

UNIVERSITEIT UTRECHT

De invloed van Persoonlijkheidsdimensies op Bevlogenheid & Burnout binnen Het Nieuwe Werken.



MASTERTHESIS ARBEID & ORGANISATIEPSYCHOLOGIE

Naam: Esmee Reetraa

Studentnummer: 3520684

Studiejaar: Master Arbeid & Organisationspsychologie 2013-2014

Begeleider: P. Heiligers

Tweede beoordelaar: Tom Damen

Datum: 7-7-2014

Woorden: 9084

Samenvatting

In dit onderzoek liggen de relaties tussen bevlogenheid en burnout en de persoonlijkheidsdimensies: neuroticisme, extraversie en conscientieusheid binnen Het Nieuwe Werken centraal. Er wordt een vergelijking gemaakt tussen twee groepen: de nieuwe werkers en de traditionele werkers. De participanten ($N=96$) zijn benaderd via email en LinkedIn. Er zijn geen relaties ontdekt tussen de persoonlijkheidsdimensies, bevlogenheid, burn-out en de kenmerken van Het Nieuwe Werken. Er blijkt wel een positieve relatie te bestaan tussen neuroticisme en burn-out in bij de groep nieuwe werkers en de groep traditionele werkers. Ook blijkt er een relatie te bestaan tussen conscientieusheid en bevlogenheid in beide groepen. Bij extraversie is er alleen een relatie gevonden tussen bevlogenheid bij de traditionele werkers. Vervolgonderzoek naar de relatie tussen de kenmerken van Het Nieuwe Werken, bevlogenheid en burn-out en eventueel de rol van persoonlijkheid is wenselijk.

Abstract

This study focuses on job engagement, job burnout and their relationships with the Big Five personality dimensions: neuroticism, extraversion and conscientiousness within the context of the New Ways of Working. The participants ($N=96$) were contacted via email and LinkedIn, and the questionnaire was distributed through personal connections. No effects were found between the personality dimensions, job engagement, job burnout and the characteristics of the New Ways of Working. However, a positive effect was found between neuroticism and job burnout in the group of new workers and in the group of traditional workers. This study also found a relationship between conscientiousness and job engagement in both groups. Extraversion had an effect on job engagement, this effect is only found in the group of traditional workers. Future research is recommended to measure the relationship between the characteristics of New Ways of Working, job engagement and job burnout, and the role of personality.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
1. Inleiding	4
1.1 Het Nieuwe Werken	4
1.2 Voor- en nadelen van Het Nieuwe Werken.....	5
1.3 JD-R model	6
1.4 Burnout.....	7
1.5 Bevlogenheid.....	7
1.6 Persoonlijkheid.....	8
1.7 Bevlogenheid, burnout & persoonlijkheid	9
1.7.1 Neuroticisme	9
1.7.2 Extraversie.....	10
1.7.3 Conscientieusheid.....	11
1.8 Conceptueel model	12
2. Methoden	13
2.1 Procedure.....	13
2.2 Participanten.....	13
2.3 Meetinstrumenten	14
2.4 Statistische analyse	15
3. Resultaten	16
3.1 Samenhang tussen kernvariabelen.....	16
3.2 Twee groepen: Traditionele Werkers en Nieuwe Werkers	16
3.3 Relatie tussen Het Nieuwe Werken, persoonlijkheid, bevlogenheid & burnout....	16
4. Discussie	23
4.1 Samenvatting	23
4.2 Relaties tussen controlevariabelen, bevlogenheid & burnout	23
4.3 Relaties tussen persoonlijkheidsdimensies en bevlogenheid	24
4.4 Relaties tussen persoonlijkheidsdimensies en burnout	25
4.5 Beperkingen en suggesties vervolgonderzoek	25
4.6 Conclusie	26
Referenties	28
Bijlagen	31

1. Inleiding

Sinds de economische crisis in 2008 heeft een groot aantal bedrijven zich moeten reorganiseren. Veel van deze bedrijven zijn overgestapt naar nieuwe werkvormen, ook wel Het Nieuwe Werken (HNW) genoemd. Er zijn verschillende redenen voor deze overstap van bedrijven, zo kan HNW leiden tot een stijging van de arbeidsproductiviteit of het makkelijker indelen van werk-/privézaken. Hoewel er veel bekend is over de voor-en nadelen van HNW voor organisaties, is er weinig bekend over de gevolgen voor het welzijn van de werknemers. Uit een onderzoek van Hill et al. (2008) blijkt dat flexibel werken, een onderdeel van HNW, het risico op burnout aanzienlijk vergroot. Vooral jongere mensen blijken moeite te hebben met het vinden van een balans tussen hun werk en hun privéleven. Door een disbalans in het werk en privéleven kan het ziekteverzuim toenemen (Jansen et al., 2006). Aan de andere kant is er in onderzoek aangetoond dat werknemers die meer flexibiliteit aangeboden krijgen in hun werktijden, hogere niveaus van bevlogenheid rapporteerden dan degenen die dit niet aangeboden kregen (De Menezes & Kelliher, 2011). Ook uit het onderzoek van Brummelhuis, Bakker, Hetland & Keulemans (2012), blijkt dat het dagelijks gebruik van HNW een positief effect heeft op de dagelijkse bevlogenheid van werknemers. Wanneer organisaties de cultuurovergang maken naar HNW, is het van belang dat het welzijn van de werknemers gewaarborgd blijft, zodoende is het interessant om na te gaan of HNW zorgt voor meer bevlogenheid of juist zorgt voor meer stress.

Hoe kan het zijn dat sommige mensen een verhoogde mate van burnout rapporteren binnen HNW en andere een verhoogde mate van bevlogenheid? Welke factoren spelen hierbij een rol? HNW vraagt andere attitudes, gedragingen en competenties van werknemers. Persoonlijkheid zal deels een rol spelen in de manier waarop werknemers met HNW omgaan. Mensen met bepaalde persoonlijkheidseigenschappen zullen binnen het HNW meer floreren dan anderen en sommige mensen zullen juist meer stress ervaren. De relatie tussen bepaalde persoonlijkheidsdimensies, bevlogenheid en burnout binnen het HNW in vergelijking met een traditionele werksetting, wordt in deze studie onderzocht.

1.1 Het Nieuwe Werken

Het Nieuwe Werken is erop gericht om werken effectiever, efficiënter, maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker. Die visie wordt gerealiseerd door de medewerker centraal te stellen en hem – binnen bepaalde grenzen – de ruimte en vrijheid te geven in het bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie hij werkt. Recente ontwikkelingen in de informatie- en communicatietechnologie

maken Het Nieuwe Werken technisch mogelijk en maatschappelijke ontwikkelingen, zoals de economische crisis in 2008, maken het wenselijk (Bijl, 2009). HNW zou leiden tot efficiëntere werkprocessen en zou tegelijkertijd de kosten van organisaties verlagen. Het Nieuwe Werken bestaat uit drie kenmerken. Ten eerste is de tijdsindeling in het werk flexibeler. Werknemers hebben meer autonomie om te beslissen wanneer ze willen werken en er zijn geen vaste werkschema's, zoals in de traditionele banen. Ten tweede biedt HNW de werknemer verschillende mogelijkheden voor de locatie waar het werk kan plaatsvinden, zoals het kantoor, thuis of onderweg in de trein. Dit wordt ook wel telewerken genoemd. Tot slot wordt HNW gefaciliteerd door nieuwe technologieën, zoals email, smartphones en videovergaderingen. HNW biedt de werknemer verschillende mogelijkheden aan om te communiceren met collega's, leidinggevendenden en klanten (Brummelhuis et al., 2012).

In deze studie wordt er een vergelijking gemaakt tussen personen die werkzaam zijn in de context van Het Nieuwe Werken en personen die werkzaam zijn in de context van het traditionele werken. Allereerst wordt er getoetst of er een verschil is in de mate van het gebruik van de kenmerken van Het Nieuwe Werken tussen de groep nieuwe werkers en de groep traditionele werkers. De eerste hypothese luidt als volgt:

Hypothese 1: Bij personen die werkzaam zijn in Het Nieuwe Werken zullen de kenmerken van Het Nieuwe Werken in grotere mate aanwezig zijn.

1.2 Voor- en nadelen van Het Nieuwe Werken

In het onderzoek van Gajendran & Harrison (2007) zijn verschillende voor- en nadelen van telewerken onderzocht. Zoals eerder gezegd is telewerken een onderdeel van HNW. Telewerkers ervaren in het algemeen een toegenomen vrijheid, omdat ze op afstand werken en verwijderd zijn van face-to-face supervisie. Daarbij ervaren telewerkers ook meer autonomie vanwege de flexibiliteit die wordt aangeboden in het kiezen van hun werkplek. Aan de andere kant kan HNW, door de continue verbinding, de niet vaststaande werktijden en het thuiswerken, zorgen voor een verhoogde werkdruk, omdat het werk nooit stopt (Brummelhuis et al., 2012). Het is ook mogelijk dat de grenzen tussen werk en privé vervagen door HNW. Het ene domein kan door thuiswerken makkelijker het andere domein overnemen, wat kan leiden tot een werk-privé conflict. Daarbij zijn er veel onderzoeken die concluderen dat telewerken kan leiden tot schadelijke sociale gevolgen, door verminderde face-to-face communicatie. Het veranderen van de werkplek naar thuis of een andere locatie

in plaats van het kantoor vermindert de frequentie en kwaliteit van interacties met collega's en leidinggevenden. Verminderd face-to-face contact maakt het geven van feedback ook moeilijker.

1.3 JD-R model

In het onderzoek van Gajendran & Harrison (2007) is bewezen dat werknemers binnen Het Nieuwe Werken meer werkdruk en autonomie ervaren. Beide factoren hebben invloed op de ervaren mate van bevlogenheid en burnout onder werknemers (van Ruysseveldt, Smulders & Taverniers, 2008). In het JD-R model, een wetenschappelijk model dat kijkt naar de invloed van werkcondities op werk-gerelateerde uitkomsten, wordt er onderscheid gemaakt tussen energiebronnen en taakeisen. Het model beschrijft hoe deze energiebronnen en taakeisen tot bevlogenheid of tot gezondheidsproblemen, zoals burnout kunnen leiden (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Werkdruk en autonomie kunnen onder deze taakeisen en energiebronnen geplaatst worden. Taakeisen kunnen gedefinieerd worden als de mate waarin de omgeving stimuli omvat die veel aandacht vereisen. Specifieker gezegd zijn het de fysieke, psychologische, sociale en organisatorische aspecten van het werk die aanhoudende lichamelijke of psychische inspanning vereisen en daarom worden geassocieerd met bepaalde fysieke en psychologische kosten. Voorbeelden van taakeisen zijn: rolonduidelijkheid, een slechte werk/privé balans en werkdruk. Taakeisen hoeven niet altijd negatief te zijn, maar ze kunnen wel veranderen in werkstressoren die hoge spanning vereisen en tot depressie, angst of burnout kunnen leiden. Volgens Maslach (1993), wordt burnout veroorzaakt door hoge taakeisen, die alle energie onttrekken uit de werknemer. Energiebronnen verwijzen naar de fysieke, psychologische, sociale en organisatorische aspecten van het werk die zowel taakeisen en de gevolgen van taakeisen verminderen, gericht zijn op het bereiken van werkdoelen en persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. Energiebronnen zijn derhalve niet alleen nodig voor het omgaan met taakeisen, maar zijn ze ook belangrijk in hun eigen recht (Schaufeli & Bakker, 2004). Voorbeelden van energiebronnen zijn: feedback, autonomie en sociale steun van collega's of leidinggevenden. Energiebronnen hebben op twee manieren invloed op de bevlogenheid, namelijk 1) via het bereiken van werkdoelen (extrinsiek), en 2) via het bevredigen van basisbehoeften (intrinsiek). Zoals zojuist is genoemd ervaren werknemers binnen Het Nieuwe Werken meer vrijheid en meer autonomie in hun werk. Meer autonomie in het werk zorgt voor een grotere bevlogenheid onder werknemers (Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris, 2008). Aan de andere kant kan de werkdruk toenemen in HNW. Door verhoogde werkdruk zal de kans op burnout hoger zijn (Zijlstra & de Vries, 2000).

Vanwege de invloed op burnout en bevlogenheid en eventuele vertekening van de resultaten wordt er in dit onderzoek gecontroleerd voor autonomie en werkdruk.

1.4 Burnout

Burnout wordt gedefinieerd als een syndroom van uitputting, cynisme en verminderde persoonlijke bekwaamheid, dat resulteert in chronische werkstress. Uitputting verwijst naar de gevoelens van chronische mentale en fysieke vermoeidheid als resultaat van overbelasting in het werk. Cynisme verwijst naar een onverschillige, afstandelijke houding ten opzichte van het werk. Tot slot, is verminderde persoonlijke bekwaamheid gekenmerkt door verminderde gevoelens van bekwaamheid en prestatie in het werk. Na vele studies is gebleken dat uitputting en cynisme de kern vormen voor het burnout syndroom. Verminderde persoonlijke bekwaamheid heeft een zwakke relatie met uitputting en cynisme (Korunka, Kubicek, Schaufeli & Hoonakker, 2009). Er is weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen burnout en Het Nieuwe Werken. Veel van de gevolgen van HNW die worden besproken in de literatuur gaan over de toename in de werkdruk en de werk/privébalans, maar of dit uiteindelijk leidt tot meer burnout is onbekend.

1.5 Bevlogenheid

In de literatuur wordt bevlogenheid vaak beschouwd als de positieve tegenpool van burnout. In feite zijn de twee bevlogenheid dimensies, vitaliteit en toewijding, precies het tegenovergestelde van de twee burnout dimensies, uitputting en cynisme. De derde dimensie van bevlogenheid, absorptie wordt echter niet gezien als tegenovergestelde dimensie van de derde schaal van burnout, verminderde persoonlijke bekwaamheid (Peeters, de Jonge & Taris, 2013). Bevlogenheid kan worden omschreven als: een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen werken en beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding verwijst naar een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren en is inspirerend en uitdagend. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, waardoor de tijd stil lijkt te staan en men het moeilijk vindt om zich van het werk los te maken (Schaufeli & Bakker, 2001).

In het onderzoek van Brummelhuis et al., (2012) wordt de relatie tussen HNW en bevlogenheid onderzocht. De resultaten uit het onderzoek lieten zien dat HNW de potentie heeft om bevlogenheid te bevorderen onder werknemers. Ten eerste hebben de onderzoekers een positief effect gevonden tussen het dagelijks gebruik van HNW en bevlogenheid. Dit effect kan deels worden toegeschreven aan de toename in effectieve en efficiënte communicatie. Tegelijkertijd waren de werknemers ook minder uitgeput door de efficiëntere communicatie. Flexibel werken zorgt ervoor dat werknemers hun werk kunnen indelen op een manier die het beste bij hun situatie past, waardoor ze tijd en energie besparen. Ten tweede zorgde de continue verbinding ervoor dat de bevlogenheid groter was onder werknemers die werkzaam waren in HNW. Op de dagen dat HNW meer werd gebruikt, gaven werknemers aan dat ze beter bereikbaar waren voor hun collega's en dat ze vaker reageerden op e-mails of telefoontjes. Deze hoge bereikbaarheid zorgt voor meer motivatie en werkprocessen in een hoog tempo, wat resulteerde in meer bevlogenheid. Persoonlijke kenmerken kunnen deze bevindingen hebben beïnvloed. Het is mogelijk dat werknemers die meer open staan voor verandering, assertiever en extravert zijn, de frequente interacties met anderen meer waarderen, waardoor de bevlogenheid toeneemt en de uitputting afneemt, terwijl introverte of verlegen werknemers misschien sneller uitgeput raken door de continue onderbreking van e-mails en telefoongesprekken.

1.6 Persoonlijkheid

Persoonlijkheid wordt in deze studie onderzocht aan de hand van het Big Five model. Het Big Five model van persoonlijkheid van Costa & Mcrae (1992) is het meest gebruikte model in de onderzoeksliteratuur naar persoonlijkheid. Meerdere studies over de Big Five hebben consistent aangetoond dat er vijf persoonlijkheidsdimensies bestaan; extraversie, inschikkelijkheid, conscientieusheid, neuroticisme en openheid. De literatuur bevestigt het belang van de Big Five persoonlijkheidsdimensies als het gaat om psychologische en fysieke gezondheid. Personen die hoog scoren op de persoonlijkheidsdimensie, neuroticisme, ervaren vanwege hun negatieve aard, meer negatieve gebeurtenissen dan andere individuen, dit komt deels doordat zij zichzelf plaatsen in situaties die negatieve emoties oproepen. De tweede persoonlijkheidsdimensie extraversie is gerelateerd aan neuroticisme. Extraverten zijn juist vatbaar voor het ervaren van positieve emoties. Er is ook bewijs dat extraverten meer vrienden hebben, meer tijd spenderen in sociale situaties dan introverten en eerder interpersoonlijke interacties als belonend zien. Openheid, is gerelateerd aan wetenschappelijke en artistieke creativiteit, divergent denken en meer politieke vrijheid.

Inschikkelijkheid zou gerelateerd moeten zijn aan geluk, want inschikkelijke individuen hebben een grotere motivatie om interpersoonlijke intimiteit te bereiken, wat zal moeten leiden tot hogere niveaus van welzijn. Conscientieusheid is gerelateerd aan de algemene neiging om betrokken te zijn bij het werk, wat leidt tot een grotere kans op het verkrijgen van beloningen, zowel formeel, zoals salaris en promoties, als informeel, zoals erkenning en respect (Judge, Heller & Mount, 2002).

1.7 Bevlogenheid, burnout en persoonlijkheid

Verschillende onderzoeken hebben sterke relaties aangetoond tussen persoonlijkheidskenmerken en burnout (Kim, Shin & Swanger, 2009). Als werknemers met een burnout kunnen worden gekenmerkt door hun persoonlijkheidsprofiel, is het redelijk om te veronderstellen dat persoonlijkheidsdimensies ook het niveau van bevlogenheid van werknemers kunnen voorspellen. Uit een onderzoek van Kim et al., (2007) bleek dat extraversie een negatieve relatie heeft met uitputting, inschikkelijkheid een negatieve relatie heeft met cynisme, conscientieusheid en inschikkelijkheid negatieve relaties hebben met verminderde persoonlijke bekwaamheid en neuroticisme een positieve relatie heeft met uitputting en cynisme. Uit onderzoek van Inceoglu & Warr (2011) is gebleken dat neuroticisme en conscientieusheid de grootste voorspellers waren voor bevlogenheid op het werk. Personen die bevlogen zijn in hun werk neigen meer naar emotionele stabiliteit, sociaal proactief gedrag en resultaatgerichtheid.

1.7.1 Neuroticisme

Neuroticisme is de neiging om negatieve, stressvolle emoties te ervaren. Kenmerken die horen bij neuroticisme zijn angst, prikkelbaarheid, weinig zelfvertrouwen, sociale angsten, impulsiviteit en hopeloosheid. In het algemeen zijn individuen die hoog scoren op neuroticisme geneigd om extreem hoge doelen voor zichzelf te stellen en hun prestaties te onderschatten. Studies die de relatie tussen burnout en individuen die hoog scoren op neuroticisme hebben onderzocht, tonen vaak aan dat de individuen meer gevoelens van uitputting en lagere niveaus van persoonlijke prestatie rapporteerden (Bakker, van der Zee, Lewig & Dollard, 2006). Om deze reden is het logisch om te verwachten dat individuen die hoog scoren op neuroticisme meer burnout zullen ervaren.

Uit onderzoek van Kim, et al., (2009) is onderzocht welke persoonlijkheidsdimensies effect hebben op bevlogenheid. Aangezien bevlogenheid het tegenovergestelde concept is van

burnout, baseren ze hun relatie tussen persoonlijkheidsdimensies en bevlogenheid op eerdere bevindingen van burnout en persoonlijkheidsdimensies. Het is bijvoorbeeld aannemelijk om te voorspellen dat neuroticisme, dat een positief effect heeft op burnout, negatief zal relateren aan bevlogenheid. Neurotische individuen ervaren meer negatieve levensgebeurtenissen dan andere mensen, dit komt deels doordat zij zichzelf in meer situaties plaatsen die negatieve emoties bevorderen (Judge et al., 2002). Deze negatieve emoties zullen leiden tot minder bevlogenheid. De eerste hypothesen luiden dan ook als volgt:

Hypothese 2a: Mensen die laag scoren op de schaal Neuroticisme zullen binnen Het Nieuwe Werken meer bevlogenheid ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

Hypothese 2b: Mensen die hoog scoren op de schaal Neuroticisme zullen binnen Het Nieuwe Werken meer burnout ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

1.7.2 Extraversie

Extraversie wordt gekenmerkt door zelfverzekerdheid, dominantie en de neiging om op zoek te gaan naar plezier. Extraverten laten positieve emoties zien, een hogere frequentie en intensiteit aan persoonlijke interacties en een hogere behoefte aan stimulatie. Extraversie is in het algemeen geassocieerd met optimisme en het positief inschatten van problemen. Het is daarom niet verassend dat vele studies hebben aangetoond dat er een negatieve relatie bestaat tussen extraversie en burnout (Bakker, et al., 2006). Daarnaast is het bekend dat extraversie prestatie voorspelt in verkoopberoepen die hoge niveaus van energie en sociale vaardigheden vereisen. Een kritisch component van bevlogenheid is vitaliteit (hoge mate van energie). Het is om die reden logisch een positieve relatie te verwachten tussen extraversie en bevlogenheid op het werk (Kim, et al., 2009). De volgende hypothesen luiden daarom als volgt:

Hypothese 3a: Mensen die hoog scoren op de schaal Extraversie zullen binnen het Nieuwe Werken meer bevlogenheid ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

Hypothese 3b: Mensen die laag scoren op de schaal Extraversie zullen binnen Het Nieuwe Werken meer burnout ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

1.7.3 Conscientieusheid

Costa, McCrea and Dye (1991) associëren conscientieusheid met zelfdiscipline, ambitie en competentie. Individuen met een hoge score op conscientieusheid gebruiken vaak actieve coping mechanismen (bijvoorbeeld het opbreken van een probleem in stappen), wat de kans verhoogt op het succesvol en effectief hanteren van stressvolle situaties. Dergelijke aanpassingsmechanismen zijn ook geassocieerd met minder gezondheidsklachten (Zellars, Perrewe & Hochwarter, 2006). Om deze reden wordt er verwacht dat conscientieusheid een negatieve relatie heeft met burnout. Conscientieusheid is ogenschijnlijk ook gerelateerd aan bevologenheid. Conscientieusheid weerspiegelt de betrouwbaarheid en wilskracht van een individu, wat een belangrijke factor is in het voorspellen van werkprestaties in beroepen. Individuen met een hoge score op conscientieusheid hebben de neiging om erg resultaatgericht te werken. Een algemene eigenschap van de drie subfactoren van bevologenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie) beschrijven een interne drijfveer om een bepaald doel te bereiken. Daarom wordt er verwacht dat conscientieusheid een positieve relatie zal hebben met bevologenheid (Inceoglu & Warr, 2011). De derde hypothese luidt dan ook als volgt:

Hypothese 4a: Mensen die hoog scoren op de schaal Conscientieusheid zullen binnen Het Nieuwe Werken meer bevologenheid ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

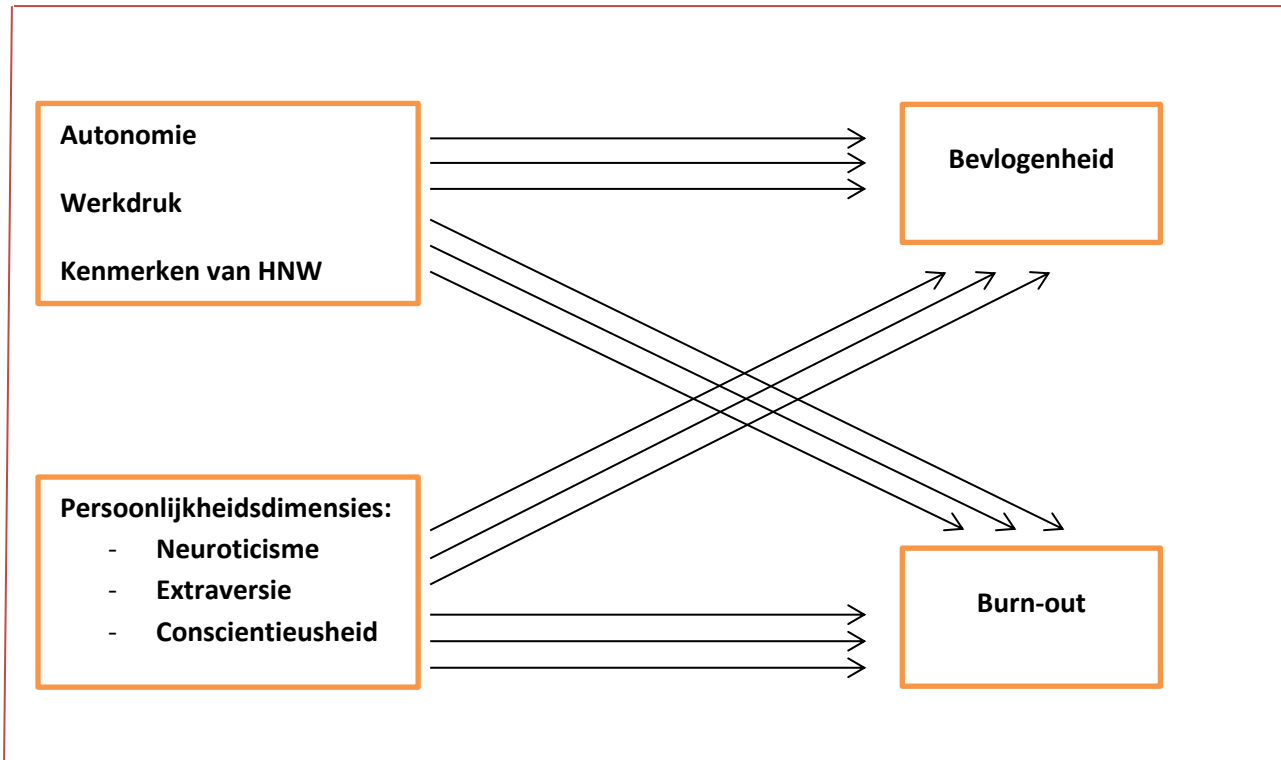
Hypothese 4b: Mensen die laag scoren op de schaal Conscientieusheid zullen binnen Het Nieuwe Werken meer burnout ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

De overige twee persoonlijkheidsdimensies, inschikkelijkheid en openheid en de relatie met bevologenheid zijn niet eerder in studies aangetoond, om deze reden zullen inschikkelijkheid en openheid niet in dit model worden meegenomen.

1.8 Conceptueel model

Alle bovenstaande hypothesen en verwachte relaties zijn terug te vinden in Figuur 1 hieronder. Het conceptuele model wordt zowel in de context van Het Nieuwe Werken als in de context van het traditionele werken getoetst.

Figuur 1: Relaties tussen de kenmerken van Het Nieuwe Werken, persoonlijkheidsdimensies, bevlogenheid & burnout.



2. Methoden

2.1 Procedure

Dit onderzoek betreft een surveyonderzoek. De survey is online opgezet op de site www.thesistools.nl en de link naar de survey kon per email worden doorgestuurd. Tussen 3 april en 19 mei jl. was de survey beschikbaar om in te vullen. Veel participanten zijn benaderd via email of via LinkedIn, zo is de vragenlijst via persoonlijke connecties aan familie en vrienden verspreid. Participanten werden aan de hand van de link doorgestuurd naar de vragenlijst. Allereerst kwamen zij op een startpagina terecht, waarbij zij werden geïnformeerd over hun deelname. Er werd vermeld dat de deelname aan het onderzoek vrijwillig is. Daarbij werd er benadrukt dat de deelname anoniem is en de data niet aan derden zou worden verstrekt. Vervolgens werden er instructies gegeven over de wijze waarop de vragenlijst ingevuld moest worden. Allereerst werd er aan de participanten gevraagd hun demografische en beroepsgegevens in te vullen, daarna begon de vragenlijst met items over, Het Nieuwe Werken, autonomie, werkdruk, burnout, persoonlijkheid en bevlogenheid. Men kon de items beantwoorden door op een schaal aan te geven in hoeverre dit item op hun situatie van toepassing was. Ten einde van het onderzoek werden de participanten hartelijk bedankt voor hun deelname en konden zij aangeven of zij de resultaten van het onderzoek willen ontvangen.

2.2 Participanten

De participanten zijn geworven aan de hand van een convenience steekproef. Van de 500 benaderde personen, hebben er in totaal 127 respondenten de survey ingevuld. Hiervan hebben 31 respondenten de vragenlijst niet volledig afgemaakt, daardoor komt het uiteindelijke totaal neer op 96 respondenten. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 43.2 jaar ($SD= 9.7$). 54.6% van de respondenten zijn vrouw en de overige 45.4% zijn mannen. Een samenstelling van de respondenten van de steekproef is te zien in tabel 1. De gemiddelde jaren werkervaring is 12.3 jaar ($SD=10.7$). De grote meerderheid heeft een HBO opleiding (40.2%) of een WO opleiding (43.3%) afgerond. De helft van de respondenten is gehuwd (50.5%) en ongeveer 64,9% van de respondenten heeft kinderen. 38.1 % van de participanten werkte in de zakelijke dienstverlening en 26.8% werkte bij de overheid.

Tabel 1. *Samenstelling Onderzoekspopulatie op basis van Geslacht en Werken volgens de definitie van Het Nieuwe Werken (Bijl, 2009).*

Sekse	Werken volgens de definitie van HNW		Totaal
	Ja	Nee	
Man	26	18	44
Vrouw	34	19	53
Totaal	60	37	97

2.3 Meetinstrumenten

De vragenlijst bestond uit 127 items, zowel open als meerkeuze vragen, verdeeld over verschillende secties. De secties bestonden uit demografische gegevens, één ongevalideerde vragenlijst en daarnaast vijf verschillende gevalideerde schalen voor de te meten constructen.

- Het Nieuwe Werken is gemeten aan de hand van een ongevalideerde vragenlijst, bij gebrek aan een geschikte gevalideerde vragenlijst. Het meet een aantal kenmerken van Het Nieuwe Werken (Schaufeli, 2011). De schaal bestaat uit 9 items, waarvan elk items is gescoord op een 7-punt Likertschaal, variërend van ‘helemaal niet waar’ (1) tot ‘helemaal waar’ (7). Een voorbeelditem van de subschaal is: ‘Ik heb geen eigen werkplek op kantoor’. De Cronbach’s alfa van deze schaal is $\alpha=.68$.
- Autonomie is gemeten aan de hand van een subschaal van de VBBA, de vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Veldhoven & Meijman, 1994). De schaal bestaat uit 11 items, waarvan elk item is gescoord op een 4-punt schaal, variërend van ‘nooit’ (1) tot ‘altijd’ (4). Een voorbeelditem van de subschaal is: ‘Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?’. De Cronbach’s alfa van deze schaal is $\alpha=.91$.
- Werkdruk is ook gemeten aan de hand van subschaal van de VBBA. Deze schaal bestaat uit 11 items, waarvan elk item is gescoord op een 4-punt schaal, variërend van ‘nooit’ (1) tot ‘altijd’ (4). Een voorbeelditem van de subschaal is: ‘Moet u erg snel werken?’. De Cronbach’s alfa van deze schaal is $\alpha=.87$
- Burnout is gemeten aan de hand van de UBOS, de Utrechtse Burnout schaal (Schaufeli & Dierendonck, 2000). De schaal bestaat uit 9 items, waarvan elk item is gescoord op een 7-punts Likertschaal, variërend van ‘nooit’ (0) tot ‘altijd’ (7). Een

voorbeelditem van deze subschaal is: ‘Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk’.

De Cronbach’s alfa van deze schaal is $\alpha=.91$

- Bevlogenheid is gemeten aan de hand van de UBES, de Utrechtse Bevlogenheidschaal (Schaufeli & Bakker, 2003). De schaal bestaat uit 15 items, waarvan elk items is gescoord op een 7-punts Likertschaal, variërend van ‘nooit’ (0) tot ‘altijd’ (6). Een voorbeelditem van de subschaal is: ‘Op mijn werk bruis ik van de energie’. De Cronbach’s alfa van deze schaal is $\alpha=.94$
- Persoonlijkheid is gemeten aan de hand van de NEO FFI (NEO Five Factor Inventory), een Nederlandstalige persoonlijkheidsvragenlijst. De vragenlijst is de geautoriseerde verkorte versie van de NEO Personality Inventory van Costa & McCrae (1992). De NEO FFI meet de vijf belangrijkste domeinen van de persoonlijkheid: Neuroticisme, Extraversie, Conscientieusheid, Inschikkelijkheid en Openheid. De schaal bestaat uit 60 items, waarvan elk item is gescoord op een 5-punts Likertschaal, variërend van ‘helemaal oneens’ (1) tot ‘helemaal eens’ (5). Een voorbeeld item van Neuroticisme (Cronbach’s alfa $\alpha=.88$) is: ‘Ik ben geen tobber’. Een voorbeelditem van Extraversie ($\alpha=.80$) is: ‘Ik houd ervan veel mensen om me heen te hebben’. Een voorbeelditem van Conscientieusheid ($\alpha=.80$) is: ‘Ik houd mijn spullen netjes en schoon’.

2.4 Statistische analyse

Nadat alle participanten de online survey hadden ingevuld, zijn de data vanuit een Excel-bestand naar SPSS (22.0) geëxporteerd om het statistisch te analyseren. Ten eerste zijn er betrouwbaarheidsanalyses uitgevoerd om de Cronbach’s Alpha van elke subschaal te meten. Voorafgaan aan de meervoudige regressieanalyses, werden verschillende assumpties getoetst. De normaalverdeeldheid is gecontroleerd aan de hand van ‘stem-and-leaf plots, hieruit bleek dat elke variabele normaal was verdeeld. Na het controleren van de ‘scatterplots’ en de ‘P-P plots’ bleek dat er ook aan de assumptie van normaliteit, lineariteit en homoscedasticiteit is voldaan. Aansluitend bleek geen van de variabelen een tolererance score kleiner dan 0.1 te hebben en waren de VIF-scores niet groter dan 10 (Allen & Bennett, 2010). Vervolgens zijn de verschillende subschalen getest op onderlinge samenhang. Tot slot zijn de hypothesen getoetst met een meervoudige hiërarchische regressieanalyse. De regressieanalyse is uitgevoerd met een split file, om zo de vergelijking tussen de groep Nieuwe Werkers en de groep traditionele werkers te kunnen maken.

3. Resultaten

3.1 Samenhang tussen kernvariabelen

Om de mate van samenhang tussen de variabelen te bepalen zijn er Pearson correlaties berekend (zie bijlage 1). Aangezien er gebruik is gemaakt van verschillende Likert-schalen is er gekozen om zowel de correlaties als de regressieanalyse te berekenen aan de hand van Z-scores. In de correlatiematrix is te zien dat geslacht significant correleert met autonomie ($r=.24$, $p<.05$), burnout ($r= -.22$, $p<.05$) en neuroticisme ($r= -.46$, $p<.01$). Leeftijd correleert significant met werkdruk ($r= -.27$, $p<.01$) en neuroticisme ($r= -.21$, $p<.05$). Geslacht en leeftijd zijn samen met werkdruk en autonomie in de regressieanalyse meegenomen als controlevariabelen. Opvallend is dat de kenmerken van HNW significant samenhangen met werkdruk ($r= -.20$, $p<.01$) en autonomie ($r= -.33$, $p<.01$), maar niet met de afhankelijke variabelen bevlogenheid en burnout.

3.2 Twee groepen: Traditionele Werkers en Nieuwe Werkers

Na het opstellen van de correlatiematrix is **hypothese 1** getoetst met behulp van een onafhankelijke t-toets om het gebruik van de kenmerken van HNW te meten tussen de groep nieuwe werkers en de groep traditionele werkers. Er is een significant verschil tussen de scores van de groep nieuwe werkers ($M=5.82$, $SD=.72$) en de groep traditionele werkers ($M=4.75$, $SD=.90$); $t(95)= 6.43$, $p <.01$ in het gebruik van de kenmerken van HNW. Deze resultaten suggereren dat de kenmerken van HNW in grotere mate aanwezig zijn bij de groep Nieuwe Werkers.

3.3 Relaties tussen Het Nieuwe Werken, persoonlijkheid en bevlogenheid & burnout.

Hypothese 2a veronderstelt dat mensen die laag scoren op de schaal Neuroticisme binnen Het Nieuwe Werken meer bevlogenheid zullen ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk. Er is een hiërarchische meervoudige regressie gebruikt met een split file om deze hypothese te testen. Allereerst is er gecontroleerd voor de invloed van geslacht, leeftijd, autonomie en werkdruk. Bij de nieuwe werkers (zie tabel 2) zijn geslacht en leeftijd in model 1 toegevoegd en verklaren 4.1% van de variantie in bevlogenheid. In model 2 zijn autonomie en werkdruk bij geslacht en leeftijd toegevoegd, deze verklaren 9.1% van de variantie in bevlogenheid. Voor het derde model zijn de kenmerken van HNW toegevoegd, deze variabele verklaart echter niets aan variantie in bevlogenheid. Tot slot, had het vierde model met neuroticisme een totaal

verklaarde variantie van 13.9%, $F(6,53) = 1.42$, $p > .05$. De verklaarde varianties binnen bevlogenheid in de verschillende modellen blijken allemaal niet significant.

Bij de traditionele werkers verklaren geslacht en leeftijd in het eerste model 4.8% van de variantie in bevlogenheid (zie tabel 2). Met de toevoeging van autonomie en werkdruk blijkt de verklaarde variantie toe te nemen naar 22.9%. Werkdruk en autonomie hebben in dit model een significante relatie met bevlogenheid. In model 3 bleken de kenmerken van Het Nieuwe Werken niets toe te voegen aan de verklaarde variantie, alleen werkdruk blijkt in dit model een significante relatie te hebben met bevlogenheid. De verklaarde varianties in model 1, 2 en 3 zijn niet significant. In model 4 werd tot slot neuroticisme erbij toegevoegd, hiermee wordt de significante verklaarde variantie in bevlogenheid 43.1%, $F(6,28) = 3.53$, $p = .01$. Werkdruk en neuroticisme blijken significant bij te dragen aan het verklaren van bevlogenheid.

Hypothese 2a wordt door deze resultaten niet ondersteund; personen die laag scoren op de schaal Neuroticisme binnen HNW ervaren niet meer bevlogenheid ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er wordt gecontroleerd voor autonomie en werkdruk.

Hypothese 2b veronderstelt dat mensen die hoog scoren op de schaal Neuroticisme binnen Het Nieuwe Werken meer burnout zullen ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk. Bij de Nieuwe Werkers verklaren geslacht en leeftijd 9.8% van de variantie in burnout, dit model is echter niet significant. Geslacht blijkt wel een significantie voorspeller te zijn voor burnout. In model 2 blijkt de verklaarde variantie significant toe te nemen tot 21.6%. Met de toevoeging van de kenmerken van HNW stijgt de significant verklaarde variantie tot 22.1%. Geslacht en werkdruk zijn in beide modellen significante voorspellers voor burnout. Tot slot werd er in het vierde model neuroticisme toegevoegd, dit geeft een significant verklaarde variantie van 49.1% in burnout, $F(6,53) = 8.52$, $p < .01$. In dit model blijkt alleen neuroticisme een significante relatie te hebben met burnout (zie tabel 2).

Bij de traditionele werkers verklaren geslacht en leeftijd in het eerste model 0.6% van de variantie in burnout. In het model 2 verklaren autonomie en werkdruk 21.0% van de variantie in burnout, autonomie draagt significant bij aan het verklaren van burnout. De verklaarde variantie in model 3 met de kenmerken van HNW nam niet toe. De verklaarde varianties van model 1, 2 en 3 zijn niet significant. Tot slot, neemt de significante verklaarde variantie in het vierde model toe tot 50.4%, $F(6,28) = 4.73$, $p < .01$.

In het vierde model blijken geslacht, autonomie en neuroticisme significante relaties te hebben met burnout. Hypothese 2b wordt door deze resultaten niet ondersteund; mensen die hoog scoren op de schaal neuroticisme binnen HNW ervaren niet meer burnout ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

Tabel 2: Hierarchische meervoudige regressie over de relatie tussen de kenmerken van Het Nieuwe Werken, Neuroticisme en Bevlogenheid & Burnout voor de groep Nieuwe Werkers en Traditionele Werkers.

1.Nieuwe Werkers (N=60)	Bevlogenheid				Burnout			
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Geslacht	.218	.167	.167	.062	-.267*	-.275*	-.279*	-.030
Leeftijd	-.064	-.035	-.033	.003	-.077	.046	.037	-.050
Werkdruk		.132	.130	.222		.289*	.300*	.083
Autonomie		.230	.232	.227		-.152	-.166	.152
Kenmerken HNW			-.011	.006			.077	.037
Neuroticisme				-.254				.602**
<i>R</i> ²	.041	.091	.091	.139	.098	.216**	.221*	.491**
<hr/>								
2.Traditionele Werkers (N=36)								
Geslacht	.073	.010	.010	-.278	-.073	.048	.048	.394*
Leeftijd	.180	.192	.192	.091	-.010	.016	.016	.138
Werkdruk		.364*	.364*	.412*		.102	.102	.044
Autonomie		.400*	.401	.338		-.423*	-.430*	-.353*
Kenmerken HNW			-.003	.048			.015	-.044
Neuroticisme				-.580**				.700**
<i>R</i> ²	.048	.229	.229	.431**	.006	.210	.210	.504**

* p< .05; ** p< .01

Hypothese 3a veronderstelt dat mensen die hoog scoren op de schaal Extraversie binnen Het Nieuwe Werken meer bevlogenheid zullen ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk. De niet significante verklaarde varianties van model 1, model 2 en model 3 in bevlogenheid zijn vergelijkbaar met de verklaarde varianties in de tabel 1 van neuroticisme voor de groep nieuwe werkers. In model 4 werd extraversie toegevoegd, dit zorgt voor een niet significante

verklaarde variantie van 13.2% in bevlogenheid, $F(6,53) = 1.35, p >.05$. De variabelen in dit model hebben ook geen significante relatie met bevlogenheid (zie tabel 3).

Ook bij de traditionele werkers is de niet significante verklaarde varianties in bevlogenheid van model 1, model 2 en model 3 overeenkomstig met de verklaarde varianties in tabel 1 van neuroticisme. Zowel werkdruk als autonomie hebben in model 2 een significante relatie met bevlogenheid. Tot slot neemt de significant verklaarde variantie in bevlogenheid in model 4 door de toevoeging van extraversie toe tot 34.6%, $F(6,28) = 2.47, p <.05$. Alleen extraversie heeft in dit model een relatie met bevlogenheid (zie tabel 3). Hypothese 3a wordt door deze resultaten niet ondersteund; mensen die laag scoren op de schaal Extraversie binnen HNW ervaren niet meer bevlogenheid ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk.

Hypothese 3b veronderstelt dat mensen die laag scoren op de schaal Extraversie binnen Het Nieuwe Werken meer burnout zullen ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk. Bij de groep Nieuwe Werkers komt de verklaarde varianties van model 1, model 2 en model 3 overeen met de verklaarde varianties in burnout bij neuroticisme. Model 1 is niet significant in tegenstelling tot model 2 en model 3, die wel significant zijn. Geslacht en werkdruk hebben in model 2 en model 3 een significante relatie met burnout. In het vierde model wordt extraversie toegevoegd, dit zorgt voor een significant verklaarde variantie in burnout 22.9% is, $F(6,53) = 2.63, p <.05$. Geslacht en werkdruk blijven in model 4 een significante relatie houden met burnout. (zie tabel 3). Extraversie blijkt in dit model geen significante relatie te hebben met burnout.

Voor de traditionele werkers geldt ook dat de niet significant verklaarde varianties van model 1, model 2 en model 3 vergelijkbaar zijn met de verklaarde varianties in burnout bij neuroticisme. Autonomie blijkt een significante negatieve relatie te hebben met burnout in model 2 en 3. Tot slot wordt in model 4 extraversie toegevoegd, dit verklaard 24.6% van de variantie in burnout, echter is dit model niet significant, $F(6,28) = 1.52, p >.05$. Hypothese 3b wordt niet ondersteund door deze resultaten; mensen die laag scoren op de schaal Extraversie binnen Het Nieuwe Werken ervaren niet meer burnout ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er wordt gecontroleerd voor autonomie en werkdruk (zie tabel 3).

Tabel 3: Hiërarchische meervoudige regressie over de relatie tussen de kenmerken van Het Nieuwe Werken, Extraversie en Bevlogenheid & Burnout voor de groep Nieuwe Werkers en Traditionele Werkers.

1.Nieuwe Werkers (N=60)	Bevlogenheid				Burnout			
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Geslacht	.218	.167	.167	.156	-.276*	-.275*	-.279*	-.274*
Leeftijd	-.064	-.035	-.033	-.010	-.077	.046	.037	.027
Werkdruk		.132	.130	.153		.289*	.300*	.290*
Autonomie		.230	.232	.230		-.152	-.166	-.165
Kenmerken HNW			-.011	-.032			.077	.086
Extraversie				.207				-.091
<i>R</i> ²	.041	.091	.091	.132	.098	.216**	.221*	.229*
2.Traditionele Werkers (N=36)								
Geslacht	.073	.010	.010	-.118	-.073	.048	.048	.119
Leeftijd	.180	.192	.192	.182	-.010	.016	.016	.022
Werkdruk		.364*	.364*	.204		.102	.102	.191
Autonomie		.400*	.401	.335		-.423*	-.430*	-.393
Kenmerken HNW			-.003	-.017			.015	.022
Extraversie				.396*				-.221
<i>R</i> ²	.048	.229	.229	.346**	.006	.210	.210	.246

* $p < .05$; ** $p < .01$

Hypothese 4a veronderstelt dat mensen die hoog scoren op de schaal conscientieusheid binnen Het Nieuwe Werken meer bevlogenheid zullen ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk. Bij de groep Nieuwe Werkers komen de niet significant verklaarde varianties in model 1, model 2 en model 3 overeen met de verklaarde varianties in bevlogenheid bij neuroticisme en extraversie. Tot slot is in model 4 conscientieusheid toegevoegd, dit zorgt voor een significant verklaarde variantie van 23.7% in bevlogenheid, $F(6,53) = 2.74, p < .05$. Alleen conscientieusheid heeft een significante relatie met bevlogenheid (zie tabel 4).

Bij de traditionele werkers zijn de niet significant verklaarde varianties van model 1, model 2 en model 3 vergelijkbaar met de verklaarde varianties in bevlogenheid bij neuroticisme en extraversie. Autonomie en werkdruk hebben in model 2 een significante relatie met bevlogenheid. Tot slot, neemt de significant verklaarde variantie in bevlogenheid in model 4

toe door de toevoeging van conscientieusheid tot 37.4%, $F(6,28) = 2.79, p < .05$. In dit model hebben werkdruk en conscientieusheid een significante relatie met bevlogenheid (zie tabel 4). Hypothese 4a wordt door deze resultaten niet ondersteund; mensen die hoog scoren op de schaal conscientieusheid binnen HNW ervaren niet meer bevlogenheid ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er wordt gecontroleerd voor autonomie en werkdruk.

Hypothese 4b veronderstelt dat mensen die laag scoren op de schaal conscientieusheid binnen Het Nieuwe Werken meer burnout zullen ervaren ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er gecontroleerd wordt voor autonomie en werkdruk. De verklaarde varianties bij de groep nieuwe werkers van model 1, model 2 en model 3 is vergelijkbaar met verklaarde varianties bij neuroticisme en extraversie. Model 1 is niet significant, in tegenstelling tot model 2 en model 3 die wel significant zijn. Geslacht heeft een significante relatie met burnout in model 1. Geslacht en werkdruk hebben in model 2 en model 3 een significante relatie met burnout. In het vierde model zorgt conscientieusheid voor een significant verklaarde variantie van 22.8% in burnout, $F(6,53) = 2.60, p < .05$. Geslacht en werkdruk hebben in dit model een significante relatie met burnout (zie tabel 4).

Bij de groep traditionele werkers komen de niet significant verklaarde varianties in burnout in model 1, model 2 en model 3 overeen met de verklaarde varianties bij neuroticisme en extraversie. Autonomie heeft een significante negatieve relatie met burnout in model 2 en model 3. Tot slot zorgt conscientieusheid in model 4 voor een niet significant verklaarde variantie van 32.7%, $F(6,28) = 2.27, p > .05$. In dit model heeft conscientieusheid een significante negatieve relatie met burnout. Hypothese 4b wordt door deze resultaten niet ondersteund; mensen die laag scoren op de schaal conscientieusheid binnen HNW ervaren niet meer burnout ten opzichte van mensen in een traditionele werksetting als er wordt gecontroleerd voor autonomie en werkdruk (zie tabel 4).

Tabel 4: Hiërarchische meervoudige regressie over de relatie tussen de kenmerken van Het Nieuwe Werken, Conscientieusheid en Bevlogenheid & Burnout voor de groep Nieuwe Werkers en Traditionele Werkers.

1.Nieuwe Werkers (N=60)	Bevlogenheid				Burnout			
	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4	Stap 1	Stap 2	Stap 3	Stap 4
Geslacht	.218	.167	.167	.265	-.276*	-.275*	-.279*	-.300*
Leeftijd	-.064	-.035	-.033	-.015	-.077	.046	.037	.033
Werkdruk		.132	.130	.188		.289*	.300*	.287*
Autonomie		.230	.232	.226		-.152	-.166	-.165
Kenmerken HNW			-.011	-.053			.077	.086
Conscientieusheid				.401**				-.085
<i>R</i> ²	.041	.091	.091	.237*	.098	.216**	.221*	.228*
2.Traditionele Werkers (N=36)								
Geslacht	.073	.010	.010	.050	-.073	.048	.048	.012
Leeftijd	.180	.192	.192	.118	-.010	.016	.016	.083
Werkdruk		.364*	.364*	.348*		.102	.102	.116
Autonomie		.400*	.401	.282		-.423*	-.430*	-.323
Kenmerken HNW			-.003	-.031			.015	.039
Conscientieusheid				.408*				-.367*
<i>R</i> ²	.048	.229	.229	.346*	.006	.210	.210	.327

* $p < .05$; ** $p < .01$.

4. Discussie

4.4 Samenvatting

Het doel van deze studie was het onderzoeken van de relatie tussen persoonlijkheid, bevlogenheid en burnout binnen Het Nieuwe Werken. HNW is al een aantal jaren in opkomst en wordt geprezen voor de pragmatische voordelen, zoals lagere kosten voor de werkgever en grotere flexibiliteit voor de werknemer (Brummelhuis et al., (2012). Tot zover is er weinig onderzoek gedaan naar de gevolgen van HNW voor het welzijn van werknemers.

Uit de correlatiematrix bleken leeftijd, geslacht, autonomie en werkdruk samen te hangen met persoonlijkheidsdimensies, burnout en bevlogenheid. Om vertekening van de resultaten door leeftijd, geslacht, autonomie of werkdruk te voorkomen is besloten deze variabelen mee te nemen als controlevariabelen. De kenmerken van HNW bleek niet samen te hangen met bevlogenheid of burnout.

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat hypothese 1 kan worden ondersteund. Zoals verwacht maakt de groep nieuwe werkers een groter gebruik van de kenmerken van HNW dan de groep traditionele werkers. Zo kan een grote meerderheid bij de nieuwe werkers zelf bepalen waar hij/zij wil werken, bijvoorbeeld op kantoor of thuis. In tegenstelling tot de traditionele werkers, waarbij een grote meerderheid dit niet zelf kan bepalen. Na de regressieanalyses konden de overige hypothesen niet worden ondersteund. Bij de hypothesen zijn er geen significante relaties gevonden tussen de kenmerken van HNW, bevlogenheid en burnout. Er kan hierdoor geen uitspraak gedaan worden over de relatie tussen persoonlijkheid, bevlogenheid, burnout en de kenmerken van HNW. Er kan wel uitspraak gedaan worden over de overige relaties die uit dit onderzoek zijn voortgekomen.

4.5 Relatie tussen controlevariabelen, bevlogenheid en burnout.

Bij de groep traditionele werkers is er onverwachts een positieve relatie gevonden tussen werkdruk en bevlogenheid. Dit betekent dat wanneer werknemers veel werkdruk ervaren, zij ook meer bevlogenheid ervaren. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat werknemers over een groot aantal energiebronnen beschikken die het effect van hoge taakeisen, zoals werkdruk, kunnen opvangen of bufferen (Bakker, 2003). In deze groep is er ook een relatie gevonden tussen autonomie en bevlogenheid, dit komt overeen met het onderzoek van Bakker, et al. (2008), waarbij meer autonomie in het werk zorgt voor meer bevlogenheid onder werknemers. Bij de groep nieuwe werkers werd er een relatie gevonden tussen burn-out en geslacht. Dit betekent dat in de groep nieuwe werkers, de vrouwen meer burn-out ervaren

dan de mannen. De relatie tussen burnout en geslacht is nog onduidelijk, sommige studies tonen aan dat burnout meer voorkomt onder vrouwen, terwijl andere studies het tegenovergestelde aantonen (Houtman, Schaufeli & Taris, 2000). In deze groep is er ook een relatie gevonden tussen werkdruk en burnout. Deze relatie is ook in eerder onderzoek gevonden, waarbij een hoge werkdruk de ervaren mate van burnout toenam (Zijlstra & de Vries, 2000). Tot slot is er een negatieve relatie gevonden tussen autonomie en burn-out. Uit onderzoek van Houtman, et al. (2000) blijkt dat energiebronnen, zoals autonomie, een belangrijke rol spelen bij het ervaren van burn-out. Weinig autonomie op het werk, blijkt de kans op burnout te vergroten (Bakker, Demerouti en Euwema, 2005).

4.6 Relatie tussen persoonlijkheidsdimensies en bevlogenheid.

Bij de groep nieuwe werkers is er geen negatieve relatie gevonden tussen neuroticisme en bevlogenheid, in tegenstelling tot de groep traditionele werkers, waarbij deze relatie wel is gevonden. Hieruit blijkt dat een lage score op neuroticisme zorgt voor een hoge mate van bevlogenheid. Dit komt overeen met de resultaten uit het onderzoek van Kim et al., (2009), waarbij er ook een negatieve relatie werd gevonden tussen neuroticisme en bevlogenheid. Dit geldt ook voor de relatie tussen extraversie en bevlogenheid. Deze relatie is alleen gevonden binnen de groep traditionele werkers. Dit duidt erop dat een hoge score op de schaal extraversie voor een hoge mate van bevlogenheid zorgt. Dit komt overeen met het onderzoek van Brief & Weiss (2002) die suggereren dat extraverte mensen eerder geneigd zijn om veel energie te ervaren. Een belangrijk component van bevlogenheid is vitaliteit, dit wordt ook wel gezien als een hoge mate van energie. Tot slot is conscientieusheid het enige construct waarbij er een relatie is gevonden met bevlogenheid in zowel de groep nieuwe werkers als de groep traditionele werkers. Dit komt overeen met de studie van Kim et al. (2009), waarbij conscientieusheid de dominantste persoonlijkheidstype was die invloed had op bevlogenheid. Er kan worden geconcludeerd dat mensen die hoog scoren op conscientieusheid, wat gekenmerkt wordt door het streven naar hoge prestaties, sterk verantwoordelijkheidsgevoel en organisatorische vaardigheden, hun energie goed in hun werk stoppen en een interne motivatie hebben om een doelen te bereiken. Blijkbaar is de persoonlijkheidstype conscientieusheid in beide contexten van belang voor de ervaren mate van bevlogenheid. Uit andere studies is ook al gebleken dat van alle persoonlijkheidsdimensie conscientieusheid de meest consistente voorspeller is van bevlogenheid (Bakker, Demerouti & ten Brummelhuis, 2001).

4.7 Relatie tussen persoonlijkheidsdimensies en burnout.

Er is een relatie tussen neuroticisme en burnout in beide groepen gevonden. Hieruit blijkt dat een hoge score op neuroticisme leidt tot een hogere mate van burnout. Deze bevinding komt overeen met het onderzoek van Langelaan, Bakker, Van Doornen en Schaufeli (2006). Een verklaring voor de sterke relatie tussen neuroticisme en burnout kan zijn dat werknemers die hoog scoren in neuroticisme hun werkomgeving als meer bedreigend ervaren, wat leidt tot negatievere emoties en slechte prestaties, dit zorgt voor stress en verhoogt het risico op een burnout (Schneider, 2004). Dat de relatie tussen neuroticisme en burnout in beide contexten is gevonden, geeft aan dat neuroticisme, in vergelijking met andere persoonlijkheidsdimensies, een belangrijke voorspeller is voor de ervaren mate van burnout (Kim et al., 2009). Er is geen relatie gevonden tussen extraversie en burnout in deze studie, ondanks vele theorieën die deze relatie wel ondersteunen (Bakker, et al., 2010). Om deze reden wordt er verder onderzoek aanbevolen om een concrete relatie te vinden tussen deze persoonlijkheidsdimensie en burnout. Binnen de groep nieuwe werkers is er ook geen relatie gevonden tussen conscientieusheid en burnout. Deze negatieve relatie is echter wel gevonden bij de traditionele werkers. Dit komt overeen met het onderzoek van Kokkinos (2007), waarbij conscientieusheid voornamelijk gerelateerd bleek te zijn aan cynisme en verminderde persoonlijke bekwaamheid.

4.8 Beperkingen en suggesties vervolgonderzoek

Enkele beperkingen van dit onderzoek dienen te worden opgemerkt. Ten eerste bestaat het onderzoek uit een klein aantal respondenten. De kleine steekproef (lage statistische power) zorgt ervoor dat de verschillen tussen de groep nieuwe werkers en de groep traditionele werkers te klein waren om significante resultaten op te leveren. Voor vervolgonderzoek wordt aangeraden om gebruik te maken van een grotere steekproef. Ten tweede, kunnen er geen conclusies worden getrokken over de causaliteit van de relaties in deze studie, omdat de variabelen zijn gemeten op één tijdstip. Ten derde beperkt de heterogeniteit in dit onderzoek ook de mogelijkheden om significante resultaten te vinden. De grote meerderheid werkte in de zakelijke dienstverlening of bij de overheid. Dit betreffen dikwijls kantoorbanen, waardoor de verschillen in de context van het werken minimaal zijn. Voor vervolgonderzoek is het interessant om respondenten te werven uit verschillende sectoren. Tot slot is er gebruik gemaakt van een ongevalideerde vragenlijst voor de kenmerken van Het Nieuwe Werken. Ondanks dat het gebruik van de kenmerken van HNW verschilden tussen de nieuwe werkers en traditionele werkers, zijn de kenmerken van HNW ook in grote mate aanwezig bij de

traditionele werkers. Een item die voorkwam in deze schaal was bijvoorbeeld: 'Ik gebruik ICT-middelen, zoals een laptop en smartphone, zodat ik altijd en overal mijn werk kan doen'. Tegenwoordig gebruiken werknemers in elke context ICT-middelen, zoals laptops en smartphones. Dit zorgt ervoor dat er de verschillen in de mate van gebruik van de kenmerken van HNW klein zijn. Voor vervolgonderzoek wordt het aangeraden om te investeren in de validatie van een vragenlijst die de kenmerken van Het Nieuwe Werken meet.

Een eventuele verklaring voor de verschillen in relaties die zijn gevonden tussen de nieuwe werkers en traditionele werkers is dat men in HNW het werk anders aanpakt dan in het traditionele werken. In de context van HNW heeft men meer vrijheid om het werk aan te passen aan de persoonlijkheid, dit maakt de persoonlijkheid ondergeschikt, waardoor de eventuele relatie van persoonlijkheid met het welzijn op het werk er minder toe doet. Zo kan een persoon die hoog scoort op Neuroticisme in Het Nieuwe Werken, het werk zo inrichten dat deze persoon geen hinder van zijn eigen persoonlijkheid ondervindt. Vervolgonderzoek zou moeten uitwijzen of er een verschil is in aanpak van het werk tussen de context van Het Nieuwe Werken en de context van het traditionele werken.

4.9 Conclusie

Concluderend kan gezegd worden dat de persoonlijkheidsdimensies neuroticisme en conscientieusheid een belangrijke rol spelen in het welzijn op het werk. Voor extraversie zijn de resultaten vooralsnog niet eenduidig. Hoewel deze bevindingen aangeven dat persoonlijkheid een zinvolle rol speelt in de associatie met bevlogenheid en burnout, zijn de hypothesen in de context van Het Nieuwe Werken niet ondersteund. Gezien het feit dat er in deze studie gebruik is gemaakt van een kleine steekproef en een ongevalideerde vragenlijst voor de kenmerken van HNW, is het te voorbarig om te suggereren dat de relaties tussen persoonlijkheid, bevlogenheid en burnout binnen HNW niet bestaan.

Het huidige onderzoek toont wel aan dat, om bevlogenheid te stimuleren, organisaties zich niet alleen moeten concentreren op het bevorderen van de werkomstandigheden, maar ook rekening moeten houden met de persoonlijkheid van werknemers. Aangezien steeds meer organisaties de overstap maken naar Het Nieuwe Werken is het van belang vervolgonderzoek te doen naar de invloed van Het Nieuwe Werken op het welzijn van werknemers en welke rol persoonlijkheid hier eventueel bij speelt.

Referenties

- Allen, P. & Bennett, K. (2010). *PASW Statistics by SPSS: A Practical Guide: Version 18.0*. Victoria, Australia: Cengage Learning Australia.
- Bakker, A.B. (2003). Bevlogen aan het Werk: Hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren. In K. Verhaar (Red.), *Sociale Verkenningen 4: Waarden en normen* (pp. 119-141). Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & ten Brummelhuis, L.L. (2011). Work Engagement, Performance, and Active Learning: The Role of Conscientiousness. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 555-564.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Euwema, M.C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10, 170-180.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiterc, M.P. & Taris, T. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A.B., Zee, K.I. van der, Lewig, K.A. & Dollard, M.F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. *The Journal of Social Psychology*, 146:1, 31-50.
- Bijl, D. (2009). *Aan de slag met Het Nieuwe Werken*. Zeewolde: Par CC
- Brief, A.P., & Weiss, H.M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279–307.
- Brummelhuis ten, L.L., Bakker, A.B., Hetland, J. & Keulemans, L. (2012). Do New Ways of Working Foster Engagement? *Psicothema*, 24:1, 113-120.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and the Five Factor Inventory (NEO-FFI): *Professional Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources Inc.
- Costa, P.T. Jr. & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13(6), 653-665.
- Costa, P.T., Jr., McCrae, R.R., & Dye, D.A. (1991). Facet Scales for Agreeableness and Conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887–898.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Gajendran, R.S. & Harrison, D.A. (2007). The good, the bad, and the unknown about

- telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524–1541.
- Hilla, E.F., Jacoba, J.I., Shannon, L.L., Brennanc, R.T., Blancharda, V.L. & Martinengoa, G. (2008). Exploring the relationship of workplace flexibility, gender, and life stage to family-to-work conflict, and stress and burnout. *Community, Work & Family*, 11(2), 165-181.
- Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B. & Taris, T. (2000). *Psychische vermoeidheid en werk: Cijfers, trends en analyses*. Alpen a/d Rijn: Samsom.
- Inceoglu, I. & Warr, P. (2011). Personality and Job Engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 10(4), 177-181.
- Jansen, N.W., Kant, I.J., van Amelsvoort, L.G., Kristensen, T.S., Swaen, G.M. & Nijhuis, F.J. (2006). Work-family conflict as a risk factor for sickness absence. *Occupational and environmental medicine*, 63, 488-94.
- Judge, T.A., Heller, D. & Mount, M.K. (2002). Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87 (3), 530-541.
- Kim, H.J., Shin, K.H. & Swanger, N. (2009). Burnout and Engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, 28, 96-104.
- Kim, H.J., Shin, K.H., Umbreit, T. (2007). Hotel Job Burnout: The Role of Personality Characteristics. *International Journal of Hospitality Management* 26 (2), 421–434.
- Kokkinos, C.M. (2007) Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229-243.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W.B. & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout: testing the robustness of the Job Demands-Resources model, *The Journal of Positive Psychology*, 4(3), 243-255.
- Langelaan, S., Bakker, A.B. Doornen van, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and Work Engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Menezes, L.M. de & Kelliher, C. (2011). Flexibel Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13 (4), 452-474.
- Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (2008). *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Ruyssveldt, J., Smulders, P. & Taverniers, J. (2008). De invloed van werkeisen en

- hulpbronnen op uitputting en bevolegenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 24(3), 226-243.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003). Voorlopige handleiding Utrechtse Bevolegenheid Schaal (UBES). Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie, Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Bevolegenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17(2), 89-112.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* 25 (3), 293–315.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000) *Utrechtse Burnout Schaal (UBOS): Testhandleiding*. [Utrecht Burnout Scale. Test Manual]. Amsterdam: Harcourt Test Services.
- Schaufeli, W.B., Maslach, C., Marek, T. (1993). Professional burnout: Recent developments in theory and research. Philadelphia, US: Taylor & Francis.
- Schneider, T. R. (2004). The role of neuroticism on psychological and physiological stress responses. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40, 795–804.
- 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.
- Zellars, K.L., Perrewe, P.L., Hochwarter, W.A. (2000). Burnout in Health Care: The Role of the Five Factors of Personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30, 1570–1598.
- Zijlstra, F., Vries, J. de (2000). Burnout en de bijdrage van socio-demografische en werkgebonden variabelen. In: Houtman, I.L.D., Schaufeli, W.B., Taris, T. *Psychische vermoeidheid en werk*. Alphen aan de Rijn: NWO/Samsom.

Bijlage 1:

Tabel: Gemiddelden, standaarddeviaties, range en Pearson's correlaties van de z-scores van Geslacht, Leeftijd en alle onderzoek variabelen.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Geslacht											
Leeftijd	43.23	9.77	.37**								
Werkdruk	1.41	0.45	-.09	-.27**							
Autonomie	2.15	0.52	.24*	.15	-.33**						
Kenmerken HNW	5.41	0.95	.15	.18	-.20*	.33**					
Bevlogenheid	5.18	0.93	.18	.08	.11	.25*	.08				
Burn-out	2.11	0.87	-.22*	-.13	.30**	-.35**	-.11	-.54**			
Neuroticisme	2.21	0.65	-.46**	-.21*	.28**	-.22*	-.07	-.33**	.61**		
Extraversie	3.74	0.49	.13	.02	.05	.08	.10	.30**	-.14	-.28**	
Conscientieusheid	3.92	0.48	-.12	.03	-.12	.14	.14	.38**	-.20*	-.21*	.38**

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Bijlage 2:

Informed consent

Geachte heer/mevrouw,

U bent gevraagd deel te nemen aan een onderzoek naar de relatie tussen Persoonlijkheid en Bevlogenheid binnen Het Nieuwe Werken. Dit onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van de master opleiding Arbeid & Organisatiepsychologie aan de Universiteit Utrecht.

De vragenlijst zal uit verschillende onderdelen bestaan en zal maximaal 15 minuten duren. De volgende punten zijn van belang voor het invullen van de vragenlijst:

- Deelname is vrijwillig
- Alle gegevens blijven anoniem en zullen strikt vertrouwelijk behandeld worden.
- Probeer zo eerlijk mogelijk en naar uw eerste ingeving te antwoorden.
- Het is van belang alle vragen te beantwoorden. Ook al twijfelt u over een antwoord, dan verzoek ik u toch een antwoord te kiezen dat het beste uw gevoel weergeeft.
- U kunt het onderzoek op ieder moment op stop zetten.
- Lees de instructies zorgvuldig door.

Als u vragen of opmerkingen heeft kunt u contact opnemen op het volgende emailadres of telefoonnummer.

Email: l.e.reetraa@students.uu.nl

Telefoon: 0622139927

Hartelijk dank voor u medewerking.

Met vriendelijke groet,
Esmee Reetraa

Start

Bijlage 3:
Vragenlijst



1.

Wat is uw geslacht? *



Vrouw



Man



2.

Wat is uw leeftijd? *



3.

Wat is uw hoogst afgeronde opleiding? *



Lagere school



Algemeen voortgezet onderwijs (mavo, havo, vwo)



Lager beroepsonderwijs (LBO)



Middelbaar beroepsonderwijs (MBO)



Hoger beroepsonderwijs (HBO)



Wetenschappelijk onderwijs (WO)



4.

Wat is uw burgerlijke staat? *



Gehuwd



Ongehuwd



5.

Heeft u kinderen? *

- Ja
- Nee



6.

In welke bedrijfstak bent u werkzaam? *

- Landbouw, bosbouw en visserij
- Delfstoffen, industrie en energie
- Bouwnijverheid
- Handel, vervoer en horeca
- Informatie en communicatie
- Financiële dienstverlening
- Verhuur en handel onroerend goed
- Zakelijke dienstverlening
- Overheid
- Onderwijs
- Gezondheids- en welzijnszorg
- Cultuur, recreatie en overige diensten



7.

Hoeveel jaren bent u werkzaam in deze functie? *



8.

Wat voor arbeidsovereenkomst heeft u? *

- Vast dienstverband
- Detachering
- Uitzend
- Freelance

Zelfstandig



9.

Werkt u voltijds/deeltijds? *

- Voltijds
 Deeltijds



10.

Heeft u een leidinggevende functie? *

- Ja
 Nee



Volgende

Pagina: 3



11.

De definitie van Het Nieuwe Werken is: een visie om werken effectiever, efficiënter maar ook plezieriger te maken voor zowel de organisatie als de medewerker. Die visie wordt gerealiseerd door de medewerker centraal te stellen en hem – binnen bepaalde grenzen – de ruimte en vrijheid te geven in het bepalen hoe hij werkt, waar hij werkt, wanneer hij werkt, waarmee hij werkt en met wie hij werkt (Bijl, 2009).

Werkt u volgens de definitie van Het Nieuwe Werken? *

- Ja, ik werk volgens de definitie van Het Nieuwe Werken
 Nee, ik werk niet volgens de definitie van Het Nieuwe Werken



12.

Promoot uw bedrijf Het Nieuwe Werken? *

- Ja, mijn bedrijf promoot Het Nieuwe Werken.

- Nee, mijn bedrijf promoot niet Het Nieuwe Werken.



13.

Ik gebruik ICT-middelen, zoals laptop en smartphone, zodat ik altijd en overal mijn werk kan doen. *

- Helemaal niet waar
 Gedeeltelijk niet waar
 Een beetje niet waar
 Neutraal
 Een beetje waar
 Gedeeltelijk waar
 Helemaal waar



14.

De informatie die ik voor mijn werk nodig heb is digitaal beschikbaar. *

- Helemaal niet waar
 Gedeeltelijk niet waar
 Een beetje niet waar
 Neutraal
 Een beetje waar
 Gedeeltelijk waar
 Helemaal waar



15.

Ik werk regelmatig op afstand met mijn collega's en partners. *

- Helemaal niet waar
 Gedeeltelijk niet waar
 Een beetje niet waar
 Neutraal
 Een beetje waar

- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



16.

Ons kantoor is ontworpen op basis van uit te voeren activiteiten (bijv. ontmoeten, communiceren, concentreren).*

- Helemaal niet waar
- Gedeeltelijk niet waar
- Een beetje niet waar
- Neutraal
- Een beetje waar
- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



17.

Ik kan zelf bepalen waar ik wil werken; op kantoor, thuis, of ergens anders. *

- Helemaal niet waar
- Gedeeltelijk niet waar
- Een beetje niet waar
- Neutraal
- Een beetje waar
- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



18.

Ik heb geen eigen werkplek op kantoor. *

- Helemaal niet waar
- Gedeeltelijk niet waar
- Een beetje niet waar
- Neutraal

- Een beetje waar
- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



19.

De relatie die ik heb met mijn manager is gebaseerd op wederzijds respect en vertrouwen.*

- Helemaal niet waar
- Gedeeltelijk niet waar
- Een beetje niet waar
- Neutraal
- Een beetje waar
- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



20.

Ik word niet beoordeeld op de tijd die ik aan mijn werk besteed, maar op de resultaten die ik boek.*

- Helemaal niet waar
- Gedeeltelijk niet waar
- Een beetje niet waar
- Neutraal
- Een beetje waar
- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



21.

Ik draag zelf de verantwoordelijkheid om een acceptabele balans tussen werk en privé te vinden.*

- Helemaal niet waar
- Gedeeltelijk niet waar

- Een beetje niet waar
- Neutraal
- Een beetje waar
- Gedeeltelijk waar
- Helemaal waar



Volgende

Pagina: 4



22.

Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



23.

Heeft u invloed op de planning van uw werkzaamheden? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



24.

Heeft u invloed op het werktempo? *

- Altijd
- Vaak
- Soms

Nooit



25.

Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



26.

Kunt u uw werk even onderbreken als u dat nodig vindt? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



27.

Kunt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden bepalen? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



28.

Kunt u meebeslissen over het tijdstip waarop iets af moet zijn? *

- Altijd
- Vaak
- Soms

Nooit



29.

Kunt u zelf bepalen hoeveel tijd u aan een bepaalde activiteit besteedt? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



30.

Lost u problemen in uw werkzaamheden zelf op? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



31.

Kunt u uw werk zelf indelen? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



32.

Kunt u zelf de inhoud van uw werkzaamheden bepalen? *

- Altijd
- Vaak
- Soms

Nooit



Volgende

Pagina: 5



33.

Moet u erg snel werken? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



34.

Heeft u te veel werk te doen? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



35.

Moet u extra hard werken om iets af te krijgen? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



36.

Werkt u onder tijdsdruk? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



37.

Moet u zich haasten? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



38.

Kunt u uw werk op u gemak doen? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



39.

Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



40.

Heeft u te weinig werk? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



41.

Heeft u problemen met het werktempo? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



42.

Heeft u problemen met de werkdruk? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



43.

Zou u het kalmer aan willen doen in u werk? *

- Altijd
- Vaak
- Soms
- Nooit



Volgende



44.

Op mijn werk bruis ik van de energie. *

- Nooit
- Sporadisch (Een paar keer per jaar of minder)
- Af en toe (Eens per maand of minder)
- Regelmatig (Een paar keer per maand)
- Dikwijls (Eens per week)
- Zeer dikwijls (Een paar keer per week)
- Altijd (Dagelijks)



45.

Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



46.

Als ik aan het werk ben, vliegt de tijd voorbij *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls

- Altijd



47.

Als ik werk voel ik me fit en sterk. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



48.

Ik ben enthousiast over mijn werk en baan. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



49.

Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om mij heen. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls

- Zeer dikwijls
- Altijd



50.

Mijn werk inspireert mij. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



51.

Als ik 's morgens op sta heb ik zin om aan het werk te gaan. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



52.

Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig

- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



53.

Ik ben trots op het werk dat ik doe. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



54.

Ik ga helemaal op in mijn werk *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



55.

Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe

- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



56.

Mijn werk is voor mij een uitdaging. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



57.

Mijn werk brengt mij in vervoering. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



58.

Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht. *

- Nooit
- Sporadisch

- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



Volgende

Pagina: 7



Persoonskenmerken



59.

Ik ben geen tobber. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



60.

Ik houd er van veel mensen om me heen te hebben. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



61.

Ik houd er niet van mijn tijd te verdoen met dagdromen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



62.

Ik probeer hoffelijk te zijn tegen iedereen die ik ontmoet. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



63.

Ik houd mijn spullen netjes en schoon. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



64.

Ik voel me vaak de mindere van anderen. *

- Helemaal oneens
- Oneens

- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



65.

Ik lach gemakkelijk. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



66.

Als ik eenmaal de goede manier om iets te doen gevonden heb, dan blijf ik daarbij. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



67.

Ik verzeil vaak in meningsverschillen met mijn familie en collega's. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



68.

Ik kan mijzelf vrij goed oppeppen om dingen op tijd af te krijgen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



69.

Wanneer ik onder grote spanning sta, heb ik soms het gevoel dat ik eronderdoor ga. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



70.

Ik zie mezelf niet echt als een vrolijk en opgewekt persoon. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



71.

Ik ben geïntrigeerd door de patronen die ik vind in de kunst en de natuur. *

- Helemaal oneens
- Oneens

- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



72.

Sommige mensen vinden mij zelfzuchtig en egoïstisch. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



73.

Ik ben niet erg systematisch. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



74.

Ik voel me zelden eenzaam of triest. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



75.

Ik vind het echt leuk om met mensen te praten. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



76.

Ik vind dat leerlingen alleen maar in verwarring worden gebracht door ze te laten luisteren naar sprekers met afwijkende ideeën. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



77.

Ik werk liever met anderen samen dan met ze te wedijveren. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



78.

Ik probeer alle aan mij opgedragen taken gewetensvol uit te voeren. *

- Helemaal oneens
- Oneens

- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



79.

Ik voel me vaak gespannen en zenuwachtig. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



80.

Ik ben graag daar waar wat te beleven valt. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



81.

Poëzie doet mij weinig tot niets. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



82.

Ik ben vaak cynisch en sceptisch over de bedoelingen van anderen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



83.

Ik heb duidelijke doelen voor ogen en werk daar op een systematische manier naar toe. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



84.

Soms voel ik me volkomen waardeloos. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



85.

Ik geef er meestal de voorkeur aan om dingen alleen te doen. *

- Helemaal oneens
- Oneens

- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



86.

Ik probeer vaak nieuwe en buitenlandse gerechten. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



87.

Ik denk dat de meeste mensen je zullen gebruiken als je ze de kans geeft. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



88.

Ik verknoei veel tijd voordat ik echt aan het werk ga. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



Pagina: 8



89.

Ik voel me zelden angstig of zorgelijk. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



90.

Ik voel me vaak alsof ik barst van de energie. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



91.

Ik merk zelden de stemmingen of gevoelens op, die verschillende omgevingen oproepen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



92.

De meeste mensen die ik ken, mogen mij graag. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



93.

Ik werk hard om mijn doelen te bereiken. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



94.

Ik word vaak kwaad om de manier waarop mensen mij behandelen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



95.

Ik ben een vrolijk en levendig iemand. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens

Helemaal eens



96.

Ik vind dat we beslissingen in morele zaken van onze religieuze leiders mogen verwachten.*

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



97.

Sommige mensen vinden mij koel en berekenend.*

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



98.

Als ik iets beloof, kan men er op rekenen dat ik die belofte nakom.*

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



99.

Wanneer dingen mis gaan, raak ik maar al te vaak ontmoedigd en heb ik zin om het op te geven. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



100.

Ik ben geen vrolijke optimist. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



101.

Wanneer ik een gedicht lees of naar een kunstwerk kijk, voel ik soms een koude rilling of een golf van opwinding. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



102.

Ik ben zakelijk en onsentimenteel in mijn opvattingen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal

- Eens
- Helemaal eens



103.

Soms ben ik niet zo betrouwbaar als ik zou moeten zijn. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



104.

Ik ben zelden verdrietig of depressief. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



105.

Ik heb een jachtig leven. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



106.

Ik ben niet erg geïnteresseerd in het speculeren over het wezen van het universum of van de mens. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



107.

Over het algemeen probeer ik attent en zorgzaam te zijn. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



108.

Ik ben een productief mens die een klus altijd voor elkaar krijgt. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



109.

Ik voel me vaak hulpeloos en wil dan graag dat iemand anders mijn problemen oplost. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens

- Helemaal eens



110.

Ik ben een heel actief persoon. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



111.

Ik heb een breed scala aan intellectuele interesses. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



112.

Als ik mensen niet mag, laat ik dat ook merken. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



113.

Het lijkt mij maar niet te lukken om de dingen goed op orde te hebben. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



114.

Soms schaam ik me zo dat ik wel door de grond wil zakken. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



115.

Ik ga liever mijn eigen gang dan dat ik leiding geef aan anderen. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



116.

Ik heb vaak plezier in het spelen met theorieën of abstracte ideeën. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



117.

Als het nodig is ben ik bereid om mensen te manipuleren om te krijgen wat ik wil. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



118.

Ik streef er naar uit te blinken in alles wat ik doe. *

- Helemaal oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Helemaal eens



Volgende

Pagina: 9



119.

Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk *

- Nooit
- Sporadisch (Een paar keer per jaar of minder)
- Af en toe (Eens per maand of minder)
- Regelmatig (Een paar keer per maand)
- Dikwijls (Eens per week)
- Zeer dikwijls (Een paar keer per week)
- Altijd (Dagelijks)



120.

Ik twijfel aan het nut van mijn werk. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



121.

Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



122.

Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



123.

Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



124.

Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



125.

Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



126.

Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en weer een werkdag voor me ligt. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



127.

Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk. *

- Nooit
- Sporadisch
- Af en toe
- Regelmatig
- Dikwijls
- Zeer dikwijls
- Altijd



Volgende

Pagina: 10



128.

Wilt u de resultaten van het onderzoek ontvangen?

- Ja
- Nee



129.

Zou u in de toekomst nog een keer een vragenlijst voor wetenschappelijk onderzoek willen invullen? *



Ja



Nee



130.

Zo ja, wat is uw emailadres?



Versturen

Pagina: 11

Hartelijk dank voor uw deelname aan deze vragenlijst. De resultaten van dit onderzoek worden eind juli bekend gemaakt.

Met vriendelijke groet,
Esmee Reetraa