woord vooraf

Het doet me plezier om mijn opleiding Bedrijfspsychologie en Personeelsbeleid af te kunnen sluiten zoals ik ze begonnen ben: gemotiveerd om het welzijn van werknemers te verbeteren. Door het praktijkgerichte kader van deze masterproef, en alles wat er momenteel rond in beweging is, kan ik zeggen dat het onderwerp me nauw aan het hart is gaan liggen. Tijdens het onderzoek werd me duidelijk dat zelfs robuuste begrippen zoals taakvariatie en autonomie aan verandering onderhevig zijn, en dat in het tijdperk van ‘het nieuwe werken’ alle onderzoek hiernaar aangemoedigd moet worden.

Deze motivatie heb ik grotendeels te danken aan mijn promotor, Prof. Dr. Katia Levecque. Haar kennis en betrokkenheid zorgden telkens voor hernieuwde inspiratie, en door de vrijheid die ze me gaf leerde ik opnieuw op mezelf te vertrouwen.

Verder bedank ik mijn ouders, voor de kansen die ze mij gaven en het vertrouwen doorheen de jaren. Dominique, voor de onvoorwaardelijke vriendschap en steun tijdens de laatste loodjes. Ufuoma, voor de hulp bij de methodologische vraagstukken en tot slot Alexander, om me soms door de bomen het bos te helpen zien.

Ik kijk terug op een leerrijk proces, bijgestaan door inspirerende mensen, en benieuwd naar wat de toekomst zal brengen.

Jolien Gorissen

Mei 2017

Inhoudstafel

Inleiding.....	1
Depressie.....	2
Oorzaken van depressie.....	2
Depressie op de werkvloer.....	3
De dimensionele en categorische benadering.....	4
Categorische scoring van de GHQ-12.....	5
Controle en depressie.....	6
Het Job Demand-Control-Support model van Karasek.....	6
Job controle onder de loep.....	8
Job controle en depressie.....	8
De bufferhypothese ontkracht.....	9
Beter een <i>low strain</i> job dan een actieve job?.....	10
Taakvariatie en depressie.....	10
Autonomie en depressie.....	11
De modererende rol van autonomie.....	13
Controlevariabelen.....	14
Work-family conflict en family-work conflict.....	14
Inspirational leadership style.....	15
Closed decision making culture.....	15
Job demands.....	15
Geslacht.....	15
Leeftijd.....	15
Conclusie, hypotheses en conceptueel model.....	16
Bijdrage aan de literatuur.....	18
Methode.....	19
Steekproef.....	19
Meetinstrumenten.....	19
Depressie.....	19
Taakvariatie.....	20
Autonomie.....	20

Leeftijd.....	20
Geslacht.....	20
Job demands.....	20
Family-work conflict en work-family conflict.....	21
Inspirational leadership style.....	21
Closed decision-making culture.....	21
Correlatiematrix.....	23
Analyse.....	25
Resultaten.....	25
Taakvariatie en depressie.....	26
Lage, gemiddelde, hoge autonomie en depressie.....	27
Autonomie als moderator.....	28
Discussie.....	33
Hoofdeffect taakvariatie op depressie.....	33
Curvilineair verband tussen autonomie en depressie.....	33
Autonomie als moderator tussen taakvariatie en depressie.....	34
Theoretische implicaties.....	36
Praktische implicaties.....	37
Limitaties.....	38
Suggesties voor toekomstig onderzoek.....	38
Conclusie.....	39
Referenties.....	41
Appendix A.....	51

Inleiding

In maart 2017 ging het artikel “*Work organization and mental health problems in PhD students*” (Levecque, Anseel, De Beuckelaer, Van der Heyden & Gisle, 2017) viraal. Met meer dan 25 000 *likes* en 11 000 *shares* op sociale media binnen de tijdsspanne van een paar dagen werd het duidelijk dat er een prangend onderwerp was aangekaart. Meer onderzoek naar dit onderwerp werd dan ook aangemoedigd. Aansluitend op deze publicatie focust deze masterproef zich op het aspect ‘job controle’ in het theoretisch kader van het *Job Demands-Control-model* van Karasek (1979), dat de laatste decennia vaker in vraag wordt gesteld (Akerboom & Maes, 2006; Barnett & Brennan, 1997; Frese, 1989; Ganster & Schaubroeck, 1991; Griffin, Greiner, Stansfeld & Marmot, 2007; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008a; Rafferty, Friend & Landsbergis 2001; Schmidt & Diestel, 2011; Schreurs & Taris, 1998; Van der Doef & Maes, 1999; Vanroelen, Levecque, & Louckx, 2008).

Aangezien de inconsistenties in de literatuur zich voornamelijk bevinden rond de bufferhypothese wordt geargumenteed dat het JDC-model zou baten bij een meer gedifferentieerde operationalisering van job controle, het onderzoeksveld waaraan ik met deze masterproef wil bijdragen (Van der Doef & Maes, 1999; Ganster & Schaubroeck, 1991; Frese, 1989; Barnett and Brennan, 1997; Schmidt, 2011). Ook vanuit het standpunt van de praktijk kunnen we dit bevestigen. Emotioneel welzijn op het werk wordt in de huidige maatschappij immers steeds belangrijker, en hoe meer we zicht krijgen op de precieze mechanismen die achter job controle schuilgaan, hoe beter we jobs op basis hiervan kunnen ontwikkelen of herinrichten.

Ik koos in deze studie voor depressie als afhankelijke variabele omwille van drie redenen. Ten eerste manifesteert het ervaren van depressieve gevoelens zich, na slaapproblemen, als belangrijkste uiting van psychisch onwelbevinden in de Belgische bevolking. Ten tweede is de hoogste rapportage hiervan terug te vinden bij de actieve bevolking (Gisle, 2014). Ten derde blijkt dat de helft van de Vlaamse doctorandi, de populatie waarbij dit onderzoek plaatsvindt, psychologische stress ervaart. Eén derde van de doctorandi loopt het risico om een psychiatrische stoornis te hebben of te ontwikkelen, in het bijzonder depressie. Dit zijn onverwacht hoge aantallen (Levecque et al., 2017).

Uit voorgaand onderzoek blijkt dat het hoofdeffect van taakvariatie op emotioneel welzijn ondersteund wordt, maar dat de relatie tussen autonomie en depressie minder

eenduidig is (Vanroelen, Levecque & Louckx, 2008). Het is mogelijk dat autonomie geen lineair construct is, maar curvilineair (Brannen, 2005; Kubicek, Korunka en Tement, 2014; Warr, 1994) en dat het een interactie vertoont met taakvariatie (Dodd & Ganster, 1996). Dit kan mogelijk de relatie tussen depressie, taakvariatie en autonomie duidelijker in kaart brengen.

Op basis van de literatuur zoek ik in deze masterproef een antwoord op volgende vragen: Is er een negatieve relatie tussen taakvariatie en depressie? Is er een niet-lineaire relatie tussen autonomie en depressie? Modereert de mate van autonomie in een job de relatie tussen taakvariatie en depressie?

Specificaties van de tweede en derde hypothese op basis van de literatuur kunnen verder in de masterproef gevonden worden.

Depressie

Oorzaken van depressie. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie is depressie een complex samenspel van sociale, biologische en psychologische factoren (WHO | Depression, 2016). Het onderzoek naar de verschillende determinanten is nog steeds in volle ontwikkeling en elk jaar worden er nieuwe bijdragen geleverd. Veelbesproken determinanten bij het biologische aspect zijn gender, leeftijd en ziekte. Gender en leeftijd worden echter verder in het onderzoek opgenomen als controlevariabelen en worden besproken onder die titel. Vandaar ga ik er hier verder niet op in.

Wanneer we naar enkele ziekte-gerelateerde depressie-onderzoeken kijken blijkt uit metastudies dat bij diabetespatiënten de kans op depressie verdubbelt (Anderson, Freedland, Clouse & Lustman, 2001). Maar ook in de omgekeerde richting kan er een verband optreden, zo is depressie de belangrijkste voorspellende factor voor het ontwikkelen van cardiovasculaire ziekten (Van der Kooy et al., 2007). Recent verscheen er ook een meta-analyse die aantoont dat de relatie tussen stress en depressie gemodereerd wordt door serotonine transporter 5-HTTLPR, wat betekent dat afhankelijk van de aanwezigheid van 5-HTTLPR iemand sneller of minder snel een depressie zal ontwikkelen wanneer hij/zij stress ervaart. Dit deed weer heel wat stof opwaaien in het nature/nurture debat rond depressie (Karg, Burmeister, Shedden & Sen, 2011).

Verschillende socio-demografische en -economische factoren hebben ook invloed op de prevalentie van depressie. Een in 2016 erg actueel onderwerp is migratie. Etnische

minderheden in België ervaren meer depressieve gevoelens, waarbij socio-economische positie en het ervaren van discriminatie belangrijke risicofactoren zijn (Missinne & Levecque, 2011). Nog enkele factoren die invloed hebben op het ontwikkelen van depressieve klachten zijn een lage socio-economische status, werkloosheid omwille van economische redenen, ziekte of handicap tot zelfs het huren van een huis in plaats van het bezitten (Levecque, 2006).

Depressie op de werkvloer. In 2014 werd in België een nieuwe welzijnswet voorgesteld omtrent preventie van psychosociale risico's op het werk. In het Koninklijk besluit van 10 april 2015 definieert men psychosociale risico's op het werk als volgt:

De kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

De gevolgen van psychosociale schade op de werkvloer zijn zowel merkbaar op individueel als op collectief niveau. Maar ook de organisatie zelf heeft baat bij een beleid hierrond om een daling in productiviteit, kwaliteit, en oplopende kosten rond absentieïsme en arbeidsongevallen te voorkomen. Uit de gezondheidsenquête van het Wetenschappelijk Instituut voor Volksgezondheid blijkt dat het meeste aantal psychische klachten wordt gerapporteerd door de actieve bevolking (Gisle, 2014). Hierbij aansluitend wordt depressie beschouwd als één van de belangrijkste gevolgen van stress op het werk (Edimansyah, Rusli B.N., Naing, Rusli M., Winn & Tengku, 2008).

Bij de gezondheidsenquête wordt de mentale gezondheid geschat bij personen vanaf 15 jaar waarbij een klinische opname niet nodig is. Als we de enquête van 2008 vergelijken met die van 2013 zien we dat de gemiddelde score op mentaal onwelzijn gestegen is (Gisle, 2014). Eén op drie personen geeft aan psychische problemen te ervaren. Bij achttien procent van de Belgische bevolking lijkt de kans op een psychische aandoening reëel. Het gevoel van onder de druk te staan komt naar voor als één van de drie belangrijkste indicatoren van psychisch onwelbevinden. De vitaliteit in de Belgische bevolking is gedaald in vergelijking met 2008, wat aangeeft dat de bevolking zich o.a. meer uitgeput of vermoeid voelt en minder vlot om kan gaan met de eisen die worden

gesteld door de maatschappij. Ondanks dat het aantal zelfmoordpogingen stabiel is gebleven rapporteren wel meer mensen dat ze zelfmoordgedachten hebben gehad.

Dit alles heeft geleid tot een stijging in het gebruik van antidepressiva tussen 2008 en 2013. Depressieve gevoelens staan op de tweede plaats van meest voorkomende vorm van psychisch onwelbevinden, 15% van de bevolking kampt hiermee, en 7% van de ondervraagden gaf aan een ernstige depressie te hebben gehad in het jaar voorafgaand aan de meting (Gisle, 2014).

De dimensionele en categorische benadering. In het categorische classificatiesysteem zijn er twee opties, een psychopathologie is aanwezig of afwezig en is dus bijgevolg discontinu (Prins & Braet, 2008). De laatste decennia kwam er echter kritiek op dit systeem, aanhangers van het dimensionele perspectief beweren dat de grens tussen verschillende stoornissen en zelfs de grens tussen stoornis en normaliteit niet onbetwistbaar is (Rounsaville, Alarcon, Andrews, Jackson, Kendell, & Kendler, 2002). Het gelijktijdig vaststellen van twee of meer distincte stoornissen bij een persoon, comorbiditeit genaamd, gebruiken zij als één van de argumenten om dit te ondersteunen (Widiger & Samuel, 2005; Prins & Braet, 2008).

Prins en Braet (2008) beschrijven in hun boek enkele gelijkenissen en verschillen tussen het categorische en dimensionele systeem. Zo baseren ze hun oordeel enkel op het gedrag van de persoon in kwestie, ze voorzien geen theorie rond ontstaan of behandeling van de pathologie en worden beiden tot op heden wetenschappelijk onderbouwd. Ze hebben ook een gemeenschappelijk probleem, namelijk het gebrek aan een universeel, cultureel raamwerk. Echter, de verschillen lijken nu nog te groot om naar een gemeenschappelijk model te convergeren.

Toch beginnen er al tekenen van integratie zich voor te doen, bijvoorbeeld bij de DSM IV. (Prins & Braet, 2008; Rounsaville et al., 2002). De ‘nieuwe’ pathologieën in de appendix van de DSM IV, zoals de depressieve persoonlijkheidsstoornis of de *mixed anxiety-depression disorder* vormen eigenlijk een overbrugging tussen reeds bestaande maar distincte categorieën (Widiger & Samuel, 2005). Zo werd *mixed anxiety-depression disorder* aan de DSM IV toegevoegd nadat bleek dat een groot aantal mensen klinisch significante tekenen vertoonden van angst- of stemmingsstoornissen, maar de opgelegde drempelwaarde voor één van deze twee stoornissen net niet haalden of waarvan het niet duidelijk is of het nu het één dan wel het ander was (Widiger en Samuel, 2005). Dit zou

een aanwijzing kunnen zijn dat de huidige apart gecategoriseerde pathologieën een gemeenschappelijke, dimensionele basis hebben (Widiger & Samuel, 2005). Maar ook in de andere richting zien we deze tendens, zo wordt bij bepaalde dimensionele classificatiesystemen ook gebruik gemaakt van klinische grensscores (Prins & Braet, 2008).

Vanuit een praktisch standpunt lijkt het invoeren van een dimensionele aanpak in de klinische praktijk echter moeilijk (Rounsaville et al., 2002). Simpelweg omdat er nog geen allesomvattend model is voorgesteld (Brown en Barlow, 2005), maar ook omdat het gemakkelijker is om uitspraken te doen over prognose, oorzaken en therapie van een stoornis wanneer deze duidelijk afgebakend is (Rounsaville et al., 2002).

Categorische scoring van de GHQ-12. In deze studie gebruik ik de GHQ-12 als meetinstrument om afhankelijke variabele depressie te meten. Goldberg (1972) ontwikkelde de GHQ met bedoeling om één onderliggend construct te meten, namelijk algemeen mentaal welzijn (Ye, 2009). Echter zijn er recent ook studies gebeurd die aantonen dat er twee of drie onderliggende factoren gevonden worden bij de GHQ, namelijk ‘angst en depressie’, ‘sociaal disfunctioneren’ en ‘verlies van zelfvertrouwen’ (Ye, 2009; Shevlin & Adamson, 2005). Bij deze drie factoren horen verschillende *cut-off* scores, en dit brengt ons terug naar het dimensioneel-categorisch debat.

Men kan de GHQ dimensioneel of categorisch scoren. Bij een dimensionele scoring worden de vier antwoordmogelijkheden per vraag omgezet naar een bimodale score, die opgeteld wordt over alle twaalf vragen. Zo wordt een totale score bereikt tussen nul en twaalf, waar een hoge score betekent dat er een grote kans is op een psychologische aandoening. In deze paper wordt echter de categorische scoring gebruikt omdat we niet mentaal welzijn willen meten, maar specifiek depressie. Dit gebeurt door een *cut-off* score van vier te hanteren, die wordt aangeraden om depressie te meten (Lawford et al., 2006). Dit betekent dat de persoon in kwestie op vier of meer van de twaalf vragen heeft geantwoord met ‘meer dan gewoonlijk’ of ‘veel meer dan gewoonlijk’, wat een aanwijzing is voor de aanwezigheid van een depressie of de kans om een depressie te ontwikkelen (Levecque et al., 2016).

Controle en depressie. De link tussen controle en depressie zien we voor het eerst opduiken in de behavioristische stroming, toen Seligman (1974) ontdekte dat honden depressieve symptomen vertoonden na blootgesteld te worden aan oncontroleerbare elektrische shocks (Ross & Mirowsky, 1989). Hij veronderstelde dat actief leren in deze situatie onderdrukt werd, een hypothese die later terug zou komen in het JDC model van Karasek (1979).

Veel onderzoek werd ook reeds gedaan naar locus of control (Rotter, 1966) waar een onderscheid gemaakt wordt tussen interne locus of control en externe locus of control. Bij een interne locus meent een persoon zelf invloed uit te oefenen op gebeurtenissen in zijn/haar leven en zal hij/zij snel nieuwe gedragingen aanleren. Bij een externe locus of control gelooft iemand weinig of geen invloed te hebben op de gebeurtenissen in zijn/haar leven en zal zich bijgevolg ook passief opstellen (Ross & Mirowsky, 1989). Eén van de meest onderzochte relaties in deze literatuur is de relatie tussen externe locus of control en depressie. Er is dan ook veel ondersteuning gevonden voor de hypothese dat een meer extern georiënteerde locus of control sterk correleert met depressie (Harrow, Hansford & Astrahan-Fletcher 2009) De link tussen persoonlijkheid en controle wordt sterk onderbouwd en is zeker ook in deze context aangeraden om te onderzoeken. Verder in de masterproef kom ik hier op terug.

Het Job Demand-Control-Support model van Karasek

In 1979 publiceert Robert Karasek, industrieel socioloog, een artikel waarin hij het *Job Demand-Control model* voor de eerste keer voorstelt. Het is een *stress-management-model* dat de interactie weergeeft tussen werkvereisten en job controle, en het effect hiervan op mentaal welzijn (Karasek, 1979). Met werkvereisten worden psychologische stressoren bedoeld zoals te veel werk hebben, te weinig tijd, of conflicterende eisen ervaren (Ganster & Schaubroek, 1991). Karasek (1979) spreekt van job controle wanneer een individu controle heeft over zijn taken en zijn gedrag gedurende de werkdag. Hij onderscheidt twee dimensies van job controle, namelijk autonomie en taakvariatie. Taakvariatie wordt beschreven als de mate waarin de functie-inhoud een afwisselend takenpakket omvat en beroep doet op verschillende vaardigheden van werknemers. Autonomie is de mate waarin werknemers invloed hebben op de planning en organisatie van hun eigen werk, ook wel ‘regelmogelijkheden’ genoemd.

Het model van Karasek (1979) beschrijft vier jobs, die gescoord worden op hoge of lage werkvereisten en hoge, dan wel lage job controle. Enerzijds zijn er passieve jobs met lage werkvereisten en lage job controle, anderzijds actieve jobs met hoge werkvereisten en hoge job controle. Daar tegenover staan de *low strain* jobs of ‘ontspannen werk’ met lage werkvereisten en hoge job controle en de *high strain* jobs of ‘slopend werk’ die hoge werkvereisten en lage job controle hebben.

In het model zijn twee diagonalen te zien. Diagonaal A, de *strain* diagonaal, verwijst naar de *strain* hypothese. Volgens deze hypothese hebben de jobs met hoge werkvereisten en lage controle het meeste risico op verminderd psychisch welzijn (Van der Doef & Maes, 1999).

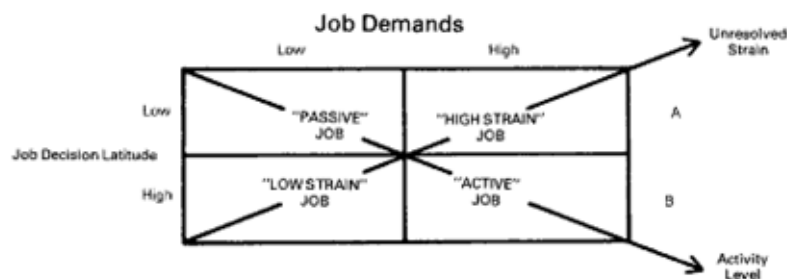


Figure 1. Job strain model.

Figuur 1: Het Job Demands-Control Model. Overgenomen uit Karasek, R. A., Jr. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications*

Volgens diagonaal B, de leer diagonaal, leiden jobs met hoge werkvereisten en hoge controle tot verhoogd leren, motivatie en het ontwikkelen van vaardigheden (Van der Doef & Maes, 1999). In deze jobs zouden veel werkvereisten dus niet zorgen voor meer stress, maar juist tot meer motivatie en ontwikkeling omwille van de autonomie en taakvariatie die een werknemer ervaart.

De bufferhypothese stelt dat een hoge mate van controle over de job die je uitvoert de negatieve effecten van hoge werkvereisten modereert (Van der Doef & Maes, 1999). Deze hypothese kan beschouwd worden als een specificatie van de *strain* hypothese (Van der Doef & Maes, 1999). Onderzoek naar de *strain* hypothese focust zich voornamelijk op de vraag of hoge werkvereisten een negatief effect hebben op psychologisch welzijn. Hier wordt niet altijd duidelijk gemaakt of men spreekt over een additief of interactie-

effect van werkvereisten en controle. De bufferhypothese daarentegen, stelt een interactie-effect van werkvereisten en job controle. Dit heeft belangrijke effecten voor de praktijk (van de Doef & Maes, 1999).

Enkele jaren later wordt een extra dimensie toegevoegd aan het model van Karasek (1979), namelijk sociale steun. In dit model wordt verondersteld dat sociale steun op en buiten het werk de negatieve effecten van hoge werkvereisten kan tegengaan. Vanroelen et al. (2008) onderzochten de hypothesen van het JDCS-model, die hier kort genoemd worden. De resultaten van dit onderzoek worden verder in de masterproef besproken. Ten eerste worden er hoofdeffecten verondersteld van werkvereisten, taakvariatie, autonomie en sociale steun. Ten tweede zijn er de buffer effecten van taakvariatie, autonomie en sociale steun. Tot slot worden er ook additieve effecten verondersteld, namelijk het samen voorkomen van hoge vereisten en lage controle (job *strain*), hoge werkvereisten en hoge controle (de leer diagonaal) en de het samen voorkomen van hoge vereisten, lage controle en lage sociale ondersteuning (de iso-strain hypothese). Omdat de focus in deze masterproef op controle ligt gaan we verder niet in op het sociale aspect.

Ondanks de inconsistenties in het onderzoek verklaart het JDC model, vergeleken met andere modellen, toch nog steeds het grootste deel van de variantie in de depressie en angst literatuur (Griffin, 2007). Het blijft dus één van de meest relevante en meest gebruikte stress-management modellen van het moment.

Job controle onder de loep

Job controle en depressie. Meer dan 4 op 10 bedienden die een job uitoefenen met weinig autonomie en weinig taakvariatie ervaren werkstress. Bij bedienden die veel autonomie en taakvariatie bezitten is dit aantal significant minder, hier ervaart maar ongeveer een vijfde van de werknemers werkstress (Werkbaarheidsmonitor, 2013). Ondanks dat in de literatuur depressie en angst vaak samen gemeten worden blijkt job controle sterker geassocieerd te zijn met depressie dan met angst (Warr, 1990). Dit kan te maken hebben met het feit dat depressieve gevoelens uitgelokt worden door een chronisch gebrek aan middelen zoals job controle, terwijl angst meer een reactie is op een bedreiging zoals te hoge werkvereisten (Warr, 1990).

De bufferhypothese ontkracht. Zoals eerder vermeld definieert Karasek (1979) job controle als de potentiële controle van een individu over zijn taken en zijn gedrag tijdens de werkdag. Hij onderscheidt twee dimensies van job controle, namelijk autonomie en taakvariatie. Ondanks het feit dat er voor de *strain* hypothese meer dan voldoende ondersteuning is gevonden, wordt de modererende rol van job controle, ook de bufferhypothese genoemd, minder wetenschappelijk ondersteund (Van der Doef & Maes, 1999; Vanroelen et al., 2008). De conceptualisatie van werkvereisten en controle ligt aan de basis van deze inconsistenties (Van der Doef & Maes, 1999). Het feit dat het concept controle doorheen verschillende studies verschillende operationaliseringen gekend heeft (Ganster & Schaubroeck, 1991) en dat veel studies zich beperken tot het meten van maar enkele dimensies van controle (Frese, 1989) toont eveneens aan dat het een veel te breed gedefinieerd en complex onderwerp is. Het zou mogelijk zijn dat er maar enkele aspecten van job controle een relatie vertonen met emotioneel welzijn, en dat de gemeenschappelijke noemer van job controle eigenlijk foutief is (Barnett and Brennan, 1997, Schmidt, 2011). Van der Doef en Maes (1999) durven zelfs te stellen dat verschillende onderzoeken naar het JDC-model onbewust verschillende hypotheses testen. Een betere definiëring van job controle zal leiden tot een beter begrip van de relatie tussen werkvereisten en psychologisch welzijn. (Barnett en Brennan, 1997, Ganster en Schaubroeck, 1991, Frese, 1989, Rafferty et al., 2001).

De twee dimensies van job controle, zoals oorspronkelijk voorgesteld door Karasek (1979), werden al uitvoerig onderzocht. Er werden alternatieve modellen voorgesteld die het onderscheid in job controle maken, zoals Schreurs en Taris (1998), die pleiten voor een drie factor model (job vereisten, taakvariatie en autonomie) in plaats van het huidige twee factor model (Rafferty et al., 2001). Kortom komt het neer op het volgende: in de literatuur wordt enkel een onderscheid gemaakt tussen hoge job controle en lage job controle. Onder hoge job controle valt 'hoge taakvariatie en hoge autonomie'. Onder lage job controle vallen echter drie scenario's: hoge taakvariatie en weinig autonomie, weinig taakvariatie en hoge autonomie, weinig taakvariatie en weinig autonomie. Logischerwijs zal weinig taakvariatie en weinig autonomie de meest ongunstige *outcome* bieden. Maar in de praktijk kan de keuze voor meer taakvariatie of meer autonomie wel een verschil maken. Dit wordt duidelijk wanneer we de begrippen nog eens omzetten in hun betekenis. Welke van de twee volgende componenten heeft het

meeste invloed op het welzijn van werknemers: het gebruiken van verschillende vaardigheden in een takenpakket, of invloed hebben op de planning en organisatie van je werk.

Beter een *low strain* job dan een actieve job? In 2015 werd een rapport gepubliceerd dat ook bewijs leverde tegen de bufferhypothese van het *Job Demands-Control* model. Het belangrijkste resultaat, dat verder in deze studie met resultaten uit andere onderzoeken gestaafd zal worden, was dat de bufferhypothese niet ondersteund werd. Dit heeft implicaties voor de lofzang die ‘actieve jobs’ tot nu toe kregen (Janssens, 2015). Bijna de helft van de werknemers die een actieve job uitvoeren rapporteren werkstressklachten. Op vele vlakken vertonen actieve jobs zelfs sterke gelijkenissen met de saaie passieve jobs. Bij *low strain* jobs zien we dat maar iets meer dan een tiende van de werknemers kampt met problematische werkstress. Wanneer we kijken naar enkele andere afhankelijke variabelen zoals ziekteverzuimgedrag, verloopintentie en de inschatting van de respondenten van de haalbaarheid om door te werken tot de pensioenleeftijd zien we dat *low strain* jobs het telkens beter doen dan actieve jobs (Janssens, 2015). Wanneer we het verschil maken tussen actieve jobs en *low strain* jobs denken we logischerwijs eerst aan taakeisen (job demands). We zouden kunnen stellen dat we moeten focussen op het verminderen van de kwantitatieve *workload* bij het herorganiseren van onze jobs, aangezien deze een kenmerk is van ontspannen werk. Een piste die echter nog niet vaak onderzocht werd is het verder uitdiepen van de dimensie ‘job controle’, waar actieve jobs en ontspannen jobs beide hoog op scoren.

Taakvariatie en depressie

Niet enkel Karasek maar ook andere auteurs geven taakvariatie een belangrijke plaats in hun modellen. Zowel in de zelfdeterminatietheorie van Deci & Ryan (2000), Hobfoll’s conservation of resources theorie (1989) en Demerouti’s JDR model (2001) kan taakvariatie beschouwd worden als één van de componenten die kunnen bijdragen tot een vermindering van psychologische strain en verhoging van algemeen welzijn (Van den Broeck, Schreurs, Guenter & Van Emmerik, 2015). In 2016 voert nog bijna een vierde van de Vlaamse werknemers een routinematige job uit, laaggeschoolden maken hier het grootste aandeel van uit, maar ook bij hooggeschoolden rapporteert 14% een

problematisch tekort en 5% een acuut problematisch tekort aan taakvariatie (Bourdeaud'hui, Janssens & Vanderhaeghe, 2017).

Ondanks dat onderzoek niet unaniem is (Akerboom & Maes, 2006) blijkt dat taakvariatie een sterkere relatie vertoont met affectieve *outcomes* dan autonomie. Zo is reeds gebleken dat enkel taakvariatie significant correleert met burn-out (Rafferty et al., 2001., Hakanen et al., 2008a), depressie (Griffin et al., 2007) en algemeen welzijn (Barnett & Brennan, 1997, Vanroelen et al., 2009). De meeste van deze onderzoeken werden uitgevoerd met meetinstrumenten gebaseerd op zelfrapportage. Hier zijn enkele kritische noten bij geplaatst, zoals het feit dat correlaties valselijk hoog zouden zijn omwille van gemeenschappelijke methodevariantie (Griffin, 2007). Gemeenschappelijke methodevariantie komt voor wanneer participanten ondervraagd worden over zowel de onafhankelijke variabele als de afhankelijke variabele in een onderzoek, bijvoorbeeld wanneer werknemers in een bedrijf zowel over hun werkvereisten als hun depressieve klachten worden bevraagd (Schaufeli en Bakker, 2003). Griffin (2007) onderzocht dit en vond dat dit voor de relatie tussen taakvariatie en depressie niet het geval was, maar dat de resultaten toch best met enige voorzichtigheid beschouwd moeten worden afhankelijk van de grootte van de steekproef.

Als eerste zullen we het hoofdeffect van taakvariatie op depressie onderzoeken, op basis van de eerder besproken literatuurstudie verwachten we een significante negatieve correlatie te vinden.

H1: Er is een negatieve relatie tussen taakvariatie en depressie.

Autonomie en depressie

In een recent interview zei Prof. Dr. Katia Levecque “*If you give a lot of autonomy to a PhD student, it might not be a gift. PhD students are often confronted with failure, and too much autonomy can lead to more stress.*” (Woolston, 2017). Het idee ‘hoe meer autonomie, hoe beter’ leeft al lang in literatuur, maar recent begint er meer onderzoek zich toe te spitsen op de mogelijkheid van een curvilineair verband tussen autonomie en welzijn op het werk. Er zijn reeds enkele non-lineaire relaties gevonden tussen jobcontrole en affect gerelateerde uitkomsten, zo werd recent vastgesteld dat lage en hoge mate van jobcontrole correleerde met irritatie, depersonalisatie en een lager gevoel van engagement (Kubicek et al., 2014). Een gemiddelde mate van jobcontrole zou de meest

gunstige effecten hebben op deze outcomes. Ook werd bij MBA-studenten vastgesteld dat de positieve effecten van een hoge mate van vertrouwen verminderden wanneer de deelnemers een hoge mate van autonomie rapporteerden (Langfred, 2004). De veronderstelling van curvilineariteit is gebaseerd op de theorie van het Vitamin model (Warr, 1994), dat zegt dat er een zeker keerpunt is voor de positieve effecten van job controle, en meer bepaald autonomie. Er zijn drie achterliggende mechanismen die als verklaring worden gegeven. Het eerste verklarende mechanisme is het intrinsieke mechanisme, dit stelt dat een hoge mate van autonomie op een bepaald moment meer een demand wordt dan een resource en zo eerder belemmerend werkt dan bevorderend. Een tweede verklaring is het additioneel mechanisme, dit stelt dat hoge autonomie vaak gepaard gaat met andere negatieve job karakteristieken. Hoe meer autonomie je krijgt, hoe beter je bijvoorbeeld moet kunnen plannen (Kubicek et al., 2014) en hoe langer je overwerkt (Brannen, 2005). Het derde mechanisme is ook additioneel, maar stelt dat een hoge mate van autonomie net gepaard gaat met een lage mate van positieve job karakteristieken zoals sociale ondersteuning (Kubicek et al., 2017).

Een andere tak onderzoek spitst zich toe op de conceptualisering van autonomie. Zoals reeds besproken bestaat er veel onduidelijkheid over het begrip 'job controle', en is een specifiekere afbakening noodzakelijk in toekomstig onderzoek. Verschillende onderzoekers stelden enkele afgebakende begrippen voor of voegden er toe. Zo is er op taak niveau bijvoorbeeld een onderscheid tussen *scheduling autonomy*, *planning autonomy* en *method autonomy*. Maar ook op job niveau is er differentiatie, bijvoorbeeld tussen *working time autonomy* (wanneer werk ik) en *workplace autonomy* (waar werk ik) (Kubicek, Paškvan & Bunner, 2017). De bufferhypothese is vooral bevestigd in modellen waar er een match is tussen demands, control en strain. Zo zal *scheduling control* vooral het negatieve effect van tijdsdruk op uitputting bufferen. Dit heet het triple match principe (Kubicek et al., 2017).

In deze studie spits ik mij niet toe op de conceptualisering, maar op het soort verband. Een Duitse studie van Wieland in 2004 (zoals geciteerd in Kubicek et al., 2017) bevestigde al een U-vormig verband tussen autonomie en burn-out, en ook tussen autonomie en job satisfactie werd een u-vormig verband gevonden (Baltes et al., 2002). Er werd ook een J-vormig verband gevonden waarbij een hogere mate van autonomie gerelateerd was aan een hoge mate van job satisfactie (Rydstedt et al. 2006). Tot slot werd

in één studie ook een omgekeerd U-vormig verband gevonden tussen autonomie en uitputting (De Jonge and Schaufeli 1998). Er is duidelijk nog inconsistentie in de resultaten, ook omwille van het nog prille onderzoeksveld, daarom onderzoek ik in deze masterproef of er een curvilineair verband bestaat tussen autonomie en depressie.

H2: Er is een niet-lineaire relatie tussen autonomie en depressie.

H2a: Een gemiddelde mate van autonomie zal verhoudingsgewijs zorgen voor de laagste score op de GHQ-12.

H2b: Een lage mate van autonomie zal verhoudingsgewijs zorgen voor de hoogste score op de GHQ-12.

H2c: Een hoge score op autonomie zal verhoudingsgewijs leiden tot een score op de GHQ-12 die lager is dan bij een lage mate van autonomie, maar hoger dan bij een gemiddelde mate van autonomie

De modererende rol van autonomie

Dodd en Ganster (1996) stellen de manipulatie van één dimensie van controle geen effect heeft zonder een betekenisvolle interactie met de andere dimensie. Dit impliceert een model waarbij zowel taakvariatie als autonomie beide betrokken blijven, maar waar het hoofdeffect van taakvariatie benadrukt wordt. Hackman en Oldham (1975) ontwikkelden een motivatiemodel gebaseerd op taakkenmerken. Zij stellen dat vijf kerndimensies interageren met elkaar en zo de *outcomes* voorspellen die gerelateerd zijn een job, zowel affectief als prestatiegericht. Belangrijk is dat het hier gaat om een multiplicatieve interactie in plaats van een additieve, zoals bij Karasek (1989). De formule om het motiverende potentieel van een job te berekenen ziet er als volgt uit:

Motivating Potential Score (MPS)

$$= \left[\frac{\text{Skill Variety} + \frac{\text{Task Identity}}{3} + \frac{\text{Task Significance}}{3}}{3} \right] \times (\text{Autonomy}) \times (\text{Feedback}).$$

Figuur 2: The Motivating Potential Score (MPS). Overgenomen uit Hackman en Oldham (1975) Development of the job diagnostic survey.

Studies rond de motivation potential score (MPS) geven verdeelde resultaten weer, maar volgens Dodd & Ganster (1996) hoef je de validiteit van de MPS niet persé

te bewijzen om te weten dat individuele job dimensies een invloed op elkaar hebben bij het voorspellen *outcomes*. Hier zien we vier dimensies die belangrijk zijn voor het huidige onderzoek. Er worden drie taakcomponenten gemeten (taakvariatie, taakidentiteit en betekenisvolheid) alsook de mate van autonomie. Deze worden, samen met feedback, verondersteld een interactief effect te hebben. Wanneer we dit toepassen op Karasek's JDC model, kunnen we veronderstellen dat taakvariatie en autonomie ook hier een interactie-effect vertonen. Dodd en Ganster (1996) onderzochten deze hypothese al met een uitkomst die sterk correleert met depressie (Faragher, Cass, Cooper, 2005), namelijk job satisfactie. Zij vonden dat bij taak met veel variatie de toevoeging van autonomie de satisfactie deed stijgen, terwijl dit voor een taak met weinig variatie niet zo was.

H3: De mate van autonomie in een job modereert de relatie tussen taakvariatie en depressie.

H3a: Een combinatie van veel taakvariatie en gemiddelde autonomie zorgt voor de laagste score op de GHQ-12, m.a.w. de meest gunstige outcome.

H3b: Veel taakvariatie zal in alle condities voor een lagere score op de GHQ-12 zorgen dan weinig taakvariatie.

H3c: Een combinatie van weinig taakvariatie en weinig of veel autonomie zal voor de hoogste scores op de GHQ-12 zorgen, m.a.w. de meest ongunstige outcome.

Controlevariabelen

Uit een recente studie (Levecque et al., 2017) bleek dat enkele variabelen een significante impact hebben op de mate van depressie bij doctoraatstudenten. De belangrijkste is *work-family conflict*, gevolgd door *job demands*, *family-work conflict*, jobcontrole en een *inspirational leadership*.

Work-family conflict en family-work conflict. Zowel work-family conflict als family-work conflict zijn gerelateerd aan mentale gezondheid bij doctoraatstudenten, maar de relatie tussen depressie en work-family conflict is sterker dan die tussen depressie en family-work conflict. (Levecque et al., 2017). Met een werkweek van gemiddeld 55u (Kinman, 2001) rijst inderdaad ook de vraag waar en wanneer dit werk allemaal plaatsvindt. Work-family conflict is sterker bij vrouwen dan bij mannen, en veel hangt af van het klimaat in het departement, nl. of dit sterk competitief is of niet (Fox, Fonseca & Bao, 2011).

Inspirational leadership style. De leiderschapsstijl die de begeleider van de doctoraatstudent hanteert vertoont ook een relatie met depressie. Een meest gunstige uitkomst manifesteert zich wanneer de begeleider een inspirerende leiderschapsstijl hanteert. Een laissez-faire leiderschapsstijl daarentegen zorgt dat het risico op depressie verhoogt. (Levecque et al., 2017).

Closed decision making culture. Participatie in het nemen van beslissingen binnen het team blijkt ook belangrijk te zijn voor het welzijn van de teamleden. We spreken van een *closed decision making culture* wanneer bijvoorbeeld maar enkele teamleden betrokken worden bij belangrijke beslissingen of wanneer niet de mening van alle teamleden gevraagd wordt (Levecque et al., 2017)

Job demands. Voor de populatie van doctoraatstudenten worden een aantal specifieke *demands* of vereisten aangehaald, zo verschillen vereisten bijvoorbeeld per wetenschappelijke discipline. Ook het soort contract kan als een *demand* gezien worden, net als de fase waarin het doctoraat zich bevindt (Levecque et al., 2017).

Geslacht. De gender gap is één van de meest bevestigde resultaten in het onderzoek naar depressie. Depressie komt bijna dubbel zo veel voor bij vrouwen dan bij mannen (Mirowsky & Ross, 1992; Van de Velde, Levecque & Bracke, 2011; Van de Velde, Bracke & Levecque 2010). De verklaring hiervoor speelt zowel op biologisch als psychosociaal niveau. Zo zijn negatieve ervaringen tijdens de kindertijd, voorgaande angst- en depressie-episodes, verschillen in psychologische attributie en coping en verschillen in sociaal-culturele rollen belangrijke psychosociale antecedenten van depressie (Piccinelli & Wilkinson, zoals geciteerd in Van de Velde et al., 2011).

Leeftijd. Over de relatie tussen leeftijd en depressie is minder consensus. Sommigen spreken van een U-vormige relatie, met het laagste punt rond de leeftijd van 45 jaar en het hoogste punt op 80 jaar en ouder (Mirowsky & Ross, 1992), anderen spreken van een negatieve correlatie of een omgekeerde U vorm. Twee mogelijke verklaringen voor de inconsistente resultaten zijn de zogenaamde *age bias* (mogelijks een test bias of item bias) bij de metingen, of de aanwezigheid van covariërende risicofactoren waarvoor niet gecontroleerd wordt (Jorm, 2000). De socio-emotionele selectiviteitstheorie van Carstensen (1991) voorspelt dat jongere werknemers positiever reageren op job autonomie omdat dit hen vooruit zal helpen in hun carrière (Kubicek et al., 2017).

Conclusie, hypotheses en conceptueel model. In deze studie zal ik proberen meer nuance aan te brengen in het JDC-model van Karasek, met name in het aspect ‘job controle’. Job controle wordt opgedeeld in taakvariatie en autonomie, maar recent is gebleken dat taakvariatie een sterkere relatie vertoont met affectieve *outcomes* zoals depressie dan autonomie (Griffin et al., 2007; Hakanen et al. 2008a; Rafferty et al., 2001; Vanroelen et al., 2009).

H1: Er is een negatieve relatie tussen taakvariatie en depressie.

Ook is er recent gevonden dat er tussen autonomie en affectieve *outcomes* mogelijks geen lineaire maar een curvilineaire relatie bestaat. Een tekort of teveel aan autonomie kan nefast zijn, een gemiddelde mate van autonomie zou ideaal zijn (Brannen, 2005; Kubicek et al., 2014; Warr, 1994). Ook dit is nieuw voor het JDC-model, waar autonomie oorspronkelijk enkel als hoog of laag gescoord werd.

H2: Er is een niet-lineaire relatie tussen autonomie en depressie.

H2a: Een gemiddelde mate van autonomie zal verhoudingsgewijs zorgen voor de laagste score op de GHQ-12.

H2b: Een lage mate van autonomie zal verhoudingsgewijs zorgen voor de hoogste score op de GHQ-12.

H2c: Een hoge score op autonomie zal verhoudingsgewijs leiden tot een score op de GHQ-12 die lager is dan bij een lage mate van autonomie, maar hoger dan bij een gemiddelde mate van autonomie.

In deze studie onderzoek ik ook of er tussen taakvariatie en autonomie geen additief effect is, zoals verondersteld wordt door Karasek, maar een multiplicatief interactie-effect. Dit idee is gebaseerd op het motivatiemodel van Hackman en Oldham (1975) en werd reeds onderzocht door Dodd en Ganster (1996) die het interactie-effect tussen taakvariatie en autonomie bevestigden met jobsatisfactie als afhankelijke variabele.

H3: De mate van autonomie in een job modereert de relatie tussen taakvariatie en depressie.

Aansluitend bij hypothese 3 veronderstel ik ook volgende interacties. Zie ook Tabel 1:

H3a: Een combinatie van veel taakvariatie en gemiddelde autonomie zorgt voor de laagste score op de GHQ-12, m.a.w. de meest gunstige outcome.

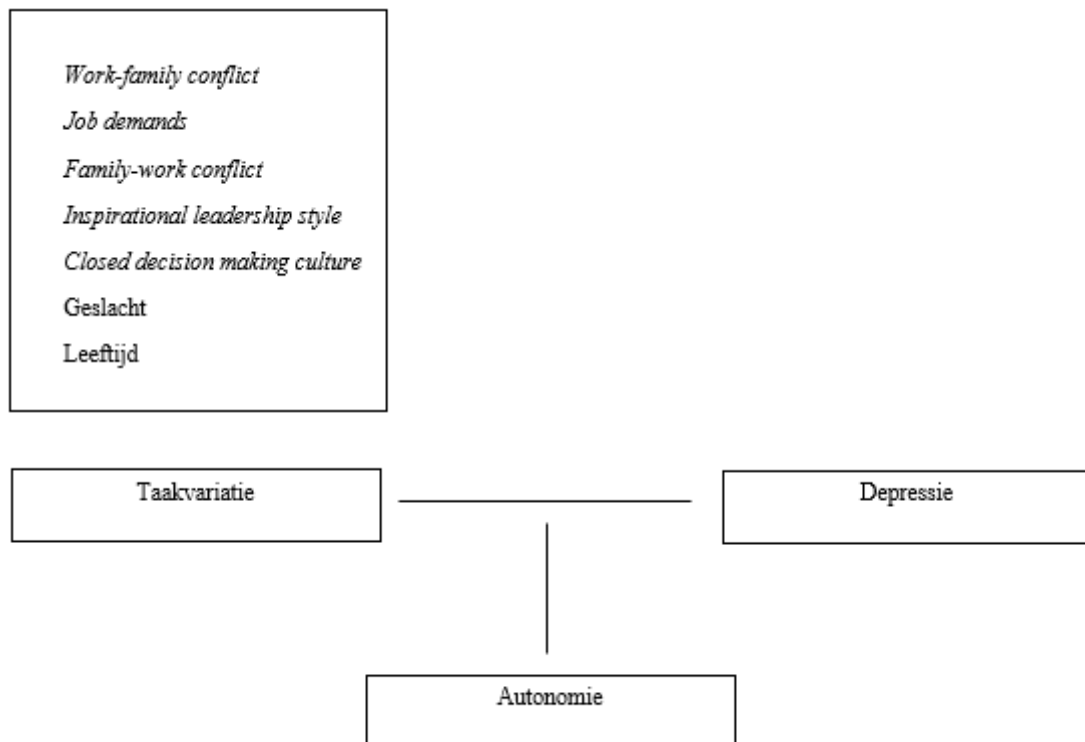
H3b: Veel taakvariatie zal in alle condities voor een lagere score op de GHQ-12 zorgen dan weinig taakvariatie.

H3c: Een combinatie van weinig taakvariatie en weinig of veel autonomie zal voor de hoogste scores op de GHQ-12 zorgen, m.a.w. de meest ongunstige outcome.

Tabel 1

Voorspellingen van interactie tussen taakvariatie en autonomie

Taakvariatie	Autonomie		
	Laag	Gemiddeld	Hoog
Hoog	> GHQ 4	< GHQ 4	> GHQ4
Laag	> GHQ 4	> GHQ 4	> GHQ 4



Figuur 3: Conceptueel model

Bijdrage aan de literatuur. Indien de verwachtingen over dit model kloppen kan dit interessante inzichten geven voor zowel theorie als praktijk. Er zal rekening gehouden moeten worden met de niet-lineaire relatie tussen autonomie en affectieve *outcomes* in het kader van het JDC-model, het idee ‘hoe meer autonomie, hoe beter’ zal dus niet meer gelden. Naarmate het interactie-effect tussen taakvariatie en autonomie bevestigd wordt of niet kunnen er ook specifieke adviezen gegeven worden naar de praktijk, nl. of het nuttig is om een werknemer bovenop variatie in zijn takenpakket ook autonomie te geven en in welke mate.

Methode

Steekproef

De data die ik in dit onderzoek gebruik zijn afkomstig uit de Survey of Junior Researchers (beschikbaar in het Nederlands en Engels) en bevat een steekproef van 4069 doctorandi verspreid over verschillende disciplines binnen de vijf Vlaamse universiteiten van Gent, Hasselt, Antwerpen, Brussel en Leuven. De gegevens werden in 2013 verzameld door de afdeling 'Human Resources in Research' (Universiteit Gent) van het Expertisecentrum Onderzoek en Ontwikkelingsmonitoring van de Vlaamse Gemeenschap (ECOOM). De steekproef bevat 1927 mannen en 2120 vrouwen (22 missing data). De respondenten worden opgedeeld in vier leeftijdscategorieën (≤ 24 jaar, 25-26 jaar, 27-28 jaar, 29-30 jaar, > 30 jaar) waarvan de meesten zich in categorie 25-26 jaar bevinden. Beschrijvende statistieken worden verder uitgebreid besproken. De zeer uitgebreide vragenlijst ondervraagt de deelnemers o.a. over hun gezinssituatie, de begeleiding tijdens hun doctoraat, leiderschap, job karakteristieken, professionele toekomstplannen en cultuur binnen hun faculteit.

Meetinstrumenten

Depressie. Het instrument waarmee de afhankelijke variabele in dit onderzoek, depressie, gemeten wordt is de GHQ-12, die ook al kort aangehaald werd in de literatuurstudie en die mee vervat zit in de Survey of Junior Researchers. Deze vragenlijst werd ontwikkeld door Goldberg (1972), is wereldwijd gevalideerd en één van de meest gebruikte meetinstrumenten voor mentaal welzijn (Levecque, Anseel, Gisle, Van der Heyden & De Beuckelaer, 2016; Shevlin & Adamson, 2005). Het is een meetinstrument dat peilt naar iemands huidig psychisch (on)welbevinden (Gisle, 2014). De nadruk op het woord huidig is hier van groot belang. De GHQ-12 mag niet beschouwd worden als een diagnostisch instrument, het is een momentopname van iemands psychologische toestand. De verwijzing in de vragenlijst naar 'de laatste tijd' en antwoordcategorieën als 'meer of minder dan gewoonlijk' illustreren dit. Op basis van de GHQ-12 alleen mag geen diagnose van een psychische stoornis gesteld worden, daarvoor is een psychiatrisch interview nodig (Levecque et al., 2016). De schaal heeft een betrouwbaarheid van $\alpha = .866$, voorbeelden van de 12 vragen kan u terugvinden in Appendix A.

De GHQ heeft doorheen de jaren al vele aanpassingen gekend. De eerste versie bestond uit zestig vragen, deze werd later verkort tot dertig, achtentwintig, twintig en

tenslotte twaalf vragen (Rey, Abad, Barrada, Garrido, & Ponsoda, 2014). Er zijn verschillende scoringsmethoden, de twee meest gebruikte zijn de Likert-methode (0-1-2-3) en de dichotome methode (0-0-1-1). In deze studie wordt de GHQ-12 categorisch gescoord met een cut-off score van 4 omdat we niet mentaal welzijn willen meten, maar specifiek depressie. Dit betekent dat de persoon in kwestie op vier of meer van de twaalf vragen heeft geantwoord met 'meer dan gewoonlijk' of 'veel meer dan gewoonlijk', wat een aanwijzing is voor de aanwezigheid van een depressie of de kans om een depressie te ontwikkelen (Levecque et al., 2016).

Taakvariatie. Taakvariatie wordt gemeten aan de hand van zes items die opgenomen zijn in de Survey of Junior Researchers. Deze items zijn gebaseerd op de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA), ontwikkeld door Van Veldhoven en Meijman (1994). De VBBA is een betrouwbare vragenlijst die psychosociale arbeidsbelasting en werkstress meet en kan zowel op groepsniveau als op individueel niveau gebruikt worden (Van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin, 2002). Taakvariatie wordt gemeten op een 4-punten Likertschaal waarbij een hoge score wijst op een lage mate van taakvariatie op het werk. De betrouwbaarheid van de schaal bedraagt .86. Voorbeelden van de 6 vragen kan u terugvinden in Appendix A (Levecque et al., 2017)..

Autonomie. De modererende variabele autonomie wordt ook gemeten aan de hand van elf items die opgenomen zijn in de Survey of Junior Research en gebaseerd zijn op de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994). Voorbeelden van de elf vragen kan u terugvinden in Appendix A. Autonomie wordt gemeten op een 4-punten Likertschaal waarbij een lage score veel zelfstandigheid impliceert. Autonomie is onderdeel van de job controle schaal, de interne consistentie bedraagt $\alpha = .893$ (Levecque et al., 2017).

Leeftijd. De variabele leeftijd wordt opgedeeld in volgende vijf categorieën: ≤ 24 , 25-26, 27-28, 29-30, >30 . De helft van de deelnemers is tussen de 25 en 28 jaar. De frequenties kunnen teruggevonden worden in Tabel 3

Geslacht. Referentiecategorie 0 verwijst naar het mannelijk geslacht, referentiecategorie 1 naar het vrouwelijk geslacht. 52% van de respondenten zijn vrouwen, 48% zijn mannen.

Job demands. Deze controlevariabele wordt gemeten aan de hand van elf items die, net zoals autonomie en taakvariatie, werden overgenomen uit de VBBA (Van

Veldhoven & Meijman, 1994) en gescoord worden op een 4-punten Likertschaal. Voorbeelden van de elf items kan u vinden in Appendix A, de schaal heeft een betrouwbaarheid $\alpha = .768$ (Levecque et al., 2017).

Family-work conflict en work-family conflict. Om deze variabelen te meten werd gebruik gemaakt van de schalen ontwikkeld door Netemeyer, Boles en McMurrian (1996). Voorbeelden van de vragen kan u vinden in Appendix A, de items worden gescoord op een 5-punt Likert schaal en Cronbach's alfa bedraagt 0.911 voor family-work conflict schaal en 0.892 voor work-family schaal (Levecque et al., 2017).

Inspirational leadership style. Deze variabele wordt gemeten aan de hand van 11 items afkomstig uit de Nederlandstalige vragenlijst 'Charismatisch Leiderschap in Organisaties' (CLIO), ontwikkeld door de Hoogh et al. (2004). Voorbeeld-items zijn terug te vinden in Appendix A en worden beantwoord op een 7-punt Likertschaal, voor deze schaal is $\alpha = .93$ (Levecque et al., 2017).

Closed decision-making culture. Deze variabele wordt gemeten aan de hand van twee items die beantwoord worden op een 5-punt Likert schaal, nl. 'wanneer beslissingen worden genomen, wordt met ieders mening rekening gehouden' en 'er zijn maar een beperkt aantal mensen die in het besluitvormingsproces betrokken zijn'. De betrouwbaarheid van deze schaal is $\alpha = .92$ (Levecque et al., 2017).

Tabel 2

Beschrijvende statistieken: gemiddelde, minimum en maximum, missing

	Gemiddeld (S.D.)	Minimum	Maximum	Missing
Taakvariatie	2 (.49)	1	4	62
Autonomie	1.91 (.49)	1	4	119
Inspirational leadership style	5.1 (1.16)	1	7	350
Decision making culture	2.88 (.64)	1	5	75
Work-Family conflict	2.71 (1.01)	1	5	125
Family-Work conflict	2.02 (.85)	1	5	140
Job Demands	2,67 (.41)	1	4	43
GHQ-12	2.08 (.45)	1	4	119

Tabel 3

Frequenties

	Frequentie (%)
Depressie	
GHQ < 4	68.2
GHQ ≥ 4	31.8
Leeftijd	
≤ 24	11.9
25 - 26	26.1
27 - 28	25.6
29 - 30	13.9
> 30	22.5
Geslacht	
Vrouw	52
Man	48

Correlatiematrix

Voor de variabelen geslacht en leeftijd werd een Spearman correlatie gebruikt, omdat deze niet van interval niveau zijn maar van nominaal (geslacht) en ordinaal (leeftijd) niveau. Voor alle andere variabelen (*inspirational leadership*, *family-work conflict*, *work-family conflict*, *decision making culture*, *job demands*, autonomie en taakvariatie) onderzocht ik de Pearson correlatie. Een waarde $< .50$ is een kleine correlatie, een waarde tussen $.50$ en $.70$ is een gemiddelde correlatie, een waarde tussen $.70$ en $.90$ is een hoge correlatie en een waarde van $> .90$ is een zeer hoge correlatie. We zien een significante gemiddelde correlatie $r = -.591$ ($p = .000$) tussen *job-demands* en *work-family conflict*. Verder zijn alle correlaties kleiner dan $.50$. Ondanks dat ik op basis van de correlatiematrix geen multicollineariteit verwacht zal ik hiervoor toch nog controleren. Wanneer we een VIF (*Variance Inflation Factor*) hebben van hoger dan 3 betekent dit dat er waarschijnlijk sprake is van multicollineariteit, wanneer de VIF hoger is dan 5 is de kans op multicollineariteit heel groot. In de huidige analyse zijn alle VIF waarden kleiner dan 2, ook na een reeks iteraties, en is er dus weinig tot geen kans op multicollineariteit.

Tabel 4

Correlatiematrix

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Inspirational leadership	1								
2. Family-work conflict	-.056**	1							
3. Work-family conflict	-.145**	.436**	1						
4. Closed Decision making culture	-.338**	.083**	.209**	1					
5. Job demands	.150**	-.216**	-.591**	-.197**	1				
6. Autonomie	-.146**	.084**	.261**	.078**	-.271**	1			
7. Taakvariatie	-.233**	.042**	.016	.056**	.085**	.333**	1		
8. Geslacht ^a	-.038*	-.093**	.056**	-.025	-.040*	.016	.031	1	
9. Leeftijd ^a	-.092**	.183**	.216**	.109**	-.2**	-.001	-.041**	-.071**	1

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$

^a Spearman correlatie

Analyse

Voor dit onderzoek maak ik gebruik van binaire logistische regressie, omdat de afhankelijke variabele dichotoom is. Op basis van de literatuur (Vanroelen et al., 2009) splits ik autonomie op in drie categorieën, laag, gemiddeld en hoog aan de hand van het 25^e, 50^e en 75^e percentiel. Stapsgewijs bouw ik het finaal model op, beginnende met model 0, waarbij ik de zero-oddsratio voor elke variabele apart bekijk. Dit doe ik om te kijken of er, doorgaans moeilijk waar te nemen, suppressor effecten zijn. Dit zijn variabelen die een nul-correlatie hebben met de afhankelijke variabele, maar toch bijdragen tot de predictieve validiteit van de testbatterij (Lancaster, 1999). Model 1 bevat enkel de controlevariabelen nl. geslacht, leeftijd, *inspirational leadership*, *closed decision making culture*, *work-family conflict*, *family-work conflict* en *job demands*. In model 2 voeg ik de predictor taakvariatie toe aan model 1. Vanaf model 3 bouw ik stapsgewijs op naar de hoofdeffecten van taakvariatie en autonomie, hier neem ik enkel deze variabelen op, zonder moderatie en zonder controlevariabelen. In model 4 voeg ik de controlevariabelen toe. Op basis van dit model kan er een besluit gemaakt worden over hypothese 1. In model 5 en 6 onderzoek ik het curvilineair verband tussen autonomie en depressie. Eerst neem ik als onafhankelijke variabelen autonomie op, zonder controlevariabelen. In model 6 voeg ik de controlevariabelen toe. Op basis van dit model kan een besluit gevormd worden over hypothese 2. In model 7 en 8 onderzoek ik het interactie-effect tussen taakvariatie en autonomie. In model 7 modelleer ik het interactie effect zonder controlevariabelen. In model 8, het finale model, voeg ik de controlevariabelen toe aan model 7. Op basis hiervan kan ik zeggen of er een interactie-effect is tussen taakvariatie en autonomie.

Resultaten

Model 0 bevat een zero-oddsratio voor elke variabele afzonderlijk, om suppressor effecten na te gaan. Er worden geen suppressor effecten gevonden. In model 1 onderzoek ik de relatie tussen de controlevariabelen en depressie. In model 1 zijn enkel de controlevariabelen opgenomen, *work-family conflict*, *job demands*, *family-work conflict*, *inspirational leadership style*, *closed decision making culture*, geslacht en leeftijd. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), de Hosmer & Lemeshow test ($p = .587$) is niet significant, dus er

is geen evidentie voor een slechte fit. De Nagelkerke R^2 is gelijk aan 0.158 wat betekent dat 15.8% van de variantie wordt verklaard door dit model. De -2 Log likelihood is 4118.08. We zien een significant negatief verband tussen *inspirational leadership style* en depressie (OR=.981, $p=.000$). Er is een significant positief verband tussen *family-work conflict* en depressie (OR=1.048, $p=.000$), alsook tussen *work-family conflict* en depressie (OR=1.089, $p=.000$). Er is een significant negatief verband tussen *job demands* en depressie (OR=.954, $p=.000$). De relatie tussen leeftijd en depressie is significant ($p=.034$), er is een significant positief verband tussen geslacht en depressie (OR=1.168, $p=.044$) wat betekent dat het risico op depressie groter is voor vrouwen dan voor mannen. De relatie tussen *closed decision making context* en depressie is significant positief (OR=1.019, $p=.046$).

Taakvariatie en depressie. Model 2 is model 1 met de variabele ‘Taakvariatie’ toegevoegd. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), en de Hosmer & Lemeshow test is niet significant ($p=.448$). De -2LL bedraagt 4059.316. Nagelkerke R^2 is gelijk aan 0.177, wat betekent dat dit model 17.7% van de variantie verklaart. Dat is meer dan Model 1. Taakvariatie heeft een significant effect op depressie (OR=1.106, $p=.000$). We zien nog steeds significante effecten van *inspirational leadership*, *family-work conflict*, *work-family conflict*, *closed decision making culture*, *job demands* en geslacht. Leeftijd ($p=.091$) verliest significantie. De Exp(B) van taakvariatie is groter dan 1 (OR=1.106, $p=.000$) wat betekent dat er een stijgend verband is. Dit ligt in lijn met de verwachting, nl. dat er een negatieve relatie is tussen taakvariatie en depressie. Op het eerste zicht lijkt dit contra-intuïtief, maar zoals reeds beschreven is er een simpele verklaring. Een hoge score op de schaal die taakvariatie meet betekent net dat er een lage mate van taakvariatie gerapporteerd is. We zien dus dat voor elke unit taakvariatie die men verliest, de kans op depressie met 10.6% toeneemt.

In model 3 neem ik als onafhankelijke variabelen taakvariatie en autonomie op, zonder controlevariabelen en zonder moderatie. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), maar de Hosmer & Lemeshow test is ook significant ($p=.040$). De -2LL bedraagt 4792.007. Zowel taakvariatie als autonomie vertonen een significant effect. In dit model focussen we ons voor de analyse enkel op de hoofdeffecten, de interpretatie van de drie autonomie-categorieën komt later aan bod.

In model 4 voeg ik de controlevariabelen toe, maar nog geen interactie. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), de Hosmer & Lemeshow test is niet significant ($p=.719$). Nagelkerke R^2 is gelijk aan .178, wat betekent dat dit model 17.8% van de variantie verklaart. De relatie tussen taakvariatie en depressie blijft significant (OR= 1.103, $p=.000$), maar de significante effecten van autonomie verdwijnen. Ook verliezen geslacht ($p=.070$) en leeftijd ($p=.089$) hun significantie. *Inspirational leadership*, *work-family conflict*, *family-work conflict*, *closed decision making culture* en *job demands* behouden een significant effect. Hieruit kunnen we besluiten dat er een hoofdeffect van taakvariatie is, maar niet van autonomie, zoals ook blijkt uit de literatuurstudie.

Lage, gemiddelde, hoge autonomie en depressie. Om het verband tussen autonomie en depressie te meten worden de scores op de autonomie schaal omgezet naar laag, gemiddeld en hoog. Hier moet er ook opgelet worden met de interpretatie! Een lage score op de schaal autonomie betekent dat er een hoge mate van autonomie gerapporteerd is. Een hoge score op de schaal betekent dat er een lage mate van autonomie gerapporteerd is. Ik onderzoek eerst Model 5, waar ik enkel de relatie tussen autonomie en depressie opneem, zonder controlevariabelen. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), de Hosmer & Lemeshow test is niet significant ($p=1.000$). Gemiddelde autonomie (OR= .438, $p=.000$) en hoge autonomie (OR=.555, $p=.000$) verhouden zich significant tot lage autonomie.

In model 6 voeg ik de controlevariabelen toe. χ^2 -test is significant ($p = .000$), en de Hosmer & Lemeshow test is niet significant ($p=.347$). De -2LL bedraagt 4107.766. Nagelkerke R^2 is gelijk aan .161, wat betekent dat dit model 16.1% van de variantie verklaart. We zien dat de verschillen tussen de drie categorieën nog steeds significant zijn ($p=.007$). Groep 2, de gemiddelde scoorders, verhouden zich tegenover groep 1, de lage scoorders, met een coëfficiënt van -.309 en een OR van .735 ($p=.005$). Zij zullen dus nog steeds lager scoren op de GHQ-12 dan groep 1. Groep 3, de hoge scoorders, verhouden zich tegenover groep 1 met een coëfficiënt van -.253 en een OR van .776 ($p=.007$). Zij zullen dus ook lager scoren dan groep 1, maar wel hoger dan groep 2. Alle controlevariabelen vertonen ook significante effecten. Uit dit model lijkt het aannemelijk dat er een curvilineair verband is tussen autonomie en depressie, waarbij mensen die veel autonomie rapporteren (een lage score op

de schaal) het slechtst scoren op de GHQ-12. Mensen die gemiddelde autonomie rapporteren scoren het beste, en mensen met weinig autonomie (een hoge score op de schaal) scoren beter dan hoge autonomie, maar slechter dan gemiddelde autonomie.

Autonomie als moderator. In model 7 voeg ik een interactie effect tussen taakvariatie en autonomie toe, zonder controlevariabelen. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), de Hosmer & Lemeshow test ook ($p=.002$). De -2LL bedraagt 4791.082. Wanneer we naar de *ouput* kijken zien we enkel een significant effect van taakvariatie ($OR=1.096$, $p=.000$). De significante effecten van autonomie verdwijnen. Groep 2 verhoudt zich nu niet significant tot groep 1 ($OR=.482$, $p=.068$) en ook groep 3 verhoudt zich niet significant t.o.v. groep 1 ($OR=.362$, $p=.483$). Er is ook geen significant interactie-effect.

In model 8 voeg ik de controlevariabelen toe aan model 7. De χ^2 -test is significant ($p = .000$), de Hosmer & Lemeshow test niet ($p=.665$). De -2LL bedraagt 4056.510. De Nagelkerke R^2 bedraagt .178, wat betekent dat dit model 17.8% van de variantie verklaart. Het verklaart dus niet meer dan het model zonder interactie. Net zoals bij model 3 zijn er geen significante effecten van geslacht ($p=.07$), leeftijd ($p=.091$) en autonomie ($p=.851$). Ook het interactie effect van taakvariatie en autonomie is niet significant ($p=.779$). Er zijn wel significante effecten van taakvariatie ($OR=1.105$, $p=.000$), *closed decision making context* ($OR=1.021$, $p=0.29$), *family-work conflict* ($OR=1.046$, $p=.000$), *work-family conflict* ($OR=1.087$, $p=.000$), *inspirational leadership* ($OR=.987$, $p=.000$) en *job demands* ($OR=.946$, $p=.000$). In tegenstelling tot wat ik verwacht had, is er geen significant interactie-effect tussen taakvariatie en autonomie.

Tabel 5

Zero-odds ratio model en model met enkel controlevariabelen

Variabelen	Model 0			Model 1			
	zoOR	CI	p	R ²	OR	CI	p
				.158			
Constante					.574		n.s.
Geslacht ^a	.844	(.737-.965)	*		.856	(.736-.996)	*
Leeftijd (>30)			*				**
≤ 24	.127	(.575-.947)	*		1.260	(.944-1.681)	n.s.
25-26	.099	(.735-1.084)	n.s.		1.385	(1.108-1.730)	**
27-28	.098	(.902-1.326)	n.s.		1.372	(1.104-1.706)	**
29-30	.116	(.909-1.429)	n.s.		1.241	(.963-1.599)	n.s.
Job demands	.891	(.877-.905)	***		.954	(.935-.974)	***
Closed decision making culture	1.068	(1,051-1.084)	***		1.019	(1,000-1,037)	*
Work-Family conflict	1.141	(1,125-1.158)	***		1.089	(1.068-1,111)	***
Family-Work conflict	1.091	(1,074-1.109)	***		1.048	(1.029-1.068)	***
Inspirational leadership style	.974	(.969-.979)	***		.981	(.975-.987)	***

Tabel 6

Taakvariatie en depressie

Variabelen	Model 2				Model 3			Model 4			
	R ²	OR	CI	p	OR	CI	P	R ²	OR	CI	p
	.177							.178			
Constante		.172		**	.242		***		.162		**
Geslacht ^a		.869	(.746-1.012)	*					.868	(.746-1.011)	n.s.
Leeftijd (>30)				n.s.							n.s.
≤ 24		1,203	(.899-1.610)	n.s.					1.196	(.894-1.602)	n.s.
25-26		1,319	(1.054-1.651)	*					1.318	(1.053-1.650)	*
27-28		1,333	(1.070-1.660)	**					1.335	(1.072-1.663)	**
29-30		1,189	(.921-1.535)	n.s.					1.192	(.923-1.539)	n.s.
Job demands		.944	(.925-.964)	***					.946	(.926-.967)	***
Closed decision making culture		1.021	(1.002-1.040)	*					1.020	(1.002-1.039)	*
Work-Family conflict		1.088	(1.067-1.111)	***					1.087	(1.065-1.109)	***
Family-Work conflict		1.046	(1.026-1.066)	***					1.046	(1.026-1.066)	***
Inspirational leadership style		.987	(.981-.993)	***					.987	(.981-.993)	***
Taakvariatie		1.106	(1.077-1.135)	***	1.091	(1.065-1.117)	***		1.103	(1.073-1.133)	***
Autonomie											n.s.
Gemiddeld					.529	(.436-.642)	***		.925	(.739-1.157)	n.s.
Hoog					.612	(.520-.721)	***		.874	(.725-1.054)	n.s.

Tabel 7

Autonomie en depressie

Variabelen	Model 5				Model 6			
	R ²	OR	CI	p	R ²	OR	CI	p
					.161			
Constante		.763		***	.598			n.s.
Taakvariatie								
Autonomie ^a								**
Gemiddeld		.438	(.363-.527)	***		.735	(.594-.909)	**
Hoog		.555	(.472-.652)	***		.776	(.647-.932)	**
Geslacht ^a						.854	(.734-.994)	*
Leeftijd (>30)								*
≤ 24						1.229	(.920-1.642)	n.s.
25-26						1.361	(1.089-1.701)	**
27-28						1.376	(1.107-1.711)	**
29-30						1.244	(.977-.989)	n.s.
Job demands						.959	(.939-.979)	***
Closed decision making culture						1.019	(1.000-1.037)	*
Work-Family conflict						1.086	(1.065-1.108)	***
Family-Work conflict						1.049	(1.029-1.069)	***
Inspirational leadership style						.983	(.977-.989)	***

Tabel 8

Interactie-effect taakvariatie en depressie

Variabelen	Model 7			Model 8			
	OR	CI	p	R ²	OR	CI	p
				.178			
Constante	.227		***		.180		**
TV*AU			n.s.				n.s.
TV*AUGemiddeld	1.009	(.948-1.074)	n.s.		1.011	(.944-1.082)	n.s.
TV*AUHoog	.982	(.928-1.039)	n.s.		.988	(.929-1.051)	n.s.
Taakvariatie	1.096	(1.050-1.144)	***		1.105	(1.053-1.159)	***
Autonomie ^a			n.s.				n.s.
Gemiddeld	.482	(.220-1.056)	n.s.		.825	(.348-1.954)	n.s.
Hoog	.768	(.367-1.607)	n.s.		1.016	(.452-2.283)	n.s.
Geslacht ^a					.869	(.746-1.012)	n.s.
Leeftijd (>30)							n.s.
≤ 24					1.198	(.895-1.604)	n.s.
25-26					1.318	(1.052-1.650)	*
27-28					1.334	(1.071-1.662)	**
29-30					1.190	(.921-1.537)	n.s.
Job demands					.946	(.926-.967)	***
Closed decision making culture					1.021	(1.002-1.039)	*
Work-Family conflict					1.087	(1.065-1.109)	***
Family-Work conflict					1.046	(1.026-1.066)	***
Inspirational leadership style						(.981-.993)	

Discussie

Hoofdeffect taakvariatie op depressie. De veronderstellingen die het JDC-model (Karasek, 1979) maakt worden de laatste decennia steeds meer onder de loep genomen. Zo blijkt dat de bufferhypothese, die zegt dat de negatieve effecten van hoge mate van *strain* opgevangen kunnen worden door hoge mate van job controle, niet helemaal ondersteund wordt. Het concept job controle moet daarom geherevalueerd worden, een tak van onderzoek waaraan ik met deze masterproef wil bijdragen. Al meerdere malen is gebleken dat taakvariatie sterker gecorreleerd is met *affectieve outcomes* dan autonomie (Rafferty et al., 2001, Hakanen et al., 2008a; Barnett & Brennan, 1997, Vanroelen et al., 2009). Uit de data-analyse blijkt dat ook in dit onderzoek er een hoofdeffect is voor taakvariatie wanneer taakvariatie en autonomie samen in het model worden opgenomen. De eerste hypothese is dus bevestigd.

Curvilineair verband tussen autonomie en depressie. Eén mogelijke verklaring voor het hoofdeffect van taakvariatie is dat autonomie vanaf een bepaalde hoeveelheid meer als een *demand* wordt beschouwd dan als een *resource* (Kubicek et al., 2017). Om dit te onderzoeken verdeelde ik op basis van de literatuur (Vanroelen et al., 2009) autonomie onder in drie categorieën (laag, gemiddeld, hoog) en onderzocht de relatie met depressie. Uit de data-analyse blijkt dat er een significant verschil is tussen de drie groepen. Deelnemers die een hoge mate aan autonomie rapporteerden scoorden het slechtst op de GHQ-12. Op de tweede plaats stonden deelnemers die een lage mate aan autonomie rapporteerden. Deelnemers die een gemiddelde mate van autonomie rapporteerden scoorden lager op de GHQ-12 dan de twee andere groepen. De tweede hypothese is dus bevestigd, er is een niet-lineair verband tussen autonomie en depressie. Ik maakte ook drie specifiekere hypothesen, nl. dat lage autonomie voor de meest ongunstige *outcome* zou leiden (H2c), gemiddelde autonomie tot de meest gunstige (H2a), en hoge autonomie daar tussenin (H2b). Twee van deze hypothesen werden niet bevestigd (H2b en H2c). Het blijkt dat doctorandi die hoge autonomie rapporteren het slechtst scoren op de GHQ-12, slechter dan doctorandi die lage autonomie rapporteren.

In de literatuur wordt een lage mate van autonomie geassocieerd met enkele andere factoren die mentaal welzijn beïnvloeden, zoals een gebrek aan inspraak of een bepaalde leiderschapsstijl (Kinman, 2001). De negatieve effecten van een hoge mate van autonomie zijn veel minder onderzocht maar ook dit onderwerp begint meer aandacht te krijgen, zoals reeds besproken in de literatuurstudie. Psycholoog Barry Schwartz (2004) geeft in zijn boek ‘The Paradox of Choice’ enkele mogelijke verklaringen waarom te veel autonomie een negatief effect kan hebben. Veel heeft te maken met het afwegen van keuzes tegenover elkaar, de tevredenheid met de keuze voor een bepaald alternatief wordt overschaduwed door de aanwezigheid van andere alternatieven. Bij een hoge mate van autonomie is er ook een hoge mate van verantwoordelijkheid, waardoor wanneer er iets fout loopt de schuld vaak bij zichzelf wordt gelegd. Het omgaan met falen, dat bij hoge autonomie kan leiden tot meer stress, wordt door Prof. Dr. Levecque ook aangehaald in het eerder vernoemde interview met *NatureJobs* (Woolston, 2017).

Nog een mogelijke verklaring die aannemelijk lijkt in de context van doctorandi is het zogenaamde ‘corrosie effect van flexibel werk’ van Sennet (zoals geciteerd in Kubicek et al., 2017) waarbij er ondanks een hoge mate van autonomie toch controle wordt uitgeoefend in andere aspecten van de job. Werknemers worden ‘gecontroleerd’ door zaken als extern opgelegde deadlines, een cultuur waar overuren maken als vanzelfsprekend beschouwd wordt en waar een zeker ‘professioneel imago’ moet opgehouden worden. Deze normen worden *organizational control* genoemd (Kubicek et al., 2017).

Ook in de literatuurstudie werden achterliggende mechanismen besproken die het negatieve effect van hoge autonomie kunnen verklaren, nl. één intrinsiek en twee additionele mechanismen. Kort samengevat zou volgens deze mechanismen hoge autonomie onlosmakelijk verbonden zijn met andere negatieve job karakteristieken.

Autonomie als moderator tussen taakvariatie en depressie. Op basis van de literatuurstudie veronderstelde ik dat er een interactie-effect zou zijn tussen taakvariatie en autonomie. Uit de data-analyse blijkt echter dat dit effect niet waar te nemen valt. Hypothese drie is dus niet bevestigd. Ten eerste is het belangrijk te vermelden dat het eerder vermeld onderzoek naar het interactie-effect gebeurde in het kader van het Job

Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976), waarbij ook feedback als variabele in het model is opgenomen, en waar gebruik wordt gemaakt van een gecontroleerd experiment. Het huidige onderzoek is van heel andere aard, het is dus moeilijk om de twee studies te vergelijken.

Wanneer ik opnieuw in de literatuur kijk vind ik enkele variabelen die mogelijks een interactie-effect kunnen vertonen met autonomie. Uit onderzoek is bijvoorbeeld gebleken dat autonomie interactie-effecten vertoont met tijdsdruk. Ambigüiteit vermoeilijkt het beslissingsproces, wat leidt tot cognitieve depletie. Tijdsdruk zorgt ervoor dat we niet genoeg tijd hebben om onze cognitieve resources te vernieuwen waardoor welzijn en intrinsieke motivatie daalt en stress toeneemt (Kubicek et al., 2017). Maar ook job complexiteit lijkt een interactie te vertonen met autonomie. Complexe jobs zijn gekenmerkt door ambigüiteit en weinig structuur, net zoals hoge autonomie. De combinatie van deze twee kan daarom teveel worden. Chung-Yan (2010) onderzocht dit met psychologisch welzijn als afhankelijke variabele, en vond geen u-vormig verband maar een plateau-effect vanaf een bepaalde *threshold* overschreden werd. Een derde verklaring is dat door een hoge mate van autonomie flexibele werkuren en –plaatsen worden toegekend, waardoor er minder *'face to face'* contact is tussen werknemers en supervisors. Wanneer een groot deel van de communicatie via elektronische media gebeurt wordt de kwaliteit van sociale steun sterk verminderd (Demerouti, Derks, Lieke & Bakker, 2014) waardoor werknemers zelf actief advies moeten vragen (Kubicek et al., 2017). Nog een mogelijke piste is de interactie tussen autonomie en persoonlijkheidskenmerken, zoals bijvoorbeeld de *need for autonomy* beschreven in de zelf-determinatie theorie. Onderzoek hiernaar werd al gedaan en toonde interactie effecten tussen *need for autonomy*, *worktime-* en *workplace autonomy*. Ook Bandura's *self-efficacy* vertoonde interactie effecten met autonomie (Kubicek et al., 2017).

Het is dus zeker nog te vroeg om autonomie volledig af te schrijven, zeker nu er meer en meer onderzoek gebeurt naar curvilineaire effecten. De uitdaging zal eruit bestaan om de juiste achterliggende mechanismen te zoeken, iets wat ik met deze masterproef geprobeerd heb en hopelijk heb kunnen bijdragen aan het onderzoek naar job controle en meer bepaald autonomie.

Theoretische implicaties

De deur naar onderzoek over de mentale gezondheid bij doctorandi is sinds de publicatie van het artikel van Levecque et al. (2017) wijd opengezet. Ook deze masterproef draagt hieraan bij. De academische wereld is, net als andere sectoren, onderhevig aan de veranderingen op de arbeidsmarkt en theoretisch onderzoek is absoluut nodig om het werk ‘werkbaar’ te houden, zoals momenteel gemonitord wordt door de Stichting Innovatie & Arbeid, het onderzoekscentrum van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV). De grootste bijdrage van deze masterproef is de bevestiging van een curvilineair verband tussen autonomie en depressie, en vooral dat een hoge mate van autonomie de meest ongunstige effecten produceert. Het idee ‘hoe meer autonomie, hoe beter’ gaat dus niet meer op, maar er is zeker ook nog geen consensus over wat de richting van het verband dan wel is. Hiernaar zal meer onderzoek nodig zijn.

Dit heeft ook implicaties voor de veronderstellingen die het JDC-model (Karasek, 1979) maakt. Net als in voorgaand onderzoek werd in deze studie enkel een hoofdeffect van taakvariatie op depressie gevonden en bleef de rol van autonomie, als onderdeel van het tweeledige begrip ‘job controle’ onduidelijk. Ten eerste moet een duidelijke definitie van de constructen het vergelijken van verschillende onderzoeken in de toekomst gemakkelijker maken. Ten tweede moet er verder onderzocht worden welke mechanismen exact schuilgaan achter autonomie, en hoe autonomie exact gerelateerd is aan de verschillende *outcomes*. Deze masterproef vond geen interactie-effect tussen autonomie en taakvariatie, wat impliceert dat de begrippen in de toekomst ook los van elkaar onderzocht kunnen worden, en niet per sé meer onder de gezamenlijke noemer ‘job controle’. Het hoofdeffect van taakvariatie stuurt het onderzoek meer in deze richting, maar zoals reeds aangehaald betekent dit niet dat autonomie als verwaarloosbaar mag beschouwd worden. Autonomie kan in het huidige arbeidsklimaat een waaier aan verschillende betekenissen hebben, zoals ook wordt aangehaald in een recent onderzoek van Kubicek et al. (2017), en het is belangrijk om deze af te bakenen en apart te onderzoeken. Het is ook interessant om naar het takenpakket van doctorandi te kijken aangezien er een hoofdeffect van taakvariatie gevonden werd. Kinman (2001) rapporteerde al dat onderzoekers aan universiteiten het steeds moeilijker begonnen te

krijgen met het toenemende werkvolume en de diversiteit aan taken zoals onderzoek en lesgeven combineren, maar ook dat lesgeven net een motiverende werking kon hebben door het contact met studenten.

Praktische implicaties

De academische sector wordt gekenmerkt door een sterk individualistische cultuur. Prof. Dr. Levecque haalt het al aan in bovengenoemd interview met *NatureJobs* (Woolston, 2017), professoren beschikken niet altijd over de tijd of vaardigheden om hun doctoraatsstudenten voldoende te ondersteunen of ondervinden zelf de negatieve effecten van hoge autonomie. Het bespreekbaar maken van deze problemen is een eerste stap in de goede richting, en hoe meer onderzoek hiernaar gedaan wordt hoe minder stigmatisering er zal zijn. De belangrijkste stressoren moeten geïdentificeerd worden om hiermee vervolgens aan de slag te gaan. Men zou bijvoorbeeld al kunnen starten met het in kaart brengen van de controlevariabelen die in deze masterproef werden opgenomen, aangezien deze een significant effect hebben op depressie.

De bijdrage van deze masterproef bevindt zich voornamelijk in het curvilineair verband tussen autonomie en depressie en vooral de negatieve effecten van hoge autonomie. Dit betekent een shift in de huidige cultuur, waar wordt verondersteld dat doctorandi capabel genoeg zijn om met hoge mate van autonomie om te gaan en waar professoren vaak niet voldoende aanspreekbaar lijken voor de doctorandi. Het kan bijvoorbeeld nuttig zijn om systematisch gesprekken in te plannen tussen doctorandi en hun supervisors of speciaal extern aangestelde personen, niet om het onderzoek te bespreken maar alle bijkomende zorgen en vragen. Het is belangrijk dat er een evenwicht gevonden wordt voor autonomie. Supervisors mogen niet gaan micro-managen, maar moeten wel beschikbaar zijn, op een laagdrempelige manier, wanneer de doctoraatsstudent nood heeft aan ondersteuning. Uit de praktische implicaties blijkt dat veel verantwoordelijkheid bij de begeleiders van doctorandi gelegd wordt, onder de titel ‘suggesties voor toekomstig onderzoek’ kom ik hier op terug.

Limitaties

Methodologische moeilijkheden vormen de grootste limitatie in het huidige onderzoek. Er werd geen gebruik gemaakt van parabolen bij het onderzoeken van de relatie tussen autonomie en depressie, waardoor er niet gesproken kan worden over een u-vormig of j-vormig verband. Ook de afweging om de GHQ-12 categorisch te scoren, waardoor er minder genuanceerd kan onderzocht worden, kan door lezers als een nadeel beschouwd worden. Baltes et al. (2002) vond ook dat de curvilineaire effecten van autonomie op tevredenheid sterker waren multimethodisch onderzoek dan bij monomethodisch onderzoek (Kubicek et al., 2017). Omdat er gebruik wordt gemaakt van cross-sectionele data kunnen we nergens spreken van causaliteit, enkel van verbanden tussen de variabelen. De zeer specifieke steekproef van doctorandi in Vlaanderen laat niet toe te veralgemenen naar andere groepen (Levecque et al., 2017).

Terugkijkend op het onderzoek kan het ook een nadeel zijn dat de variabele sociale steun niet werd opgenomen. Hoge autonomie in combinatie met de individualistische academische cultuur kunnen mogelijks baten bij meer sociale steun. Hier kom ik op terug bij ‘suggesties voor toekomstig onderzoek’.

Suggesties voor toekomstig onderzoek

Zoals al vaak aangehaald in deze studie is het nodig om job controle en autonomie als constructen te herdefiniëren. Skinner (1996) schreef reeds een uitgebreid werk ‘A guide to constructs of control’ dat als uitgangspunt kan gebruikt worden. Maar ook de nieuwe manier van werken brengt implicaties voor autonomie met zich mee. Zo is er bijvoorbeeld al evidentie gevonden voor afgebakende begrippen op taak niveau zoals *scheduling autonomy*, *planning autonomy* en *methods autonomy* (Morgeson & Humphrey, 2006). Maar er is ook de opkomst van nieuwe begrippen op job niveau zoals *workplace autonomy* (waar werk ik) en *worktime autonomy* (wanneer werk ik) (zoals geciteerd in Kubicek et al., 2016). Om het welzijn van werknemers te garanderen is het belangrijk om te begrijpen welke effecten deze hebben op individuen.

Op basis van de SJR en de huidige steekproef kan het ook interessant zijn om de vragen van de autonomie schaal apart te analyseren en zo te kijken welke aspecten van

autonomie het sterkst correleren met depressie. Dit kan zorgen voor heel praktijkgerichte aanbevelingen.

Ook gelijkaardig onderzoek bij professoren moet gestimuleerd worden, want zij moeten tenslotte de doctorandi begeleiden. Uit Levecque et al. (2017) blijkt reeds dat leiderschapsstijl een belangrijke variabele is. Lijden professoren zelf onder de druk van hun functie? Zijn zij op de hoogte van het mentaal welzijn van hun doctoraatsstudenten? Antwoord op deze vragen en meer zal een vollediger beeld scheppen van de huidige academische cultuur, waardoor het probleem meer bij de wortel kan aangepakt worden.

Er moet ook blijven verder gezocht worden naar de specifieke mechanismen achter autonomie, want tot nu toe blijkt enkel het hoofdeffect van taakvariatie bevestigd in het JDC-model van Karasek. Het is aan te raden om te zoeken naar variabelen die interageren met autonomie zoals persoonlijkheidskenmerken, bijvoorbeeld de *need for autonomy* of *self-efficacy*.

Het lijkt logisch dat de individualistische cultuur op universiteiten en het ervaren van hoge autonomie elkaar versterken. Het is daarom aan te raden om in het onderzoek ook sociale steun als variabele op te nemen, en te onderzoeken of dit de negatieve effecten kan opvangen.

Een laatste suggestie maak ik met het oog op de positieve psychologie. Het kan interessant zijn om onderzoek te doen naar de motivators bij doctorandi. Zijn er taak- of job specifieke zaken die een positief affect genereren? Zijn dit mogelijke buffers? Dit kan ook zorgen voor een meer algemeen beeld van de huidige situatie, waardoor er een beter beleid kan worden opgesteld.

Conclusie

Depressie wordt beschouwd als één van de belangrijkste gevolgen van stress op het werk (Edimansyah et al., 2008). Het onderzoek naar psychosociaal welzijn van werknemers is volop aan de gang, en zelfs robuuste modellen zoals het JDC-model van Karasek worden geherevalueerd. Meer en meer wordt het begrip 'job controle' onder de loep genomen en lijkt het opnieuw gedefinieerd te moeten worden, iets waar ik met deze masterproef probeer aan bij te dragen. Ik maakte gebruik van de data die verzameld werden tijdens de

Survey of Junior Researchers in 2013, afgenomen bij een groot aantal doctorandi in de vijf Vlaamse universiteiten. In deze studie vond ik, net zoals in voorgaande studies, dat er een hoofdeffect van taakvariatie is op depressie, maar niet van autonomie. Er lijkt ook geen interactie-effect te bestaan tussen taakvariatie en autonomie. Er werd wel een curvilineair verband gevonden tussen autonomie en depressie, waarbij deelnemers die een hoge mate van autonomie rapporteerden het slechtst scoorden op de GHQ-12 en bijgevolg meer kans maken op het ontwikkelen van of reeds hebben van depressieve symptomen. In de academische cultuur, die doorgaans als eerder individualistisch beschouwd wordt en tot nu vaak geprezen werd om de hoge mate van autonomie die werknemers kregen, kan deze bevinding belangrijke theoretische en praktische implicaties hebben. Verder onderzoek naar dit onderwerp is daarom aan te raden.

Referenties

- Akerboom S. & Maes S. (2006) Beyond demand and control: the contribution of organizational risk factors in assessing the psychological well-being of health employees. *Work and Stress* 20 (1), 21–36.
- Anderson, R. J., Freedland, K. E., Clouse, R. E., & Lustman, P. J. (2001). The prevalence of comorbid depression in adults with diabetes - A meta-analysis. *Diabetes Care*, 24(6), 1069-1078. doi:10.2337/diacare.24.6.1069
- Aronsson, G. (1989). Dimensions of control as related to work organization, stress and health. *International Journal of Health Services*, 19, 459–468
- Bakker, A. B., Demerouti, E., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341–356. Doi: 10.1016/S0001-8791(02)00030-1
- Baltes, B. B., Bauer, C. C., Bajdo, L. M., & Parker, C. P. (2002). The use of multitrait-multimethod data for detecting nonlinear relationships: The case of psychological climate and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, 17, 3–17.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Barbier, L. (2016). Hoe Vrijer, hoe Blijer? Over leiderschapsstijlen, jobautonomie en depressie bij mannelijke en vrouwelijke doctorandi (Masterproef). Geraadpleegd van http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/002/274/615/RUG01-002274615_2016_0001_AC.pdf
- Barnett, R. C. & Brennan, R. T. (1997). Change in job conditions, change in psychological distress, and gender: a longitudinal study of dual-earner couples. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 253–274. doi:10.1002/(SICI)1
- Barnett, R. C. & Brennan R. (1995). The relationship between job experiences and psychological distress: A structural equation approach. *Journal of Organizational Behaviour*, 16(3), 259–276

- Boer, C. (2014) Model van Karasek: Ruimte om te leren; analyse regelruimte en werkdruk. Geraadpleegd op http://www.gewoonsolo.nl/uploads/files/karasek_21032014.pdf
- Brannen J. (2005) Time and the negotiation of work-family boundaries: autonomy or illusion? *Time Soc.*, 14 (1), 113–131
- Bourdeaud’hui, R., Janssens, F., & Vanderhaeghe, S. (2017, 31 januari). Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2016 - werknemers. Geraadpleegd van http://www.sarwgg.be/sites/default/files/documenten/StIA_20170125_WerkbaarheidsmonitorWerknemers2016_RAP.pdf
- Brown, T.A., Barlow, D.H. (2005). Dimensional versus categorical classification of mental disorders in the fifth edition of the Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders and beyond: comment on the special section. *J. Abnorm. Psychol.* 114 (4), 551–556
- Carstensen, L. L. (1991). Selectivity theory: Social activity in life-span context. *Annual Review of Gerontology and Geriatrics*, 11, 195–217.
- Chung-Yan, G. A. (2010). The nonlinear effects of job complexity and autonomy on job satisfaction, turnover, and psychological well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 237–251.
- De Bruin, G. P, & Taylor, N. (2006). The job demand-control model of job strain across gender. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(1), 66-73.
- De Cuyper, N. and De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organisational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441–459.
- de Hoogh, A.H.B., Koopman, P.L., & Den Hartog, D.N., & (2004). De ontwikkeling van de CLIO: een vragenlijst voor charismatisch leiderschap in organisaties. *Gedrag & Organisatie*, 17(5), 354-382.

- De Jonge, J., & Schaufeli, W. B. (1998). Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's vitamin model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 387–407.
- Demerouti, E., Derks, D., Lieke, L., & Bakker, A. B. (2014). New ways of working: Impact on working conditions, work–family balance, and well-being. In C. Korunka & P. Hoonakker (Eds.), *The impact of ICT on quality of working life* (pp. 123–141). Nederland: Springer
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512. Doi: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dodd, N. G., & Ganster, D. C. (1996). The interactive effects of variety, autonomy, and feedback on attitudes and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 329–347. Doi: 10.1002/(SICI)1099-1379(199607)17:4<329::AID-JOB754>3.0.CO;2-B
- Edimansyah, B. A., Rusli, B. N., Naing, L., Mohamed Rusli, B. A., Winn, T., & Tengku Mohamed Ariff, B. R. H. (2008). Self-perceived depression, anxiety, stress and their relationships with psychosocial job factors in male automotive assembly workers. *Industrial Health*, 46, 90–100.
- Faragher, E. B., Cass, M., & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: A meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 105–112. Doi: 10.1136/oem.2002.006734
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (z.j.) Psychosociale risico's op het werk. Retrieved from <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=564>
- Fox M.F., Fonseca C., Bao J. (2011) Work and family conflict in academic science: patterns and predictors among women and men in research universities. *Social Studies of Science*, 41(5), 715 - 735

- Frese, M. (1989). Theoretical models of control and health. In S. L. Sauter, J. J. Hurrell Jr., & C. L. Cooper (Eds.), *Job control and worker health* (pp. 107–128). Chichester, U.K.: Wiley.
- Ganster, D.C. and Schaubroeck, J. (1991), Work stress and employee health, *Journal of Management*, Vol. 17 No. 2, pp. 235-271.
- Gisle L. (2014) Geestelijke gezondheid. In: Van der Heyden J, Charafeddine R (ed.). *Gezondheidsenquête 2013. Rapport 1: Gezondheid en Welzijn*. WIV-ISP, Brussel
- Goldberg, D. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire: A technique for the identification and assessment of non-psychotic psychiatric illness. London, New York: Oxford University Press.
- Griffin J. M., Greiner, B. A., Stansfeld, S. A., & Marmot, M. (2007). The effect of self-reported and observed job conditions on depression and anxiety symptoms: A comparison of theoretical models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(4), 334-349. doi:10.1037/1076-8998.12.4.334
- Hackman, J. R., and Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159–170
- Hakanen, J.J., Schaufeli, W.B., Ahola, K., 2008a. The job demands-resources model: a three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress* 22, 224–241
- Harrow, M., Hansford, B. G., & Astrachan-Fletcher, E. B. (2009). Locus of control: Relation schizophrenia, to recovery, and to depression and psychosis: A 15-year longitudinal study. *Psychiatry Research*, 168, 186–192. Doi: 10.1016/j.psychres.2008.06.002
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513–524
- Houkpatin, H. O., Wood, A. M., & Brown, D. A. (2015). Why does Income Relate to Depressive Symptoms? Testing the Income Rank Hypothesis Longitudinally. *Social Indicators Research*, 124(2), 637-655. doi:10.1007/s11205-014-0795-3

- Ibrahim R., Zirwatul A. R. & Ohtsuka, K. (2012) Review of the Job Demand-Control and Job Demand-Control-Support models: Elusive moderating predictor effects and cultural implications. *Southeast Asia Psychology Journal*, 1. pp. 10-21. ISSN 2289-1870
- Janssens, F. (2015, 08 juni). Actieve jobs: sleutel tot werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid? Geraadpleegd van http://sarwgg.be/sites/default/files/documenten/StIA_20150521_ActieveJobsEnWerkbaarWerk_RAP.pdf
- Johnson JV, Hall EM. (1988) Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 78, 1336–42.
- Jorm, A. F. (2000). Does old age reduce the risk of anxiety and depression ? A review of epidemiological studies across the adult life span. *Psychological Medicine*, 30(1), 11-22. doi:10.1017/S0033291799001452
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308. doi:10.2307/2392498
- Karg, K., Burmeister, M., Shedden, K., & Sen, S. (2011). The serotonin transporter promoter variant (5-HTTLPR), stress, and depression meta-analysis revisited: evidence of genetic moderation. *Archives of General Psychiatry*, 68(5), 444-454. doi:10.1001/archgenpsychiatry.2010.189
- Kinman G. (2001). Pressure Points: A review of research on stressors and strains in UK academics. *Educational Psychology* 21(4), 473-492.
- Kubicek, B., Paškvan, M., & Bunner, J. (2017). The Bright and Dark Sides of Job Autonomy. In C. Korunka & B. Kubicek (Eds.), *Job Demands in a changing world of work*, 45-63, Springer International Publishing. doi: 10.1007/978-3-319-54678-0_4
- Kubicek, B., Korunka, C. and Tement, S. (2014). ‘‘Too much job control? Two studies on curvilinear relations between job control and eldercare workers' well-being’.

International Journal of Nursing Studies, 51(12), 1644–1653. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.05.005

Lancaster, B. P. (1999). Defining and Interpreting Suppressor Effects: Advantages and Limitations.. Paper gepresenteerd op de Annual Meeting of the Southwest Educational Research Association, San Antonio, Verenigde staten. Geraadpleegd van <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED426097.pdf>

Langfred, C. (2004). Too Much of a Good Thing? Negative Effects of High Trust and Individual Autonomy in Self-Managing Teams. *The Academy of Management Journal*, 47(3), 385- 399.

Lawford B. R., Young R., Noble E. P., et al. 2006. The D2 dopamine receptor (DRD2) gene is associated with co-morbid depression, anxiety and social dysfunction in untreated veterans with post-traumatic stress disorder. *Eur. Psychiatry* 21:180–185

Levecque K., Anseel F., Gisle L., Van der Heyden J., De Beuckelaer (2016) The mental health of PhD students in Flanders. Geraadpleegd op 01 augustus 2016 via https://www.ecoom.be/sites/ecoom.be/files/Ecoom%20brief12_GHQ_%20Engels-finaal.pdf

Levecque, K., Anseel, F., De Beuckelaer, A., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. *Research Policy*, 46(4), 868-879. doi:10.1016/j.respol.2017.02.008

Levecque K. (2006) Generalised anxiety and depression in the general population: risk factors according to the Belgian health interview survey 2001. *Depression and Anxiety* 23(8):509–511

Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396

Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1321–1339.

- Netemeyer, R.G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996) Development and validation of workfamily conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410. doi:10.1037/0021-9010.81.4.400
- Prins P.J.M., Braet C. (2008). Handboek klinische ontwikkelingspsychologie. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Rai, D., Zitko, P., Jones, K., Lynch, J., & Araya, R. (2013). Country- and individual-level socioeconomic determinants of depression: multilevel cross-national comparison. *The British Journal of Psychiatry*, 202(3), 195-203. doi:10.1192/bjp.bp.112.112482
- Rafferty, Y., Friend, R., & Landsbergis, P. A. (2001). The association between job skill discretion, decision authority and burnout. *Work & Stress*, 15(1), 73–85.
- Rey J.J., Abad F.J. , Barrada J.R., Garrido L.E., Ponsoda V.(2014) The impact of amiguous response categories on the factor structure of the GHQ-12. *Psychol. Assess.*, 26 , pp. 1021– 1030
- Ross, C.E., Mirowsky, J., 1989. Explaining the social patterns of depression: control and problem solving—or support and talking? *J. Health Soc. Behav.* 30 (2), 206–219.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1–28
- Rounsaville, B. J., Alarcon, R.D., Andrews, G., Jackson, J. S., Kendell, R. E., & Kendler, K. (2002). Basic nomenclature issues for DSM–V. In D. J. Kupfer, M. B. First, & D. E. Regier (Eds.), *A research agenda for DSM–V* (pp. 1–29). Washington, DC: American Psychiatric Association.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68 –78.
- Rydstedt, L. W., Ferrie, J., & Head, J. (2006). Is there support for curvilinear relationships between psychosocial work characteristics and mental well-being? Cross-

- sectional and long-term data from the Whitehall II study. *Work & Stress*, 20(1), 6–20.
- Schaufeli W. & Bakker A. (2003) *De psychologie van arbeid en gezondheid* (Rev.ed.) Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum, onderdeel van Springer Media
- Schmidt K. H., Diestel S. (2011). Differential effects of decision latitude and control on the job demands-strain relationship: A cross-sectional survey study among elderly care nursing staff. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 307–317
- Schreurs, P. J. G., & Taris, T. W. (1998). Construct validity of the demand-control model: A double cross-validation approach. *Work & Stress*, 12, 66–84
- Seligman, M. E. P., Maier, S. F., & Geer, J. H. (1968). Alleviation of learned helplessness in the dog. *Journal of Abnormal Psychology*, 73, 256 –262. doi: 10.1037/h0025831
- Shevlin, M., & Adamson, G. (2005). Alternative factor models and factorial invariance of the GHQ-12: A large sample analysis using confirmatory factor analysis. *Psychological Assessment*, 17(2), 231-236. doi:10.1037/1040-3590.17.2.231
- Saragih, S. (2011). The Effects of Job Autonomy on Work Outcomes: Self Efficacy as an Intervening Variable. *International Research Journal of Business Studies*, 4(3), 203-215.
- Skinner E.A. (1996) A guide to constructs of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol 71(3), 549-570.
- Schwartz, B. (2004). *The Paradox of Choice: Why More is Less*. Geraadpleegd van <http://keithdwalker.ca/wp-content/summaries/m-p/Paradox%20of%20Choice.Schwartz.EBS.pdf>
- Thomas, W.H. Ng & Feldman, D. C. (2015). The Moderating Effects of Age in the Relationships of Job Autonomy to Work Outcomes. *Work Aging Retire*, 1(1), 64-78. doi:10.1093/workar/wau003
- Van den Broeck, A., Schreurs, B., Guenter, H., & Van Emmerik, H. (2015). Skill utilization and well-being: A cross-level story of day-to-day fluctuations and personal intrinsic values. *Work & Stress*, 29, 306–324

- Van der Doef, M., & Maes, S. (1999). The job demand-control(-support) model and psychological well-being: A review of 20 years of empirical research. *Work and Stress, 13*, 87–114
- Vanroelen, C., Levecque, K., & Louckx, F. (2009). Psychosocial working conditions and self-reported health in a representative sample of wage-earners: A test of the different hypotheses of the demand-control-support-model. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 82*(3), 329-342. doi:10.1007/s00420-008-0340-2
- Warr p. (1994) A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work and Stress, 8* (2), 84–97
- Warr, P. B. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193–210. Doi: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00521.x
- WHO | Depression. (2016). Geraadpleegd op 29 december, 2016, van <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs369/en/>
- Widiger, T., & Samuel, D. (2005). Diagnostic categories or dimensions? A question for the Diagnostic and statistical manual of mental disorders – fifth edition. *Journal of Abnormal Psychology, 114*, 494–504.
- Winefield A.H., Jarret R. (2001). Occupational stress in university staff. *International journal of stress management 8*(4), 285-298 doi:10.1023/A:1017513615819
- Woolston, C. (2017). Degree and depression. Geraadpleegd van <http://blogs.nature.com/naturejobs/2017/03/30/degree-and-depression/>
- Ye, S. (2009). Factor structure of the General Health Questionnaire (GHQ-12): The role of wording effects. *Personality and Individual Differences, 46*, 197-201.
- Mirowsky, J., & Ross, C. (1992). Age and Depression. *Journal of Health and Social Behavior, 33*(3), 187-205.

- Missinne, S., & Levecque, K. (2011). Discriminatie en etnische ongelijkheden in depressie: een multilevel-analyse voor de Europese bevolking. *Tijdschrift voor sociologie*, 32(2), 177–202
- Van de Velde, Sarah, Levecque, K., & Bracke, P. (2011). Vlaanderen versus Nederland: verschillen in depressieve klachten bij mannen en vrouwen gemeten met de CES-D8. *Tijdschrift voor psychiatrie*, 53(2), 73–82.
- Van de Velde, Sarah, Bracke, P., & Levecque, K. (2010). Gender differences in depression in 23 European countries: cross-national variation in the gender gap in depression. *Social science & medicine*, 71(2), 305–313.
- Van De Voorde, K., Veld, M., & Van Veldhoven, M. (2016). Connecting empowerment-focused HRM and labour productivity to work engagement: the mediating role of job demands and resources. *Human Resource Management Journal*, 26(2), 192-210. doi:10.1111/1748-8583.12099
- Van der Kooy, K., van Hout, H., Marwijk, H., Marten, H., Stehouwer, C. and Beekman, A. (2007), Depression and the risk for cardiovascular diseases: systematic review and meta- analysis. *Int. J. Geriat. Psychiatry*, 22: 613–626. doi:10.1002/gps.1723
- Van Veldhoven, M., & Meijman, T. (1994). Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA). Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.
- Van Veldhoven, M., Meijman, T. F., Broersen, J. P. J., & Fortuin, R. J. (2002, 01 december). Handleiding VBBA. Geraadpleegd van http://www.marcvanveldhoven.com/handleiding_vbba.pdf

Appendix A

Enkele voorbeelden van de 12 items van de GHQ-12 waarmee depressie wordt gemeten:

- Hebt u zich kunnen concentreren op uw bezigheden?
- Bent u door zorgen veel slaap tekort gekomen?
- Bent u het vertrouwen in uzelf kwijtgeraakt?
- Hebt u zich als een waardeloos iemand beschouwd?
- Hebt u zich alles bij elkaar redelijk gelukkig gevoeld?

Enkele voorbeelden van de 6 items waarmee taakvariatie wordt gemeten:

- Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?
- Is voor uw werk creativiteit vereist?
- Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?

Enkele voorbeelden van de 11 items waarmee autonomie wordt gemeten:

- Heeft u in uw werk voldoende afwisseling?
- Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?
- Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden?
- Heeft u invloed op het werktempo?
- Kunt u uw werk zelf indelen?
- Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen?

Enkele voorbeelden van de 11 items waarmee *job demands* worden gemeten:

- Moet u erg snel werken?
- Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?
- Heeft u te weinig werk?
- Heeft u problemen met het werktempo?
- Heeft u problemen met de werkdruk?
- Zou u het kalmer aan willen doen op uw werk?

Enkele voorbeelden van de 5 items waarmee work-family conflict wordt gemeten:

- De dingen die ik thuis wil doen worden niet uitgevoerd vanwege mijn werkeisen.
- Mijn werk brengt spanning met zich mee waardoor het moeilijk is om mijn gezinstaken uit te voeren.
- Door werkgerelateerde taken moet ik mijn plannen voor gezinsactiviteiten veranderen.

Enkele voorbeelden van de 5 items waarmee *family-work conflict* wordt gemeten:

- De eisen van mijn gezin of echtgeno(o)t(e)/partner verstoren mijn werkgerelateerde activiteiten.
- Mijn leven thuis verstoort de verantwoordelijkheden o mijn werk, zoals op tijd komen, dagelijkse taken voltooien en overuren maken.
- Gezinsgerelateerde spanning verstoort mijn bekwaamheid om werkgerelateerde taken uit te voeren.

Enkele voorbeelden van de 11 items waarmee *inspirational leadership* (ook wel transformationeel of charismatisch leiderschap genoemd) wordt gemeten:

- Praat met medewerkers over wat voor hen belangrijk is.
- Stimuleert medewerkers om op nieuwe manieren over problemen na te denken.
- Moedigt medewerkers aan om onafhankelijk te denken.
- Is in staat anderen enthousiast te maken voor zijn/haar plannen.