



Universiteit Utrecht

Master Psychologie, Arbeids- en Organisationspsychologie

THESIS

Werktevredenheid

De mediërende rol van bevlogenheid en verveling tussen energiebronnen en taakeisen
enerzijds en werktevredenheid anderzijds

Ruurd Schiere, 0233099

26 januari 2011

Begeleider en eerste beoordelaar: Prof. dr. Wilmar B. Schaufeli

Tweede beoordelaar: Dr. Maria Peeters

Samenvatting

Het doel van dit onderzoek was meer inzicht krijgen in de relatie tussen energiebronnen en taakeisen enerzijds en werktevredenheid anderzijds. De verwachting was dat er een positieve relatie zou zijn tussen energiebronnen en werktevredenheid, en een negatieve relatie tussen taakeisen en werktevredenheid. De verwachting was dat bevlogenheid de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid medieert, en dat verveling de relatie tussen taakeisen en werktevredenheid medieert. De gebruikte vragenlijsten zijn door 2548 respondenten ingevuld. Uit de resultaten komt naar voren dat bevlogenheid de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid medieert. Verder is gebleken dat verveling de relatie tussen interpersoonlijke taakeisen en werktevredenheid medieert.

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Theoretisch perspectief	4
1.1 Inleiding	4
1.2 Het JD-R model, en taakeisen en energiebronnen	4
1.3 Werktevredenheid	6
1.4 Bevlogenheid.....	7
1.4.1 De relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid	8
1.4.2 De relatie tussen bevlogenheid en werktevredenheid	9
1.4.3 Bevlogenheid als mediator	10
1.5 Verveling	11
1.5.1 De relatie tussen taakeisen en energiebronnen enerzijds en verveling anderzijds ..	12
1.5.2 De relatie tussen verveling en werktevredenheid.....	14
1.5.3 Verveling als mediator	14
1.6 Hypotheses	15
Methoden.....	19
2.1 Participanten.....	19
2.2 Procedure.....	19
2.3 Meetinstrumenten.....	19
2.4 Analyse.....	22
Resultaten	22
3.1 Voorbereidende analyse	22
3.2 Hypothesetoetsing	26
Hypothese 1	26
Hypothese 2	26
Hypothese 3	30
Hypothese 4.....	31
Discussie.....	32
4.1 Uitkomsten	32
4.2 Beperkingen	34
4.3 Implicaties voor toekomstig onderzoek	35
4.4 Implicaties voor de werkvloer	35
4.5 Conclusie	36
Literatuur	37

Theoretisch perspectief

1.1 Inleiding

Sinds het begin van deze eeuw is er meer aandacht voor de wetenschappelijke studie van menselijke kracht en optimaal functioneren (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Dit staat bekend als de positieve psychologie. Het onderzoek naar bevlogenheid is hier een voorbeeld van (Schaufeli & Bakker, 2004a). Waar voorheen veel onderzoek is verricht naar het negatieve aspect burnout, wordt er op dit moment ook veel onderzoek verricht naar het positieve aspect bevlogenheid.

Tot voor kort waren de positieve toestanden niet erg populair in de psychologie. In een onderzoek van Myers (2000) is berekend dat onderzoek naar respectievelijk negatieve en positieve emoties een verhouding hebben van 14 staat tot 1. Uit een telling door Schaufeli en Bakker (2004b) van het aantal artikelen geplaatst in de *Journal of Occupational Health Psychology* na 1996 blijkt dat in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie de verhouding tussen positieve en negatieve gevolgen van werk 15 staat tot 1 is. Schaufeli en Bakker eindigen hun artikel (2004a) met het uitspreken van de hoop dat het artikel een stimulans is voor toekomstig onderzoek naar positief organisatiegedrag.

Een model dat onder andere gericht is op positief organisatiegedrag is het Job Demands-Resources model (JD-R model). Dit model toetst zowel de relatie tussen werkkenmerken en welbevinden als de relatie tussen werkkenmerken en onwelbevinden (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Verder onderzoekt het twee processen waarop werkkenmerken invloed uit kunnen oefenen; het functioneren en het welzijn van de medewerkers.

Dit onderzoek sluit zich aan bij de verandering naar positief organisatiegedrag. Er zal worden onderzocht in hoeverre bevlogenheid en verveling invloed uitoefenen op de tevredenheid van werknemers.

1.2 Het JD-R model, en taakeisen en energiebronnen

De werkkenmerken worden door het JD-R model opgedeeld in twee kenmerken, namelijk taakeisen en energiebronnen (Demerouti et al., 2001). Taakeisen bestaan uit de

fysieke, psychologische, sociale of organisatorische kenmerken van het werk die inspanning of vaardigheden vereisen op fysiek, cognitief en emotioneel gebied. Als gevolg van deze inspanningen worden ze geassocieerd met bepaalde fysiologische en psychologische nadelen, bijvoorbeeld vermoeidheid (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Een taakeis is de eigenschap van de taak die tot spanning van de werknemer kan leiden, plaatsvindt wanneer de taakeis de capaciteit van de werknemer om te herstellen overtreft (Hakanen, Bakker & Demerouti, 2005). Voorbeelden van zulke taakeisen zijn een hoge werkdruk, conflicten, emotionele belasting en mentale belasting.

Energiebronnen zijn fysieke, psychologische, sociale of organisatorische aspecten van het werk die daadwerkelijk functioneel zijn voor het bereiken van de gestelde doelen op het werk. Dat wil zeggen dat ze helpen de taakeisen te verminderen met als gevolg dat de eerder genoemde fysiologische en psychologische nadelen eveneens verminderen. Ook stimuleren ze persoonlijke groei en ontwikkeling (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Enkele voorbeelden van energiebronnen zijn autonomie, ontwikkelingsmogelijkheden, feedback, inspraak, steun van de leidinggevende en steun van collega's.

In het JD-R model wordt ervan uitgegaan dat beide werkkenmerken, zowel de taakeisen als de energiebronnen, een negatief dan wel positief effect hebben op het welzijn van de medewerkers. Dit gebeurt aan de hand van twee processen; het energetische en het motivationele proces. Het energetische proces beschrijft hoe de taakeisen de fysieke en psychologische bronnen van de werknemers kunnen uitputten met als gevolg gezondheidsproblemen, burnout en/of disfunctioneren (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2006; Schaufeli, Bakker & van Rhenen, 2009).

Het motivationele proces beschrijft hoe de energiebronnen zorgen voor motivatie en een hogere mate van bevlogenheid. Als gevolg hiervan verbeteren niet alleen de prestaties van de werknemer, maar stijgt ook de betrokkenheid, daalt het verloop van personeel en stijgt de werktevredenheid. Energiebronnen kunnen intrinsiek bijdragen in de vorm van een verhoogde ontwikkeling en groei van de werknemer. Daarnaast kunnen energiebronnen eveneens een extrinsiek motiverende rol hebben doordat ze bijdragen aan het bereiken van gestelde werkdoelen (Bakker & Demerouti, 2007).

Zowel het energetische als het motivationele proces is ondersteund door recent wetenschappelijk onderzoek (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Er is bevestigd dat het JD-R model toe te passen is in meerdere omstandigheden, dit geldt zowel voor internationale toepassingen als voor verschillende beroepssectoren (Llorens, Bakker, Schaufeli & Salanova, 2006). Een andere ondersteuning is onderzoek waaruit naar voren kwam dat het JD-R model

toepasbaar is onder Australische vrijwilligers (Lewig, Xanthopoulou, Bakker, Dollard & Metzer, 2007).

Het JD-R model heeft voornamelijk de relatie tussen taakeisen en burnout getest evenals de relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid. De relatie die hieruit naar voren komt is dat taakeisen kunnen zorgen voor burnout en dat energiebronnen kunnen zorgen voor bevlogenheid (Korunka, Kubicek & Schaufeli, 2009; Hakanen, Schaufeli & Ahola, 2008). Het JD-R model ziet bevlogenheid als een mediërende schakel in het motivatieproces, dit betekent dat de aanwezigheid van energiebronnen via bevlogenheid zorgt voor positieve werkkuitkomsten zoals werktevredenheid.

Zoals bevlogenheid zorgt voor een toename van de werktevredenheid zijn er ook factoren die leiden tot een lagere mate van werktevredenheid. Een voorbeeld hiervan is verveling op de werkvloer, zoals uit onderzoek is gebleken is verveling op de werkvloer ongewenst en kan dit zorgen voor een lagere werktevredenheid (Loukidou, 2009; O'Hanlon, 1981; Watt & Hargis, 2009; Gardell, 1971; Lee, 1986; Gould & Seib, 1997; Kass, 2001). En zoals in vele situaties is ook in dit geval voorkomen beter dan genezen. Vandaar dat het relevant is om te onderzoeken of verveling een mediërende factor is in de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid. Eveneens zal worden onderzocht of verveling een mediërende factor is tussen taakeisen en werktevredenheid.

1.3 Werktevredenheid

Werktevredenheid is het gevoel dat werknemers hebben over hun werk, zowel in totaal als over aspecten van hun werk. Dit gevoel kan uiteenlopen van tevreden tot ontevreden. Zo zijn er werknemers die het leuk vinden om te werken en zijn er werknemers die een stuk minder plezier hebben in hun werk (Spector, 1997). Werktevredenheid oefent een positief effect uit op de organisatie waar de werknemer in dienst is, zo neemt de effectiviteit toe op het moment dat een werknemer tevreden is over zijn werk (Spector, 1997). Het is daarom ook niet meer dan logisch dat er zowel vanuit de wetenschap als vanuit het bedrijfsleven veel interesse is voor werktevredenheid (Sarker, Chrossman & Chinmetteepituck, 2003). Een voorbeeld waarbij het belang van werktevredenheid wordt onderstreept komt uit een longitudinale studie van Palmore uit 1969, waaruit blijkt dat werktevredenheid de beste voorspeller voor een lang en goed leven is. Nu is dit op zich al een interessante uitkomst, maar vooral doordat er gecontroleerd is voor variabelen als fysiek functioneren, de mate van

tabakgebruik, intelligentie en sociaal-economische status die waren opgenomen in het onderzoek.

Ook niet werkgerelateerde gevolgen kunnen echter voortvloeien uit werktevredenheid, voorbeelden hiervan zijn gezondheid, en de mate van tevredenheid over het leven van de werknemer (Spector, 1997).

Zoals werktevredenheid kan leiden tot meerdere gevolgen zo zijn er evengoed meerdere variabelen die de mate van werktevredenheid beïnvloeden. Uit onderzoek is gebleken dat er een positieve relatie is tussen energiebronnen en werktevredenheid (Demerouti et al., 2001). Daarnaast blijkt dat werk-thuis interferentie negatief samenhangt met werktevredenheid (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000).

Verder is gebleken uit onderzoek dat bevlogenheid positief samenhangt met werktevredenheid (Schaufeli en Bakker, 2004a) en dat verveling negatief samenhangt met werktevredenheid (Gardell, 1971; Lee, 1986; Gould & Seib, 1997, in Kass et al., 2001). Deze relaties zullen in dit onderzoek worden besproken.

1.4 Bevlogenheid

Bevlogenheid wordt in de wetenschappelijke literatuur vanuit meerdere invalshoeken onderzocht en gedefinieerd. In 1997 is door Maslach en Leiter de eerste definitie van bevlogenheid gegeven. Maslach en Leiter (2008) zien bevlogenheid als de tegenpool van burnout op het continuüm van werkgerelateerd welbevinden. Burnout werd door hen gedefinieerd in termen van uitputting, distantie en een ervaren gebrek aan competentie op het werk. Bevlogenheid werd gezien als de tegenpool en gekarakteriseerd door energie, betrokkenheid en competentie. Een lage score op uitputting en distantie en een hoge score op professionele competentie duidt op bevlogenheid. Maslach en Leiter meten zowel burnout als bevlogenheid met één instrument, de Maslach Burnout Inventory (Schaufeli & Bakker, 2004b).

Schaufeli en Bakker (2001) horen een andere invalshoek. Zij stellen dat burnout en bevlogenheid twee aparte dimensies vormen, ze dienen dan ook onafhankelijk van elkaar te worden gemeten met twee afzonderlijke instrumenten. Burnout wordt gemeten met de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS) (Schaufeli & Van Dierendonck, 2001), bevlogenheid wordt gemeten met de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2004a). Ze verwachten dat beide concepten niet perfect negatief met elkaar correleren, dit wil zeggen

dat wanneer een werknemer niet opgebrand is deze persoon niet per definitie bevlogen is. Ze stellen verder dat de relatie tussen burnout en bevlogenheid niet goed onderzocht kan worden als ze op een continuüm worden gemeten (Schaufeli & Bakker, 2004b). In dit onderzoek wordt de definitie van Schaufeli en Bakker aangehouden.

De volgende omschrijving van bevlogenheid wordt gegeven door Schaufeli en Bakker (2004a); bevlogenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd lijkt stil te staan en het moeilijk is om zich er los van te maken.

Deze invalshoek van bevlogenheid wordt in dit onderzoek aangehouden en is gemeten met de Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2004a). Deze meet de drie dimensies van bevlogenheid; vitaliteit, toewijding en absorptie.

1.4.1 De relatie tussen energiebronnen en bevlogenheid

In dit onderzoek zal gekeken worden naar het verband tussen meerdere energiebronnen en bevlogenheid. Dit zijn duidelijkheid van de taak, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, feedback, steun van collega's, steun van de leidinggevende, autonomie en inspraak. De in dit onderzoek gebruikte data bevatten de benodigde gegevens over deze energiebronnen. Hieronder zal de relatie tussen de energiebronnen in het algemeen en bevlogenheid worden besproken, eveneens zullen de gekozen energiebronnen afzonderlijk worden toegelicht.

Om te bereiken dat werknemers bevlogen zijn moeten bedrijven werkcondities verschaffen die voldoende motiveren en energie opleveren (Schaufeli & Salanova, 2006, geciteerd in Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner, 2008). Bevlogenheid hangt positief samen met kenmerken van het werk die aangeduid worden als energiebronnen. Voorbeelden hiervan zijn; sociale steun, feedback, coaching door de leidinggevende, regelmogelijkheden, taakvariatie, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanperspectief (Demerouti,

Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Schaufeli, Bakker & De Jonge, 2003). Het blijkt dat werknemers positieve ervaringen op het werk mee naar huis nemen en andersom, dit staat bekend als interferentie tussen thuis en werk en dit zorgt ervoor dat de werknemers meer bevoegen raken (Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003). Een andere energiebron is autonomie, volgens DeCharms een basale behoefte van de mens (DeCharms, 1968, in Schaufeli & Bakker, 2004b). Autonomie heeft een positieve relatie met de mate van bevoegenheid van de werknemer, zodra de mate van autonomie toeneemt zal ook de bevoegenheid toenemen (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009).

Uit onderzoek onder Finse tandartsen blijkt dat meerdere energiebronnen; controle, feedback van de leidinggevende, toegang tot informatie, en een goed organisatieklimaat een positief verband hebben met bevoegenheid (Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006). Ook het onderzoek van Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2009) toont aan dat energiebronnen een positief verband hebben met bevoegenheid. In hun onderzoek is dit aangetoond voor meerdere energiebronnen zoals autonomie, sociale steun, feedback van de leidinggevende, feedback op de prestatie en leer- en ontwikkelingsmogelijkheden.

1.4.2 De relatie tussen bevoegenheid en werktevredenheid

Bevoegenheid kan meerdere mogelijke gevolgen hebben, enkele voorbeelden zijn organisatiebetrokkenheid en geringe verloopgeneigdheid (Demerouti et al., 2001; Salanova, Schaufeli, Lorens, Pieró & Grau, 2001b, in Schaufeli & Bakker, 2004a). Een ander gevolg is positief organisatiegedrag zoals persoonlijk initiatief en leermotivatie (Sonnentag, 2003), extrarolgedrag (Salanova, Agut & Peiró, 2003a, in Schaufeli & Bakker, 2004a), en proactief gedrag (Salanova, Carrero, Pinanzo, & Schaufeli, 2003d, in Schaufeli & Bakker, 2004a).

Wanneer een werknemer bruist van energie, sterk betrokken is bij het werk en dit werk als zinvol ervaart en ook nog eens op een plezierige wijze opgaat in het werk neemt de kans toe dat deze werknemer zich goed zal voelen over zijn werk. En als deze werknemer zich goed voelt hierover zal hij niet snel op zoek gaan naar een nieuwe baan bij een andere werkgever. Hij zal tevreden zijn met zijn werk en zich betrokken voelen bij de organisatie.

In dit onderzoek zal specifiek gekeken worden naar de relatie tussen bevoegenheid en werktevredenheid. Uit onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004a) komt naar voren dat werktevredenheid een mogelijk gevolg is van bevoegenheid.

1.4.3 Bevlogenheid als mediator

In onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004b) en Hakanen et al. (2006) wordt aangetoond dat energiebronnen een positieve invloed hebben op meerdere indicatoren van organisatiebetrokkenheid via bevlogenheid. Een ander verband is gevonden door Salanova, Agut, & Peiró (2005) in Hakanen et al. (2008), namelijk dat bevlogenheid medieert tussen energiebronnen en zowel de geleverde prestatie als de loyaliteit van de klanten. Energiebronnen zijn unieke voorspellers van betrokkenheid en indirect van de frequentie van absentie. Zo zullen werknemers die kunnen putten uit energiebronnen gemotiveerder zijn in hun werk en voelen ze zich hierdoor sterker betrokken met de organisatie en zullen zich daardoor ook minder ziek melden.

Bovenstaande gegevens sluiten aan bij de suggestie die Schaufeli en Bakker doen (2004a) over de mogelijke mediërende rol die bevlogenheid speelt tussen energiebronnen of motivatoren enerzijds en positieve werkhoudingen en positief organisatiegedrag anderzijds. In dit onderzoek zal dit worden toegespitst op werktevredenheid.

Onderzoek uit 1980 van Hackman en Oldham betreffende de Job Characteristics Theory (Schaufeli & Bakker, 2004b) stelt dat de basiskenmerken van de baan, taakvariatie, taakidentiteit, taaksignificatie, autonomie en feedback, indirect verband houden met positieve uitkomsten zoals onder andere werktevredenheid.

Energiebronnen zijn vooral gerelateerd aan werktevredenheid, werkuitdaging en werkbetrokkenheid. Taakeisen zijn voornamelijk gerelateerd aan emotionele uitputting en psychosomatische gezondheidsklachten (Demerouti et al., 2001; De Jonge, Janssen, & Van Breukelen, 1996, in Janssen et al., 2004). Uit het overzicht van Allen, Herst, Bruck, & Sutton (2000) komt naar voren dat een negatieve werk-thuis interferentie gerelateerd is met onder andere werktevredenheid. Het toenemende belang van werk-thuis interferentie, de mate van functionering in het ene domein is afhankelijk van de invloed van de eisen van het andere domein, komt voornamelijk door de toename van het aantal werkende vrouwen en het toenemende aantal tweeverdieners (Geurts & Demerouti, 2003, in Janssen et al., 2004). Verder blijkt uit dit onderzoek dat werktevredenheid voor een groot gedeelte direct gerelateerd is aan het hebben van controle over het eigen werk en de ontvangen sociale steun (Janssen et al., 2004).

Energiebronnen zijn indirecte voorspellers van het aantal maal dat een werknemer absent is (Bakker, Demerouti, De Boer, & Schaufeli, 2003). Werknemers die laag scoren op

werktevredenheid en organisatiebetrokkenheid zijn frequenter absent dan werknemers die hier hoog op scores (Cohen, 1991).

1.5 Verveling

Het wetenschappelijk onderzoek naar verveling op de werkvloer heeft in verhouding tot het onderzoek naar bevlogenheid een veel langere traditie, maar er is wel beduidend minder onderzoek gedaan naar verveling. Zo beschreef bijvoorbeeld O'Hanlon in 1980 reeds punten van overeenstemming betreffende waar verveling voorkomt en hoe het te herkennen is. Verveling wordt door O'Hanlon omschreven als een unieke psychofysiologische toestand met emotionele, motivationele en cognitieve bijverschijnselen die onderling met elkaar verbonden en van elkaar afhankelijk zijn. Hij beschrijft dat verveling ontstaat als reactie op taaksituaties waar de sensorische stimulus (bijna) constant is. Indien de taak zichzelf snel herhaalt is verveling echter ook mogelijk, dit is het gevolg wanneer de taak te makkelijk is voor de persoon en zodoende zijn aandacht zal verslappen. Er zijn grote verschillen in de mate van verveling die individuen aangeven in hetzelfde monotone werk, een voorbeeld hiervan is de emotionele component van aversie. Het hebben van een aversie tegen monotone elementen van de situatie verschilt per individu. De situatie waarin een persoon zich bevindt is van groot belang voor de mate van verveling die ervaren wordt. Op het moment dat deze situatie zich ten gunste van de persoon verandert heeft dit mogelijk als gevolg dat deze persoon zich niet langer verveelt. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de externe situatie meer stimulerend maken de meest gebruikte interventie is om verveling tegen te gaan (Mikulas & Vodanovich, 1993).

Een tekenend voorbeeld van de gevolgen van verveling op de werkvloer komt uit een rapport dat aan het begin van de tweede wereldoorlog door de Royal Air Force is aangemaakt met daarin de gevolgen van het lang op wacht staan van soldaten die de radar in de gaten hielden op zoek naar vijandelijke boten. Het bleek dat hoe langer een personeelslid op wacht stond hoe minder vijandelijke duikboten en vliegtuigen gesignaleerd werden. Ervan uitgaande dat de frequentie constant was misten ze de helft van de vijandelijke objecten, deze resultaten geven aan dat verveling samengaat met gebrekkige resultaten (O'Hanlon, 1981).

Een ander voorbeeld is het onderzoek uit 1978 (Guest, Williams & Dewe, in Watt & Hargis, 2010) waarin werd gevonden dat verveling op de werkvloer niet enkel bij simpele taken kon ontstaan, maar ook tijdens meer complexe activiteiten. Een optimale mate van

uitdaging voor een werknemer zorgt ervoor dat de werknemer zijn aandacht kan vestigen en vervolgens deze aandacht ook vast kan houden (Fischer, 1993).

Uiteraard is verveling niet alleen afhankelijk van taakkenmerken of van de externe situatie, maar ook van het individu. Dit is onder andere bevestigd door Watt en Hargis (2009) die aangeven dat verveling traditioneel werd gezien als een resultaat van taakkenmerken die als saai, repeterend en simpel te boek stonden. Ze stellen echter dat er individuen zijn die de neiging hebben om verveeld te zijn gedurende een langere tijd ongeacht de situatie. Dit komt voort uit hun perceptie van de gang van zaken op het werk, bijvoorbeeld de ontvangen steun van de organisatie. Sekse heeft eveneens invloed op de mate van ervaren verveling (Melton & Schulenberg, 2009).

Hieronder worden de onderzoeksresultaten uit eerder onderzoek naar verveling beschreven waarbij verveling als een afhankelijke variabele is onderzocht, vervolgens wordt de relatie tussen verveling en werktevredenheid beschreven. Verveling niet enkel beschouwen als een uitkomst strookt met de slotconclusie van Fischer (1993) die haar artikel afsluit met de vaststelling dat verveling zowel een oorzaak als een gevolg kan zijn. Ze stelt vervolgens dat dit meer aandacht verdient in verder onderzoek en dat het waarschijnlijk is dat juiste reacties op verveling functioneel zijn voor zowel het individu als het bedrijf.

1.5.1 De relatie tussen taakeisen en energiebronnen enerzijds en verveling anderzijds

Er zijn meerdere aanwijzingen dat monotonie geen noodzakelijke conditie is voor het ontstaan van verveling. Monotonie kan zorgen voor verveling, maar ook bij werkzaamheden die variëren kan verveling optreden. Dit komt zowel naar voren uit anekdotes van personen als uit onderzoek. Onderzoek toont aan dat personen verveeld raken bij een visueel moeilijke taak, waarbij dient te worden opgemerkt dat deze taak was niet monotoon was opgezet. (Bailey, Thackray, Pearl, & Parish, 1976, in Perkins en Hill, 1985). Als dit het geval is dan dient er gekeken te worden naar andere oorzaken van verveling (Perkins en Hill, 1985). Zo komt uit onderzoek (Eysenck, 1967, in Fischer, 1993) naar voren dat personen die hoog scoren op de schaal extravertie meer externe stimuli nodig hebben om een optimaal niveau van opwindning en activering te behouden. Uit later onderzoek is naar voren gekomen dat dit ervoor zorgt dat ze eerder verveeld zijn tijdens het uitvoeren van monotone taken dan dat meer introverte personen dit zijn (Fischer, 1993).

Zowel energiebronnen als taakeisen hebben invloed op de mate van verveling. Eerst zullen enkele energiebronnen en hun relatie met verveling worden besproken, vervolgens worden er meerdere taakeisen besproken en hun relatie met verveling. Uit onderzoek (Hackman & Oldham, 1980, in Fischer, 1993) komt naar voren dat taken die hoog scoren op energiebronnen waarschijnlijk minder snel gevoelens van verveling teweeg zullen brengen bij werknemers. Voorbeelden van deze energiebronnen zijn variatie, taakidentiteit, taak significantie, autonomie en feedback. Ook banen waarbij de werknemer contact met collega's heeft zullen minder gevoelens van verveling teweeg brengen. Dit is het gevolg van stimuli die voortvloeien uit het directe of indirecte contact (Fischer, 1993).

Een andere energiebron waardoor de ervaren verveling kan veranderen is de sociale invloed van medewerkers en leidinggevenden. Wanneer een medewerker bijvoorbeeld een collega een knappe prestatie ziet leveren zal hem dit kunnen motiveren om ook beter te presteren. Op het moment dat de collega's de werkzaamheden als uitdagend omschrijven zal de verveling afnemen, echter als de collega's de werkzaamheden beschrijven als routinematig en onuitdagend dan neemt de ervaren verveling van de werknemer toe (Fischer, 1993). Verder komt uit onderzoek van Fischer naar voren dat zowel kwalitatieve onderbelasting (simpele taken die lage mentale eisen hebben) als overbelasting (aandacht houden bij toespraken en boeken met een onderwerp dat niet begrepen werd en als te moeilijk beschouwd) verveling op het werk teweeg kan brengen. Het is zaak om een optimale mate van uitdaging na te streven voor elke werknemer. Zodra de mate van uitdaging te laag of te hoog wordt zal de aandacht verslappen. Ook onder musici in orkesten is het verband aangetoond dat onderbelasting verveling teweeg kan brengen (Parasuraman & Purohit, 2000).

De mate van ervaren verveling is afhankelijk van de perceptie van de werknemer. Wanneer een werknemer zichzelf onder zijn niveau vindt werken zal dit leiden tot een hogere mate van verveling. Ditzelfde gaat op voor het ontvangen van minder steun van de organisatie en lagere beoordelingen krijgen van de leidinggevenden (Watt & Hargis, 2009). Ten slotte kan werkdruk ook leiden tot een hogere mate van verveling. Op het moment dat de aandacht uitgaat naar de opgelegde druk gaat de aandacht niet langer naar de taak zelf maar naar de werkdruk (Fischer, 1993).

1.5.2 De relatie tussen verveling en werktevredenheid

De relatie tussen verveling en werktevredenheid is veelvuldig onderzocht, daarnaast zijn er uiteraard meerdere gevolgen van verveling aangetoond. Zo noemen Loukidou et al. (2009) in hun artikel onder andere lage werktevredenheid, absentie en de neiging tot verloop.

Het is goed voor te stellen dat een werknemer die zich verveelt op zijn werk niet met een heel tevreden gevoel op zijn werk zal zitten achter zijn bureau. De kans is dan ook groot dat hij naar een andere baan zal uitkijken in de hoop hier meer voldoening te halen uit zijn werk.

Kaplan onderzocht reeds in 1975 (O'Hanlon, 1981) de relatie tussen werkontevredenheid en verveling. Hier kwam een sterk positief verband uit. Verder kwam er ook een verband uit tussen verveling en depressie, evenals een verband tussen verveling en gezondheidsklachten. Verder is uit meerdere onderzoeken naar voren gekomen dat verveling negatief samenhangt met werktevredenheid (Gardell, 1971; Lee, 1986; Gould & Seib, 1997, in Kass et al., 2001). Ook de resultaten uit de studie van Kass et al. (2001) bevestigen dit verband. Tot besluit concluderen Watt & Hargis (2009) dat de beschikbare hoeveelheid onderzoek over de gevoeligheid voor verveling aantoont dat dit werkontevredenheid tot gevolg kan hebben.

1.5.3 Verveling als mediator

In de voorgaande twee paragrafen zijn meerdere onderzoeken besproken die de relaties tussen verscheidene energiebronnen en taakeisen enerzijds en verveling anderzijds hebben bevestigd. Eveneens zijn er meerdere onderzoeken besproken die de relatie tussen verveling en werktevredenheid aantonen. Daarnaast is het echter ook goed mogelijk dat taakeisen een directe invloed uitoefenen op de mate van werktevredenheid van werknemers. Zoals eerder is aangegeven zorgt een overdadige werk-thuis interferentie voor een verminderde werktevredenheid (Allen, Herst, Bruck, & Sutton, 2000). In dat geval is het interessant om dit te onderzoeken in dit onderzoek en hier meteen verveling aan te koppelen als mogelijke mediator.

In deze scriptie wordt verondersteld dat de relatie tussen bevlogenheid en verveling negatief is. Verondersteld wordt dat beide concepten, bevlogenheid en verveling, respectievelijk door energiebronnen en taakeisen grotendeels verklaard worden. Deze relatie

is te vergelijken met de relatie die bevlogenheid en burnout hebben en die veelvuldig is onderzocht (Schaufeli & Bakker, 2004b). Naar de mediërende rol van verveling binnen het JD-R model is tot op heden geen onderzoek verricht. De kans is aanwezig dat er, aan de hand van het JD-R model, nagenoeg dezelfde verbanden te vinden zijn tussen taakeisen en verveling als tussen taakeisen en burnout.

1.6 Hypotheses

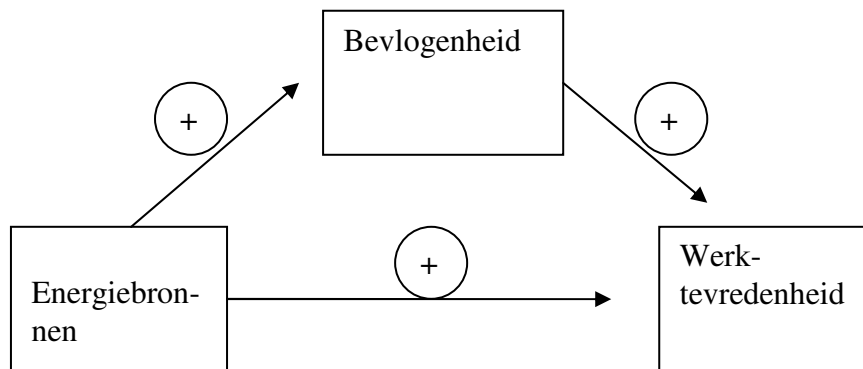
Dit onderzoek richt zich op enkele relaties die in overeenstemming zijn met het JD-R model. De relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid zal getoetst worden waarbij verondersteld wordt dat bevlogenheid deze relatie medieert. Doordat er reeds in meerdere onderzoeken bewijs is gevonden voor de mediërende werking van bevlogenheid op de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid is gekozen om in dit onderzoek ook de afzonderlijke energiebronnen aan een mediatie-analyse te onderwerpen. Er zal voor elke afzonderlijke energiebron gekeken worden of bevlogenheid de relatie tussen deze energiebron en werktevredenheid medieert. Dit heeft betrekking op de volgende energiebronnen; duidelijkheid van de taak, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, feedback, steun van collega's, steun van de leidinggevende, autonomie en inspraak. De data welke gebruikt zijn in dit onderzoek bevatten de benodigde gegevens van deze energiebronnen, vandaar de keuze voor deze energiebronnen.

Er zullen ook twee hypothesen worden getoetst die niet in overeenstemming zijn met het JD-R model. Bij deze exploratieve hypothesen zal worden onderzocht of verveling een mediërende werking heeft op de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid. Eveneens richt dit onderzoek zich op de relatie tussen taakeisen en werktevredenheid waarbij verondersteld wordt dat verveling deze relatie medieert. Er zijn vijf taakeisen in dit onderzoek gebruikt; hoge werkdruk, conflicten, mentale belasting, emotionele belasting en werk-thuis interferentie. De reden dat er voor deze taakeisen is gekozen is dezelfde reden als voor de energiebronnen.

Deze redeneringen zullen getoetst worden aan de hand van onderstaande hypothesen.

Hypothese 1

De relatie tussen energiebronnen (duidelijkheid van de taak, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, feedback, steun van collega's, steun van de leidinggevende, autonomie en inspraak) en werktevredenheid wordt positief gemedieerd door bevlogenheid.



Figuur 1. Weergave van hypothese 1

Hypothese 2a

De relatie tussen de energiebron 'duidelijkheid van de taak' en werktevredenheid wordt positief gemedieerd door bevlogenheid.

Hypothese 2b

De relatie tussen de energiebron 'leer- en ontwikkelingsmogelijkheden' en werktevredenheid wordt positief gemedieerd door bevlogenheid.

Hypothese 2c

De relatie tussen de energiebron 'feedback' en werktevredenheid wordt positief gemedieerd door bevlogenheid.

Hypothese 2d

De relatie tussen de energiebron 'steun van collega's' en werktevredenheid wordt positief gemedieerd door bevlogenheid.

Hypothese 2e

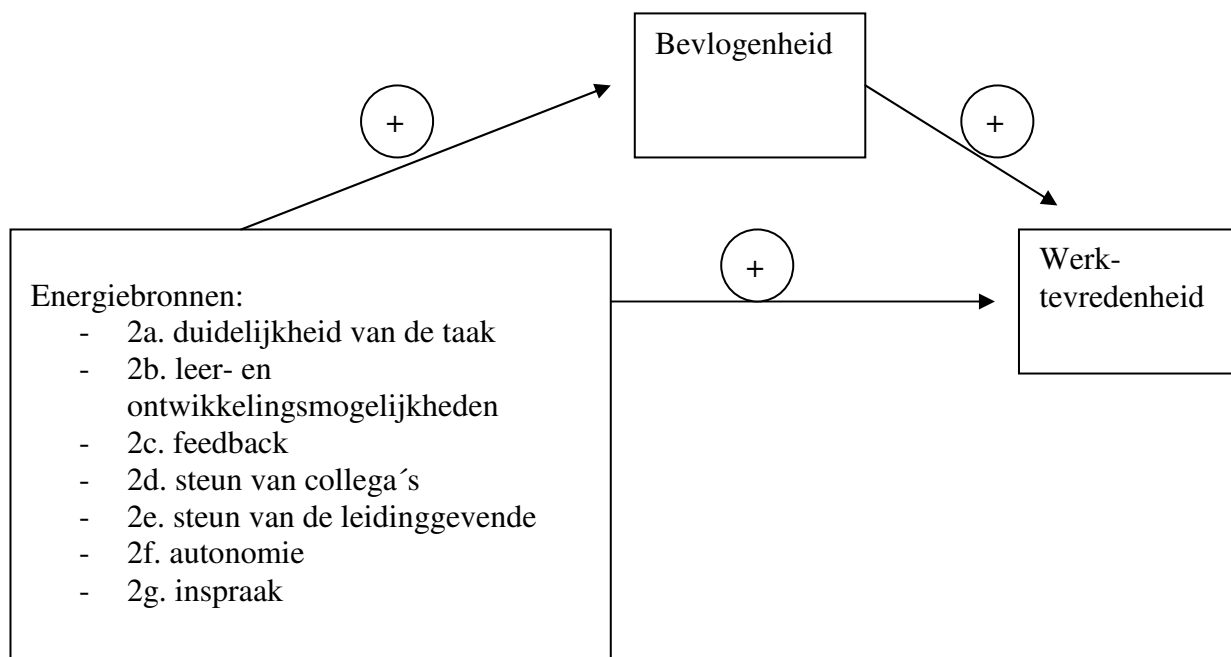
De relatie tussen de energiebron `steun van de leidinggevende` en werktevredenheid wordt positief door bevlogenheid.

Hypothese 2f

De relatie tussen de energiebron `autonomie` en werktevredenheid wordt positief door bevlogenheid.

Hypothese 2g

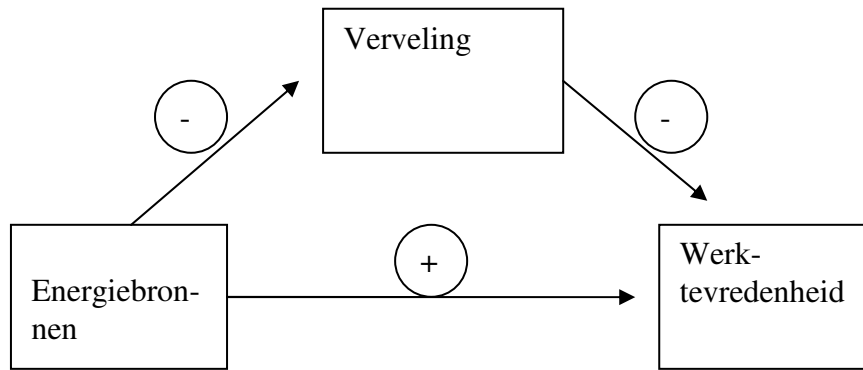
De relatie tussen de energiebron `inspraak` en werktevredenheid wordt positief gemedieerd door bevlogenheid.



Figuur 2. Weergave van de hypothesen 2a tot en met 2g

Hypothese 3

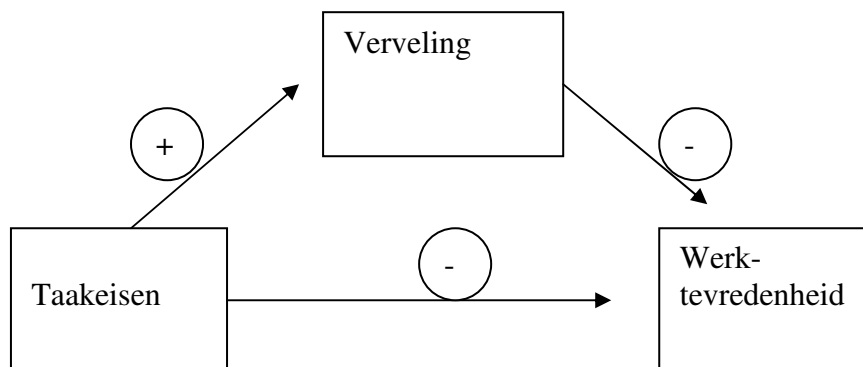
De relatie tussen energiebronnen (duidelijkheid van de taak, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, feedback, steun van collega's, steun van de leidinggevende, autonomie en inspraak) en werktevredenheid wordt negatief gemedieerd door verveling.



Figuur 3. Weergave van hypothese 3

Hypothese 4

De relatie tussen taakeisen (hoge werkdruk, conflicten, mentale belasting, emotionele belasting en werk-thuis interferentie) en werktevredenheid wordt gemedieerd door verveling.



Figuur 4. Weergave van hypothese 4

Methoden

2.1 Participanten

Aan het onderzoek namen 2548 participanten (N=2548) deel. De leeftijd varieerde van 19 tot en met 68, waarvan de gemiddelde leeftijd 32,9 jaar is met een standaarddeviatie (SD) van 9.0. 55 procent van de participanten is man (N=1384) en 45 procent is vrouw (1158). Het overgrote deel, 76,5 procent, van de participanten heeft een HBO of Universitaire studie afgerond. 46,2 procent heeft een Universitaire studie afgerond (N=1178) en 30,3 procent heeft een HBO studie afgerond (N=772). Gemiddeld werkten de participanten 7.9 jaar bij hun werkgever (SD=8.2 jaar). De meerderheid heeft een vast contract 92.1 procent (N=2347).

2.2 Procedure

De data is afkomstig van ArboNed, de op één na grootste arbodienst van Nederland. Een arbodienst is een adviseur op het gebied van werk en gezondheid en kan door bedrijven worden ingeschakeld. De data is verkregen uit meerdere medewerkers-onderzoeken die in diverse organisaties zijn afgenomen.

2.3 Meetinstrumenten

Bevlogenheid is gemeten met de verkorte versie van de Utrechtse BEvlogenheidsSchaal (UBES), deze is uit veelvuldig onderzoek valide gebleken voor het onderzoeken van bevlogenheid (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006). In deze vragenlijst vertegenwoordigen de dimensies vitaliteit, toewijding en absorptie niet langer elk een eigen schaal, in plaats daarvan komt er een totale score uit voor bevlogenheid. De vragenlijst bestaat uit negen items (voorbeeld: “Op mijn werk bruis ik van energie”). Bij deze vragen is gebruik gemaakt van een 6-punts Likert schaal die loopt van 0 (nooit) tot 6 (altijd). De interne consistentie van de schaal is zeer goed, Cronbachs alpha is 0.92 (Zie tabel 1). Een alpha van 0.70 wordt als bevredigend beschouwd in het algemeen (Carmines & Zeller, 1979).

Verveling is gemeten met een (nog) niet gepubliceerde vragenlijst, geconstrueerd door W.B. Schaufeli, en bestaat uit 8 items (voorbeeld: “Op het werk kruipt de tijd voorbij”). Bij deze vragen is gebruik gemaakt van een 6-punts Likert schaal die loopt van 0 (nooit) tot 6 (altijd). De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbachs alpha is 0.77.

Werktevredenheid wordt gemeten met de Vragenlijst voor de Beleving en Beoordeling van Arbeid (VBBA) (Van Veldhoven, Meijman, Broersen & Fortuin, 2002). Deze bestaat uit drie items (voorbeeld: “Ik ben tevreden met mijn huidige werk”). Bij deze vragen is gebruik gemaakt van een 5-punts Likert schaal die loopt van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). De interne consistentie van de schaal is zeer goed, Cronbachs alpha is 0.91.

Er zijn zeven energiebronnen gemeten, de eerste energiebron *duidelijkheid van de taak* wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit vijf items (voorbeeld: “Weet je precies wat anderen op het werk van je verwachten?”) en wordt gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd/voortdurend). De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbachs alpha is 0.74.

Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit vier items (voorbeeld: “Ik kan mijzelf bij mijn organisatie voldoende ontplooiën”) en wordt gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie van de schaal is zeer goed, Cronbachs alpha is 0.90.

Feedback wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit drie items (voorbeeld: “Ik krijg voldoende informatie over het doel van mijn werk”). Deze wordt gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie van de schaal is goed, Cronbachs alpha is 0.86.

Steun van collega's wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit drie items (voorbeeld: Kun je op collega's rekenen wanneer je het in het werk wat moeilijk krijgt?). Deze wordt gemeten met een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie van de schaal is goed, Cronbachs alpha is 0.87.

Steun van de leidinggevende wordt eveneens gemeten met de VBBA en bestaat uit drie items (voorbeeld: Kun je op je directe leiding rekenen wanneer je het in het werk wat moeilijk krijgt?). Deze wordt met eenzelfde schaal gemeten als bij steun van de collega's. De interne consistentie van de schaal is goed, Cronbachs alpha is 0.89.

Autonomie wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit drie items (voorbeeld: Heb je vrijheid bij het uitvoeren van de werkzaamheden?). Deze wordt eveneens gemeten met een 5-

punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie van de schaal is goed, Cronbachs alpha is 0.82.

Inspiraak wordt ook gemeten met de VBBA en bestaat uit zes items (voorbeeld: Heb je veel te zeggen over wat er op het werk gebeurt?). Deze wordt gemeten met eenzelfde schaal als bij autonomie. De interne consistentie van de schaal is zeer goed, Cronbachs alpha is 0.90.

Er zijn vijf taakeisen gemeten, de eerste taakeis *werkdruk* wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit vijf items (voorbeeld: Moet je erg snel werken?). Deze wordt gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd/voortdurend). De interne consistentie van de schaal is goed, Cronbachs alpha is 0.88.

Conflicten wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit vier items (voorbeeld: Hoe vaak heb je onenigheid op het werk?). Deze wordt gemeten aan de hand van 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbachs alpha is 0.76.

Mentale belasting wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit vijf items (voorbeeld: Vraagt je werk veel concentratie?). Deze wordt gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd/voortdurend). De interne consistentie van de schaal is goed, Cronbachs alpha is 0.85.

Emotionele belasting wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit drie items (voorbeeld: Is je werk emotioneel zwaar?). Deze wordt gemeten met eenzelfde schaal als bij mentale belasting. De interne consistentie van de schaal is bevredigend, Cronbachs alpha is 0.78.

Thuis-werk interferentie wordt gemeten met de VBBA en bestaat uit zeven items (voorbeeld: Hoe vaak komt het voor dat je werktijden het moeilijk maken om aan verplichtingen thuis te voldoen?). Deze wordt gemeten aan de hand van een 5-punts Likertschaal die loopt van 1 (nooit) tot 5 (altijd). De interne consistentie van de schaal is zeer goed, Cronbachs alpha is 0.91.

Tabel 1. Interne consistenties (Cronbachs alpha) van de variabelen

Variabele	N=2548
Bevlogenheid	0.92
Verveling	0.77
Werktevredenheid	0.91
<i>Energiebronnen</i>	
Leer-en ontwikkelingsmogelijkheden	0.90
Feedback	0.86
Steun van collega's	0.87
Steun van de leidinggevende	0.89
Autonomie	0.82
Inspraak	0.90
<i>Taakeisen</i>	
Hoge werkdruk	0.88
Conflicten	0.76
Mentale belasting	0.85
Emotionele belasting	0.78
Werk-thuis interferentie	0.91

2.4 Analyse

Voor de statistische analyse is gebruik gemaakt van SPSS 17.0. Voor het bepalen van de interne consistentie van de verschillende vragenlijsten is de Cronbach's Alpha berekend per schaal. Vervolgens zijn er meerdere regressieanalyses uitgevoerd om de hypothesen te toetsen. Hierbij is gecontroleerd of er sprake is van mediatie door, afhankelijk van de hypothese, bevlogenheid en verveling. Tot besluit is de significantie van de mediatie gecontroleerd door de z-score te berekenen en het percentage verklaarde variantie is verkregen via het uitvoeren van de Sobel-test.

Resultaten

3.1 Voorbereidende analyse

De verwachting is dat er een verschil is tussen bevlogenheid en verveling, om dit te onderzoeken is de correlatie onderzocht. Hieruit kwam naar voren dat ze negatief correleren -.394 met een significantieniveau van 0.001.

Vervolgens is er gekeken naar de correlaties tussen de te gebruiken variabelen. Dit is gedaan om te controleren voor extreme waarden en onverwachte correlaties. Zie tabel 2 voor de variabelen. Uit de tabel valt op te maken dat bijna alle variabelen significant met elkaar samenhangen en in de verwachte richting met elkaar correleren. Op de belangrijkste correlaties zal hieronder worden ingegaan.

Tabel 2. Bereik, gemiddelden, standaarddeviaties en correlatiecoëfficiënten van de variabelen, N=2548

Schaal	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.
1. Werktevreidenheid	-	.36**	.47**	.44**	.35**	.45**	.34***	.40**	.02	.19**	.15**	-.05*	-.08**	.66**	-.37**
2. Duidelijkheid van de taak		-	.22**	.47**	.39**	.45**	.33**	.40**	.01	.19**	0.07**	-.04*	-.17**	.36**	-.29**
3. Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden			-	.58**	.30**	.43**	.36**	.43**	.19**	.17**	.37**	-.07**	.21**	.44**	-.19**
4. Feedback				-	.37**	.50**	.48**	.57**	.14**	.15**	.24**	-.04*	.10**	.45**	-.26**
5. Steun van collega's					-	.52**	.26**	.31**	.06**	.29**	.04*	.08***	-.17**	.33**	-.14**
6. Steun van de leidinggevende						-	.34**	.46**	.07**	.28**	.06**	-.16**	-.14**	.38**	-.18**
7. Autonomie							-	.67**	.10**	.09**	.10**	.07**	.05*	.39**	-.26**
8. Inspraak								-	.14**	.11**	.16**	.07**	.07**	.44**	-.26**
9. Hoge werkdruk									-	.15**	.51**	.25**	.49**	.09**	-.13**
10. Conflicten										-	.01	.31**	.15**	.13**	.15**
11. Mentale belasting											-	.24**	.41**	.26**	-.18**
12. Emotionele belasting												-	.23**	.03	-.01
13. Werk-thuis interferentie													-	.02	-.01
14. Bevlogenheid														-	-.39**
15. Verveling															-
Bereik	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	1-5	0-6	0-6
M	3.86	3.83	3.61	3.61	3.87	3.68	3.71	3.09	3.10	1.33	3.85	1.76	2.01	3.78	0.89
SD	.73	.65	.98	.80	.78	.92	.76	.80	.84	.37	.73	.62	.70	.92	.58

*p <.05

**p <.01

Voor het testen van elk van de hypothesen zijn meerdere berekeningen uitgevoerd, deze worden per hypothese besproken. Baron en Kenny (1986) geven aan dat er vier stappen onderscheiden worden. Bij de eerste stap zal gekeken worden of er een significante relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele bestaat. De tweede stap bestaat uit het onderzoeken of de relatie tussen de onafhankelijke variabele en de mediator significant is. Ten derde zal er gekeken worden of de relatie tussen de mediator en de afhankelijke variabele significant is als de onafhankelijke variabele inbegrepen is. Tot besluit zal bij de vierde stap gekeken worden of de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele verminderd wordt als er gecontroleerd wordt voor de mediator. Met behulp van de Sobel-test zal gekeken worden of deze vermindering significant is. Deze stappen zullen voor alle hypothesen worden besproken.

In het geval van hypothese 1, 2 en 3 is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen energiebronnen en werktevredenheid. Allereerst is getoetst of er een algemeen effect van “energiebronnen” aanwezig is, hiervoor is uitgegaan van een gecombineerde factorscore waarin alle zeven energiebronnen zijn opgenomen. Per individu is een factorscore berekend welke bestaat uit een gewogen lineaire combinatie van de zeven energiebronnen, waarbij de wegingsfactor van de energiebron de factorlading bepaalt. Zie tabel 3 voor de uitkomst van deze factoranalyse. Deze resultaten laten een positief effect zien wat het toetsen van de hypothesen 1 en 3 rechtvaardigt. De zeven energiebronnen hebben allen een positief effect, in het geval hypothese 2 zal daardoor voor alle zeven afzonderlijke energiebronnen de mediatie-analyse worden doorlopen.

Tabel 3. Factoranalyse energiebronnen

	Component
	1
Duidelijkheid van de taak	.635
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	.669
Feedback	.814
Steun van collega's	.616
Steun van de leidinggevende	.744
Autonomie	.699
Inspraak	.789

In het geval van hypothese 4 is de verwachting dat er een significant negatief verband is tussen taakeisen en werktevredenheid. Allereerst is getoetst of er een algemeen effect van “taakeisen” aanwezig is, hiervoor is uitgegaan van een gecombineerde factorscore waarin alle vijf taakeisen zijn opgenomen. Per individu is een factorscore berekend welke bestaat uit een gewogen lineaire combinatie van de vijf taakeisen, waarbij de wegingsfactor van de taakeis de factorlading bepaalt. Zie tabel 4 voor de uitkomst van deze factoranalyse.

Uit de factoranalyse is gebleken dat de vijf taakeisen scoren op twee onderliggende factoren. De verwachting was dat er één onderliggende factor zou bestaan, te weten “taakeisen”. Deze resultaten zijn van invloed op hypothese 4, en dit heeft als gevolg dat de verwachte factor “taakeisen” zal worden opgesplitst in twee factorscores per persoon dit zijn de factoren “algemene taakeisen” en “interpersoonlijke taakeisen”. Voor de factor “algemene taakeisen” zal er een mediatie-analyse uitgevoerd worden in hypothese 4a, de taakeisen “hoge werkdruk”, “mentale belasting” en “werk-thuis interferentie” worden onderzocht. In hypothese 4b wordt voor de factor “interpersoonlijke taakeisen” een mediatie-analyse uitgevoerd, “conflicten” en “emotionele belasting” worden onderzocht. Bij zowel hypothese 4a als hypothese 4b is per individu is een factorscore berekend welke bestaat uit een gewogen lineaire combinatie van de vijf taakeisen, waarbij de wegingsfactor van de taakeis de factorlading bepaalt.

Tabel 4. Factoranalyse taakeisen

	Component	
	1	2
Hoge werkdruk	.798	-.220
Conflicten	.352	.797
Mentale belasting	.732	-.371
Emotionele belasting	.557	.525
Werk-thuis interferentie	.751	-.168

3.2 Hypothesetoetsing

Hypothese 1

In het geval van hypothese 1 is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen energiebronnen en werktevredenheid. Vervolgens is de verwachting dat deze relatie gedeeltelijk wordt gemedieerd door bevlogenheid. Het significante verband tussen energiebronnen en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.569$, $p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, energiebronnen hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.562$, $p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor energiebronnen, ($\beta=.493$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.569$, $p<0,001$ naar $.291$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van energiebronnen op werktevredenheid significant afneemt ($z=3.53$, $p<0,001$). Het verband tussen energiebronnen en werktevredenheid wordt voor 48,79 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 1 bevestigd.

Tabel 5. Regressieanalyse, aan de hand van de vier stappen van Baron en Kenny, met bevlogenheid als mediator en werktevredenheid als de afhankelijke variabele.

	β stap 1	β stap 2	β stap 3	β afname stap 4	z-score	% variantie verklaard door mediator
Energiebronnen	.569**	.562**	.493**	.278**	3.53	48.79

*p <.05

**p <.01

Hypothese 2

In het geval van hypothese 2a is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “duidelijkheid van de taak” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen duidelijkheid van de taak en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.359$, $p<.001$), hiermee is aan

de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, duidelijkheid van de taak hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.358$, $p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor duidelijkheid van de taak, ($\beta=.603$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen duidelijkheid van de taak en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.359$, $p<0,001$ naar $.151$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van duidelijkheid van de taak op werktevredenheid significant afneemt ($z=17.23$, $p<0,001$). Het verband tussen duidelijkheid van de taak en werktevredenheid wordt voor 60.07 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2a bevestigd.

In het geval van hypothese 2b is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “leer- en ontwikkelingsmogelijkheden” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.474$, $p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, leer- en ontwikkelingsmogelijkheden hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.442$, $p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor leer- en ontwikkelingsmogelijkheden, ($\beta=.554$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.474$, $p<0,001$ naar $.231$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van leer- en ontwikkelingsmogelijkheden op werktevredenheid significant afneemt ($z=19.88$, $p<0,001$). Het verband tussen leer- en ontwikkelingsmogelijkheden en werktevredenheid wordt voor 51.77 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2b bevestigd.

In het geval van hypothese 2c is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “feedback” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen feedback en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.437$, $p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, feedback hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.450$, $p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor feedback, ($\beta=.575$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen feedback en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.437$, $p<0,001$ naar $.181$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan.

Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van feedback op werktevredenheid significant afneemt ($z=20.62$, $p<0,001$). Het verband tussen feedback en werktevredenheid wordt voor 59.24 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2c bevestigd.

In het geval van hypothese 2d is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “steun van collega’s” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen steun van collega’s en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.345$, $p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, steun van collega’s hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.326$, $p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor steun van collega’s, ($\beta=.608$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen steun van collega’s en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.345$, $p<0,001$ naar $.147$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van steun van collega’s op werktevredenheid significant afneemt ($z=15.78$, $p<0,001$). Het verband tussen steun van collega’s en werktevredenheid wordt voor 53.31 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2d bevestigd.

In het geval van hypothese 2e is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “steun van de leidinggevende” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen steun van de leidinggevende en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.454$, $p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, steun van de leidinggevende hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.379$, $p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor steun van de leidinggevende, ($\beta=.564$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen steun van de leidinggevende en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.454$, $p<0,001$ naar $.240$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van steun van de leidinggevende op werktevredenheid significant afneemt ($z=17.22$, $p<0,001$). Het verband tussen steun van de leidinggevende en werktevredenheid wordt voor 46.97 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2e bevestigd.

In het geval van hypothese 2f is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “autonomie” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk

gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen autonomie en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.342, p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, autonomie hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.386, p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor autonomie, ($\beta=.615, p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen autonomie en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.342, p<.001$ naar $.106, p<.001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van autonomie op werktevredenheid significant afneemt ($z=17.85, p<.001$). Het verband tussen autonomie en werktevredenheid wordt voor 69.13 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2f bevestigd.

In het geval van hypothese 2g is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen de energiebron “inspraak” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door bevlogenheid is de verwachting. Het significante verband tussen inspraak en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.400, p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, inspraak hangt significant samen met bevlogenheid ($\beta=.435, p<.001$). Bevlogenheid heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor inspraak, ($\beta=.596, p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen inspraak en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.400, p<.001$ naar $.139, p<.001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van het effect van inspraak op werktevredenheid significant afneemt ($z=19.40, p<.001$). Het verband tussen inspraak en werktevredenheid wordt voor 65.08 procent verklaard door bevlogenheid. Hiermee is hypothese 2g bevestigd.

Tabel 6. Regressieanalyse, aan de hand van de vier stappen van Baron en Kenny, met bevlogenheid als mediator en werktevredenheid als de afhankelijke variabele.

	β stap 1	β stap 2	β stap 3	β afname stap 4	z-score	% variantie verklaard door mediator
Duidelijkheid van de taak	.359**	.358**	.603**	.208**	17.23	60.07
Leer- en ontwikkelingsmogelijkheden	.474**	.442**	.554**	.243**	19.88	51.77
Feedback	.437**	.450**	.575**	.256**	20.62	59.24
Steun van collega's	.345**	.326**	.608**	.198**	15.78	53.31
Steun van de leidinggevende	.454**	.379**	.564**	.214**	17.22	46.97
Autonomie	.342**	.386**	.615**	.236**	17.85	69.13
Inspraak	.400**	.435**	.596**	.261**	19.40	65.08

*p <.05

**p <.01

Hypothese 3

In het geval van hypothese 3 is de verwachting dat er een significant positief verband is tussen energiebronnen en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door verveling is de verwachting. Het significante verband tussen energiebronnen en werktevredenheid is gevonden ($\beta=.569$, $p<.001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, energiebronnen hangt significant samen met verveling ($\beta=-.305$, $p<.001$). Verveling heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor energiebronnen, ($\beta= -.219$, $p<.001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $.569$, $p<0,001$ naar $.507$, $p<0,001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van effect van energiebronnen op werktevredenheid niet significant afneemt ($z= -0,14$). Hiermee is hypothese 3 verworpen.

Tabel 7. Regressieanalyse, aan de hand van de vier stappen van Baron en Kenny, met verveling als mediator en werktevredenheid als de afhankelijke variabele.

	β stap 1	β stap 2	β stap 3	β afname stap 4	z-score	% variantie verklaard door mediator
Energiebronnen	.569**	-.305**	-.219**	.62	-0,14	11.72

*p <.05

**p <.01

Hypothese 4

In het geval van hypothese 4a is de verwachting dat er een significant negatief verband is tussen “algemene taakeisen” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door verveling is de verwachting. Er wordt echter geen significant verband tussen “algemene taakeisen” en werktevredenheid gevonden, hiermee is niet voldaan aan de eerste voorwaarde van Baron en Kenny (1986). Dit heeft tot gevolg dat de overige verbanden van deze hypothese niet onderzocht hoeven te worden, hypothese 4a is hiermee verworpen.

In het geval van hypothese 4b is de verwachting dat er een significant negatief verband is tussen “interpersoonlijke taakeisen” en werktevredenheid. Deze relatie wordt gedeeltelijk gemedieerd door verveling is de verwachting. Het significante verband tussen “interpersoonlijke taakeisen” en werktevredenheid is gevonden ($\beta = -.143$, $p < .001$), hiermee is aan de eerste stap voldaan. Ook aan de tweede stap wordt voldaan, “interpersoonlijke taakeisen” hangt significant samen met verveling ($\beta = .080$, $p < .001$). Verveling heeft een significante relatie met werktevredenheid, waarbij gecontroleerd is voor energiebronnen, ($\beta = -.366$, $p < .001$). Hiermee is voldaan aan de derde stap van Baron en Kenny. De relatie tussen “interpersoonlijke taakeisen” en werktevredenheid neemt af (de β gaat van $-.143$, $p < .001$ naar $-.117$, $p < .001$), hiermee is aan alle vier de stappen van mediatie voldaan. Met de Sobel-test is nagegaan of deze afname significant is, het blijkt dat de afname van effect van “interpersoonlijke taakeisen” op werktevredenheid significant afneemt ($z = -3.92$). Het verband tussen “interpersoonlijke taakeisen” en werktevredenheid wordt voor 20.44 procent verklaard door verveling. Hiermee is hypothese 4b bevestigd.

Tabel 8. Regressieanalyse, aan de hand van de vier stappen van Baron en Kenny, met verveling als mediator en werktevredenheid als de afhankelijke variabele.

	β stap 1	β stap 2	β stap 3	β afname stap 4	z-score	% variantie verklaard door mediator
Algemene taakeisen	.04	nvt	nvt	nvt	nvt	nvt
Interpersoonlijke taakeisen	-.143**	.080**	-.366**	.26**	-3.92	20.44

*p <.05

**p <.01

Uit de analyses blijkt dat de volgende hypothesen bevestigd zijn; 1, 2a t/m 2g en 4b. Twee hypothesen zijn verworpen, te weten hypothese 3 en 4a.

Discussie

4.1 Uitkomsten

Het doel van dit onderzoek was het onderzoeken van de relatie tussen energiebronnen en taakeisen enerzijds, en werktevredenheid anderzijds. Onderzocht is welke invloed energiebronnen en taakeisen uitoefenen op de mate van tevredenheid van de werknemer over zijn werk. De verwachting was dat energiebronnen zorgen voor een toename in de mate van werktevredenheid, taakeisen zullen zorgen voor een lagere mate van werktevredenheid is de verwachting.

Onderzocht is of bevlogenheid een mediërende werking heeft op de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid, de verwachte uitkomst is dat bevlogenheid de positieve relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid positief zal mediëren. Dit geldt zowel voor de factor energiebronnen als voor de afzonderlijke energiebronnen. Eveneens is deze relatie onderzocht met verveling als mediator. De relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid zal negatief worden gemedieerd door verveling is de verwachting. Voor de relatie tussen taakeisen en werktevredenheid is onderzocht of verveling een mediërende werking heeft, de verwachting is dat verveling zal zorgen voor een afname van de werktevredenheid.

De uitgevoerde analyse in hypothese 1 bevestigt de verwachting dat energiebronnen zorgen voor een hogere mate van werktevredenheid. Dit sluit aan bij uitkomsten van eerder onderzoek (Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Bakker, 2004b; Janssen et al., 2004). Gesteld kan worden dat energiebronnen zorgen voor een hogere mate van werktevredenheid bij de werknemers. De tweede verwachting behorende bij hypothese 1 is ook bevestigd, bevlogenheid medieert de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid. Dit resultaat strookt eveneens met eerder verricht onderzoek (Korunka, et al., 2009; Hakanen, et al., 2008).

Hypothese 2 veronderstelt dezelfde verbanden en invloeden als de eerste hypothese, echter is de mediërende werking van bevlogenheid hier onderzocht voor de afzonderlijke energiebronnen. De verwachting is dat bevlogenheid medieert in alle gevallen. Voor de zeven energiebronnen die onderzocht zijn in dit onderzoek bevestigen de resultaten de verwachtingen, elke afzonderlijke energiebron zorgt voor een toename van de mate van werktevredenheid bij de werknemer. Bovendien medieert bevlogenheid voor de zeven afzonderlijke energiebronnen de relatie met werktevredenheid.

Waar de resultaten van de eerste twee hypothesen in overeenstemming zijn met de uitkomsten van eerder onderzoek, is hypothese 3 niet in overeenstemming met eerder onderzoek. Verveling is toegevoegd aan het JD-R model om te onderzoeken of deze een mediërende werking heeft op de relatie tussen energiebronnen en werktevredenheid. Uit hypothese 1 is reeds gebleken dat energiebronnen zorgen voor een hogere werktevredenheid. Het exploratieve onderdeel van hypothese 3 is de verwachting dat verveling deze relatie negatief medieert. Het resultaat van de mediatie-analyse is dat verveling de relatie wel beïnvloed, de mate van werktevredenheid neemt af, echter is deze afname niet significant. Hiermee vervalt hypothese 3.

Bij het testen van hypothese 4 is de verwachting dat taakeisen zorgen voor een afname van de werktevredenheid. Er is eerst gecontroleerd of de vijf taakeisen, welke in dit onderzoek gebruikt worden, scoren op één onderliggende factor. Dit bleek niet het geval te zijn, dit in tegenstelling tot eerder uitgevoerd onderzoek met betrekking tot het JD-R model (Demerouti et al., 2001). Er is gekozen om hypothese 4 te splitsen in twee hypothesen op basis van de twee factoren die gevonden zijn. Voor zowel de factor algemene taakeisen als voor de factor interpersoonlijke taakeisen is hypothese 4 getoetst. De taakeisen die vallen onder de factor algemene taakeisen bij hypothese 4a zijn hoge werkdruk, mentale belasting en werkhuis interferentie. Uit de resultaten blijkt dat er geen significant verband gevonden is tussen algemene taakeisen en werktevredenheid, hiermee vervalt hypothese 4a. Blijkbaar zorgen

hoge werkdruk, mentale belasting en werk-thuis interferentie niet voor een significante afname in de werktevredenheid.

Hypothese 4b onderzoekt of conflicten en emotionele belasting, die vallen onder de factor interpersoonlijke taakeisen, een negatieve relatie hebben met de werktevredenheid van de werknemers. De resultaten bevestigen deze verwachting. Vervolgens is er een mediatie-analyse uitgevoerd om te onderzoeken of verveling deze relatie medieert. De resultaten bevestigen deze exploratieve verwachting. Gesteld kan worden dat verveling de relatie tussen interpersoonlijke taakeisen en werktevredenheid significant doet afnemen. Dit resultaat is niet eerder gevonden en verdient dan ook zeker aandacht in vervolgonderzoek.

4.2 Beperkingen

Dit onderwerp heeft een aantal interessante resultaten opgeleverd, er zijn echter ook een paar beperkingen waarop kritische reflectie zinvol is. Zo bestaat de onderzoekspopulatie voor het overgrote deel uit hoogopgeleide respondenten, meer dan driekwart van de respondenten heeft een afgeronde HBO of Universitaire studie. Als gevolg hiervan kunnen de resultaten van dit onderzoek niet gegeneraliseerd worden naar beroepsgroepen waarin het opleidingsniveau beduidend lager is. De resultaten lijken wel generaliseerbaar voor bedrijven met een personeelsbestand dat een vergelijkbaar opleidingsniveau heeft, dit vanwege het feit dat de data afkomstig is van diverse organisaties. Ten tweede is het percentage respondenten met een vast contract hoger dan 90 procent. Hierdoor zijn de resultaten slecht generaliseerbaar voor een bedrijf of sector waar voornamelijk wordt gewerkt met kortlopende contracten. Daarnaast is er in dit onderzoek gebruik gemaakt van zelfrapportage, zodoende zijn de antwoorden afkomstig van de respondenten. Aangezien er niet gekozen is voor rapportages van collega's en leidinggevenden krijg je een subjectiever beeld van de respondent.

Tot slot is er gebruik gemaakt van cross-sectioneel onderzoek, dit heeft als gevolg dat je geen causale verbanden kan trekken. Er valt bijvoorbeeld niet vast te stellen of energiebronnen zorgen voor een hogere mate van bevlogenheid of dat dit verband andersom aanwezig is. Dit in tegenstelling tot eerder onderzoek (Hakanen et al., 2008) waaruit naar voren is gekomen dat energiebronnen niet alleen leiden tot een hogere mate van bevlogenheid, maar dat bevlogenheid op haar beurt zorgt voor een stijging van de energiebronnen. Er is dus sprake van een positieve wederkerige relatie tussen beide. Longitudinaal onderzoek kan meer inzicht geven in deze verbanden, dit is gezien de resultaten

voornamelijk interessant voor de verbanden tussen interpersoonlijke taakeisen, verveling en werktevredenheid aangezien hier nog geen longitudinaal onderzoek naar verricht is.

4.3 Implicaties voor toekomstig onderzoek

Dit onderzoek biedt meerdere aanknopingspunten voor vervolgonderzoek. De twee belangrijkste aanknopingspunten bevinden zich op de inpassing van verveling in het JD-R model. Uit de resultaten is gebleken dat verveling de relatie tussen interpersoonlijke taakeisen en werktevredenheid medieert, dit mediatieverband is nog niet eerder aangetoond. In vervolgonderzoek zal dit verder onderzocht dienen te worden en indien dit resultaat ook in andere onderzoeken naar voren komt kun je spreken van een uiterst zinvolle aanvulling van het JD-R model en een grote stap in het wetenschappelijke onderzoek naar verveling.

Dit resultaat vloeit voort uit een verrassend resultaat betreffende taakeisen. Uit de resultaten kwam naar voren dat de taakeisen onder te verdelen zijn in twee factoren, te weten algemene taakeisen en interpersoonlijke taakeisen. Dit strookt niet met eerdere uitkomsten van onderzoek betreffende taakeisen in het JD-R model (Demerouti et al., 2001). Het lijkt dan ook zinvol om in vervolgonderzoek te onderzoeken of taakeisen scoren op één of op twee onderliggende factoren.

Longitudinaal onderzoek is zinvol om de relaties te onderzoeken, dit geldt zowel voor de mediërende werking van bevlogenheid als voor de mediërende werking van verveling. Hierbij dient opgemerkt te worden dat er uit longitudinaal onderzoek naar voren is gekomen dat er een causaal verband is tussen hulpbronnen en bevlogenheid (Xanthopoulou et al., 2009). Op het gebied van verveling is hier echter nog geen sprake van waardoor er niet gesproken kan worden over causale verbanden.

4.4 Implicaties voor de werkvloer

De resultaten van dit onderzoek lijken aan te tonen aan dat verveling de relatie tussen interpersoonlijke taakeisen en werktevredenheid medieert. Indien dit daadwerkelijk het geval is lijkt het zinvol om niet enkel verveling op de werkvloer tegen te gaan, maar ook conflicten en emotionele belasting. Deze twee taakeisen verdienen extra aandacht doordat ze er direct voor zorgen dat de mate van werktevredenheid bij de werknemer afneemt. Dit inzicht is hopelijk een stimulans om de interpersoonlijke taakeisen meer onder de aandacht te brengen

dan de algemene taakeisen gezien het resultaat dat deze laatste geen significante relatie heeft met werktevredenheid. Hieruit volgend lijkt het zinvol om te pleiten voor een toename van interventies gericht op het voorkomen van interpersoonlijke taakeisen.

Verveling dient daarnaast ook zo veel mogelijk voorkomen te worden op de werkvloer, dit kan op meerdere manieren. Een strategie om verveling tegen te gaan is het stellen van duidelijk omschreven doelen voor de taken. Zo is aangetoond dat het stellen van moeilijke en specifieke doelen verveling verminderd, vooral bij makkelijke taken (Locke & Bryan, 1967; Mossholder, 1980). Locke en Latham (1990, in Fischer, 1993) opperen dat dit komt doordat doelen nut aangeven en leiden tot het zorg dragen voor het bereiken van deze doelen. Op het moment dat de verveling afneemt zal de werktevredenheid stijgen en dat is positief voor zowel de werknemer als de organisatie waar de werknemer in dienst is. Zo zal de effectiviteit toenemen op het moment dat een werknemer tevreden is over zijn werk en dit laatste komt ook de economie ten goede.

4.5 Conclusie

De resultaten van dit onderzoek zijn op te splitsen in twee gedeeltes, het bevestigende en het vernieuwende gedeelte. De resultaten betreffende energiebronnen, bevlogenheid en werktevredenheid zijn in lijn met eerder onderzoek, hiermee zijn de verwachte verbanden aangetoond in dit onderzoek. Het vernieuwende gedeelte speelt zich af op het gebied van taakeisen, verveling en werktevredenheid, zo zijn er twee onderliggende factoren gevonden voor taakeisen in plaats van één factor wat de verwachting was. Verder is er een significante werking gevonden van verveling als mediator tussen interpersoonlijke taakeisen en werktevredenheid. Dit onderzoek heeft getracht om een combinatie van bevestigend en exploratief onderzoek te combineren. Aan de hand van de resultaten kan gesteld worden dat hieraan voldaan is, met interessante resultaten tot gevolg. Concluderend kan gesteld worden dat dit onderzoek een wetenschappelijke bijdrage heeft geleverd in de aanvulling van het JD-R model door verveling hieraan toe te voegen. En een basis heeft gelegd voor vervolgonderzoek betreffende de mediërende werking van verveling op de relatie tussen interpersoonlijke taakeisen en werktevredenheid.

Literatuur

Allen, T.D., Herst, D.E., Bruck, C.S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict. A review agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.

Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior, 62*, 341-356.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309–328.

Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator mediator distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182.

Carmines, E., & Zeller, R. (1997). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills: Sage.

Cohen, A. (1991). Career stage as a moderator of relationships between organizational commitment and its outcomes: A meta-analysis. *Journal of Occupational Psychology, 64*, 253-268.

Demerouti, E., Bakker, A.B, Nachreiner, F., & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of applied Psychology, 86*, 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M., & Schaufeli, W.B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 27*, 279-286.

Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: the moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences, 113*, 479–487.

Hakanen, J.J., Bakker, A.B., & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495-513.

Hakanen, J.J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior, 73*, 78-91.

Janssen, P.P.M., Peeters, M.C.W., De Jonge, J., Houkes, I., & Tumers, G.E.R. (2004). Specific relationships between job demands, job resources and psychological outcomes and the mediating role of negative work/home interference. *Journal of Vocational Behavior, 65*, 411-429.

Karasek, R.A., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., & Bongers, P. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health psychology, 3*, 322-355.

Kass, S.J., Vodanovich, S.J., & Callendar, A. (2001). State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology, 16*, 317-327.

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*, 243-255.

Lewig, K.A., Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Dollard, M.F., & Metzger, J.C. (2007). Burnout and connectedness among Australian volunteers: A test of the Job Demands–Resources model. *Journal of Vocational Behavior 71*, 429–445.

Llorens, S., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the Job Demands-resources model. *International Journal of Stress Management, 13*, 378-391.

Locke, E.A., & Bryan, J.F. (1967). Performance goals as determinants of level of performance and boredom. *Journal of Applied Psychology, 51*, 120-130.

- Loukidou, L., Loan-Clarke, J., & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, *11*, 381-405.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, *93*, 498-512.
- Melton, A.M.A., & Schulenberg, S.E. (2009). A confirmatory factor analysis of the boredom proneness scale. *The Journal of Psychology*, *143*, 493-508.
- Mikulas, W.L., & Vodanovich, S.J. (1993). The essence of boredom. *The Psychological Record*, *43*, 3-12.
- Montgomery, A., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping*, *16*, 195-211.
- Mossholder, K.W. (1980). Effects of externally mediated goal setting on intrinsic motivation: A laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, *65*, 202-210
- Myers, D.G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist*, *55*, 56-67.
- O'Hanlon, J.F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory. *Acta psychologica*, *49*, 53-82.
- Palmore, E. (1969). Predicting longevity: A follow up controlling for age. In: R.L. McNeely, Age and job satisfaction in human service employment. *The Gerontologist*, *28*, 163-168.
- Parasuraman, S., & Purohit, Y.S. Distress and boredom among orchestra musicians: The two faces of stress. *Journal of Occupational Health Psychology*, *5*, 74-83.
- Perkins, R.E., & Hill, A.B. (1985). Cognitive and affective aspects of boredom. *British Journal of Psychology*, *76*, 221-234.

Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking organizational facilitators and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 257-279.

Sarker, S.J., Crossman, A., & Chinmeteeputuck, P. (2003). The relationships of age and length of service with job satisfaction: an examination of hotel employees in Thailand. *Journal of Managerial Psychology*, 18, 745-758.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A. (2003). Burnout en bevlogenheid. W. Schaufeli, A. Bakker, J. de Jonge (Red.), *De psychologie van arbeid en gezondheid*. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004a). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.

Schaufeli, W.B. & Bakker, A. (2004b). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.

Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2001). Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). *De Psycholoog*, 36, 9-12.

Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non/work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.

Spector, P.E. (1997). *Job Satisfaction*. Thousand Oaks: Sage Publications

Van Veldhoven, M., Meijman, T.F., Broersen, J.P.J. & Fortuin, R.J. (2002). Handleiding VBBA. Verkregen op 17 oktober 2010 via

http://www.skbvs.nl/bestanden/www.skbvs.nl_20030716_handleiding_vbba.pdf

Watt, J.D., & Hargis, M.B. (2009). Boredom proneness: Its relationship with subjective underemployment, perceived organizational support and job performance. *Journal of Business and Psychology*, 25, 163-174.

Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational behaviour*, 74, 235-244.