



**Universiteit Utrecht**

**Master Arbeids-  
& Organisationspsychologie**

Thesis:

**Coping en Job Crafting:  
de mate van conceptuele  
onderscheidbaarheid  
tussen Coping en Job Crafting,  
gemeten bij werknemers  
uit verschillende sectoren**

Naam:

Cliff Urlings

Studentnummer:

3589641

Datum:

25-08-2014

Begeleider:

Dr. Veerle Brenninkmeijer

Tweede Beoordelaar:

Prof. Dr. Toon Taris

## Samenvatting

Het doel van deze studie was te onderzoeken in welke mate coping en job crafting conceptueel te onderscheiden zijn. Om hier uitspraken over te kunnen doen zijn een aantal relaties onderzocht, namelijk: de samenhang tussen de verschillende copingstrategieën en de job craftingstijlen onderling, de relatie tussen de job resources (feedback, autonomie en steun van anderen) en job demands (werkdruk en emotionele taakeisen) met coping en job crafting en de relatie tussen bevlogenheid en emotionele uitputting met coping en job crafting. Het huidige onderzoek is uitgevoerd onder 88 respondenten binnen verschillende werksectoren zoals horeca, bouw, dienstverlening en onderwijs. Uit de resultaten blijkt dat de verschillende subschalen van coping en van job crafting niet onder één concept samengevat kunnen worden. Daarnaast blijken ook een aantal relaties met de antecedenten en uitkomsten te verschillen tussen job crafting en coping. Het huidige onderzoek toont dus aan dat er verschillen zijn tussen coping en job crafting. Vanwege het exploratieve karakter van deze studie is het zowel van praktisch als wetenschappelijk belang dat er replicaties van dit onderzoek volgen, zodat er betrouwbare en valide conclusies over de conceptuele onderscheidbaarheid van coping en job crafting getrokken kunnen worden.

*Kernwoorden: coping, job crafting, job resources, job demands, bevlogenheid en emotionele uitputting*

## Abstract

The purpose of the current study was to examine to which extent coping and job crafting are conceptual distinguishable. In order to draw conclusion about the conceptual distinctness, several relationships were examined: the relationship between the different copingstrategies and the different job craftingstyles, the relationship of job resources (feedback, autonomy and support of others) and job demands (workload and emotional demands) with coping and job crafting and the relationship of engagement and emotional exhaustion with coping and job crafting. The current study was conducted among 88 respondents within different worksectors, such as catering, construction, services and education. It appeared that the different scales of coping and job crafting could not be aggregated into one concept. Furthermore, it appeared that some relationships between the antecedents and outcomes with coping and job crafting differed. Hence, the current study shows that there are differences between coping and job crafting. Because of the explorative nature of this study, it is of practical and theoretical importance that replications of this study follow. This allows us to draw reliable en valid conclusions about the conceptual distinctness of coping and job crafting.

*Keywords: coping, job crafting, job resources, job demands, engagement and emotional exhaustion*

## 1. Inleiding

Een populair onderwerp binnen de Arbeids- en Organisationspsychologie is job crafting. Job crafting is een gevolg van de verschuiving die plaats heeft gevonden binnen functieontwerp. Voorheen werd aangenomen dat voornamelijk organisaties voor het ontwerpen van functies verantwoordelijk waren. De laatste jaren is echter het besef ontstaan dat medewerkers een actieve rol spelen in het vormgeven van hun functie en zich bezighouden met job crafting (Dorenbosch et al., 2013). Bij job crafting gebruiken werknemers bestaande mogelijkheden of zoeken ze naar nieuwe mogelijkheden om hun werk beter op de eigen vermogens en behoeften af te stemmen (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010).

Een onderwerp dat conceptueel gerelateerd lijkt aan job crafting is coping. Coping wordt gedefinieerd als ‘de constant veranderende cognitieve en gedragsmatige pogingen van een persoon om met specifieke externe en/of interne eisen die als belastend worden ervaren om te kunnen gaan’ (Lazarus, 1998). Coping verwijst dus naar de manier waarop een persoon met problemen en stress omgaat. Zoals uit de definities van job crafting en coping blijkt, is er enige overlap tussen beide constructen. Er is namelijk bij beide constructen sprake van een situatie die niet als optimaal (mogelijk problematisch) wordt ervaren. Vervolgens zal een actie moeten worden ondernomen om deze situatie te optimaliseren. Deze actie kan volgens beide constructen op een cognitieve en/of gedragsmatige wijze verwezenlijkt worden.

Ondanks de overeenkomsten tussen coping en job crafting is er weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen beide concepten. In de huidige studie zal daarom de volgende concrete vraagstelling centraal staan: ‘In hoeverre zijn job crafting en coping conceptueel te onderscheiden?’. Om deze vraagstelling zo nauwkeurig mogelijk te kunnen beantwoorden, zal onderzocht worden wat de samenhang is tussen de verschillende job crafting vormen en de verschillende copingstrategieën. Vervolgens zal het verschil in antecedenten en uitkomsten van zowel job crafting als coping onderzocht worden. Hiermee hoopt dit onderzoek inzicht te geven in de samenhang tussen job crafting en coping en zicht te geven op de meerwaarde van job crafting in het voorspellen van de manier waarop een persoon omgaat met stress en problemen. Dit kan er toe leiden dat er nieuwe, specifiekere interventies ontworpen kunnen worden, waardoor werknemers beter met stressoren op hun werk kunnen omgaan.

## *1.1 Job Crafting*

Job crafting houdt in dat werknemers hun werk ‘craften’ door veranderingen aan te brengen in cognitieve, taak gerelateerde en/of relationele grenzen. Hierdoor proberen werknemers proactief persoonlijke (werk)doelen na te streven die belangrijk zijn voor de individuele werknemer, zoals betekenisvoller, uitdagender of gezonder werk (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Werknemers worden dus aangenomen door een organisatie, waarna de werknemers vervolgens hun functie aanpassen zodat deze beter aansluit op hun mogelijkheden en voorkeuren (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2008). Hierdoor voeren werknemers dus niet meer precies de functie uit zoals omschreven is door de organisatie. Op deze manier worden werknemers meer verantwoordelijk voor hun werkprestaties (Tims & Bakker, 2010). Door middel van het bewerken van taakhoudelijke, relationele of cognitieve grenzen van het werk zorgen ‘job crafters’ er voor dat hun werk persoonlijk betekenisvol en uitdagend blijft (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010). Het draait bij job crafting om zelf-geïnitieerd proactief gedrag waarvan de leidinggevende niet noodzakelijk op de hoogte is. Dit in tegenstelling tot idiosyncratische deals, waarbij afspraken met de werkgever worden gemaakt over arbeidsvoorwaarden, werkomstandigheden en/of werktijden (Rousseau, Ho & Greenberg, 2006).

Er zijn aanwijzingen dat job crafting dagelijks en op alle functieniveaus gebeurt (Petrou et al., 2012). Tevens wordt gesteld dat job crafting geen lange-termijndoel hoeft te dienen en dat job crafting voor werknemers een ad hoc werkoplossing kan zijn voor een tijdelijk gebrek aan uitdaging in het werk, of voor een werksituatie die bijvoorbeeld tijdelijke gezondheidsklachten veroorzaakt (Dorenbosch et al., 2013). Uit de literatuurstudie van Dorenbosch et al. uit 2013 blijkt dat werknemers hun werk kunnen aanpassen door iets te veranderen aan de inhoud van hun werk (bijvoorbeeld meer uitdagende taken op zich nemen), door hun sociale relaties op het werk aan te passen (bijvoorbeeld vaker overleggen), of door anders over het werk te gaan denken (bijvoorbeeld meer nadruk leggen op de bijdrage die ze met hun werk leveren). Toch bestaat er vanuit de wetenschap de drang om de theoretische basis van job crafting te verstevigen. Om dit te kunnen realiseren wordt job crafting binnen het Job Demands-Resources (JD-R) model geplaatst (Bakker & Demerouti, 2007). Zo onderscheiden Tims & Bakker (2010) de volgende categorieën die invloed hebben op job crafting op grond van het JD-R model: ‘verhogen van de structurele resources’, ‘verhogen van de sociale resources’, ‘verlagen van de hinderende demands’ en ‘verhogen van de uitdagende demands’.

## *1.2 Coping*

Coping is het gedrag dat mensen beschermt tegen mogelijk psychische schade die kan ontstaan door problematische sociale ervaringen. Deze beschermende functie van coping kan op drie manieren uitgeoefend worden, namelijk door: het elimineren of aanpassen van condities die de oorzaak zijn van het probleem, het controleren van de perceptie en de betekenis die wordt gegeven aan de ervaring waardoor het problematische karakter van de ervaring geneutraliseerd wordt en door de emotionele consequenties van de problematische ervaring controleerbaar te houden (Pearlin & Schooler, 1978). Uit onderzoek van Leiter (1991) blijkt dat copingstrategieën, gericht op het controleren van cognities en acties, geassocieerd worden met een kleinere kans op burnout. Copingstrategieën, gericht op ontwijken, worden geassocieerd met een grotere kans op burnout. Uit onderzoek van Holahan & Moos uit 1987 blijkt dat het aantal negatieve gebeurtenissen en de mate van ondersteuning in zowel het privé- als arbeidsleven, effect heeft op het vertonen van een actieve of een ontwijkende copingstrategie.

Coping valt volgens Schreurs et al. (1984) te categoriseren in zeven strategieën, namelijk: ‘actief aanpakken’, ‘palliatieve reactie’, ‘vermijden’, ‘sociale steun zoeken’, ‘depressief reactiepatroon’, ‘expressie van emoties’ en ‘geruststellende gedachten’. ‘Actief aanpakken’ is de mate waarin de participant de situatie rustig van alle kanten bekijkt en doelgericht te werk gaat om het probleem op te lossen. ‘Palliatieve reactie’ is de mate waarin de participant afleiding zoekt en zich met andere dingen bezig houdt om niet aan het probleem te hoeven denken. Met ‘vermijden’ wordt bedoeld dat de participant de situatie uit de weg gaat en afwacht wat er gaat gebeuren. ‘Sociale steun zoeken’ is de mate waarin de participant zoekt naar troost en begrip bij anderen. Een ‘depressief reactiepatroon’ houdt in dat de participant zich volledig door de problemen en de situatie in beslag laat nemen en niet in staat is om iets aan de situatie te doen. Bij ‘expressie van emotie’ laat de participant ergernis of kwaadheid blijken, en worden spanningen afgereageerd. Bij ‘geruststellende gedachten’ stelt de participant zichzelf gerust met de gedachte dat na regen zonneshijn komt.

## *1.3 Hypothesen*

Wetenschappelijke literatuur suggereert overeenkomsten tussen job crafting en coping. Zoals eerder genoemd is er de overeenkomst in definities, waar bij beide concepten sprake is van een situatie die als problematisch wordt ervaren. Om deze situatie te optimaliseren zal een cognitieve en/of gedragsmatige actie moeten worden ondernomen (Lazarus, 1998; Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010). Daarnaast is er een overeenkomst tussen job crafting en coping in cognitieve herinterpretatie. Coping kan een positieve, cognitieve herstructurering inhouden waardoor stressvolle situaties positiever geïnterpreteerd worden (Lazarus & Folkman, 1984;

Carver et al., 1989). Griffin, Neal & Parker (2007) verklaren dat job crafting een andere perceptie tot stand brengt, waardoor het denkbeeld bij de werknemer ontstaat dat er mogelijkheden zijn om werkkenmerken te veranderen. Een andere overeenkomst tussen beide concepten ligt in de constant veranderende omgeving. Lazarus (1998) verklaart dat een persoon zich vaak in een nieuwe situatie bevindt vanwege de dynamische omgeving. Deze nieuwe situatie kan stress opwekken. Om deze stress te kunnen verwerken is het cruciaal om een bepaalde copingstrategie aan te nemen en afhankelijk van de situatie deze aan te passen (Lazarus, 1998). Hetzelfde geldt voor job crafting. De dynamische werkomgeving eist constante aanpassing van de werknemer om goed te kunnen functioneren. Job crafting vergroot het duurzame vermogen van werknemers om zich aan te passen aan deze eisen van de dynamische, postindustriële werkomgeving (Kira, Van Eijnatten & Balkin, 2010). Ook blijkt er een duidelijke overeenkomst tussen coping en job crafting te zijn in het (pro)actieve karakter van beide concepten. Volgens Mischel (1977) is een zwakke situatie een situatie die geen duidelijke aanwijzingen geeft voor een geschikte reactie op deze situatie. In deze situaties is proactief werkgedrag van belang, aangezien dit helpt bij het ontstaan van nieuwe werkrollen. Daarbij helpt proactief werkgedrag werknemers zich aan te passen aan de eisen van deze situaties (Griffin et al., 2007). Vanwege deze reden kan job crafting een manier zijn om werknemers optimaal te laten functioneren in een onzekere omgeving (Kira et al., 2010). Daarnaast zullen proactieve werknemers ook eerder hun werk 'craften' blijkt uit onderzoek van Tims & Bakker (2010). De copingstrategie 'actief aanpakken' toont overeenkomsten met deze veronderstellingen. Bij 'actief aanpakken' bekijkt de persoon de situatie rustig van alle kanten en gaat doelgericht te werk om het probleem op te lossen (Schreurs et al., 1984). 'Actief aanpakken' is daarom van belang bij het succesvol omgaan met een zwakke, onzekere situatie (Timmerman et al., 1998). Naast de overeenkomsten tussen job crafting en coping suggereert de literatuur ook verschil. Het belangrijkste verschil ligt in het feit dat job crafting focust op de gedragingen en gedachten van een werknemer in een stressvolle werksituatie, terwijl coping focust op de gedragingen en gedachten van een persoon in een algemene stressvolle situatie (Lazarus, 1998; Berg et al., 2010). Daarnaast is er ook verschil in subschalen tussen beiden concepten. De subschalen van job crafting richten zich specifiek op proactief gedrag (het verhogen of verlagen van job resources en job demands), terwijl de subschalen van coping zich naast proactief gedrag ook richten op non-actief gedrag (vermijden en depressief reactiepatroon) (Schreurs et al., 1984; Tims & Bakker, 2010). Aan de hand van deze wetenschappelijke literatuur wordt de volgende hypothese onderzocht in deze studie (Zie Figuur 1):

*Hypothese 1: Ondanks de positieve samenhang tussen job crafting en coping zijn beide constructen verschillende factoren.*

Verschillende studies met de job crafting schaal van Tims, Bakker en Derks (2013) laten onder meer zien dat job crafting dagelijks gedrag is waarmee bevlogenheid op de korte termijn kan worden beïnvloed. Ook in het onderzoek van Tims & Bakker (2010) wordt verondersteld dat job crafting een positief effect heeft op bevlogenheid en een negatief effect heeft op emotionele uitputting, aangezien de functie door job crafting beter aansluit op de voorkeuren en mogelijkheden van de werknemer. Het onderzoek van Petrou et al., (2013) bevestigt deze veronderstellingen. De bevindingen uit dit onderzoek impliceren dat het zoeken van hulpbronnen en het zoeken van uitdagingen (job crafting stijlen) een gunstig effect hebben op de bevlogenheid van werknemers (Petrou, Demerouti & Breevaart, 2013). Tevens blijkt uit een onderzoek van Bakker uit 2009 dat zowel een actieve copingstrategie als job crafting (door voldoende job resources) leidt tot bevlogen werknemers. Uit onderzoek van Leiter (1991) blijkt dat copingstrategieën, gericht op het controleren van cognities en acties, geassocieerd worden met een kleinere kans op emotionele uitputting. Aan de hand van deze wetenschappelijke literatuur wordt de volgende hypothese onderzocht in deze studie (Zie Figuur 1):

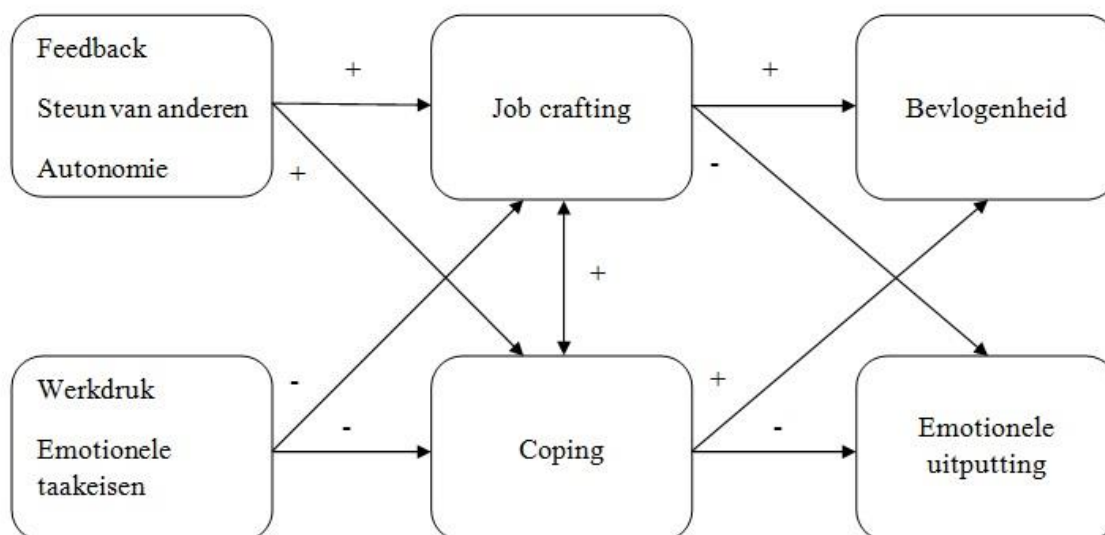
*Hypothese 2: Job crafting en coping hebben een positief effect op bevlogenheid en een negatief effect op emotionele uitputting.*

Volgens Van Dam, Nikolova en Van Ruysseveldt (2013) zullen werknemers, die een goede werkrelatie met hun leidinggevende en collega's hebben (steun van anderen), meer job crafting vertonen omdat zij in die relatie meer feedback ontvangen en meer situationele prestatie- en leerdoelen waarnemen. Volgens Wrzesniewski en Dutton (2001) is een gebrek aan autonomie een belangrijk obstakel dat het zicht op de individuele mogelijkheden tot job crafting kan belemmeren. Ook uit onderzoek van Ghitulescu (2006) bleek dat taakgerichte aanpassingen (een vorm van job crafting) vaker voorkwamen in een werkcontext met meer autonomie. Onderzoek van Tims & Bakker uit 2010 bevestigt deze veronderstellingen. Uit deze resultaten blijkt namelijk dat een hoge mate van autonomie job crafting faciliteert, aangezien werknemers dan de vrijheid ervaren om veranderingen in hun functie door te voeren. Daarnaast wordt autonomie geassocieerd met meer mogelijkheden om met een stressvolle situatie om te kunnen gaan (Bakker et al., 2005). Tevens blijkt uit dit onderzoek dat job crafting gestimuleerd wordt door persoonlijke feedback, aangezien werknemers dit relevant vinden, waardoor de kans groter wordt dat ze deze feedback gebruiken om richting te geven aan hun acties. Aan de hand van deze wetenschappelijke literatuur wordt de volgende hypothese onderzocht in deze studie (Zie Figuur 1):

*Hypothese 3: Feedback, steun van anderen en autonomie (job resources) hebben een positief effect op job crafting en coping.*

Uit recent onderzoek van Berg et al. (2010) blijkt dat werknemers met een hoge werkdruk vaak onvoldoende tijd hebben om te ‘craften’. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat hoge emotionele taakeisen er voor zorgen dat werknemers vaak onvoldoende energie hebben om hun werk te ‘craften’. In lijn met de bestaande JD-R conceptualisatie van job crafting (Tims & Bakker, 2010; Petrou, Demerouti, Peeters et al., 2012), wordt job crafting in verband gebracht met het verminderen van job demands. Dit houdt in dat een werknemer probeert te zorgen dat het werk fysiek, emotioneel of mentaal gezien niet te zwaar is (Petrou et al., 2013). Aan de hand van deze wetenschappelijke literatuur, en de eerder genoemde overeenkomsten tussen job crafting en coping, wordt de volgende hypothese onderzocht in deze studie (Zie Figuur 1):

*Hypothese 4: Werkdruk en emotionele taakeisen (job demands) hebben een negatief effect op job crafting en coping.*



Figuur 1. Verwachte relaties tussen coping, job crafting, antecedenten en uitkomsten.

## 2. Methode

### 2.1 Participanten

De vragenlijst is naar 204 werknemers gestuurd. Hiervan hebben in totaal 88 werknemers de vragenlijst ingevuld (respons van 43,1%). De participanten zijn geworven binnen de naaste omgeving en binnen Randstad Callflex. Dit is een onderdeel van Randstad dat zich richt op de



werving en selectie van callcenter medewerkers. Al deze participanten vervulden de functie Recruiter en Intercedent binnen Randstad Callflex. Deze participanten waren allemaal collega's vanuit verschillende regio's, waaronder Utrecht, Den Haag, Amsterdam, Enschede, Zwolle, Groningen en Leeuwarden. De participanten uit de naaste omgeving waren werkzaam binnen verscheidene sectoren zoals horeca, bouw, dienstverlening en onderwijs. Uiteindelijk zijn er 81 participanten gebruikt in het analyseren van de data. De overige participanten konden niet in de data-analyse meegenomen worden vanwege missende waardes. Hierdoor zouden de analyses onbetrouwbaar zijn. Aan dit onderzoek hebben 40 mannen (49,4%) en 41 vrouwen (50,6%) deelgenomen. De gemiddelde leeftijd was 37,4 jaar ( $SD= 15,3$ , min. 16, max. 65). Gemiddeld waren de participanten 10,8 jaar werkzaam bij de desbetreffende organisatie ( $SD= 10,8$ ). De participanten hebben de volgende opleidingen genoten: LBO/MAVO/VMBO/MBO (7,4%), HAVO/VWO/MBO2/MBO3/MBO4 (39,5%), HBO/WO (48,1%) en anders (4,9%).

## *2.2 Procedure*

Er is contact gelegd met de leidinggevenden van de verschillende regio's binnen Randstad Callflex met het verzoek om de Recruiters en Intercedenten binnen deze regio's te werven. Deze leidinggevenden werd het doel van het onderzoek verklaard. Van belang was dat de leidinggevenden toestemming gaven en actief betrokken waren bij het werven van de participanten. Aan de participanten werd verteld dat het een anoniem onderzoek betrof naar de relatie tussen job crafting en coping. De participanten kregen een uitleg van beide concepten. Hierna werd de vragenlijst persoonlijk naar elke participant gestuurd via e-mail. Door de persoonlijke benadering werd een hoge respons verwacht. De e-mail die de participanten ontvingen, bestond uit een instructiebrief en de vragenlijst. De instructiebrief benadrukte dat het invullen van de vragenlijst in totaal 20 minuten duurt. Mogelijke vragen konden telefonisch gesteld worden aan de onderzoeker. Mocht de participant geïnteresseerd zijn in de resultaten van het onderzoek, kon altijd contact opgenomen worden met de onderzoeker. Tevens werd toestemming gevraagd om de resultaten van de vragenlijst te mogen gebruiken voor de data-analyse. Daarnaast werd benadrukt dat de participant te allen tijde vrijwillig kon stoppen met het onderzoek. Op 19-3-2014 hebben alle participanten de vragenlijst toegestuurd gekregen. Op 19-6-2014 zijn alle resultaten van de participanten ontvangen.

## 2.3 Meetinstrumenten

### 2.3.1 Copingstrategie

De Utrechtse Coping Lijst, afgekort de UCL, is een Nederlandstalige vragenlijst waarvan het doel is om vast te stellen welk coping-gedrag in het algemeen wordt uitgevoerd bij confrontatie met problemen of aanpassing vereisende gebeurtenissen (Schreurs et al., 1984). De vragenlijst bestaat uit 47 items die zeven factoren meet. Hierna volgen de zeven subschalen, inclusief de Cronbach's alpha en een voorbeelditem. 'Actief aanpakken' ( $\alpha=.82$ ), Direct ingrijpen als er moeilijkheden zijn. 'Palliatieve reactie' ( $\alpha=.76$ ), Proberen je te ontspannen. 'Vermijden' ( $\alpha=.73$ ), Toegeven om moeilijke situaties te vermijden. 'Sociale steun zoeken' ( $\alpha=.75$ ), Je zorgen met iemand delen. 'Depressief reactiepatroon' ( $\alpha=.70$ ), Je volledig afzonderen van anderen. 'Expressie van emoties' ( $\alpha=.64$ ), Je ergernis laten blijken. 'Geruststellende gedachten' ( $\alpha=.70$ ), Je kunnen bedenken dat er nog wel ergere dingen kunnen gebeuren. De 47 items worden gescoord aan de hand van vier antwoordcategorieën. Deze antwoordcategorieën bestaan uit: 1= zelden of nooit, 2= soms, 3= vaak, 4= zeer vaak. De schaalscores worden berekend door de items per schaal op te tellen.

### 2.3.2 Emotionele uitputting

De Utrechtse Burn-Out Schaal, afgekort de UBOS, is een Nederlandstalige vragenlijst die de mate van burn-out meet (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De UBOS meet emotionele uitputting, mentale distantie en competentie. Emotionele uitputting is het gevoel helemaal 'op' of 'leeg' te zijn als gevolg van werk. De UBOS bestaat uit 15 items. Emotionele uitputting bestaat uit 5 items ( $\alpha=.80$ ). Een voorbeelditem is: 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk'. De 15 items worden gescoord aan de hand van zeven antwoordcategorieën. Deze antwoordcategorieën bestaan uit: 0= nooit, 1= sporadisch/een paar keer per jaar of minder, 2= af en toe/eens per maand of minder, 3= regelmatig, 4= dikwijls/eens per week, 5= zeer dikwijls/een paar keer per week en 6= altijd/dagelijks.

### 2.3.3 Bevlogenheid

De Utrechtse Bevlogenheid Schaal, afgekort de UBES, is een Nederlandstalige vragenlijst die de bevlogenheid van individuele werknemers meet (Schaufeli & Bakker, 2003). De UBES meet toewijding, vitaliteit en absorptie. Toewijding kan omschreven worden als het enthousiasme, de inspiratie, trots, uitdaging en voldoening die uit het werk gehaald wordt. Een voorbeelditem is: 'Ik ben enthousiast over mijn baan'. Vitaliteit is de energie en (geestelijke) veerkracht die het werk oplevert. Een voorbeelditem is: 'Als ik werk voel ik me fit en sterk'. Absorptie is het op een plezierige wijze opgaan in het werk. Een voorbeelditem is: 'Ik ga helemaal op in mijn

werk'. Voor dit onderzoek is een verkorte versie van de UBES gebruikt, de UBES-9. De UBES-9 bestaat uit 9 items die de 3 factoren meten. De 9 items worden gescoord aan de hand van 7 antwoordcategorieën. Deze antwoordcategorieën bestaan uit dezelfde antwoordcategorieën als de UBOS. Bevlogenheid van de werknemers wordt gemeten door de itemscores op te tellen. De UBES heeft een Cronbach's alpha van .85.

#### *2.3.4 Job Crafting*

Job crafting werd gemeten aan de hand van een vragenlijst die ontwikkeld is door Tims, Bakker en Derks in 2012. Dit is een vragenlijst die betrekking heeft op de manier waarop werknemers invulling geven aan hun werk. Deze vragenlijst meet vier subschalen namelijk: 'verhogen van de structurele resources', 'verlagen van de hinderende demands', 'verhogen van de sociale resources' en 'verhogen van de uitdagende demands'. De subschaal voor het verhogen van de structurele resources bestaat uit 5 items, een voorbeelditem is: 'Ik probeer mezelf te ontwikkelen' ( $\alpha = .72$ ). De subschaal voor het verlagen van de hinderende demands bestond uit 6 items, een voorbeelditem uit deze schaal is: 'Ik zorg ervoor dat ik minder geestelijk inspannend werk hoeft te verrichten' ( $\alpha = .81$ ). De subschaal voor het verhogen van de sociale resources bestond uit 5 items, een voorbeelditem uit deze schaal is: 'Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren' ( $\alpha = .77$ ). De subschaal voor het verhogen van de uitdagende demands bestond uit 5 items, een voorbeelditem uit deze schaal is: 'Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang' ( $\alpha = .75$ ). De vragenlijst bestaat uit 21 stellingen die gedrag op het werk beschrijven. De participant moet per stelling aangeven hoe vaak het beschreven gedrag op het werk vertoond wordt. De antwoordcategorieën bestaan uit: 1= nooit, 2= soms, 3= regelmatig, 4= vaak en 5= altijd.

#### *2.3.5 Job demands en Job resources*

Tot slot zullen de job demands (werkdruk en emotionele belasting) en job resources (feedback, autonomie en steun van anderen) gemeten worden door onderdelen van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid, afgekort de VBBA (Veldhoven & Meijman, 1994). Werkdruk bestaat uit 11 items, een voorbeelditem is: 'Moet u erg snel werken?' ( $\alpha = .89$ ). Emotionele belasting bestaat uit 7 items, een voorbeelditem is: 'Is uw werk emotioneel zwaar?' ( $\alpha = .85$ ). Steun van anderen bestaat uit 8 items, een voorbeelditem is: 'Mijn leidinggevende helpt mij vaak met een bepaalde taak' ( $\alpha = .88$ ). Autonomie bestaat uit 4 items, een voorbeelditem is: 'Besluit u zelf hoe u uw werk uitvoert?' ( $\alpha = .90$ ). Feedback bestaat uit 3 items, een voorbeelditem is: 'Krijgt u van collega's informatie over hoe goed u uw werk uitvoert?' ( $\alpha = .83$ ). Deze vragenlijst bestaat uit een aantal stellingen en vragen betreffende de perceptie van de werknemer op zijn werk. De participant kan per stelling/vraag aangeven in hoeverre de situatie

van toepassing is. De antwoordcategorieën bestaan uit: 1= nooit, 2= soms, 3= regelmatig, 4= vaak en 5= altijd.

## 2.4 Analyses

Voor het analyseren van de data werd het statistiekprogramma SPSS 19.0 gebruikt. De samenhang tussen coping en job crafting werd onderzocht door middel van een factoranalyse. De relaties tussen de antecedenten (job demands en job resources) en de uitkomsten (bevlogenheid en emotionele uitputting) met de subschalen van job crafting en van coping werden onderzocht door middel van een multiële regressie.

## 3. Resultaten

### 3.1 Voorbereidende analyses

Voorafgaand aan de factoranalyse en de regressieanalyses zijn alle gemiddelden ( $M$ ), standaarddeviaties ( $SD$ ) en correlaties (*Pearson's r*) van alle onderzoeksvariabelen in een correlatiematrix weergegeven (zie Tabel 1). In deze matrix is te zien in welke mate de onderzoeksvariabelen onderling samenhangen. Uit Tabel 1 kan worden afgeleid dat een aantal van de verbanden van de onderzoeksvariabelen in lijn zijn met de verwachtingen.

Uit Tabel 1 blijkt dat de job resources (feedback, autonomie en steun van anderen) significant met elkaar samenhangen. Daarnaast blijkt er ook een significant verband te zijn tussen het 'verhogen van de structurele resources' en 'autonomie' ( $r = .31, p < .01$ ) en 'feedback' ( $r = .23, p < .05$ ). Het verhogen van sociale resources heeft een significant verband met 'feedback' ( $r = .24, p < .05$ ) en 'steun van anderen' ( $r = .32, p < .01$ ). Opvallend is dat er een aantal significante verbanden zijn tussen de subschalen van job crafting en van coping. Zo hangt bijvoorbeeld 'actief aanpakken' significant samen met 'verhogen structurele resources' ( $r = .53, p < .01$ ). Bevlogenheid toont een significant verband met zowel coping als job crafting, namelijk met: 'verhogen structurele resources' ( $r = .55, p < .01$ ), 'verhogen uitdagende demands' ( $r = .37, p < .01$ ) en 'actief aanpakken' ( $r = .43, p < .01$ ). Emotionele uitputting toont ook een significant verband met zowel coping als job crafting, namelijk met onder andere: 'verlagen hinderende demands' ( $r = .44, p < .01$ ) en 'depressief reactie patroon' ( $r = .46, p < .01$ ). Deze bevindingen zijn in lijn met de theorie en de verwachtingen. Uit Tabel 1 blijkt echter dat een aantal andere verwachte relaties nog niet significant bevestigd kunnen worden.

Tabel 1. Gemiddelden (*M*), standaarddeviaties (*SD*) en correlatie coëfficiënten (Pearson's *r*).

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1. Emotionele belasting	6.96	2.09	-																	
2. Werkdruk	15.98	2.59	-.04	-																
3. Autonomie	13.98	4.91	-.19	.07	-															
4. Feedback	8.86	3.35	-.01	.18	.48**	-														
5. Steun van anderen	23.86	8.69	-.15	.15	.46**	.76**	-													
6. Verhogen structurele resources	17.89	4.09	.09	.03	.31**	.23*	.19	-												
7. Verlagen hinderende demands	12.02	4.51	.06	.19	-.17	.09	-.06	.02	-											
8. Verhogen sociale resources	12.67	4.47	.05	.20	.02	.24*	.32**	.20	.16	-										
9. Verhogen uitdagende demands	13.91	4.39	.14	.26*	.22*	.17	-.04	.57**	.02	.35**	-									
10. Actief aanpakken	19.21	3.23	.05	-.10	.26*	-.01	-.03	.53**	-.15	-.02	.28*	-								
11. Palliatieve reactie	17.79	3.81	.18	.15	-.24*	-.08	-.03	.15	.33**	.28*	.05	.21	-							
12. Vermijden	15.62	3.60	-.06	.11	-.29**	-.07	.09	-.10	.33**	.32**	-.16	.04	.61**	-						
13. Sociale steun zoeken	14.40	3.54	.19	.11	.03	-.04	.25*	.12	.09	.40**	.01	.15	.22*	.31**	-					
14. Depressief reactie patroon	11.91	3.20	.10	.29**	-.25*	.03	.03	-.02	.44**	.42**	.08	-.03	.46**	.59**	.35**	-				
15. Expressie van emoties	6.33	1.78	.20	.13	.01	.06	-.06	.15	.15	.04	.29**	.21	.19	.07	.28*	.33**	-			
16. Geruststellende gedachten	12.42	2.55	.22	-.09	-.01	-.02	-.05	.29**	.20	.13	.25*	.42**	.52**	.38**	.14	.20	.12	-		
17. Bevlogenheid	71.46	16.96	.10	-.05	.41**	.13	.15	.55**	-.13	.11	.37**	.43**	-.00	-.14	.11	-.16	-.07	.22	-	
18. Emotionele uitputting	13.27	6.32	.17	.25*	-.35**	-.13	-.04	-.15	.44**	.13	-.11	-.10	.32**	.34**	.34**	.46**	.14	.05	-.37**	-

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

### 3.2 Hypothesetoetsing

Om de eerste hypothese te onderzoeken, betreffende de veronderstelling dat ondanks de positieve samenhang tussen job crafting en coping het verschillende factoren zijn, is gebruik gemaakt van een exploratieve factoranalyse met oblique rotatie (promax). Aan de hand van de Kaiser-Meyer-Olkin ( $KMO = .66$ ), een waarde die volgens Field (2009) middelmatig is, en Bartlett's test of Sphericity ( $X^2(55) = 289,67, p < .01$ ), is bevestigd dat de factoren inderdaad samenhangen. De factoranalyse toont vier factoren die gezamenlijk 58,14% van de variantie verklaren (bij een eigenwaarde  $> 1.00$ ). In Tabel 2 zijn de verschillende factoren met bijbehorende ladende subschalen weergegeven. Alleen ladingen  $>.40$  zijn opgenomen, aangezien alleen deze ladingen beschouwd worden als betekenisvol (Henson & Robert, 2006). Uit Tabel 2 blijkt dat op Factor 1 vooral non-actieve gedragingen ('vermijden', 'palliatieve reacties' en 'depressief reactie patroon') hoog laden. Op Factor 2 laden vooral proactieve gedragingen ('actief aanpakken' en 'verhogen structurele resources') hoog. Daarnaast blijkt uit Tabel 2 dat de subschalen van job crafting en van coping op vier verschillende factoren laden.

Hieruit kan geconcludeerd worden dat, ondanks de positieve samenhang tussen job crafting en coping, beide constructen verschillende factoren zijn. Hypothese 1 wordt dus bevestigd.

Tabel 2. *Exploratieve factoranalyse met oblique rotatie van de subschalen van coping en van job crafting.*

Subschaal	Factor			
	1	2	3	4
Vermijden	.874			
Palliatieve reactie	.721			
Depressief reactie patroon	.621			
Geruststellende gedachten	.461	.552		
Verhogen sociale resources				.826
Verlagen hinderende demands	.402			
Sociale steun zoeken				
Expressie van emoties			1.015	
Actief aanpakken		.717		
Verhogen structurele resources		.732		
Verhogen uitdagende demands		.477		.440

*Note:* alleen factorladingen boven .40 zijn weergegeven.

Hypothese 2, betreffende de veronderstelling dat de subschalen van job crafting en van coping een positief effect hebben op bevlogenheid en een negatief effect op emotionele uitputting, toont gemengde resultaten. In Tabel 3 zijn de resultaten te zien van de regressieanalyse met emotionele uitputting en bevlogenheid als afhankelijke variabelen en de vier subschalen van job crafting als onafhankelijke variabelen. Uit Tabel 3 blijkt dat het ‘verhogen van de structurele resources’ de grootste invloed heeft op bevlogenheid ( $\beta = .50, p < .01$ ). Werknemers die de structurele resources verhogen hebben dus een grotere kans dat zij bevlogenheid ervaren. Daarnaast blijkt uit Tabel 3 dat het ‘verlagen van de hinderende demands’ de grootste invloed heeft op emotionele uitputting ( $\beta = .43, p < .01$ ). Dit houdt in dat als werknemers de hinderende demands verlagen, zij een kleinere kans op emotionele uitputting hebben. Opvallend is dat zowel het verhogen van sociale demands als het verhogen van uitdagende demands geen significant effect hebben op emotionele uitputting en bevlogenheid.

Tabel 3. *Regressieanalyse met emotionele uitputting en bevlogenheid als afhankelijke variabelen en de vier subschalen van job crafting als onafhankelijke variabelen.*

Subschalen	Emotionele Uitputting		Bevlogenheid	
	R <sup>2</sup>	$\beta$	R <sup>2</sup>	$\beta$
Model	.23		.33	
Verhogen structurele resources		-.14		.50**
Verlagen hinderende demands		.43**		-.14
Verhogen sociale resources		.12		.00
Verhogen uitdagende demands		-.08		.08

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

In Tabel 4 zijn de resultaten te zien van de regressieanalyse met emotionele uitputting en bevlogenheid als afhankelijke variabelen en de zeven subschalen van coping als onafhankelijke variabelen. Uit Tabel 4 blijkt dat een ‘depressief reactie patroon’ de grootste invloed heeft op emotionele uitputting ( $\beta = .31, p < .05$ ). Werknemers die een ‘depressief reactie patroon’ hanteren hebben dus een grotere kans op emotionele uitputting. De copingstrategie ‘actief aanpakken’ heeft de grootste invloed op bevlogenheid ( $\beta = .39, p < .01$ ). Werknemers die de copingstrategie ‘actief aanpakken’ hanteren, zullen een grotere kans op het ervaren van bevlogenheid hebben. Volgens de resultaten hebben de vijf resterende copingstrategieën geen significant effect op emotionele uitputting en bevlogenheid (zie Tabel 3). Hypothese 2 wordt dus gedeeltelijk bevestigd.

Tabel 4. *Regressieanalyse met emotionele uitputting en bevlogenheid als afhankelijke variabelen en de zeven subschalen van coping als onafhankelijke variabelen.*

Subschalen	Emotionele Uitputting		Bevlogenheid	
	R <sup>2</sup>	β	R <sup>2</sup>	β
Model	.29		.27	
Actief aanpakken		-.12		.39**
Palliatieve reactie		.21		-.01
Vermijden		.00		-.23
Sociale steun zoeken		.22		.17
Depressief reactie patroon		.31*		-.03
Expressie van emoties		-.03		-.18
Geruststellende gedachten		-.10		.16

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

Hypothese 3, betreffende de veronderstelling dat feedback, steun van anderen en autonomie (job resources) een positief effect hebben op de subschalen van job crafting en van coping, toont wederom gemengde resultaten. In Tabel 5 zijn de resultaten te zien van de regressieanalyse met de subschalen van job crafting als afhankelijke variabelen en de job resources als onafhankelijke variabelen. Uit Tabel 5 blijkt dat feedback, steun van anderen en autonomie (job resources) een significant effect hebben op het ‘verhogen van de structurele resources’ ( $F(1, 79) = 3.44$ ,  $\beta = .27$ ,  $p < .05$ ). Daarnaast blijkt uit Tabel 5 dat de job resources een significant effect hebben op het ‘verhogen van de sociale resources’ ( $F(1, 79) = 3.44$ ,  $\beta = .25$ ,  $p < .05$ ). Er werden verder geen significante relaties gevonden tussen de job resources en de andere subschalen van job crafting.

Tabel 5. *Regressieanalyse met job resources als onafhankelijke variabele en de subschalen van job crafting als afhankelijke variabelen.*

Subschalen	Jobresources	
	R <sup>2</sup>	β
Verhogen structurele resources	.07	.27*
Verlagen hinderende demands	.00	-.07
Verhogen sociale resources	.06	.25*
Verhogen uitdagende demands	.01	.09

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$



In Tabel 6 zijn de resultaten te zien van de regressieanalyse met de subschalen van coping als afhankelijke variabelen en de job resources als onafhankelijke variabelen. Uit Tabel 6 blijkt dat feedback, steun van anderen en autonomie (job resources) geen significant effect hebben op de subschalen van coping. Hypothese 3 wordt dus gedeeltelijk bevestigd.

Tabel 6. *Regressieanalyse met job resources als onafhankelijke variabele en de subschalen van coping als afhankelijke variabelen.*

Subschalen	R <sup>2</sup>	Job resources	β
Actief aanpakken	.01		.07
Palliatieve reactie	.01		-.12
Vermijden	.00		-.06
Sociale steun zoeken	.02		.15
Depressief reactie patroon	.00		-.06
Expressie van emoties	.00		-.02
Geruststellende gedachten	.00		-.04

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

Hypothese 4, betreffende de veronderstelling dat werkdruk en emotionele taakeisen (job demands) een negatief effect hebben op de subschalen van job crafting en van coping, toont opvallende resultaten. In Tabel 7 zijn de resultaten te zien van de regressieanalyse met de subschalen van job crafting als afhankelijke variabelen en de job demands als onafhankelijke variabelen. Uit Tabel 7 blijkt dat werkdruk en emotionele taakeisen (job demands) een significant positief effect hebben op het ‘verhogen van uitdagende demands’ ( $F(1, 79) = 7.58$ ,  $\beta = .30$ ,  $p < .01$ ). Werknemers die veel job demands hebben zullen dus eerder de uitdagende demands gaan verhogen.

Tabel 7. *Regressieanalyse met job demands als onafhankelijke variabele en de subschalen van job crafting als afhankelijke variabelen.*

Subschalen	R <sup>2</sup>	Job demands	β
Verhogen structurele resources	.01		.08
Verlagen hinderende demands	.04		.19
Verhogen sociale resources	.04		.19
Verhogen uitdagende demands	.09		.30**

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

In Tabel 8 zijn de resultaten te zien van de regressieanalyse met de subschalen van coping als afhankelijke variabelen en de job demands als onafhankelijke variabelen. Uit Tabel 8 blijkt dat werkdruk en emotionele taakeisen (job demands) een significant positief effect hebben op ‘palliatieve reactie’ ( $F(1, 79) = 4.45, \beta = .23, p < .05$ ), ‘depressief reactie patroon’ ( $F(1, 79) = 4.45, \beta = .29, p < .01$ ) en ‘expressie van emoties’ ( $F(1, 79) = 4.45, \beta = .23, p < .05$ ). Deze resultaten zijn niet in lijn met de theorie en de verwachtingen. Hypothese 4 wordt dus niet bevestigd.

Tabel 8. *Regressieanalyse met job demands als onafhankelijke variabele en de subschalen van coping als afhankelijke variabelen.*

Subschalen	Job demands	
	R <sup>2</sup>	$\beta$
Actief aanpakken	.00	-.05
Palliatieve reactie	.05	.23*
Vermijden	.00	.05
Sociale steun zoeken	.05	.21
Depressief reactie patroon	.09	.29**
Expressie van emoties	.05	.23*
Geruststellende gedachten	.00	.07

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$

#### 4. Discussie

Het doel van het huidige onderzoek was te onderzoeken in welke mate coping en job crafting conceptueel te onderscheiden zijn. Om dit te realiseren is bij 88 werknemers uit verschillende werksectoren een vragenlijst afgenomen. Deze vragenlijst mat een negental constructen, namelijk: job crafting, coping, feedback, steun van anderen, autonomie, werkdruk, emotionele belasting, bevlogenheid en emotionele uitputting. Door middel van deze vragenlijst kan de samenhang tussen coping en job crafting, de relaties tussen de antecedenten (feedback, steun van anderen, autonomie, werkdruk en emotionele belasting) met coping en job crafting én de relaties tussen coping en job crafting met de uitkomsten (bevlogenheid en emotionele uitputting) onderzocht worden. Op deze manier kan een conclusie getrokken worden over de conceptuele onderscheidbaarheid van coping en job crafting. Dit onderzoek heeft een exploratief karakter.

#### *4.1 Samenvatting van de resultaten*

Er werd verwacht dat, ondanks de positieve samenhang tussen job crafting en coping, beide constructen verschillende factoren zijn. De huidige studie bevestigt deze hypothese. Deze resultaten zijn in lijn met de theorie. Uit eerdere literatuur blijkt namelijk een aantal overeenkomsten tussen coping en job crafting (Leiter, 1991; Dorenbosch et al., 2013). Zo is er bijvoorbeeld bij beide constructen sprake van een situatie die als problematisch wordt ervaren. Vervolgens zal een cognitieve en/of gedragsmatige actie moeten worden ondernomen om deze situatie te optimaliseren (Lazarus, 1998; Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010). De literatuur toont echter ook verschil tussen beide concepten aan. Zo focust job crafting bijvoorbeeld op de cognities en gedragingen van een werknemer in een stressvolle werksituatie, terwijl coping focust op de cognities en gedragingen van een persoon in een algemene stressvolle situatie (Lazarus, 1998; Berg et al., 2010). Daarnaast richten de subschalen van job crafting zich specifiek op proactief gedrag (het verhogen of verlagen van job resources en job demands), terwijl de subschalen van coping zich ook richten op non-actief gedrag (vermijden en depressief reactiepatroon) (Schreurs et al., 1984; Tims & Bakker, 2010). Hierdoor kunnen de subschalen niet onder één concept samengevat worden. Uit deze resultaten blijkt dat de subschalen van job crafting en van coping op vier verschillende factoren laden. Dit suggereert dat job crafting en coping conceptueel te onderscheiden zijn.

Daarnaast werd verwacht dat job crafting en coping een positief effect op bevlogenheid en een negatief effect op emotionele uitputting hebben. De huidige studie bevestigt deze hypothese gedeeltelijk. Uit de resultaten blijkt namelijk dat niet alle subschalen van job crafting en van coping invloed hebben op de uitkomsten. ‘Het verhogen van de structurele resources’ (een subschaal van job crafting) heeft de grootste invloed op bevlogenheid. Werknemers die de structurele resources verhogen hebben een grotere kans dat zij bevlogenheid ervaren. ‘Het verlagen van de hinderende demands’ (een subschaal van job crafting) heeft een positief effect op emotionele uitputting. Dit houdt in: als werknemers de hinderende demands verlagen, hebben zij een kleinere kans op emotionele uitputting. Deze resultaten zijn in lijn met de theorie van Halbesleben (2010). Bevlogenheid en een kleinere kans op emotionele uitputting zijn volgens dit onderzoek namelijk veelal het resultaat van een hoog niveau van (structurele) resources en een laag niveau van (hinderende) demands. ‘Actief aanpakken’ (een subschaal van coping) heeft de grootste invloed op bevlogenheid. Werknemers die de copingstrategie ‘actief aanpakken’ hanteren, zullen een grotere kans op het ervaren van bevlogenheid hebben. Een ‘depressief reactie patroon’ (een subschaal van coping) heeft een positief effect op emotionele uitputting. Werknemers die een depressief reactie patroon hanteren, hebben dus een grotere kans op emotionele uitputting. Deze resultaten zijn in overeenstemming met de theorie van

Schaufeli & Bakker (2007). Zij stellen namelijk dat bij de pakken neerzitten (een depressief reactiepatroon) emotionele uitputting kan veroorzaken. Het actief aanpakken van stressvolle situaties kan daarentegen de kans op bevlogenheid vergroten (Schaufeli & Bakker, 2007). Uit deze resultaten blijkt dat job crafting en coping deels verschillen in hun samenhang met de uitkomsten, aangezien er een verschil is in relatie tussen job crafting met emotionele uitputting enerzijds, en coping met emotionele uitputting anderzijds. Hiermee zijn deze resultaten in overeenstemming met de hierboven beschreven factorstructuur, die suggereert dat job crafting en coping conceptueel te onderscheiden zijn.

Verder blijkt uit deze studie dat feedback, steun van anderen en autonomie (job resources) een positief effect hebben op het verhogen van zowel de structurele als de sociale resources (subschalen van job crafting), maar geen effect op coping hebben. Deze resultaten zijn gedeeltelijk te verwachten, aangezien de gekozen resources sociale en structurele resources zijn. Deze bevindingen bevestigen dat een hoge mate van autonomie en persoonlijke feedback job crafting faciliteert (Tims & Bakker, 2010). Dat de job resources geen effect hebben op coping kan verklaard worden uit het feit dat feedback, steun van anderen en autonomie voornamelijk werkgerelateerd zijn en minder betrekking hebben op de verschillende copingstrategieën, aangezien deze strategieën op meer algemene stressvolle situaties invloed hebben. Uit deze resultaten blijkt dat job crafting en coping deels verschillen in hun samenhang met de job resources, aangezien er een verschil is in relatie tussen job crafting met de job resources enerzijds, en coping met de job resources anderzijds. Hiermee zijn deze resultaten in overeenstemming met de eerder beschreven factorstructuur, die suggereert dat job crafting en coping conceptueel te onderscheiden zijn.

In het huidige onderzoek werd tevens een negatief effect van werkdruk en emotionele taakeisen (job demands) op job crafting en coping verwacht. Uit recent onderzoek van Berg et al. (2010) blijkt namelijk dat werknemers met een hoge werkdruk en hoge emotionele taakeisen vaak onvoldoende tijd en energie hebben om te 'craften'. Uit het huidige onderzoek blijkt dat de job demands een positief effect hebben op: 'het verhogen van uitdagende demands' (een subschaal van job crafting), 'palliatieve reactie', 'depressief reactiepatroon' en 'expressie van emoties' (subschalen van coping). Werknemers die veel job demands hebben zullen dus eerder: op zoek gaan naar uitdagende demands, zich met andere dingen bezig houden om niet aan het probleem te hoeven denken, zich volledig door de problemen en de situatie in beslag laten nemen en ergernis of kwaadheid laten blijken. Deze bevindingen zijn in strijd met de theorie van Berg et al. uit 2010. Een mogelijke verklaring voor deze opvallende resultaten is dat werknemers met veel job demands eerder zullen ervaren dat er verandering moet plaatsvinden. Dit kan door hun werk te gaan 'craften' of door een bepaalde copingstrategie aan te nemen. Uit

deze resultaten blijkt dat job crafting en coping deels overeenstemmen in hun samenhang met de job demands, aangezien er een overeenkomst is in relatie tussen job crafting en coping met de job demands. Hiermee zijn deze resultaten niet in overeenstemming met de eerder beschreven factorstructuur, die suggereert dat job crafting en coping conceptueel te onderscheiden zijn.

#### *4.2 Beperkingen van huidig onderzoek en mogelijkheden voor vervolgonderzoek*

Het huidige onderzoek kent een aantal beperkingen. Dit onderzoek heeft namelijk enige methodologische beperkingen die de validiteit en betrouwbaarheid van de conclusies in het geding kunnen brengen. Eén van deze methodologische beperkingen is het cross-sectionele karakter van dit onderzoek. Er is op één moment in de tijd de vragenlijst afgenomen bij de werknemers. Doordat er op één moment in de tijd een meting is verricht, is het niet mogelijk om harde uitspraken te doen over causaliteit. Hierdoor kunnen er slechts beperkt conclusies getrokken worden (Bakker, Taris & De Jonge, 2007). Daarbij is dit een belangrijk punt voor vervolgonderzoek als mediërende en/of modererende effecten onderzocht gaan worden. Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat de relatie tussen autonomie en bevlogenheid, gemedieerd wordt door job crafting. Bij het onderzoeken van dit soort relaties is het van belang dat de causaliteit vast staat. Op deze manier kunnen oorzaken en verklaringen van de onderzoeksvariabelen geconcludeerd worden. Voor vervolgonderzoek, voornamelijk als er mediatie en/of moderatie effecten onderzocht worden, is het van belang om een longitudinaal onderzoek uit te voeren met meerdere meetmomenten.

Een tweede methodologische beperking van dit onderzoek is het zelfbeschrijvende karakter van de vragenlijst. De data is verkregen door zelfbeschrijvingen van werknemers. Data verkregen door zelfbeschrijvingen kunnen de resultaten vertekenen (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Voor vervolgonderzoek kan het van belang zijn om objectieve gegevens te verzamelen. Zo kan bijvoorbeeld bij een organisatie gegevens over ziekteverzuim en arbeidsprestatie verzameld worden om op deze manier conclusies te kunnen trekken over bevlogenheid en emotionele uitputting (Schaufeli & Bakker, 2007). Daarnaast hebben leidinggevende participanten deze vragenlijst ook ingevuld. Te denken valt aan een aantal CEO's. De vragen met betrekking tot feedback/relatie met leidinggevende kunnen zij een antwoord hebben ingevuld dat niet relevant is, aangezien zij geen leidinggevende hebben. Dit kan de resultaten vertekenen. Door in vervolgonderzoek objectieve gegevens te verzamelen kunnen problemen zoals deze verholpen worden.

Tot slot kan er gesteld worden dat de participantengroep in dit onderzoek zeer divers is. Werknemers uit verschillende sectoren zijn in deze groep gerepresenteerd. Daarnaast variëren

deze werknemers in opleidingsniveau van MBO tot WO en in functie van leidinggevende tot personeel. De participantengroep bestaat uit evenveel mannen als vrouwen. Daarbij is er een goede verdeling in het aantal jaren dat de werknemers werkzaam zijn binnen de desbetreffende organisatie. Het responspercentage van dit onderzoek is echter laag (43,1%). Dit kwam mede door drukte op het werk en de lengte van de vragenlijst. Aangezien dit exploratief onderzoek is, en er dus vraag is naar replicatie om de resultaten te kunnen generaliseren, is het voor vervolgonderzoek van belang om een grote steekproef te verkrijgen. Hierbij rekening houdende dat idealiter deze steekproef net zo divers is als in huidig onderzoek.

#### *4.3 Theoretische en praktische implicaties*

Deze studie is één van de eerste onderzoeken die inzicht verschaft in de conceptuele onderscheidbaarheid van coping en job crafting. Het huidige onderzoek toont aan dat er verschillen zijn in de relaties tussen zowel de antecedenten als de uitkomsten met coping en job crafting. Daarnaast blijkt uit dit onderzoek dat de subschalen van job crafting en van coping niet onder één concept samengevat kunnen worden, aangezien deze subschalen op verschillende factoren laden. Dit pleit voor de huidige trend binnen de Arbeids- en Organisationspsychologie, waarbij veel aandacht geschonken wordt aan job crafting, en waarbij coping en job crafting als twee losstaande concepten worden gezien.

Daarnaast bevestigt het huidige onderzoek de conclusies van Tims, Bakker en Derks (2013) en Leiter (1991): de job craftingstijl ‘verhogen van structurele resources’ en de copingstrategie ‘actief aanpakken’ vergroten de kans dat een werknemer bevlogenheid ervaart. Daarnaast voegt het huidige onderzoek, in tegenstelling tot de bestaande literatuur van Berg et al. (2010), toe dat werkdruk en emotionele taakeisen (job demands) een positief effect hebben op één job craftingstijl (‘verhogen van uitdagende demands’) en een aantal copingstrategieën (‘palliatieve reactie’, ‘depressief reactiepatroon’ en ‘expressie van emoties’). Het huidige onderzoek toont ook het belang aan van feedback, steun van anderen en autonomie (job resources), voor het voorspellen van een tweetal job craftingstijlen.

Tot slot heeft deze studie praktische implicaties voor organisaties, managers en werknemers. Onderzoek van Bakker (2009) toont aan dat bevlogen werknemers beter lijken te presteren en gezonder zijn. Organisaties wordt daarom aangeraden inspanningen te leveren om ervoor te zorgen dat werknemers niet alleen tevreden zijn, maar ook een stap extra willen zetten. Organisaties kunnen zich hierdoor onderscheiden en een mogelijk concurrentievoordeel behalen (Bakker et al., 2008). Managers kunnen hier een belangrijke rol in spelen door werknemers structurele resources te verschaffen en ze te begeleiden bij het verhogen van deze structurele resources. Daarnaast kunnen managers trainingen geven om de copingstrategie

‘actief aanpakken’ onder werknemers te stimuleren, en te behouden. Dit kan uiteindelijk leiden tot een betere gezondheid van de werknemer, betere prestaties en een mogelijk concurrentievoordeel.

#### 4.4 Conclusie

Huidig onderzoek heeft inzicht verschaft in de conceptuele onderscheidbaarheid van coping en job crafting. De bevindingen van dit onderzoek tonen aan dat er een samenhang is tussen coping en job crafting. Er zijn echter verschillen tussen beide concepten in de factorladingen van de subschalen onderling en in de relaties met zowel de antecedenten als de uitkomsten. Hierdoor kunnen coping en job crafting niet onder één concept samengevat worden. Door het exploratieve karakter van dit onderzoek is het van belang dat er met een grote, diverse participantengroep replicaties van huidig onderzoek worden uitgevoerd, zodat er betrouwbare en valide conclusies getrokken kunnen worden. Op deze manier kan beter inzicht verkregen worden hoe organisaties kunnen inspelen op coping en job crafting om bevoegenheid bij werknemers te stimuleren, betere prestaties en uiteindelijk concurrentievoordeel te behalen.

### Referenties

- Bakker, A.B. (2009). Bevlogen van beroep. In *Rede* (pp. 5-24). Basement graphics, Den Haag.
- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- 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., Leiter, M. P., & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Bakker, A. B., Taris, T. W., & Jonge, J. D. (2007). Onderzoek in de psychologie van arbeid en gezondheid. In Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (eds), *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 217-240). Bohn Stafleu van Loghum.
- Berg, J.M., Dutton, J.E., & Wrzesniewski, A. (2008). What is job crafting and why does it matter? Retrieved from the website of Positive Organizational Scholarship on April, 15, 2011.
- Berg, J.M., Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 158-186.

- Brenninkmeijer, V., persoonlijke communicatie, 17 december, 2013.
- Field, A.P. (2009). *Discovering statistics using SPSS (and sex and drugs and rock 'n' roll)* (3rd ed.). London: Sage.
- Ghitulescu, B. (2006). *Job crafting and social embeddedness at work*. Unpublished doctoral dissertation, University of Pittsburgh.
- Dorenbosch, L., Bakker A.M., Demerouti, E., & van Dam, K. (2013). Job crafting: de psychologie van een baan op maat. *Gedrag & Organisatie* (26) 1, 3-15.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of Management Journal*, 50, 327–347.
- Halbesleben, J.R.B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burn-out, demands, resources, and consequences. In Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (eds), *Workengagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 102-117). New York: Psychology Press.
- Henson, R.K., & Roberts, K.K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 393-416.
- Kira, M., Balkin, D.B. & San, E. (2012). Authentic work and organizational change: Longitudinal evidence from a merger. *Journal of Change Management*, 12, 31-51.
- Lazarus, R. and Cohen-Charash, Y. (2001). 'Discrete emotions in organizational life', in Payne, R. and Copper, C. (eds), *Emotions at Work: Theory, Research and Applications for Management*, Chichester, John Wiley.
- Lazarus, R. (1998) *The Life and Work of an Eminent Psychologist: Autobiography of Richard S. Lazarus*, New York, Springer.
- Lazarus, R. S. (1998). The stress and coping paradigm. *Fifty years of the research and theory of RS Lazarus: An analysis of historical and perennial Issues*, 182-220.
- Lazarus, R. and Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*, New York, Springer.
- Leiter, M. P. (1991). Coping patterns as predictors of burnout: The function of control and escapist coping patterns. *Journal of Organizational Behaviour*, 12: 123–144.
- Mischel, W. (1977). The interaction of person and situation. In Magnusson, D., & Endler, N.S. (eds.), *Personality at the crossroads: Current issues in interactional psychology* (pp. 333-352). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Neubert, M.J., Kacmar, M.K., Carlson, D.S., Chonko, L.B., & Roberts, J.A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant



- leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, vol. 93 (6), Nov. 2008, 1220-1233.
- Pearlin, L.I., & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior* vol. 19, No. 1, Mar. 1978, pp. 2-21.
- Petrou, P., Demerouti, E. & Breevaart, K. (2013). Job crafting als sleutel tot succesvolle organisatieverandering. *Gedrag & Organisatie*, 26, 32-45.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 1120-1141.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *UBES – Utrechtse Bevoegenheidschaal: Handleiding*. Utrecht University, Department of Psychology (<http://www.schaufeli.com>).
- 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 Behaviour*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2007). Burnout en bevoegenheid. In *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp. 341-358). Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, . (2000). *UBOS -- Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding*. Lisse: Swets Test Services.
- Schreurs, P.J.G., Tellegen, B., & van de Willige, G. (1984). Gezondheid, stress en coping: de ontwikkeling van de Utrechtse Coping Lijst. *Gedrag: tijdschrift voor psychologie*, 12, 101-117.
- Tims, M., & Bakker, A.B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 36 (2), 90-95.
- Tims, M., Bakker, A.B. & Derks, D. (2013). De Job Demands-Resources benadering van job crafting. *Gedrag & Organisatie*, 26, 16-31.
- Timmerman, I.G.H., Emmelkamp, P.M.G. & Sanderman, R. (1998). The effects of a stress-management training program in individuals at risk in the community large. *Behaviour Research and Therapy*, 36, 863-875.

- Van Dam, K., Nikolova, I. & Van Ruysseveldt, J. (2013). Het belang van 'leader-member exchange' (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. *Gedrag & Organisatie*, 26, 66-84.
- Veldhoven, M. J. P. M., & Meijman, T. F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeid (VBBA)*. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden NIA.
- Wrzesniewski, A. & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.

## **Bijlage 1 – Meetinstrumenten**

### **Demografische gegevens**

Sekse?

Leeftijd?

Aantal jaren werkzaam binnen organisatie?

Aantal contracturen?

Burgerlijke staat?

Aantal kinderen?

### **Werkdruk**

0=altijd 1=vaak 2=soms 3=nooit

1. Moet u erg snel werken?
2. Heeft u te veel werk te doen?
3. Moet u extra hard werken om iets af te krijgen?
4. Werkt u onder tijdsdruk?
5. Moet u zich haasten?
6. Kunt u uw werk op uw gemak doen?
7. Heeft u te maken met een achterstand in uw werkzaamheden?
8. Heeft u te weinig werk?
9. Heeft u problemen met het werktempo?
10. Heeft u problemen met de werkdruk?
11. Zou u het kalmer aan willen doen in uw werk?

## **Emotionele belasting**

0=altijd 1=vaak 2=soms 3=nooit

1. Is uw werk emotioneel zwaar?
2. Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?
3. Wordt er door anderen een persoonlijk beroep op u gedaan in uw werk?
4. Voelt u zich persoonlijk aangevallen of bedreigd in uw werk?
5. Heeft u in uw werk contacten met lastige klanten of patiënten?
6. Moet u voor uw werk mensen kunnen overtuigen of overreden?
7. Komt u door uw werk in aangrijpende situaties terecht?

## **Burnout**

0=nooit, 1=sporadisch/een paar keer per jaar of minder, 2=af en toe/eens per maand of minder, 3=regelmatig/een paar keer per maand, 4=dikwijls/eens per week, 5=zeer dikwijls/een paar keer per week, 6=altijd/dagelijks

1. Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk.
2. Ik twijfel aan het nut van mijn werk.
3. Een hele dag werken vormt een zware belasting voor mij.
4. Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen.
5. Ik voel me 'opgebrand' door mijn werk.
6. Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie.
7. Ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk.
8. Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk.
9. Ik vind dat ik mijn werk goed doe.
10. Als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt dat me op.
11. Aan het einde van een werkdag voel ik me leeg.
12. Ik heb in deze baan veel waardevolle dingen bereikt.
13. Ik voel me vermoeid als ik 's ochtends opsta en er weer een werkdag voor me ligt.
14. Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk.
15. Op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen.

## **Bevlogenheid**

0= nooit, 1= sporadisch ( een paar keer per jaar of minder), 2= af en toe ( eens per maand of minder), 3= regelmatig ( een keer per maand), 4= dikwijls (eens per week), 5= zeer dikwijls ( een paar keer per week), 6= altijd ( dagelijks)

1. Op mijn werk bruis ik van energie
2. Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol
3. Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij
4. Als ik werk voel ik me fit en sterk
5. Ik ben enthousiast over mijn baan
6. Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen
7. Mijn werk inspireert mij
8. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan
9. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik me gelukkig
10. Ik ben trots op het werk dat ik doe
11. Ik ga helemaal op in mijn werk
12. Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan
13. Mijn werk is voor mij een uitdaging
14. Mijn werk brengt mij in vervoering
15. Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht

## **Steun van anderen**

1= nooit, 2= soms, 3= regelmatig, 4= vaak en 5= altijd

1. Mijn collega's hebben aandacht voor mijn gevoelens en problemen
2. Mijn collega's laten merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe
3. Als het nodig is helpen mijn collega's me met een bepaalde taak
4. Als het nodig is geven mijn collega's me advies over hoe ik iets moet aanpakken
5. Mijn leidinggevende heeft aandacht voor mijn gevoelens en problemen
6. Mijn leidinggevende laat merken waardering te hebben voor de manier waarop ik mijn werk doe
7. Als het nodig is helpt mijn leidinggevende me met een bepaalde taak
8. Als het nodig is geeft mijn leidinggevende me advies over hoe ik iets moet

### **Autonomie**

1= nooit, 2= soms, 3= regelmatig, 4= vaak en 5= altijd

1. Besluit u zelf hoe u uw werk uitvoert?
2. Beslist u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?
3. Bepaalt u zelf op welk moment u een taak uitvoert?
4. Heeft u de vrijheid om problemen op het werk zelf op te lossen?

### **Feedback**

1= nooit, 2= soms, 3= regelmatig, 4= vaak en 5= altijd

1. Biedt uw werk u voldoende mogelijkheden om er achter te komen hoe goed u uw werk uitvoert?
2. Krijgt u van uw leidinggevende informatie over uw prestaties?
3. Krijgt u van collega's informatie over hoe goed u uw werk uitvoert?

### **Job Crafting**

Nooit – soms – regelmatig – vaak – altijd

1. Ik probeer mezelf te ontwikkelen
2. Ik probeer mezelf bij te scholen
3. Ik probeer nieuwe dingen te leren op mijn werk
4. Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal benut
5. Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe
6. Ik zorg ervoor dat ik minder geestelijk inspannend werk hoeft te verrichten
7. Ik zorg ervoor dat ik minder emotioneel inspannend werk moet verrichten
8. Ik zorg ervoor dat ik niet te veel hoeft om te gaan met personen wier problemen mij emotioneel raken
9. Ik zorg ervoor dat ik niet te veel hoeft om te gaan met mensen die onrealistische verwachtingen hebben
10. Ik zorg ervoor dat ik minder moeilijke beslissingen in mijn werk hoeft te nemen
11. Ik zorg ervoor dat ik me niet lange tijd achter elkaar hoeft te concentreren
12. Ik vraag mijn leidinggevende om mij te coachen
13. Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk
14. Ik zoek inspiratie bij mijn leidinggevende
15. Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren

16. Ik vraag collega's om advies
17. Als er een interessant project voorbij komt, bied ik mezelf proactief aan als projectmedewerker
18. Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen
19. Als het rustig is op mijn werk, zie ik dat als een kans om nieuwe projecten op te starten
20. Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang
21. Ik probeer mijn werk wat zwaarder te maken door de onderliggende verbanden van mijn werkzaamheden in kaart te brengen

### **Coping**

1= zelden of nooit, 2= soms, 3= vaak, 4= zeer vaak

1. Je kunnen bedenken dat er nog wel ergere dingen kunnen gebeuren
2. Proberen je te ontspannen
3. Je volledig afzonderen van anderen
4. Je ergernis laten blijken
5. De zaken somber inzien
6. Je met andere dingen bezighouden om niet aan het probleem te hoeven denken
7. Laten zien dat je kwaad bent op degene die verantwoordelijk is voor het probleem
8. Toegeven om moeilijke situaties te vermijden
9. Je neerleggen bij de gang van zaken
10. Je zorgen met iemand delen
11. Direct ingrijpen als er moeilijkheden zijn
12. Tegen jezelf zeggen dat het allemaal wel mee zal vallen
13. Problemen als een uitdaging zien
14. Je zorgen tijdelijk verdrijven door er even uit te gaan
15. De kat uit de boom kijken
16. Spanningen proberen te verminderen door bijv. meer te roken, drinken, eten of beweging te nemen
17. Afleiding zoeken
18. Een probleem van alle kanten bekijken
19. Moeilijke situaties zoveel mogelijk uit de weg gaan
20. Optimistisch blijven over de toekomst
21. Kalm blijven in moeilijke situaties
22. Verschillende mogelijkheden bedenken om een probleem op te lossen

23. Doelgericht te werk gaan om een probleem op te lossen
24. Piekeren over het verleden
25. Opgewekt gezelschap zoeken als je je zorgen maakt
26. Proberen je te onttrekken aan een situatie
27. Je spanningen afreageren
28. Wachten op betere tijden
29. Iemand om hulp vragen
30. Rustgevende middelen gebruiken als je je gespannen voelt of nerveus bent
31. Wegvluchten in fantasieën
32. De zaken eerst op een rij zetten
33. Je geheel en al in beslag laten nemen door problemen
34. Aan andere dingen denken die niet met het probleem te maken hebben
35. Op de een of andere manier proberen je wat prettiger te voelen
36. Je bedenken dat anderen het ook wel eens moeilijk hebben
37. Je bedenken dat na regen zonneschijn komt
38. Je gevoelens tonen
39. Troost en begrip zoeken
40. Moeilijkheden over je heen laten komen
41. De humoristische kant van problemen zien
42. Laten merken dat je ergens mee zit
43. Met vrienden of familieleden het probleem bespreken
44. De zaak op z'n beloop laten
45. Je niet druk maken, meestal komt alles op z'n pootjes terecht
46. Je niet in staat voelen om iets te doen
47. Jezelf moed inspreken bij moeilijkheden

## Bijlage 2 – Syntax

/\*Voorbereidende analyse\*/

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Emotionelebelasting Werkdruk Autonomie Feedback Steunvananderen  
Verhogenstructureleresources Verlagenhinderendedemands Verhogensocialeresources  
Verhogenuitdagendedemands Actiefaanpakken Palliatievereactie Vermijden  
Socialesteunzoeken Depressiefreactiepatroon Expressievanemoties Geruststellendegedachten  
Bevlogenheid EmotioneleUitputting  
/PRINT=TWOTAIL NOSIG  
/STATISTICS DESCRIPTIVES XPROD  
/MISSING=PAIRWISE.
```

/\*Hypothese 1 testen\*/

FACTOR

```
/VARIABLES Verhogenstructureleresources Verlagenhinderendedemands  
Verhogensocialeresources Verhogenuitdagendedemands Actiefaanpakken Palliatievereactie  
Vermijden Socialesteunzoeken Depressiefreactiepatroon Expressievanemoties  
Geruststellendegedachten  
/MISSING LISTWISE  
/ANALYSIS Verhogenstructureleresources Verlagenhinderendedemands  
Verhogensocialeresources Verhogenuitdagendedemands Actiefaanpakken Palliatievereactie  
Vermijden Socialesteunzoeken Depressiefreactiepatroon Expressievanemoties  
Geruststellendegedachten  
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION ROTATION  
/FORMAT SORT BLANK(.40)  
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)  
/EXTRACTION ML  
/CRITERIA ITERATE(25)  
/ROTATION PROMAX(4).
```

/\*Hypothese 2 testen\*/

REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```



```
/NOORIGIN
/DEPENDENT EmotioneleUitputting
/METHOD=ENTER Verhogenstructureleresources Verlagenhinderendedemands
Verhogensocialeresources Verhogenuitdagendedemands.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Bevlogenheid
/METHOD=ENTER Verhogenstructureleresources Verlagenhinderendedemands
Verhogensocialeresources Verhogenuitdagendedemands.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT EmotioneleUitputting
/METHOD=ENTER Actiefaanpakken Palliatievereactie Vermijden Socialesteunzoeken
Depressiefreactiepatroon Expressievanemoties Geruststellendegedachten.
```

#### REGRESSION

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Bevlogenheid
/METHOD=ENTER Actiefaanpakken Palliatievereactie Vermijden Socialesteunzoeken
Depressiefreactiepatroon Expressievanemoties Geruststellendegedachten.
```

```
/*Hypothese 3 testen*/
```

```
COMPUTE Jobresources=Feedback + Steunvananderen + Autonomie.
```

```
EXECUTE.
```

```
COMPUTE Jobdemands=Werkdruk + Emotionelebelasting.
```

EXECUTE.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Verhogenstructureleresources

/METHOD=ENTER Jobresources.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Verlagenhinderendedemands

/METHOD=ENTER Jobresources.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Verhogensocialeresources

/METHOD=ENTER Jobresources.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Verhogenuitdagendedemands

/METHOD=ENTER Jobresources.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

```
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Actieaanpakken
/METHOD=ENTER Jobresources.
```

#### REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Palliatievereactie
/METHOD=ENTER Jobresources.
```

#### REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Vermijden
/METHOD=ENTER Jobresources.
```

#### REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Socialesteunzoeken
/METHOD=ENTER Jobresources.
```

#### REGRESSION

```
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
```

/NOORIGIN

/DEPENDENT Depressiefreactiepatroon

/METHOD=ENTER Jobresources.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Expressievanemoties

/METHOD=ENTER Jobresources.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Geruststellende gedachten.

/METHOD=ENTER Jobresources.

/\*Hypothese 4 testen\*/

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Actiefaanpakken

/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Palliatievereactie

/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Vermijden

/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Socialesteunzoeken

/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Depressiefreactiepatroon

/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Expressievanemoties

/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Geruststellendegedachten.  
/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Verhogenstructureleresources  
/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Verlagenhinderendedemands  
/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Verhogensocialeresources  
/METHOD=ENTER Jobdemands.

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N  
/MISSING LISTWISE

```
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT Verhogenuitdagendedemands  
/METHOD=ENTER Jobdemands.
```