



Onderzoeksartikel

Effort-Reward Imbalance en de mentale gezondheid van managers in Europa

Mattias Vos 

Vrije Universiteit Brussel, vakgroep Sociologie
mattias.philippe.vos@vub.be

Deborah De Moortel 

Vrije Universiteit Brussel, vakgroep Sociologie
deborah.de.moortel@vub.be

Christophe Vanroelen 

Vrije Universiteit Brussel, vakgroep Sociologie
christophe.vanroelen@vub.be

Kernwoorden: middenmanagers, Effort-Reward Imbalance, psychosociale arbeidsomstandigheden, mentale gezondheid, Europa, kwantitatief, werk

Abstract

Objectives: according to the Neo-Marxist Social Class (NMSC) Theory, social inequalities can be partly explained by positions of authority. Higher positions of authority imply higher rewards conceptualized as ‘loyalty rent’. In contemporary workplaces a reduced need for loyalty and therefore also rewards can be expected. We investigate how the interaction between positions of authority and Effort-Reward Imbalance (ERI) is related to mental health.

Methods: from the 6th wave of the European Working Conditions Survey, we selected workers aged 15 to 64 from 28 European Member States. ERI was measured with 18 proxies for the ERI Questionnaire. For mental health, the WHO-5 well-being index was used. Relationships were analyzed using linear regression models.

Results: we found a relationship between ERI and mental health for European employees. We did not find worse mental health for middle managers, but we did for higher managers. The vulnerability for ERI is higher in positions of authority with the expectation of loyalty rent attached to leadership roles. The mental health of female middle managers appears more vulnerable to ERI than men’s.

Conclusions: our findings show that mental health risks of middle and higher managers become apparent especially in situations where rewards do not match the status expectations of the position.

Inleiding

De neomarxistische sociale-klassentheorie van E.O. Wright (NMSC) richt zich op structurele relaties van eigendom en controle ter verklaring van sociale ongelijkheden tussen actoren op de werkvloer (Muntaner et al. 2015; Wright 1997). In eerder onderzoek is de NMSC een waardevolle theorie gebleken voor de studie van gezondheidsverschillen tussen werknemers (McCartney et al. 2019; Muntaner en Gunn 2019). De NMSC zet twee dimensies centraal bij het stratificeren van werknemers: vaardigheden en autoriteit (Wright 1997). In dit onderzoek richten we ons op de autoriteitsdimensie. Volgens de theorie zouden managers – werknemers met leidinggevende en (strategische) beslissingsbevoegdheid – zich in een bevoorrechte klassenpositie bevinden, omdat ze door de eigenaar van een onderneming (of beheerder van een organisatie) beter beloond worden dan werknemers zonder autoriteit, omwille van het feit dat ze voor een stuk de taken van de eigenaars overnemen (Wright 1997). Wright noemde dit een *loyalty rent*. Dit gegeven plaatst managers in een contradictorische klassenpositie: ze zijn én werknemer, zoals de anderen, én deel van ‘het kapitaal’ omwille van de aan hen gedelegeerde bevoegdheden en dito bijkomende beloning. Middenmanagers in het bijzonder zouden door die contradictorische positie echter een risico lopen op meer mentale gezondheidsproblemen: zij combineren dikwijls de verantwoordelijkheid van leidinggeven, zonder dat ze echt strategische bevoegdheden hebben (dit in tegenstelling tot het hoger management dat zich in een meer geprivilegieerde positie bevindt), wat kan leiden tot rolconflicten (Muntaner et al. 2015; Waszkowska et al. 2017; Wright 1997).

Er kan verondersteld worden dat de mentale gezondheid van managers, vooral dan van de middenmanagers, vandaag meer in gevaar is dan vroeger. Sinds de jaren 1980 is de werksituatie namelijk veranderd omdat bedrijven en publieke organisaties op zoek gingen naar manieren om efficiënter te produceren (Harrison 1997). De bureaucratische organisatiestructuren van het fordisme met verschillende lagen van middenmanagement evolueerden aan het eind van de twintigste eeuw naar vlakkere neofordistische organisatiestructuren, waardoor lagen van de bureaucratie geëlimineerd konden worden (Prechel 1994: 740) en de resterende middenmanagers er taken bijkregen (Holden en Roberts 2004). In de industrie verhoogde het model van de *lean production* de prestatiedruk (Womack et al. 1990) en in de dienstverlenende sectoren deed het *New Public Management* zijn intrede als een equivalent van *lean* (McLaughlin et al. 2005). Hierdoor – hand in hand met vooruitgang in ICT – verminderde de onderhandelingskracht van (midden)managers (Holden en Roberts 2004). Men kan met andere woorden aannemen dat in veel managementjobs de beloningen (naast loon ook prestige, waardering, promotiekansen en baanzekerheid) verminderden terwijl de inspanningen gelijk bleven of verhoogden (Farrell en Morris 2013). In een dergelijke situatie wordt hun tegenstrijdige klassenpositie op de spits gedreven: een formele positie die recht zou moeten geven op hogere beloningen, wordt dan in de feiten een positie waarbij vooral de inspanningen

hoger zijn en de beloning onder de verwachtingen blijft. Het onevenwicht tussen inspanning en beloning werd in onderzoek naar werkstress overtuigend geoperationaliseerd als een situatie van *Effort-Reward Imbalance* (ERI) (Siegrist 1996). Er bestaat uitvoerig wetenschappelijk bewijs voor de schadelijke (mentale) gezondheidsimpact van ERI (Barrech et al. 2017; Dragano et al. 2017; Hoven et al. 2021; Nuebling et al. 2022; Thielmann et al. 2022).

Bij onderzoek naar sociale verschillen in mentale gezondheid moet steeds rekening worden gehouden met ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Dit is zeker het geval wanneer het om de studie van autoriteitsposities gaat: ook al stijgt het aantal vrouwelijke managers, ze zijn nog steeds sterk ondervertegenwoordigd (Hideg en Shen 2019; Merens 2022; Stojmenovska et al. 2021). Vrouwen worden vaak nog als minder geschikt gezien omdat ze emotioneler zouden zijn en minder geassocieerd worden met assertief en competitief gedrag (Brescoll 2016; Szymanska en Rubin 2018). Ook een gebrek aan de juiste opleiding of ervaring van vrouwen worden als oorzaken genoemd (Hakim 2006). Eens in een autoriteitspositie, zouden hun prestaties doorheen hun loopbaan ondergewaardeerd worden (Blau en Kahn 2017; Kubu 2018; Szymanska en Rubin 2018), waardoor ze minder kans maken op promoties en dus mogelijk meer blootgesteld worden aan een onevenwicht tussen beloningen en inspanningen. Of ERI daarnaast ook een sterkere impact heeft op de mentale gezondheid van vrouwen is niet duidelijk. Over het algemeen worden tussen mannen en vrouwen geen verschillen gevonden in de effecten van ERI op de gezondheid (Wege et al. 2018). Onderzoek naar specifieke beroepsgroepen vindt die soms wel (Godin en Kittel 2004; Li et al. 2006; Stansfeld et al. 1999; Wang et al. 2012).

In dit onderzoek zullen we nagaan of een ERI-situatie de mentale gezondheid van managers (hoger en middenmanagement) sterker beïnvloedt dan die van niet-managers. We besteden hierbij speciale aandacht aan genderverschillen bij de verschillende categorieën werknemers. In de theoretische achtergrond bespreken we achtereenvolgens: (1) hoe Wright (1997) in zijn neomarxistische sociale-klassentheorie werknemers op een autoriteitsdimensie onderverdeelt in managers, middenmanagers en niet-leidinggevenden, waar posities met meer autoriteit hogere beloningen kunnen verwachten in de vorm van *loyalty rent*; (2) hoe door hedendaagse vlakkere organisatievormen en technologische innovaties de beloningen van sommige managers en middenmanagers gedaald zijn sinds de jaren 1980 terwijl hun inspanningen zijn gestegen en (3) hoe dit onevenwicht tussen inspanningen en beloningen (ERI) op het werk een psychosociaal risico vormt (Siegrist 1996); waarna we komen tot de centrale focus van dit onderzoek: (4) hoe de rolinconsistentie tussen de formele positie op de autoriteitsdimensie en de werkelijke werkervaring de mentale gezondheid van (midden)managers kwetsbaarder kan maken voor ERI en (5) hoe vrouwen vaker kunnen blootgesteld worden aan ERI-situaties en waarom hun mentale gezondheid er ook kwetsbaarder voor kan zijn.

Theoretische achtergrond

Uitgangspunt: de neomarxistische sociale-klassentheorie van E.O. Wright

Het centrale mechanisme dat ongelijkheid verklaart bij de werkende bevolking, is volgens Wright (1997) de uitbuiting van gedomineerde groepen door dominante groepen binnen het productieproces. De economische eigenaars van de productiemiddelen zijn de meest dominante groep in dat productieproces, niet-leidinggevende werknemers worden door hen gedomineerd en uitgebuit (Wright 1997). Het begrip ‘uitbuiting’ moet hier op een niet-normatieve manier worden begrepen: als een proces waarbij een dominante actor in het productieproces door organisatie, controle, disciplineren en motivering zich een meerwaarde toe-eigent uit de betaalde arbeidsprestatie van een (ondergeschikte) werknemer (Wright 1997). In tegenstelling tot de traditionele marxistische klassenopvatting gaat Wright niet uit van een binair klassenmodel. De blijvende relevantie van Wrights klassenschema ligt juist in de sterke theoretische onderbouwing voor een meer fijnmazige stratificatie tussen werknemers in hedendaagse productieprocessen. Hierbij staan twee criteria centraal: autoriteit en (erkende) vaardigheden.

Een eerste dimensie van stratificatie in het klassenschema van Wright zijn erkende vaardigheden. Dit uit zich onder andere in de vorm van beloningsverschillen (Wright 1997: 18). Het gaat dus niet om vaardigheden *as such* – iedere werknemer beschikt over een rijk pallet aan kennis en kunde – maar wel om vaardigheden die via een diploma, certificaat, of een ander (organisatiespecifiek) middel ‘gecertificeerd’ zijn (Wright 1997: 18). Er worden drie lagen onderscheiden: experten, middengeschoolde werknemers en laaggeschoolde werknemers. Werknemers die over erkende vaardigheden beschikken bevinden zich volgens de theorie van Wright in een bevoorrechte positie op het vlak van de beloningen (in termen van loon, maar ook autonomie, intrinsieke voldoening et cetera) die ze halen uit hun arbeid: hij spreekt over een *skill rent* (Wright 1997). In empirisch onderzoek is de relatie tussen het vaardighedenniveau van werknemers en de psychosociale kenmerken van hun werk (Siegrist et al. 2004; Tsutsumi et al. 2002) en ook hun welzijn en mentale gezondheid (Amiri 2021; Miech et al. 1999; Milner et al. 2018) al talloze keren onderzocht.

De autoriteitsdimensie kreeg in dat verband vreemd genoeg veel minder aandacht. Juist daarom dat in dit artikel de focus ligt bij die autoriteitsdimensie. Ook voor deze dimensie is er in Wrights (1997) theorie sprake van drie niveaus: (1) managers, die worden gekenmerkt door strategische autoriteit; (2) middenmanagers, die autoriteit hebben over ondergeschikten, maar geen strategische autoriteit; en (3) niet-leidinggevende werknemers zonder strategische autoriteit. Met strategische autoriteit wordt bedoeld op de mogelijkheid om belangrijke beslissingen in de organisatie te beïnvloeden (Wright 1997: 16). Ook de autoriteitsdimensie geeft aanleiding tot meer of minder bevoorrechte posities in het productieproces. Zeker

managers met strategische beslissingsmacht over de productiemiddelen en/of autoriteit over anderen krijgen in zekere zin een taak gedelegeerd die toebehoort aan de eigenaars of beheerders van een bedrijf of organisatie (Wright 1997: 16). Daarvoor ontvangen ze hogere beloningen (loon, maar eventueel ook andere voordelen, zoals prestige, waardering of werkzekerheid): Wright spreekt over een *loyalty rent* (Wright 1997: 20). Voor middenmanagers – met slechts leidinggevende en geen strategische bevoegdheden – geldt hetzelfde, maar in mindere mate. Verschillende lagen van managers vervullen dus een rol ten voordele van de economische bezitters van de productiemiddelen en worden daarvoor gecompenseerd. Echter, ze blijven in de meeste gevallen *de facto* werknemers die zelf onderhevig zijn aan de autoriteit van hun werkgever. Dit brengt hen hoe dan ook in wat Wright een ‘contradictorische klassenpositie’ noemt (Wright 1997: 16). In kritieken op het klassenschema van Wright wordt geargumenteed dat hedendaagse eigendomsrelaties in privéondernemingen complex zijn geworden en dat Wrights analyse bovendien minder evident is in de publieke of non-profitsectoren (Tittenbrun 2014). Toch blijft het in de meeste organisaties duidelijk wie de economische eigendom – en dus de ‘feitelijke macht’ – in handen heeft (Wright 1996). In feite maakt het niet uit of het hierbij gaat om een traditionele ondernemer-eigenaar, een raad van bestuur bestaande uit aandeelhouders, of een bestuursraad van een publieke of *social-profit*organisatie.

De veranderde aard van de inspanningen en beloningen voor (midden)managers
Wright (1997) beargumenteert dat zowel managers als middenmanagers een hogere beloning ontvangen (*loyalty rent*) dan gewone werknemers omdat, door de aard van hun taken, hun productiviteit moeilijker te controleren valt en omdat ze geacht worden het beleid van de organisatie binnen hun afdeling te implementeren (Wright 1997: 20). Wrights theorie biedt een basis voor onderzoek naar structurele verschillen in verwachtingen en beloningen bij werknemers, maar moet bekeken worden in het licht van de feitelijke psychosociale werkomgeving die aan verandering onderhevig is. Amerikaanse studies laten zien hoe de besluitvorming vanaf de jaren 1980 meer gecentraliseerd kon worden in een vlakkere organisatie (Prechel 1994; Wulf 2012). Een vlakkere organisatie betekent dat er banen verdwijnen in de tussenlagen van de hiërarchie (Chen et al. 2017) waardoor promotiekansen beperkter worden (Farrell en Morris 2013). Door technologische vooruitgang konden complexe, maar routineuze, managementtaken verdeeld worden in kleinere, simpele taken en deels geautomatiseerd worden (Carter et al. 2014; Dörrenbächer et al. 2018; Prechel 1994: 739). Hierdoor zijn prestaties van managers en middenmanagers meetbaarder en controleerbaarder geworden (Handel 2005; Prechel 1994). Die taken kunnen ook gemakkelijker uitbesteed worden aan consultants of freelancers (McKeown 2015) of worden opgenomen door teams van uitvoerende werknemers (Etse et al. 2021: 396). De grotere standaardisatie in managementtaken betekent logischerwijze eveneens dat managers makkelijker vervangbaar worden (Handel 2005)

en dat dus ook in mindere mate nood is aan een loyalty rent – of dat die loyalty rent meer geconcentreerd wordt bij het hoger management (Zwysen 2021).

Daartegenover staat mogelijk ook een zwaardere inspanning. Door de snellere informatieoverdracht dankzij nieuwe informatietechnologieën (IT), is de werksnelheid en werkdruk van (midden)managers gestegen (Eurofound 2017: 49; Stadin et al. 2021). Door IT-toepassingen zijn managers ook constanter bereikbaar, ook buiten de werkuren (Farrell en Morris 2013; Seymour 2016). Daarenboven staan in nieuwe arbeidsorganisatiemodellen prestatiemeting en een constante druk om de efficiëntie te verhogen centraal (Moyano-Fuentes et al. 2020; Osborne et al. 2015). De nieuwe arbeidsorganisatiemodellen en de sociale en technische effecten van IT hebben aldus een grote impact op het werk van managers (Camarena en Fusi 2022; Pflügner et al. 2021).

Het valt te verwachten dat managers die zich in een situatie bevinden waar de beloningen voor hun werk in de brede zin verschromelen, en waar tegelijkertijd de taakbelasting toeneemt, een contradictie ervaren tussen hun formele rol (en bijhorende loyalty rent) en hun feitelijke werksituatie.

ERI: een onevenwicht tussen inspanningen en beloningen

Siegrist en zijn collega's demonstreerden dat een gebrek aan waardering, promotiemogelijkheden en baan zekerheid, in combinatie met hoge inspanningen, een bron is van werkstress en van problemen met de (mentale) gezondheid (Siegrist en Li 2016; Wege et al. 2018). Volgens dit analysemodel is stress dus niet alleen het gevolg van de werkdruk op zich, maar is het vooral de combinatie met een gebrek aan beloning die het meest nadelig is. Het ERI-model is sterk verankerd in sociologische theorieën over sociale wederkerigheid in transacties (Siegrist 1996). Deze theorieën stellen sociale relaties voor als een uitwisseling (Blau 1964) waarbij wederkerigheid een belangrijk principe is (Gouldner 1960). Op de arbeidsmarkt is het dus van belang voor het welzijn van de werknemer dat de uitwisseling van inspanningen en beloningen met een werkgever, positief of op zijn minst evenwichtig is (Siegrist 1996).

De psychosociale werkomgeving van (midden)managers werd slechts een aantal keer onderzocht met het ERI-model. Voor een cross-sectioneel onderzoek werd de ERI van 179 mannelijke middenmanagers tussen 40 en 55 jaar in een Duitse autofabriek bestudeerd. Lage beloningen waren geassocieerd met ziekteverzuim terwijl de combinatie van hoge inspanningen en lage beloningen bij middenmanagers gerelateerd was aan een hoge bloeddruk (Peter en Siegrist 1997). De sterkste verklaring voor verloopintenties werd bij Finse managers gevonden in een combinatie van ERI met hoog *overcommitment* (een persoonlijkheidskenmerk dat wijst op overmatige toewijding en een hoge behoefte aan goedkeuring) en lage ervaren steun (Kinnunen et al. 2008).

Formele en feitelijke autoriteitsposities en hun gevolgen voor de mentale gezondheid

In studies zoals Whitehall I en II is de gezondheid van werknemers gradueel beter naargelang de beroepspositie hoger is (Marmot et al. 1991). Werknemers in hogere beroepsposities hebben doorgaans een hoger inkomen en opleidingsniveau en op het werk meer controle, taakvariatie en baantevredenheid. Die kenmerken zouden beschermen tegen stress, waardoor het risico op mentale gezondheidsproblemen lager is (Karasek 1979; Stansfeld et al. 1997). Het leidt geen twijfel dat werknemers in een ondergeschikte positie minder kans maken op een job met veel materiële beloningen, autonomie en inspraak (Link et al. 1993). De tegenstrijdige klassenpositie van (midden)managers kan echter een onevenwicht tussen inspanningen en beloningen teweegbrengen en zo bijzonder stresserend zijn. Er bestaat literatuur die met het schema van Wright een slechtere mentale gezondheid van middenmanagers aantoonde, vergeleken met managers en niet-leidinggevenden: onder andere hogere risico's op depressie en angsten (Muntaner et al. 2003; Prins et al. 2015). Ander onderzoek vond dan weer een slechtere mentale gezondheid voor Europese niet-leidinggevenden (De Moortel et al. 2014). Onze studie zal de mentale gezondheid van Wrights 'autoriteitsposities' onderzoeken binnen Europa.

H1: Middenmanagers hebben een slechtere mentale gezondheid dan managers en niet-leidinggevenden.

De impact van ERI op de mentale gezondheid is in cross-sectioneel (De Jonge et al. 2000; Pelissier et al. 2015; Siegrist 2016) en longitudinaal (Rugulies et al. 2017; Wege et al. 2018) onderzoek vaak aangetoond in verschillende landen en over verschillende beroepen. Daarom is onze tweede hypothese:

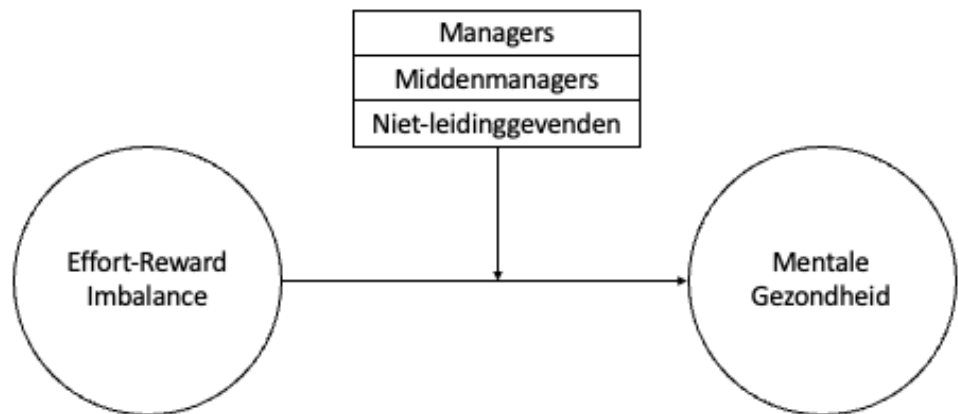
H2: Een hogere ERI-situatie bij Europese werknemers gaat gepaard met een slechtere mentale gezondheid.

Bij ons weten is er echter geen enkele studie die de 'formele situatie' (positie binnen de hiërarchie) in verband brengt met de feitelijke werkervaring, uitgedrukt als een (on)evenwicht tussen werkeisen en beloningen. Als (midden)managers rolinconsistentie ervaren tussen de formele positie in de hiërarchie en de werkelijke voordelen verbonden aan de functie kan dat psychosociale stress veroorzaken (Vanroelen 2009). Omwille van die rolinconsistentie kan worden verwacht dat de gevolgen van een onevenwicht tussen inspanningen en beloningen voor (midden)managers potentieel nadeliger zijn dan voor niet-leidinggevende werknemers in een gelijkwaardige situatie. De perceptie van een gebrek aan beloning of erkenning kan gezien worden als een bedreiging voor de status die managers en middenmanagers hebben dankzij hun formele positie in de hiërarchie en de daaraan gebonden *loyalty rent* (Blau 1964; Gouldner 1960; Siegrist 1996). Een perceptie van verlies en gebrek aan

wederkerigheid kunnen verondersteld worden een negatieve impact te hebben op de mentale gezondheid (Gouldner 1960; Siegrist 1996). Aangezien de loyalty rent stijgt naarmate de positie van een werknemer dichterbij de kapitalistische klasse ligt (Wright 1997), en het onevenwicht tegenover inspanningen in theorie dus groter kan zijn, verwachten we dat hogere posities kwetsbaarder zijn voor een onevenwicht tussen inspanningen en beloningen.

H3: de relatie tussen ERI en mentale gezondheid is afhankelijk van autoriteitspositie, met een sterker verband voor werknemers in een hogere autoriteitspositie (Figuur 1).

- a. Middenmanagers en managers zijn gevoeliger voor ERI-situaties dan niet-leidinggevenden.*
- b. Managers zijn gevoeliger voor ERI-situaties dan middenmanagers.*



Figuur 1 Voorgesteld interactiemodel van de relatie tussen ERI en mentale gezondheid, gemodereerd door autoriteitspositie

Genderverschillen in de psychosociale werkomgeving van (midden)managers

Mannen en vrouwen ervaren een leidinggevende functie niet op dezelfde manier. Volgens de genderroltheorie ontstaan verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke managers door gedeelde verwachtingen over hoe een mannelijke of vrouwelijke manager zich zou moeten gedragen. Van mannen wordt verwacht dat ze zich onder andere assertief en competitief gedragen, terwijl van vrouwen wordt verwacht dat ze zich meer behulpzaam en tactvol gedragen (Eagly en Johannesen-Schmidt 2001). Daarbij komt nog dat vrouwen volgens de rolcongruentietheorie tegelijkertijd aan de verwachtingen van hun genderrol als aan de verwachtingen van hun rol als manager moeten voldoen en dat die verwachtingen weinig compatibel zijn met elkaar (Eagly en Karau 2002). De incongruentie tussen de verwachte assertieve, controlerende, zelfverzekerde eigenschappen van managers en de verwachte zor-

gende, behulpzame eigenschappen van vrouwen leidt tot vooroordelen over het leiderschapspotentieel en over het werkelijke leiderschapsgedrag van vrouwen (Eagly en Karau 2002: 588). Dat geeft aanleiding tot het stereotiep beeld dat vrouwen minder geschikt zouden zijn als managers, al is dat onterecht (Gipson et al. 2017; Hayes 1999; Kubu 2018). Het is dus moeilijker om als vrouwelijke manager positief geëvalueerd te worden, wat nadelige gevolgen kan hebben voor belonings- en promotiekansen (Gipson et al. 2017). Mede hierdoor hebben vrouwen ook een zwakkere onderhandelingspositie (Blau en Kahn 2017; Clement en Myles 1994; Cotter et al. 2001) en worden ze over het algemeen minder beloond dan mannen (Blau en Kahn 2017; Ciminelli et al. 2021). Beloningen voor mannen zijn vooral significant hoger in prestigieuze beroepen (Joshi et al. 2015). Er is dus potentieel meer sprake van ERI-situaties bij vrouwelijke managers.

Wanneer vrouwen leidinggevende posities innemen hebben ze dikwijls ook minder toegang tot organisatorische hulpbronnen, zoals invloed op beslissingen over budgetten (Stojmenovska et al. 2021). Het ontbreken van deze hulpbronnen kan bijdragen tot een gevoel van machteloosheid wanneer men zich in een ERI-situatie bevindt, met mogelijk een nadelig effect op het mentaal welzijn. Daaruit leiden we af dat de mentale gezondheid van vrouwelijke managers kwetsbaarder kan zijn voor een ERI-situatie dan die van mannelijke managers.

H4: genderverschillen in ERI en mentale gezondheid:

- a. De blootstelling aan ERI-situaties bij Europese werknemers over alle autoriteitsposities heen is hoger voor vrouwen dan voor mannen.*
- b. De mentale gezondheid van vrouwelijke Europese (midden)managers is kwetsbaarder voor ERI.*

Methoden

Onderzoeksdesign

Voor dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van cross-sectionele secundaire data afkomstig van de European Working Conditions Survey (EWCS), editie 2015 (Eurofound 2017). De survey werd in 2015 uitgevoerd in 35 Europese landen: de 28 Europese lidstaten, 5 kandidaat-lidstaten, Noorwegen en Zwitserland. De enquêtes werden *face-to-face* afgenomen bij de respondenten thuis en de informatie is zelf-gerapporteerd. De steekproefgrootte van de EWCS 2015 varieerde per land tussen 1.000 en 3.364 respondenten, waarvan drie landen (België, Slovenië en Spanje) ervoor kozen om een grotere steekproef te subsidiëren. In totaal werden 43.850 enquêtes afgenomen, waarvan 35.765 in de 28 Europese lidstaten. Onze onderzoekspopulatie bestaat uit 15- tot 64-jarige werknemers uit de toenmalige EU28, die minstens één uur gewerkt hebben in de week voor de enquête. Zelfstandigen worden niet opgenomen in het onderzoek. De gewogen steekproefgrootte voor dit onderzoek bedraagt 29.238 werknemers, maar regressieanalyses werden uitgevoerd op 26.741 *complete*

cases. Tabel 1 toont de verdeling van de steekproef onder de autoriteitsposities en indicatoren van sociaaleconomische positie.

Tabel 1. Verdeling van de steekproef onder autoriteitsposities en indicatoren van sociaaleconomische positie (N=29.238, weging: w5_EU28; bron: EWCS 2015)*.

	N	%
Autoriteitsposities	28.895	(ontb.waarden 1,2%)
Managers	1.177	4,1
Middenmanagers	3.418	11,8
Niet-leidinggevenden	24.300	84,1
Geslacht	29.238	(ontb.waarden 0%)
Man	14.468	49,5
Vrouw	14.771	50,5
Leeftijd	29.238	(ontb.waarden 0%)
< 25	2.457	8,4
25-34	6.486	22,2
35-44	7.884	27,0
45-54	7.978	27,3
55+	4.434	15,2
Opleidingsniveau	29.123	(ontb.waarden 0,4%)
Laaggeschoold	4.955	17,0
Secundair	12.272	42,1
Post-secundair	4.998	17,2
Hoger	6.898	23,7
Migratieachtergrond	29.169	(ontb.waarden 0,2%)
Nee	25.324	86,8
Ja	3.845	13,2

*Afkortingen: ontb.waarden = ontbrekende waarden

Variabelen

Afhankelijke variabele

De afhankelijke variabele, *mentale gezondheid*, definiëren we volgens de WHO-5 welzijnsindex die bestaat uit vijf vragen die opgenomen zijn in de EWCS om subjectief welzijn te meten (Eurofound 2017: 29): (A) “Ik voelde me vrolijk en in een opperbste stemming”; (B) “Ik voelde me rustig en ontspannen”; (C) “Ik voelde me actief en doelbewust”; (D) “Ik voelde me fris en uitgerust wanneer ik wakker werd”; (E) “Mijn dagelijkse leven was gevuld met dingen die me interesseren”. Deze index is geschikt als screeningsinstrument voor depressie en is op die manier bruikbaar

als indicator voor mentale gezondheid (Topp et al. 2015). Voor elke vraag zijn er zes antwoordmogelijkheden: (0) helemaal niet; (1) soms; (2) minder dan de helft van de tijd; (3) meer dan de helft van de tijd; (4) meestal; (5) altijd. De afhankelijke variabele is een somschaal ($\alpha = 0,88$) die werd gestandaardiseerd als variërend tussen 0 (slechtste mentale gezondheid) en 1 (beste mentale gezondheid).

Onafhankelijke variabelen

De indicator voor *autoriteitsposities* weerspiegelt de autoriteitsdimensie in het klas-senschema van Wright (1997): managers, middenmanagers en niet-leidinggevend. De respondenten met ISCO-08-code 1 (managers) worden gecategoriseerd als managers. De andere respondenten die in de EWCS aangeven leiding te geven aan ten minste één persoon worden gecategoriseerd als middenmanagers (De Moortel et al. 2014; Skakon et al. 2011: 104). Alle andere werknemers komen in de categorie van niet-leidinggevend.

ERI wordt berekend door het rekenkundig gemiddelde voor inspanningen te delen door het rekenkundig gemiddelde voor beloningen. Siegrist ontwikkelde daarvoor de ERIQ-vragenlijst (Siegrist et al. 2004). De vragen uit de EWCS die als *proxies* voor de ERIQ gelden zijn weergegeven in Tabel 6 in de bijlage. Tabel 7 in de bijlage toont hoe een aantal vragen herberekend worden naar een vijfpuntsschaal. Voor een aantal vragen werd ook de schaal omgedraaid zodat een hogere inspanning of beloning ook een hogere score kreeg. Inspanningen bestaan uit vijf soorten werkeisen: (1) tijdsdruk (werken met (i) hoge snelheid en (ii) korte deadlines); (2) regelmatige onvoorziene onderbrekingen; (3) tijdsgebrek; (4) veranderingen in taken; en (5) emotionele arbeid (omgaan met (i) mensen, (ii) woede en (iii) emotioneel verontrustende situaties). Ieder van deze vijf werkeisen kreeg een gelijk gewicht toegekend in de compositie van de totaalscore. De beloningen bestaan uit drie componenten: waardering (zes items), promotie (drie items) en baan zekerheid (één item) (Siegrist et al. 2004: 1486–1487).

Tabel 8 in de bijlage toont de ontbrekende waarden van de elementen die deel uitmaken van de schalen voor inspanning en beloning. Vooral de accumulatie van ontbrekende waarden binnen de beloningsdimensie resulteerde in een onaanvaardbaar hoog percentage ontbrekende waarden (18,7%). Daarom werden de ontbrekende items binnen de beloningsdimensie vervangen door het gemiddelde van ten minste zeven van de tien items. Na deze imputatie ontbraken slechts bij 1,4% van de respondenten de beloningsdimensie en bij 3,6% de overkoepelende ERI-score. Uit een sensitiviteitsanalyse bleek dat de correlaties tussen de geïmputeerde en de niet-geïmputeerde ERI-score en de WHO-5-schaal voor mentale gezondheid bijna identiek blijven. De overkoepelende ERI-score werd in lijn met Siegrist et al. (2004: 1488) logaritmisches getransformeerd en vervolgens gestandaardiseerd als een score variërend tussen 0 en 1.

Controlevariabelen

In de analyses wordt rekening gehouden met een aantal indicatoren van sociaaleconomische positie (SEP) die een rol kunnen spelen in de relatie tussen ERI en mentale gezondheid bij werknemers. Leeftijd is vastgesteld met een open vraag (“Hoe oud bent u?”). De indicator is gecodeerd naar vijf categorieën (Gevaert et al. 2018): (1) jonger dan 25 jaar; (2 tot 4) intervallen van tien jaar; en (5) vanaf 55 jaar. De indicator voor het opleidingsniveau volgt de ISCED-2011-classificatie (OECD/Eurostat/UNESCO Institute for Statistics 2015). Een afgeleide indicator wordt gevormd met vier categorieën: (1) lager (ISCED 0, 1, 2); (2) secundair (ISCED 3); (3) postsecundair (ISCED 4, 5); en (4) hoger onderwijs (ISCED 6, 7, 8). De migratieachtergrond werd bevraagd met één vraag: “Zijn u en uw ouders geboren in [dit land]? (ja/nee).” Een migratieachtergrond wordt toegekend aan elke respondent die zelf gemigreerd is, of minstens één ouder heeft die geboren is in een ander land.

Autonomie, inspraak en werk-privébalans worden opgenomen in de modellen omdat ze het verband tussen ERI en mentale gezondheid kunnen beïnvloeden. Autonomie en inspraak op het werk vormen samen de controledimensie uit het Job Demands-Control model (JDC) (Karasek 1979). Autonomie is een gestandaardiseerde gemiddelde score van 0 tot 1, berekend uit drie vragen: “Heeft u de mogelijkheid om de volgende aspecten te kiezen of te veranderen?” (Q54a-c) (1) de volgorde van uw taken (ja/nee); (2) uw werkmethodes (ja/nee); en (3) uw werkritme of tempo (ja/nee) ($\alpha = 0,76$). Een hogere score wijst op meer autonomie.

Inspraak is de gestandaardiseerde gemiddelde score van 0 tot 1, berekend uit drie vragen: (1) “U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld”; (2) “U wordt betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen van uw afdeling of organisatie”; en (3) “U kan beslissingen die belangrijk zijn voor uw werk, beïnvloeden”. De drie vragen zijn eerst gecodeerd naar dummies, met waarde 1 voor ‘altijd’ en ‘meestal’ en waarde 0 voor ‘soms,’ ‘zelden’ of ‘nooit’ ($\alpha = 0,76$). Een hogere score wijst op meer inspraak. Aangezien de waarden in de Pearson-correlatiematrix in Tabel 2 kleiner zijn dan 0,6 zijn er geen problemen van multicollineariteit tussen deze variabelen (Field 2009).

Werk-privébalans (WPB) wordt bevraagd met vijf vragen (Q45a-e): (1) “Heeft u zich zorgen gemaakt over het werk op momenten dat u niet aan het werk was?”; (2) “Heeft u zich na het werk te moe gevoeld voor sommige huishoudelijke taken die moesten gebeuren?”; (3) “Heeft u gemerkt dat uw job u verhindert om de gewenste tijd aan uw gezin te besteden?”; (4) “Heeft u het moeilijk gevonden om u te concentreren op uw job omwille van familiale verantwoordelijkheden?”; en (5) “Heeft u gemerkt dat u door familiale verantwoordelijkheden niet de nodige tijd aan uw job kon besteden?”. Elke vraag heeft vijf antwoordmogelijkheden, gaande van ‘altijd’ tot ‘nooit.’ De scores werden opgeteld tot een somschaal ($\alpha = 0,77$) en gestandaardiseerd naar waarden van 0 tot 1. Een hogere score betekent een betere werk-privébalans.

Tabel 2 Pearson correlaties tussen hoofd- en controlevariabelen (N=27.324 – 29.229; weging: w5_EU28; bron: EWCS 2015).

	WHO-5	Inspanningen	Beloningen	ERI	WPB	Autonomie
WHO-5						
Inspanningen	-0,240***					
Beloningen	0,390***	-0,210***				
ERI	-0,387***	0,828***	-0,707***			
WPB	0,346***	-0,467***	0,270***	-0,481***		
Autonomie	0,084***	0,028***	0,196***	-0,083***	0,004	
Inspraak	0,194***	0,011	0,363***	-0,191***	0,011	0,341***

*** Significantie: $p < 0,001$

Analyse

Om een beeld te schetsen van de onderzoekspopulatie werden verschillen berekend tussen groepsgemiddelden aan de hand van een ANOVA-analyse. Nadien werden stapsgewijs opgebouwde bivariate en multivariabele lineaire regressiemodellen geschat. De eerste regressieanalyses beginnen met de bivariate relatie tussen ERI en mentale gezondheid. In de volgende stap worden daaraan de autoriteitsposities toegevoegd. In model 3 worden de vier indicatoren voor sociaaleconomische positie (geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en migratieachtergrond) tegelijk toegevoegd. In modellen 4 en 5 komen daar de werkgerelateerde controlevariabelen bij, eerst autonomie en inspraak (uit het JDC-model) en daarna WPB. Vervolgens wordt gecontroleerd voor de 28 landen. In model 7 worden de interacties tussen ERI en autoriteitsposities toegevoegd om te testen of autoriteitsposities verschillen in kwetsbaarheid voor ERI-situaties. Vervolgens worden in aparte regressiemodellen ook volgens autoriteitsposities gestratificeerde regressieanalyses uitgevoerd die een gelijkaardige opbouw volgen. In de gestratificeerde analyse wordt een interactie toegevoegd tussen ERI en geslacht om het verschil in kwetsbaarheid tussen mannen en vrouwen te testen. Om in de analyses op landniveau te corrigeren voor verschillen in de verdeling van de steekproeven binnen de landen worden post-stratificatieweging toegepast. De wegingsfactor 'w5_EU28' corrigeert daarbovenop ook voor verschillen in de grootte van de beroepsbevolking tussen landen en wordt gebruikt voor de analyses van de volledige EU-28-steekproef. Alle analyses werden uitgevoerd met SPSS software v28 (IBM Corp 2021).

Resultaten

Gemiddelde inspanningen, beloningen en gezondheid

Tabel 3 toont de gemiddelde waarden van hoofd- en werkgerelateerde variabelen

voor beroepsniveau, geslacht, leeftijdscategorie, opleidingsniveau en migratieachtergrond. Van de autoriteitsposities hebben de managers gemiddeld de hoogste beloningen ($M = 0,641$). De niet-leidinggevenden leveren gemiddeld de laagste inspanningen ($M = 0,406$). Middenmanagers en managers leveren hogere inspanningen (managers $M = 0,481$; middenmanagers $M = 0,479$), maar middenmanagers krijgen daarvoor eerder lage beloningen ($M = 0,618$). Zij hebben dan ook gemiddeld een hoge ERI-waarde (managers $M = 0,455$; middenmanagers $M = 0,460$). Niet-leidinggevenden hebben de laagste ERI-waarde ($M = 0,445$). Managers hebben gemiddeld een minder goede mentale gezondheid dan de andere posities (managers $M = 0,669$; middenmanagers $M = 0,694$; niet-leidinggevenden $M = 0,688$).

Vrouwelijke werknemers hebben gemiddeld een iets hogere ERI-score dan mannen ($M = 0,449$ voor vrouwen; $M = 0,445$ voor mannen). Dat komt omdat de inspanningen van vrouwen significant hoger liggen ($M = 0,424$ voor vrouwen; $M = 0,411$ voor mannen), terwijl er tussen de beloningen geen significant verschil te vinden is ($M = 0,596$ voor vrouwen; $M = 0,594$ voor mannen).

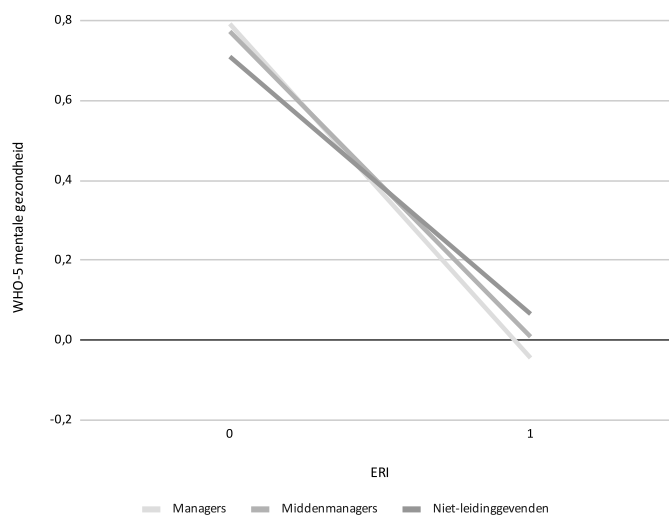
Tabel 3 Gemiddelden (M) van de hoofd- en werkgerelateerde variabelen voor autoriteitsposities en sociaaleconomische positie (weging: w5_EU28; bron: EWCS 2015). de leden van het ABVV (n = 2.164)

	Inspanningen		Beloningen		ERI		WPB		Autonomie		Inspraak		WHO-5	
	M	Std. afw.	M	Std. afw.	M	Std. afw.	M	Std. afw.	M	Std. afw.	M	Std. afw.	M	Std. afw.
Steekproef	0,418	(0,157)	0,595	(0,143)	0,447	(0,072)	0,738	(0,185)	0,656	(0,391)	0,426	(0,388)	0,688	(0,199)
Autoriteitspositie (F Sig., missing)	***	2,2%	***	1,3%	***	3,4%	***	3,1%	***		***		**	0,3%
Manager	0,481	(0,158)	0,641	(0,143)	0,455	(0,067)	0,683	(0,186)	0,861	(0,270)	0,711	(0,356)	0,669	(0,203)
Middenmanager	0,479	(0,164)	0,618	(0,138)	0,460	(0,070)	0,691	(0,190)	0,769	(0,336)	0,625	(0,367)	0,694	(0,199)
Niet-leidinggevenden	0,406	(0,153)	0,590	(0,143)	0,445	(0,072)	0,747	(0,183)	0,630	(0,398)	0,384	(0,377)	0,688	(0,199)
Geslacht (t Sig., missing)	***	2,3%		1,5%	***	3,6%	***	3,3%	***	0,0%	**	0,5%	***	0,5%
Man	0,411	(0,152)	0,594	(0,145)	0,445	(0,071)	0,744	(0,184)	0,641	(0,396)	0,433	(0,388)	0,698	(0,193)
Vrouw	0,424	(0,162)	0,596	(0,143)	0,449	(0,073)	0,731	(0,187)	0,670	(0,386)	0,420	(0,387)	0,676	(0,205)
Leeftijd (F Sig., missing)	***	2,3%	***	1,5%	***	3,6%	***	3,3%	***	0,0%	***	0,5%	***	0,5%
< 25	0,416	(0,157)	0,617	(0,138)	0,441	(0,069)	0,801	(0,174)	0,576	(0,393)	0,351	(0,362)	0,722	(0,201)
25 - 34	0,435	(0,160)	0,600	(0,145)	0,451	(0,073)	0,732	(0,187)	0,646	(0,393)	0,424	(0,391)	0,700	(0,198)
35 - 44	0,426	(0,156)	0,589	(0,145)	0,452	(0,072)	0,706	(0,187)	0,661	(0,391)	0,425	(0,387)	0,685	(0,194)
45 - 54	0,413	(0,155)	0,591	(0,142)	0,446	(0,071)	0,739	(0,183)	0,678	(0,386)	0,444	(0,389)	0,677	(0,199)
55+	0,388	(0,155)	0,593	(0,143)	0,437	(0,073)	0,764	(0,178)	0,664	(0,395)	0,442	(0,390)	0,672	(0,204)
Opleidingsniveau (F Sig., missing)	***	2,7%	***	1,9%	***	3,9%	***	3,6%	***	0,4%	***	0,9%	***	0,8%
Laaggeschoold	0,381	(0,159)	0,581	(0,154)	0,439	(0,078)	0,752	(0,199)	0,557	(0,421)	0,355	(0,382)	0,680	(0,216)
Secundair	0,401	(0,147)	0,587	(0,140)	0,444	(0,070)	0,759	(0,176)	0,621	(0,398)	0,377	(0,378)	0,686	(0,194)
Post-secundair	0,449	(0,162)	0,597	(0,144)	0,457	(0,074)	0,715	(0,191)	0,669	(0,384)	0,453	(0,386)	0,697	(0,199)
Hoger	0,451	(0,159)	0,618	(0,138)	0,451	(0,069)	0,706	(0,183)	0,780	(0,327)	0,546	(0,381)	0,688	(0,196)
Migratie achtergrond (t Sig., missing)	*	2,5%	***	1,8%	***	3,8%	**	3,5%	**	0,3%	**	0,7%		0,7%
Nee	0,417	(0,156)	0,596	(0,142)	0,446	(0,071)	0,739	(0,183)	0,659	(0,389)	0,429	(0,387)	0,688	(0,197)
Ja	0,424	(0,166)	0,587	(0,155)	0,451	(0,079)	0,728	(0,200)	0,630	(0,405)	0,409	(0,391)	0,683	(0,212)

Sig.: *** < 0,001; ** < 0,01; * < 0,05. Schalen: Inspanningen, beloningen, autonomie, inspraak: hoger = meer; ERI: hoger = slechter; WPB: hoger = beter; WHO-5: hoger = gezonder.

Analyse van de relatie tussen autoriteitspositie, ERI en mentale gezondheid

Het bruto-effect van ERI op de mentale gezondheid (Tabel 4) is negatief en significant ($\beta = -1,064$). Autonomie en inspraak hebben een lichte invloed op de relatie tussen ERI en mentale gezondheid. Na controle voor WPB in model 5 daalt het effect van ERI sterker ($\beta = -0,698$). Tabel 4, model 7 toont nog steeds een significant negatief verband tussen ERI en de mentale gezondheid ($\beta = -0,644$). De mentale gezondheid van managers is lager dan die van niet-leidinggevenden (model 1: $\beta = -0,020$) ook na controle voor andere variabelen (model 5: $\beta = -0,024$). Het bruto-effect is voor middenmanagers wat hoger, maar niet significant (model 1: $\beta = 0,006$). Na controle voor ERI en andere variabelen wordt dat positieve effect wel sterker en significant (model 5: $\beta = 0,010$). In model 7 vinden we interactie-effecten tussen ERI en autoriteitsposities die zowel voor managers ($\beta = -0,192$) als voor middenmanagers ($\beta = -0,120$) negatief en significant verschillend zijn van niet-leidinggevenden (Figuur 2). Het effect van geslacht blijft significant en licht in het nadeel van de vrouwen ($\beta = -0,014$). Het volledige model verklaart 24,7% van de variatie in mentale gezondheid.



Figuur 2 Totale effecten van de interactie tussen ERI en autoriteitspositie op mentale gezondheid (uit Tabel 4, model 7). Bron: EWCS 2015.

In de gestratificeerde analyses is het bruto-effect van ERI (Tabel 5) op de mentale gezondheid van managers sterk negatief en significant ($\beta = -1,285$). We zien ook een significant bruto-effect van autonomie ($\beta = 0,087$), inspraak ($\beta = 0,133$) en WPB ($\beta = 0,399$) bij managers. Van de SEP-indicatoren is er enkel een significant lagere mentale gezondheid te vinden voor managers tussen 35 en 44 jaar oud. In het multivariabele model blijft er voor de mannen nog een relatief sterk netto-effect van ERI over

($\beta = -0,766$) en een significant interactie-effect tussen ERI en geslacht vonden we hier niet. De effecten van de andere werk-gerelateerde indicatoren worden minder sterk (autonomie: $\beta = 0,035$; inspraak: $\beta = 0,104$; WPB: $\beta = 0,257$), al blijven inspraak en WPB wel significant. Geen enkele SEP-indicator is nog significant.

Het bruto-effect van ERI op mentale gezondheid van middenmanagers ($\beta = -1,182$) daalt vooral na controle voor WPB. Autonomie, inspraak en WPB hebben ook voor middenmanagers zowel bivariaat en multivariabel een significant positief verband met mentale gezondheid. De bivariate modellen suggereren een lagere mentale gezondheid voor vrouwen ($\beta = -0,041$) en personen met een migratieachtergrond ($\beta = -0,043$). In het multivariabele model wordt het effect van leeftijd significant, met een progressief betere mentale gezondheid voor jongere middenmanagers. Secundair geschoolden zijn nu de enige opleidingsgroep met een lagere mentale gezondheid ($\beta = -0,031$). Middenmanagers zijn de enige autoriteitspositie waarvoor een significant interactie-effect tussen ERI en geslacht is gevonden ($\beta = -0,191$). Het effect van ERI op de mentale gezondheid is significant sterker negatief voor vrouwelijke dan voor mannelijke middenmanagers.

Voor niet-leidinggevenden zijn er in het multivariabele model, behalve voor geslacht, voor alle indicatoren significante verbanden. Het effect van ERI op mentale gezondheid blijft negatief ($\beta = -0,654$) na controle voor SEP en andere werkgerelateerde indicatoren en verschilt niet significant tussen mannen en vrouwen. De effecten van autonomie ($\beta = 0,012$) en inspraak ($\beta = 0,070$) zijn wat kleiner dan bij middenmanagers, maar het effect van WPB ($\beta = 0,252$) is even sterk als bij managers en middenmanagers. Zowel het netto- als het interactie-effect van geslacht zijn voor niet-leidinggevenden niet significant.

Tabel 4 Relatie tussen ERI en (goede) mentale gezondheid van Europese werknemers (multivariabele lineaire regressie van log(ERI) op WHO-5 mentale gezondheid, N = 26.741; gestandaardiseerd; weging: w5_EU28; bron: EWCS 2015)^a

	model 1 bivariaat			model 2			model 3			model 4			model 5			model 7		
	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.
ERI (hoger=slechter)	-1,064	0,016	***	-1,070	0,016	***	-1,086	0,016	***	-1,004	0,016	***	-0,698	0,018	***	-0,644	0,018	***
Authoriteitsposities (ref: niet-leid- inggevend)																		
Managers	-0,020	0,006	**	-0,010	0,006	*	-0,012	0,006	*	-0,033	0,006	***	-0,024	0,006	***	0,082	0,036	*
Middenmanagers	0,006	0,004		0,023	0,003	***	0,020	0,003	***	0,004	0,004	***	0,010	0,003	**	0,063	0,021	**
Geslacht (ref: man)	-0,023	0,002	***				-0,018	0,002	***	-0,018	0,002	***	-0,016	0,002	***	-0,014	0,002	***
Leeftijd (ref: 55+)																		
< 25	0,048	0,005	***				0,056	0,005	***	0,059	0,005	***	0,051	0,005	***	0,057	0,005	***
25 - 34	0,028	0,004	***				0,040	0,004	***	0,041	0,004	***	0,045	0,004	***	0,044	0,004	***
35 - 44	0,012	0,004	**				0,025	0,004	***	0,026	0,004	***	0,036	0,003	***	0,033	0,003	***
45 - 54	0,004	0,004					0,013	0,004	***	0,012	0,004	***	0,016	0,003	***	0,016	0,003	***
Opleidingsniveau (ref: laagge- choold)																		
Secundair	0,004	0,004					0,006	0,003	*	0,004	0,003		-0,001	0,003		0,006	0,003	
Postsecundair	0,016	0,004	***				0,033	0,004	***	0,025	0,004	***	0,026	0,004	***	0,012	0,004	**
Hoger	0,007	0,004					0,018	0,004	***	0,004	0,004	***	0,008	0,004	*	0,014	0,004	***
Migratieachtergrond (ref: nee)	-0,007	0,004					-0,003	0,003		-0,001	0,003		-0,001	0,003		0,007	0,003	*
Controlevariabelen																		
Autonomie (hoger = meer)	0,042	0,003	***							0,009	0,003	**	0,009	0,003	**	0,014	0,004	***
Inspraak (hoger = meer)	0,100	0,003	***							0,065	0,003	***	0,071	0,003	***	0,075	0,003	***
Werk-privébalans (hoger = beter)	0,373	0,006	***										0,248	0,007	***	0,252	0,007	***
Interacties																		
ERI * manager																-0,192	0,079	*
ERI * middenmanagers																-0,120	0,046	*
(Constante)				1,163		***	1,143		***	1,081		***	0,754		***	0,710		***
R ² _{adj.}				0,149			0,160			0,175			0,215			0,247		
Sig. F verschil				0,000			0,000			0,000			0,000			0,003		

Sig.: *** < 0,001; ** < 0,01; * < 0,05. se: standaardfout.

a Model 7 is gecontroleerd voor landen-dummies (de schattingen hiervan zijn weergegeven in Tabel 9 in de bijlage).

Tabel 5 Relatie tussen ERI en (goede) mentale gezondheid van Europese werknemers, multivariabele lineaire regressie van ERI op WHO-5 mentale gezondheid per autoriteitsposities (N = 26.741; gestandaardiseerd; weging: w5_EU28; bron: EWCS 2015)^a

	Managers						Middenmanagers						Niet-leidinggevenden										
	bivariaat		multivariabel		bivariaat		multivariabel		bivariaat		multivariabel		bivariaat		multivariabel								
	β	se	β	Sig.	β	se	β	Sig.	β	se	β	Sig.	β	se	β	Sig.							
ERI (hoger=slechter)	-1,285	0,081	***		-0,766	0,113	***		-1,182	0,045	***		-0,610	0,062	***		-1,046	0,017	***		-0,654	0,026	***
Geslacht (ref: man)	0,013	0,012			-0,005	0,075			-0,041	0,007	***		-0,065	0,040			-0,022	0,003	***		-0,015	0,015	
Leeftijd (ref: 55+)																							
< 25	-0,045	0,040			-0,034	0,036			0,025	0,021			0,079	0,018	***		0,054	0,006	***		0,059	0,005	***
25 - 34	-0,015	0,019			0,019	0,017			-0,005	0,012		**	0,035	0,010	**		0,035	0,004	***		0,046	0,004	***
35 - 44	-0,035	0,018	*		0,005	0,016			-0,021	0,011		*	0,023	0,009	*		0,019	0,004	***		0,036	0,004	***
45 - 54	-0,035	0,018			-0,011	0,015			0,002	0,011		*	0,020	0,009	*		0,006	0,004	***		0,016	0,004	***
Opleidingsniveau (ref: laaggechoold)																							
Secundair	-0,007	0,022			-0,010	0,020			-0,014	0,012		**	-0,031	0,011	**		0,006	0,004			0,011	0,004	**
Postsecundair	0,037	0,022			0,010	0,020			-0,008	0,012			-0,005	0,011			0,018	0,005	***		0,013	0,004	**
Hoger	-0,006	0,019			-0,016	0,018			-0,013	0,012			-0,012	0,010			0,011	0,004	*		0,019	0,004	***
Migratieachtergrond (ref: nee)	0,008	0,016			0,021	0,015			-0,043	0,010	***		-0,011	0,009	***		-0,002	0,004			0,009	0,004	*
Controlevariabelen																							
Autonomie (hoger = meer)	0,087	0,022	***		0,035	0,020			0,076	0,010	***		0,021	0,009	*		0,040	0,003	***		0,012	0,003	***
Inspraak (hoger = meer)	0,133	0,016	***		0,104	0,017	***		0,149	0,009	***		0,104	0,009	***		0,101	0,003	***		0,070	0,003	***
Werk-privébalans (hoger = beter)	0,399	0,030	***		0,257	0,034	***		0,392	0,017	***		0,251	0,018	***		0,374	0,007	***		0,252	0,007	***
Interacties																							
ERI * geslacht					-0,022	0,162							-0,191	0,085	*						0,003	0,032	
(Constante)					0,766		***		0,703		***		0,292		***		0,712		***		0,712		***
R ² _{adj.}					0,267				0,292				0,240				0,240				0,240		
N					1123				3241				22360				22360				22360		

Sig.: *** < 0,001; ** < 0,01; * < 0,05. se: standaardfout.

a Multivariate modellen zijn gecontroleerd voor landen-dummies (zie Tabel 10 in de bijlage).

Discussie

In deze studie onderzochten we de differentiële impact van de psychosociale werkomgeving, opgevat volgens het *Effort-Reward Imbalance* (ERI) model, op de mentale gezondheid van managers, middenmanagers en niet-leidinggevende Europese werknemers, rekening houdend met hun geslacht. Om die verschillende groepen op theoretische basis van elkaar te onderscheiden, maakten we gebruik van E.O. Wrights neomarxistische sociale-klassentheorie (Wright 1997). Volgens Wright bevinden managers, maar vooral middenmanagers zich in een *tegenstrijdige klassenlocatie*, met een nadelige mentale gezondheid als mogelijk gevolg. Deze veronderstelling, die eerder werd waargenomen (Muntaner et al. 2015; Prins et al. 2015), kunnen we met onze studie op basis van Europese werknemersdata niet bevestigen (H1). Managers hebben in onze analyses gemiddeld een lager niveau van mentale gezondheid dan middenmanagers en niet-leidinggevende werknemers, al zijn de verschillen tussen de autoriteitsposities eerder beperkt. Deze bevinding gaat ook in tegen eerder onderzoek naar Europese werknemers waarbij de slechtste mentale gezondheid werd waargenomen bij niet-leidinggevendenden (De Moortel et al. 2014). Een mogelijke verklaring voor de lagere mentale gezondheid van managers kan gezocht worden in de theorie beschreven in het boek *Meritocracy trap* (Markovits 2020) waarin beargumenteerd wordt dat elites een grote prestatiedruk ervaren uit angst om hun positie te verliezen.

Op basis van onze analyses van de EWCS-data kan wel bevestigd worden dat er in Europa een negatief verband bestaat tussen ERI en de mentale gezondheid van werknemers (H2). Dit is in lijn met eerdere onderzoeksbevindingen (De Jonge et al. 2000; Pelissier et al. 2015; Wege et al. 2018).

Ons onderzoek vindt zijn originaliteit echter in de analyse van het modererende effect van de locatie in de hiërarchie op de relatie tussen de psychosociale werkomgeving – gedefinieerd als ERI – en de mentale gezondheid. Onze resultaten laten zien dat de mentale gezondheid van managers en middenmanagers gevoeliger is voor ERI-situaties, in vergelijking met de niet-leidinggevendenden (H3a). Een verschil in kwetsbaarheid tussen managers en middenmanagers onderling kunnen we niet met zekerheid bevestigen (H3b). We kunnen besluiten dat de kwetsbaarheid voor een onevenwicht tussen inspanningen en beloningen in klassenlocaties waar *loyalty rent* verwacht kan worden groter is. Die grotere kwetsbaarheid van managers en middenmanagers voor ERI-situaties strookt met een meer genuanceerde interpretatie van Wrights originele theorie: tegenstrijdige klassenrelaties worden slechts tastbaar wanneer de feitelijke psychosociale werksituatie niet strookt met de situatie die kan verwacht worden vanuit de formele positie binnen de klassenstructuur (Vanroelen 2009). Met andere woorden, wanneer de verwachte *loyalty rent* in werkelijkheid uitblijft, is er sprake van een schending van het verwachtingspatroon dat vasthangt aan de rol van leidinggevende, met een grotere kwetsbaarheid voor mentale gezondheidsproblemen als gevolg. Deze bevinding vormt een belangrijke aan-

vulling op het bestaande onderzoek naar het verband tussen een neomarxistische benadering van sociale klasse en verschillen in (mentale) gezondheid. De interactie tussen formele klassenposities en de feitelijke situatie werd tot hiertoe zelden meegenomen in studies (De Moortel et al. 2015; Prins et al. 2015).

Door veranderingen in de taken van managers en middenmanagers in postfordistische organisaties, kan het zijn dat een deel van hen nu makkelijker vervangbaar is of gemakkelijker gedisciplineerd kan worden. We kunnen in dezen onder andere denken aan de grote kwantificering en standaardisering van de bedrijfsvoering en de productiviteitsmeting (Holden en Roberts 2004). Deze evoluties kunnen bijkomende werkeisen veroorzaken. Bovendien kan men verwachten dat organisaties minder geneigd zijn te investeren in een loyalty rent en dat de kansen op een interne arbeidsmarktcarrière in vlakke, gedebureaucratiseerde organisaties beperkter zijn geworden voor heel wat managers (Weil 2019). De combinatie van zwaardere inspanningen en beperktere beloningen resulteert in een toenemend voorkomen van ERI, ook bij managers en middenmanagers. Daarbij is het volstrekt logisch dat zij nu vaker dan vroeger een discrepantie ervaren tussen de hen voorgehouden formele klassenpositie en de feitelijke werksituatie (ERI) waarvoor ze kwetsbaarder zijn dan niet-leidinggevenden, wat resulteert in een lagere mentale gezondheid.

De vaststelling dat een spanningsveld tussen de formele positie en de feitelijke situatie als een bron van stress geldt, is bovendien in lijn met de klassieke predicties van de sociale-stresstheoretici. Naast materiële deprivatie en onderdrukking zijn ervaringen zoals vervreemding, autoritarisme en oneerlijkheid op een subtielere manier ook verbonden aan stress (Mirowsky 1986; Pearlin et al. 1981). Die ervaringen worden niet alleen bepaald door individuele kenmerken van mensen maar ook door hun sociale positie (Mirowsky 1986). Ook arbeidspychologische inzichten die voortvloeien uit onderzoek naar psychologische contractbreuk kunnen deze bevindingen duiden (Griep et al. 2021). Een formeel arbeidscontract is altijd onvolledig omdat niet alle details kunnen vastgelegd worden. Daarom maken beide partijen assumpties over de wederzijdse inzet (Siegrist 2002). We kunnen dit zien als verwachtingen uit een onuitgesproken psychologisch contract (Conway en Briner 2009). In bepaalde omstandigheden leidt een onvolledig contract tot ERI (Siegrist 2002). Het in dit onderzoek onderkende verschil tussen de formele en de feitelijke leiderschapspositie is vermoedelijk zo een omstandigheid.

In lijn met onze hypothese, kunnen we bevestigen dat vrouwen zich vaker in ERI-situaties bevinden (H4a). Vrouwen hebben een iets hogere gemiddelde ERI, wat te wijten is aan gemiddeld hogere inspanningen. Bij vrouwelijke middenmanagers is de mentale gezondheid daarnaast ook nog kwetsbaarder voor ERI dan bij hun mannelijke evenknieën (H4b). Dat we die grotere kwetsbaarheid enkel bij middenmanagers zien, kan naast de lagere toegang tot organisatorische hulpbronnen (Stojmenovska et al. 2021) eveneens te verklaren zijn door stereotypen over de combinatie van incongruente rollen: die van competitieve leidinggevende en van

zorgzame vrouwen (Eagly en Karau 2002). Die incongruentie kan in de praktijk tot uiting komen in een combinatie van hoge inspanningen als middenmanager op het werk en hoge inspanningen in ongelijk verdeelde huishoudelijk taken met een extra hoge druk op de mentale gezondheid als gevolg (Sullivan et al. 2018; Van Rijswijk et al. 2004).

Over het algemeen bestaat er relatief weinig aandacht voor de psychosociale werkomgeving van managers (Harms et al. 2017). Nochtans kan verondersteld worden dat psychosociale arbeidskwaliteit niet alleen erg belangrijk is voor de duurzame inzetbaarheid van het leidinggevend personeel zelf (Kaluza et al. 2020), maar bovendien ook afstraalt op de manier waarop ze hun ondergeschikten aansturen (Harms et al. 2017; Skakon et al. 2010). Zo zijn bijvoorbeeld mentale gezondheidsproblemen van leidinggevendenden verbonden met destructief leiderschap (Kaluza et al. 2020), wat dan weer sterk verbonden is met mentale gezondheidsproblemen bij de ondergeschikten (Montano et al. 2017). Er kan met andere woorden ook een onrechtstreeks effect van de psychosociale werkomgeving van leidinggevendenden op de arbeidskwaliteit van ondergeschikte werknemers verwacht worden (Bass en Bass 2009; Harms et al. 2017; Rajah et al. 2011). Hierdoor wordt de psychosociale werkomgeving van leidinggevendenden een belangrijke beleidsvariabele met het oog op het verhogen van de algemene arbeidskwaliteit.

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Ten eerste, de EWCS is een cross-sectionele dataset die niet toelaat om causale verbanden te identificeren. Onze mogelijke assumpties over causaliteit worden afgeleid uit theorie of voorgaand onderzoek. Ten tweede, door te werken met de EWCS-data, is het niet altijd mogelijk de voorgeschreven indicatoren voor onze concepten exact te operationaliseren. Daarom gebruiken we proxy's waarvan we overtuigd zijn dat ze de theoretische indicatoren goed benaderen. Het is ook niet mogelijk om de component *overcommitment* van het ERI-model te bestuderen.

De sterktes van dit onderzoek liggen in de originaliteit van de analyses van ERI-situaties en mentale gezondheid, gedifferentieerd naar de door Wright beschreven autoriteitsposities, dit binnen een representatieve steekproef van Europese werknemers. Voor toekomstig onderzoek naar de rol van organisaties op de psychosociale werkomgeving is er evenwel nood aan multi-actorsurveys, waarin de karakteristieken van de organisatie en het management rechtstreeks gekoppeld kunnen worden aan het welzijn en de arbeidskwaliteit van werknemers (en omgekeerd).

Samengevat heeft deze studie aangetoond dat de mentale gezondheidsrisico's bij managers vooral zichtbaar worden in situaties waar beloningen zoals waardering, werkzekerheid en promotiekansen niet overeenkomen met de verwachtingen die horen bij de status van hun functie. Een dergelijke discrepantie kan steeds vaker voorkomen wanneer organisaties arbeidsorganisatiemodellen zoals *lean* en *new public management* aannemen, in samenhang met nieuwe technologieën die stan-

daardisering, normering en automatisering van centrale managementprocessen in de hand werken (Chen et al. 2017; Farrell en Morris 2013; Handel 2005).

Literatuur

- Amiri S (2021) Prevalence of depression disorder in industrial workers: a meta-analysis. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1–12. DOI: 10.1080/10803548.2021.1912448.
- Barrech A, Riedel N, Li J, Herr RM, Mörtl K, Angerer P en Gündel H (2017) The long-term impact of a change in Effort-Reward imbalance on mental health-results from the prospective MAN-GO study. *European Journal of Public Health*, 27(6): 1021–1026. DOI: 10.1093/eurpub/ckx068.
- Bass BM en Bass R (2009) *The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*. Simon and Schuster.
- Blau FD en Kahn LM (2017) The gender wage gap: Extent, trends, & explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3): 789–865. DOI:10.1257/jel.20160995.
- Blau PM (1964) *Exchange and Power in Social Life*. J. Wiley.
- Brescoll VL (2016) Leading with their hearts? How gender stereotypes of emotion lead to biased evaluations of female leaders. *Leadership Quarterly*, 27(3): 415–428. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.02.005.
- Camarena L en Fusi F (2022) Always Connected: Technology Use Increases Technostress Among Public Managers. *The American Review of Public Administration*, 52(2): 154–168. DOI: 10.1177/02750740211050387.
- Carter B, Danford A, Howcroft D, Richardson H, Smith A en Taylor P (2014) ‘They can’t be the buffer any longer’: Front-line managers and class relations under white-collar lean production. *Capital & Class*, 38(2): 323–343. DOI: 10.1177/0309816814532409.
- Chen C-A, Berman EM en Wang C-Y (2017) Middle Managers’ Upward Roles in the Public Sector. *Administration & Society*, 49(5): 700–729. DOI: 10.1177/0095399714546326.
- Ciminelli G, Schweltnus C en Stadler B (2021) *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap* (Issue 1668). DOI: 10.1787/02ef3235-en.
- Clement W en Myles J (1994) *Relations of Ruling: Class and Gender in Postindustrial Societies*. McGill-Queen’s University Press.
- Conway N en Briner RB (2009) Fifty years of psychological contract research: what do we know and what are the main challenges? *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 71–130. DOI: 10.1002/9780470745267.
- Cotter DA, Hermsen JM, Ovadia S en Vanneman R (2001) The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2): 655–682. DOI: 10.1353/sof.2001.0091.
- De Moortel D, Palència L, Artazcoz L, Borrell C en Vanroelen C (2015) Neo-Marxian social class inequalities in the mental well-being of employed men and women: The role of European welfare regimes. *Social Science and Medicine*, 128: 188–200. DOI: 10.1016/j.socscimed.2015.01.027.

-
- Dörrenbächer C, Geppert M, Pastuh D en Tomenendal M (2018) Cross-Border Standardisation and Reorganisation in European Multinational Companies. *SSRN Electronic Journal*. DOI: 10.2139/ssrn.3258337.
- Dragano N, Siegrist J, Nyberg ST, Lunau T, Fransson EI, Alfredsson L, Bjorner JB, Borritz M, Burr H, Erbel R, Fahlén G, Goldberg M, Hamer M, Heikkilä K, Jöckel KH, Knutsson A, Madsen IEH, Nielsen ML, Nordin M, ... Kivimäki M (2017) Effort-Reward Imbalance at Work and Incident Coronary Heart Disease: A Multicohort Study of 90,164 Individuals. *Epidemiology*, 28(4): 619–626. DOI: 10.1097/EDE.0000000000000666.
- Eagly AH en Johannesen-Schmidt MC (2001) The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57(4): 781–797. DOI: 10.1111/0022-4537.00241.
- Eagly AH en Karau SJ (2002) Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3): 573–598. DOI: 10.1037/0033-295X.109.3.573.
- Etse D, McMurray A en Muenjohn N (2021) Frugal Workplace Innovation: A Conceptual Framework. In: McMurray A, Muenjohn N en Weerakoon C (red) *The Palgrave Handbook of Workplace Innovation*. Springer International, pp. 391–405. DOI: 10.1007/978-3-030-59916-4_21.
- Eurofound (2017) *Sixth European Working Conditions Survey – Overview report* (2017 update). DOI: 10.2806/422172.
- Farrell C en Morris J (2013) Managing the neo-bureaucratic organisation: lessons from the UK's prosaic sector. *International Journal of Human Resource Management*, 24(7): 1376–1392. DOI: 10.1080/09585192.2012.722121.
- Field A (2009) *Discovering Statistics Using IBM SPSS (Third Edition)*. SAGE.
- Gevaert J, De Moortel D en Vanroelen C (2018) *Working conditions Employment status and job quality* (No. WPEF18005).
- Gipson AN, Pfaff DL, Mendelsohn DB, Catenacci LT en Burke WW (2017) Women and Leadership: Selection, Development, Leadership Style, and Performance. *Journal of Applied Behavioral Science*, 53(1): 32–65. DOI: 10.1177/0021886316687247.
- Godin I en Kittel F (2004) Differential economic stability and psychosocial stress at work: Associations with psychosomatic complaints and absenteeism. *Social Science and Medicine*, 58(8): 1543–1553. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00345-9.
- Gouldner AW (1960) The Norm of Reciprocity: A Preliminary Statement. *American Sociological Review*, 25(2): 161. DOI: 10.2307/2092623.
- Griep Y, Bankins S, Vander Elst T en De Witte H (2021) How psychological contract breach affects long-term mental and physical health: the longitudinal role of effort-reward imbalance. *Appl Psychol Health Well-Being*, 13: 263–281. DOI: 10.1111/aphw.12246.
- Hakim C (2006) Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3): 279–294. DOI: 10.1080/03069880600769118.
- Handel MJ (2005) Trends in perceived job quality, 1989 to 1998. *Work and Occupations*, 32(1): 66–94. DOI: 10.1177/0730888404271901.
- Harms PD, Credé M, Tynan M, Leon M en Jeung W (2017) Leadership and stress: A meta-analytic review. *The Leadership Quarterly*, 28(1): 178–194. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.006.
- Harrison B (1997) *Lean and Mean: The Changing Landscape of Corporate Power in the Age of Flexi-*

bility. Guilford.

- Hayes A (1999) The New Presence of Women Leaders. *Journal of Leadership Studies*, 6(1–2): 112–121. DOI: 10.1177/107179199900600108.
- Hideg I en Shen W (2019) Why Still so Few? A Theoretical Model of the Role of Benevolent Sexism and Career Support in the Continued Underrepresentation of Women in Leadership Positions. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 26(3): 287–303. DOI: 10.1177/1548051819849006.
- Holden L en Roberts I (2004) The depowerment of European middle managers: Challenges and uncertainties. *Journal of Managerial Psychology*, 19(3): 269–287. DOI: 10.1108/02683940410527757.
- Hoven H, Wahrendorf M, Goldberg M, Zins M en Siegrist J (2021) Adverse employment histories, work stress and self-reported depression in the French CONSTANCES study. *European Journal of Public Health*, 31(6): 1230–1236. DOI: 10.1093/eurpub/ckab181.
- IBM Corp. (2021) *IBM SPSS Statistics for Macintosh* (28.0). IBM Corp.
- Jonge J de, Bosma H, Peter R en Siegrist J (2000) Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social Science & Medicine*, 50(9): 1317–1327. DOI: 10.1016/S0277-9536(99)00388-3.
- Joshi A, Son J en Roh H (2015) When Can Women Close the Gap? A Meta-Analytic Test of Sex Differences in Performance and Rewards. *Academy of Management Journal*, 58(5): 1516–1545. DOI: 10.5465/amj.2013.0721.
- Kaluza AJ, Boer D, Buengeler C en Dick R van (2020) Leadership behaviour and leader self-reported well-being: A review, integration and meta-analytic examination. *Work and Stress*, 34(1): 34–56. DOI: 10.1080/02678373.2019.1617369.
- Karasek RA (1979) Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285. DOI: 10.2307/2392498.
- Kinnunen U, Feldt T en Mäkikangas A (2008) Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(2): 114–127. DOI: 10.1037/1076-8998.13.2.114.
- Kubu CS (2018) Who does she think she is? Women, leadership and the ‘B’(ias) word. *The Clinical Neuropsychologist*, 32(2): 235–251. DOI: 10.1080/13854046.2017.1418022.
- Li J, Yang W en Cho S-I. (2006) Gender differences in job strain, effort-reward imbalance, and health functioning among Chinese physicians. *Social Science and Medicine*, 62(5): 1066–1077. DOI: 10.1016/j.socscimed.2005.07.011.
- Link BG, Lennon MC en Dohrenwend BP (1993) Socioeconomic Status and Depression: The Role of Occupations Involving Direction, Control, and Planning. *American Journal of Sociology*, 98(6): 1351–1387. DOI: 10.1086/230192.
- Markovits D (2020) *The Meritocracy Trap: How America’s Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite*. Penguin.
- Marmot MG, Stansfeld S, Patel C, North F, Head J, White I, Brunner E, Feeney A, Marmot MG en Smith GD (1991) Health inequalities among British civil servants: the Whitehall II study. *The Lancet*, 337(8754): 1387–1393. DOI: 10.1016/0140-6736(91)93068-K.
- McCartney G, Bartley M, Dundas R, Katikireddi SV, Mitchell R, Popham F, Walsh D, en Wami W (2019) Theorising social class and its application to the study of health inequalities. *SSM - Population Health*, 5: 100107. DOI: 10.1016/j.ssmph.2019.100107.

-
- pulation Health*, 7(October 2018), 100315. DOI: 10.1016/j.ssmph.2018.10.015.
- McKeown T (2015) What's in a Name? The Value of "Entrepreneurs" Compared to "Self-Employed" ... But What about "Freelancing" or "iPro"? *International Review of Entrepreneurship*, 13(2): 103–116.
- McLaughlin K, Ferlie E en Osborne S (2005) *New Public Management: Current Trends and Future Prospects*. Taylor & Francis.
- Merens A (2022) *Een lange weg*. SCP.
- Miech RA, Caspi A, Moffitt TE, Entner Wright BR en Silva PA (1999) Low socioeconomic status and mental disorders: A longitudinal study of selection and causation during young adulthood. *American Journal of Sociology*, 104(4): 1096–1131. DOI: 10.1086/210137.
- Milner A, Blakely T, Disney G, Kavanagh AM, LaMontagne AD en Aitken Z (2018) Do employment factors reduce the effect of low education on mental health? A causal mediation analysis using a national panel study. *International Journal of Epidemiology*, 47(5): 1423–1431. DOI: 10.1093/ije/dyy128.
- Mirowsky J (1986) Social Patterns of Distress. *Annual Review of Sociology*, 12(1): 23–45. DOI: 10.1146/annurev.soc.12.1.23.
- Montano D, Reeske A, Franke F en Hüffmeier J (2017) Leadership, followers' mental health and job performance in organizations: A comprehensive meta-analysis from an occupational health perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 38(3): 327–350. DOI: 10.1002/job.2124.
- Moyano-Fuentes J, Maqueira-Marín JM, Martínez-Jurado PJ en Sacristán-Díaz M (2020) Extending lean management along the supply chain: impact on efficiency. *Journal of Manufacturing Technology Management*, 32(1): 63–84. DOI: 10.1108/JMTM-10-2019-0388.
- Muntaner C, Borrell C, Benach J, Pasarín MI en Fernandez E (2003) The associations of social class and social stratification with patterns of general and mental health in a Spanish population. *International Journal of Epidemiology*, 32(6): 950–958. DOI: 10.1093/ije/dyg170.
- Muntaner C en Gunn V (2019) In Defense of Class Wars in Population Health: The New Landscape of Social Class With Bourdieu, Neo-Marxists, and the Kohn/Schooler/Wright Integrative Models. *International Journal of Health Services*, 49(1): 102–107. DOI: 10.1177/0020731418818409.
- Muntaner C, Ng E, Chung H en Prins SJ (2015) Two decades of Neo-Marxist class analysis and health inequalities: A critical reconstruction. *Social Theory and Health*, 13(3-4): 267–287. DOI: 10.1057/sth.2015.17.
- Nuebling M, Hegewald J, Starke KR, Lincke HJ, Jankowiak S, Liebers F, Latza U, Letzel S, Riechmann-Wolf M, Gianicolo E, Beutel M, Pfeiffer N, Lackner K, Münzel T, Wild PS en Seidler A (2022) The Gutenberg health study: a five-year prospective analysis of psychosocial working conditions using COPSOQ (Copenhagen psychosocial Questoinnaire) and ERI (effort-reward imbalance). *BMC Public Health*, 22(1): 1–15. DOI: 10.1186/s12889-021-12240-3.
- OECD/Eurostat/UNESCO Institute for Statistics (2015) *ISCED 2011 Operational Manual: Guidelines for Classifying National Education Programmes and Related Qualifications*. OECD Publishing. DOI: 10.1787/9789264228368-en.
- Osborne SP, Radnor Z, Kinder T en Vidal I (2015) The SERVICE Framework: A Public-service-dominant Approach to Sustainable Public Services. *British Journal of Management*, 26(3): 424–

-
438. DOI: 10.1111/1467-8551.12094.
- Pearlin LI, Menaghan EG, Lieberman MA en Mullan JT (1981) The Stress Process. *Journal of Health and Social Behavior*, 22(4): 337. DOI: 10.2307/2136676.
- Pelissier C, Fontana L, Fort E, Vohito M, Sellier B, Perrier C, Glerant V, Couprie F, Agard JP en Charbotel B (2015) Impaired mental well-being and psychosocial risk: a cross-sectional study in female nursing home direct staff. *BMJ Open*, 5(3): e007190–e007190. DOI: 10.1136/bmjopen-2014-007190.
- Peter R en Siegrist J (1997) Chronic work stress, sickness absence, and hypertension in middle managers: General or specific sociological explanations? *Social Science & Medicine*, 45(7): 1111–1120. DOI: 10.1016/S0277-9536(97)00039-7.
- Pflügner K, Baumann A en Maier C (2021) Managerial Technostress: A Qualitative Study on Causes and Consequences. *Proceedings of the 2021 on Computers and People Research Conference*, 63–70. DOI: 10.1145/3458026.3462157.
- Prechel H (1994) Economic Crisis and the Centralization of Control Over the Managerial Process: Corporate Restructuring and Neo-Fordist Decision-Making. *American Sociological Review*, 59(5): 723. DOI: 10.2307/2096445.
- Prins SJ, Bates LM, Keyes KM en Muntaner C (2015) Anxious? Depressed? You might be suffering from capitalism: Contradictory class locations and the prevalence of depression and anxiety in the USA. *Sociology of Health and Illness*, 37(8): 1352–1372. DOI: 10.1111/1467-9566.12315.
- Rajah R, Song Z en Arvey RD (2011) Emotionality and leadership: Taking stock of the past decade of research. *Leadership Quarterly*, 22(6): 1107–1119. DOI: 10.1016/j.leaqua.2011.09.006.
- Rijswijk K van, Bekker MHJ, Rutte CG en Croon MA (2004) The Relationships Among Part-Time Work, Work-Family Interference, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(4): 286–295. DOI: 10.1037/1076-8998.9.4.286.
- Rugulies R, Aust B en Madsen IEH (2017) Effort–reward imbalance at work and risk of depressive disorders. A systematic review and meta-analysis of prospective cohort studies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4): 294–306. DOI: 10.5271/sjweh.3632.
- Seymour GPM (2016) *Effects of technology advances upon public child welfare middle managers' work/life balance*. ProQuest Dissertations Publishing.
- Siegrist J (1996) Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 27–41. DOI: 10.1037/1076-8998.1.1.27.
- Siegrist J (2002) Effort-reward imbalance at work and health. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 2, 261–291. DOI: 10.1016/S1479-3555(02)02007-3.
- Siegrist J (2016) Effort-Reward Imbalance Model. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, 81–86. DOI: 10.1016/B978-0-12-800951-2.00009-1.
- Siegrist J en Li J (2016) Associations of Extrinsic and Intrinsic Components of Work Stress with Health: A Systematic Review of Evidence on the Effort-Reward Imbalance Model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 13(4): 432. DOI: 10.3390/ijerph13040432.
- Siegrist J, Starke D, Chandola T, Godin I, Marmot M, Niedhammer I en Peter R (2004) The measurement of effort–reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58(8): 1483–1499. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00351-4.

-
- Skakon J, Kristensen TS, Christensen KB, Lund T en Labriola M (2011) Do managers experience more stress than employees? Results from the Intervention Project on Absence and Well-being (IPAW) study among Danish managers and their employees. *Work*, 38(2): 103–109. DOI: 10.3233/WOR-2011-1112.
- Skakon J, Nielsen K, Borg V en Guzman J (2010) Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work & Stress*, 24(2): 107–139. DOI: 10.1080/02678373.2010.495262.
- Stadin M, Nordin M, Broström A, Magnusson Hanson LL, Westerlund H en Fransson EI (2021) Technostress operationalised as information and communication technology (ICT) demands among managers and other occupational groups – Results from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *Computers in Human Behavior*, 114: 106486. DOI: 10.1016/j.chb.2020.106486.
- Stansfeld SA, Fuhrer R, Head J, Ferrie J en Shipley M (1997) Work and psychiatric disorder in the Whitehall II study. *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1): 73–81. DOI: 10.1016/S0022-3999(97)00001-9.
- Stansfeld SA, Fuhrer R, Shipley MJ en Marmot MG (1999) Work characteristics predict psychiatric disorder: Prospective results from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56(5): 302–307. DOI: 10.1136/oem.56.5.302.
- Stojmenovska D, Steinmetz S en Volker B (2021) The Gender Gap in Workplace Authority: Variation across Types of Authority Positions. *Social Forces*, 100(2): 599–621. DOI: 10.1093/sf/soab007.
- Sullivan O, Gershuny J en Robinson JP (2018) Stalled or Uneven Gender Revolution? A Long-Term Processual Framework for Understanding Why Change Is Slow. *Journal of Family Theory & Review*, 10(1): 263–279. DOI: 10.1111/jftr.12248.
- Szymanska II en Rubin BA (2018) Gender and relationship differences in the perceptions of male and female leadership. *Gender in Management*, 33(4): 254–281. DOI: 10.1108/GM-06-2016-0127.
- Thielmann B, Hartung J en Böckelmann I (2022) Objective assessment of mental stress in individuals with different levels of effort reward imbalance or overcommitment using heart rate variability: a systematic review. *Systematic Reviews*, 11(1): 1–9. DOI: 10.1186/s13643-022-01925-4.
- Tittenbrun J (2014) Some Problems in Erik Olin Wright's Theory of Class. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 33: 20–40. DOI: 10.18052/www.scipress.com/ilshs.33.20.
- Topp CW, Østergaard SD, Søndergaard S en Bech P (2015) The WHO-5 Well-Being Index: A Systematic Review of the Literature. *Psychotherapy and Psychosomatics*, 84(3): 167–176. DOI: 10.1159/000376585.
- Tsutsumi A, Kayaba K, Nagami M, Miki A, Kawano Y, Ohya Y, Odagiri Y en Shimomitsu T (2002). The Effort-reward Imbalance Model: Experience in Japanese Working Population. *Journal of Occupational Health*, 44(6): 398–407. DOI: 10.1539/joh.44.398.
- Vanroelen C (2009) *Work-related health complaints in a post-fordist labour force. A Sociology of Work-Related Socio-Economic Health Inequalities*. Brussel: VUBPRESS.
- Wang JL, Patten SB, Currie S, Sareen J en Schmitz N (2012) A population-based longitudinal study on work environmental factors and the risk of major depressive disorder. *American Journal of Epidemiology*, 176(1): 52–59. DOI: 10.1093/aje/kwr473.

-
- Waszkowska M, Jacukowicz A, Drabek M en Merecz-Kot D (2017) Effort–reward balance as a mediator of the relationship between supplementary person–organization fit and perceived stress among middle-level managers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30(2): 305–312. DOI: 10.13075/ijomeh.1896.00874.
- Wege N, Li J en Siegrist J (2018) Are there gender differences in associations of effort–reward imbalance at work with self-reported doctor-diagnosed depression? Prospective evidence from the German Socio-Economic Panel. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 91(4): 435–443. DOI: 10.1007/s00420-018-1293-8.
- Weil D (2019) Understanding the Present and Future of Work in the Fissured Workplace Context. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(5): 147. DOI: 10.7758/rsf.2019.5.5.08.
- Womack JP, Jones DT en Roos D (1990) *The Machine that Changed the World*. Scribner.
- Wright EO (1996) The continuing relevance of class analysis – comments. *Theory and Society*, 25(5): 693–716. DOI: 10.1007/BF00188102.
- Wright EO (1997) *Class Counts (Studies in Marxism and Social Theory)*. Cambridge University Press.
- Wulf J (2012) The Flattened Firm: Not as Advertised. *California Management Review*, 55(1): 5–23. DOI: 10.1525/cm.2012.55.1.5.
- Zwysen W (2021) Performance pay across Europe: drivers of the increase and the link with wage inequality. In: *ETUI Research Paper*. DOI: 10.2139/ssrn.3884809.
-

Over de auteurs

Mattias Vos behaalde zijn masterdiploma in de Sociologie, minor organisatie en beleid, en is doctoraatsstudent in de Sociologie aan de Vrije Universiteit Brussel en junioronderzoeker bij de onderzoeksgroep Interface Demography. Hij bestudeert de links tussen precair werk, psychosociale arbeidsomstandigheden, leiderschap en gezondheid. Hij maakt deel uit van het internationale Precarious Work Research project en werkt mee aan de EPRES-BE precariteitsschaal.

Deborah De Moortel verricht onderzoek in het domein van de gezondheidssociologie en arbeidssociologie. Ze behaalde haar doctoraat over werkgerelateerde gender- en sociale klassenverschillen in mentale gezondheid aan de Vrije Universiteit van Brussel in 2016. Daarna werkte ze twee jaar lang rond genderverschillen in mentale gezondheid en werkuren aan het Instituut voor Medische Sociologie van de Heinrich Heine Universiteit van Düsseldorf (Duitsland). Momenteel verricht ze op de Vrije Universiteit Brussel onderzoek naar compassievolle werkplaatsen en naar genderverschillen in het mentaal welzijn van werknemers.

Christophe Vanroelen is hoofddocent aan de vakgroep Sociologie van de Vrije Universiteit Brussel en voorzitter van de onderzoeksgroep Interface Demography. Hij doceert algemene sociologie, sociologie van de welvaartsstaat en arbeidssociologie. Zijn onderzoek situeert zich voornamelijk op het terrein van sociale gezondheidsdeterminanten, sociale ongelijkheid in gezondheid en arbeidsgebonden gezondheidsongelijkheid. Hij is ook lid van de Health Inequalities Research Group (GREDS) van de Universitat Pompeu Fabra in Barcelona.

Bijlagen

Tabel 6: Constructie van ERI-componenten: de ERIQ-vragenlijst en de proxies uit EWCS 2015

ERIQ (Siegrist, 2004)		EWCS-proxies
Inspanningen		
I have constant time pressure due to a heavy work load	Q49A, B	Does your job involve (A) working at very high speed, (B) working to tight deadlines
I have many interruptions and disturbances in my job	Q51	How often do you have to interrupt a task you are doing in order to take on an unforeseen task?
I have a lot of responsibility in my job	-	-
I am often pressured to work overtime	Q61G	You have enough time to get the job done
Over the past few years, my job has become more and more demanding	Q18D	During the last 12 months/since you started, has your work changed... Your tasks and duties
Emotional labour (not in original ERIQ)	Q30F, G, H	Dealing with people, handling angry, emotionally disturbing
Beloningen		
<i>Component waardering</i>		
I receive the respect I deserve from my superiors	Q63A	Your immediate boss respects you as a person
I receive the respect I deserve from my colleagues	Q89D	I generally get on well with my colleagues (A) Your colleagues help and support you. (B)
I experience adequate support in difficult situations	Q61A, B	Your manager helps and supports you
I am treated unfairly at work	Q61L	You are treated fairly at your workplace
Considering all my efforts and achievements, I receive the respect and prestige I deserve at work	Q89C	I receive the recognition I deserve from my work
<i>Component promotiemogelijkheden</i>		
My job promotion prospects are poor	Q89B	My job offers good prospects for career advancement
My current occupational position adequately reflects my education and training	Q64	Which of the following statements would best describe your skills in your own work? (I need further training to cope well with my duties; My present skills correspond well with my duties; I have the skills to cope with more demanding duties)
Considering all my efforts and achievements, my work prospects are adequate	-	-
Considering all my efforts and achievements, my salary/income is adequate	Q89A	Considering all my efforts and achievements in my job, I feel I get paid appropriately

Component baan zekerheid

I have experienced or I expect to experience an undesirable change in my work situation	-	-
My job security is poor	Q89G	I might lose my job in the next 6 months

Tabel 7: Hercodering van ERI-elementen uit de EWCS 2015 naar vijfpuntsschalen

Originele schaal	Formule	Vragen
zevenpunts	$\frac{(x + 0,5)}{1,5}$	Q49A, B; Q30F, G, H
vierpunts	$\left(\frac{4x}{3}\right) - \frac{1}{3}$	Q51
driepunts omgedraaid	(1 & 3 -> 1); (2 -> 5)	Q64 Q49A, B; Q51; Q18D; Q30F, G, H; Q63A; Q89A, B, C, D; Q61A, B, L

Tabel 8: Analyse van ontbrekende waarden van inspanningen en beloningen (ongewogen; bron: EWCS 2015)

	N	Ontbrekende waarden		
		Aantal	%	
Elementen inspanningen				
Q49a hoge snelheid	28726	129	0,4	
Q49b strikte deadlines	28689	166	0,6	
Q51 onderbrekingen	28781	74	0,3	
Q61g genoeg tijd	28680	175	0,6	
Q18d veranderingen	28761	94	0,3	
Q30f werken met mensen	28787	68	0,2	
Q30g kwade klanten	28763	92	0,3	
Q30h emotionele situaties	28754	101	0,4	
Elementen beloningen				
Q63a respect van baas	28031	824	2,9	
Q89d relatie met collega's	27845	1010	3,5	
Q61a steun van collega's	27342	1513	5,2	
Q61b steun van manager	28005	850	2,9	
Q61l fair behandeld	28535	320	1,1	
Q89c krijg waardering	28562	293	1,0	
Q89b vooruitzichten	27748	1107	3,8	
Q89a eerlijk loon	28619	236	0,8	
Q89g jobzekerheid	26337	2518	8,7	
Q64 skills match	28580	275	1,0	
Inspanningen, beloningen, ERI-schalen				
inspanningen	28156	699	2,4	
beloningen	23459	5396	18,7	
beloningen°	28446	409	1,4	
ERI	23100	5755	19,9	
ERI°	27827	1028	3,6	

° geïmputeerde beloningen

Tabel 9 Vervolg van Tabel 4. Effecten van de landen (weging: w5_EU28, landen bivariaat w4; gestandaardiseerd; bron: EWCS 2015)

	bivariaat			multivariabel		
	β	se	Sig.	β	se	Sig.
Controle voor land (ref: BE)						
2 Bulgaria	0,001	0,008		-0,022	0,012	
3 Czech Republic	0,039	0,008	***	0,033	0,010	**
4 Denmark	0,014	0,008		0,017	0,012	
5 Germany	0,019	0,006	**	0,024	0,008	**
6 Estonia	-0,007	0,008		-0,008	0,022	
7 Greece	9,821E-05	0,009		0,037	0,013	**
8 Spain	0,052	0,006	***	0,072	0,008	***
9 France	-0,046	0,007	***	-0,026	0,008	**
10 Ireland	0,013	0,008		0,008	0,014	
11 Italy	-0,041	0,008	***	-0,015	0,008	
12 Cyprus	-0,032	0,008	***	0,007	0,028	
13 Latvia	-0,016	0,009		-0,026	0,020	
14 Lithuania	0,003	0,008		0,004	0,016	
15 Luxembourg	-0,022	0,008	**	-0,018	0,032	
16 Hungary	-0,017	0,008	*	-0,026	0,011	*
17 Malta	-0,014	0,008		-0,009	0,037	
18 Netherlands	0,032	0,008	***	0,021	0,009	*
19 Austria	0,032	0,008	***	0,025	0,011	*
20 Poland	-0,028	0,008	***	-0,021	0,009	*
21 Portugal	0,020	0,009	*	0,028	0,011	*
22 Romania	0,012	0,008		0,032	0,009	**
23 Slovenia	-0,008	0,007		-0,011	0,019	
24 Slovakia	-0,037	0,008	***	-0,022	0,013	
25 Finland	0,012	0,008		0,021	0,013	
26 Sweden	-0,022	0,008	**	0,004	0,010	
27 United Kingdom	-0,055	0,007	***	-0,039	0,008	***
28 Croatia	0,003	0,009		0,022	0,016	
R sq adj				0,247		
Sig. F change				0,003		

Sig.: *** < 0,001, ** < 0,01, * < 0,05
se: standaardfout

Tabel 10 Vervolg van Tabel 5. Effecten van landen (N = 26.741; gestandaardiseerd; weging: w5_EU28, landen bivariaat w4; bron: EWCS 2015)

	Managers						Middenmanagers						Niet-leidinggevenden					
	bivariaat		multivariabel		bivariaat		multivariabel		bivariaat		multivariabel		bivariaat		multivariabel			
	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.	β	se	Sig.
Controle voor land (ref: BE)																		
2 Bulgaria	0,020	0,036		-0,030	0,056		0,056	0,026		0,012	0,037		-0,004	0,009		-0,026	0,013	*
3 Czech Republic	-0,065	0,043		-0,038	0,053		0,053	0,025		0,062	0,029	*	0,043	0,009	***	0,033	0,012	**
4 Denmark	0,050	0,040		0,046	0,061		0,061	0,024		0,016	0,035		0,012	0,008		0,015	0,013	
5 Germany	0,018	0,038		0,048	0,038		0,038	0,019		0,035	0,021		0,022	0,007	**	0,022	0,009	*
6 Estonia	-0,003	0,027		-0,005	0,068		0,068	0,026		0,009	0,069		-0,012	0,009		-0,012	0,025	
7 Greece	-0,305	0,118	*	-0,188	0,149		0,149	0,029		0,085	0,038	*	-0,002	0,010		0,032	0,013	*
8 Spain	0,040	0,038		0,065	0,040		0,040	0,015	*	0,064	0,020	**	0,057	0,006	***	0,075	0,009	***
9 France	-0,114	0,031	***	-0,063	0,037		0,037	0,018	*	-0,013	0,021		-0,042	0,008	***	-0,025	0,009	**
10 Ireland	-0,064	0,031		0,001	0,054		0,054	0,020		0,026	0,034		0,020	0,009	*	0,005	0,016	
11 Italy	-0,053	0,045		-0,050	0,042		0,042	0,026		-0,025	0,023		-0,039	0,009	***	-0,013	0,009	
12 Cyprus	-0,051	0,070		-0,022	0,269		0,269	0,027		0,015	0,095		-0,030	0,009	***	0,005	0,030	
13 Latvia	-0,031	0,035		-0,037	0,081		0,081	0,026		-0,029	0,060		-0,017	0,009		-0,025	0,022	
14 Lithuania	-0,001	0,034		-0,035	0,067		0,067	0,029		-0,031	0,055		0,008	0,009		0,008	0,018	
15 Luxembourg	-0,030	0,044		-0,029	0,187		0,187	0,026		-0,012	0,109		-0,020	0,009	*	-0,019	0,034	
16 Hungary	0,010	0,045		-0,029	0,058		0,058	0,024		0,008	0,031		-0,020	0,009	*	-0,032	0,012	**
17 Malta	-0,046	0,028		-0,047	0,120		0,120	0,021		0,016	0,096		-0,017	0,009		-0,009	0,043	
18 Netherlands	-0,018	0,033		-0,014	0,041		0,041	0,023		0,038	0,025		0,034	0,009	***	0,020	0,011	
19 Austria	0,034	0,046		0,034	0,060		0,060	0,020		0,030	0,027		0,035	0,009	***	0,025	0,012	*
20 Poland	-0,069	0,033	*	-0,043	0,039		0,039	0,029		0,046	0,026		-0,031	0,009	***	-0,024	0,010	**
21 Portugal	0,023	0,055		0,026	0,067		0,067	0,030		0,040	0,036		0,019	0,009	*	0,027	0,012	*
22 Romania	0,008	0,051		-0,014	0,052		0,052	0,025	*	0,045	0,026		0,009	0,009		0,031	0,010	**
23 Slovenia	-0,069	0,028	*	-0,071	0,074		0,074	0,018		0,028	0,046		-0,009	0,008		-0,013	0,021	
24 Slovakia	-0,064	0,043		-0,055	0,068		0,068	0,030		0,035	0,045		-0,041	0,009	***	-0,026	0,014	
25 Finland	-0,001	0,039		0,005	0,062		0,062	0,025		0,025	0,038		0,010	0,009		0,022	0,014	
26 Sweden	-0,058	0,033		-0,031	0,045		0,045	0,026		0,044	0,031		-0,021	0,008	*	0,002	0,011	
27 United Kingdom	-0,067	0,025	**	-0,050	0,035		0,035	0,017	***	-0,024	0,020		-0,053	0,008	***	-0,041	0,009	***
28 Croatia	-0,013	0,044		-0,013	0,082		0,082	0,029		0,023	0,052		0,006	0,009		0,021	0,017	
R2adj.	0,267																	
N	1123																	
	3241																	
	22360																	

Sig.: *** < 0,001; ** < 0,01; * < 0,05. se: standaardfout.