

Universiteit Utrecht



Master Psychologie, Arbeid & Organisatie

THESIS

Organisatiebetrokkenheid binnen de gezondheidszorg.

De verbindende rol van bevlogenheid en werkverslaving.

W.L. Val, 0472654

11 juli 2011

Begeleider en eerste beoordelaar: C.I. van Wijhe - Iperen

Tweede beoordelaar: J. Akkermans

Samenvatting

Het doel van deze studie is na te gaan of er sprake is van een indirect effect in de relatie tussen taakeisen en hulpbronnen enerzijds en de drie vormen van organisatie betrokkenheid anderzijds, te weten affectief, normatief en calculatief, van het Three-component Model of Commitment (TCM) via werkverslaving en bevlogenheid. Hierbij wordt het Job Demands-Resources (JD-R) model als theoretisch kader gebruikt. Voor het onderzoek heeft personeel van twee organisaties in de gezondheidszorg (N = 180) een online vragenlijst ingevuld. Structural Equation Modelling bevestigt de veronderstelde indirecte effecten. Bevlogenheid is gerelateerd aan affectieve betrokkenheid en werkverslaving aan affectieve, normatieve en calculatieve betrokkenheid. Hiermee is het bewijs geleverd dat werkverslaving en bevlogenheid verbindende mechanismen zijn tussen werkkenmerken van het JD-R Model en de drie betrokkenheidsvormen van het TCM.

Abstract

The purpose of this paper is to determine if an indirect effect exists in the relationship between job demands and job resources on one side, and the Three-Component Model of Commitment (TCM) on the other side, via workaholism and engagement. In this relationship the Job Demands-Resources Model is used as a theoretical frame. Employees of two healthcare organisations (N = 180) completed an online questionnaire. Structural Equation Modelling confirms the hypothesized indirect effects. Engagement is related to affective commitment while workaholism relates to affective, normative and continuance commitment. This supports the idea that workaholism and engagement are the binding mechanism between job characteristics of the JD-R Model and the three different commitment types of the TCM.

Inhoudsopgave

Samenvatting	1
Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	
1.1 Achtergrond.....	3
1.2 Betrokkenheid	3
1.3 Three-Component Model of Commitment.....	4
1.4 Werkkenmerken en Betrokkenheid	5
1.5 Het Job Demands-Resources Model	6
1.6 Bevlogenheid en werkverslaving	7
1.7 Indirecte effecten	8
1.8 Huidig onderzoek	10
2 Methode	
2.1 Participanten.....	12
2.2 Procedure.....	12
2.3 Meetinstrumenten.....	13
2.3.1 Werkkenmerken	13
2.3.2 Bevlogenheid.....	13
2.3.3 Werkverslaving	13
2.3.4 Betrokkenheid	14
2.4 Analyse.....	14
3 Resultaten	
3.1 Correlaties en beschrijvende statistiek	16
3.2 Toetsing van het model	16
3.3 Toetsing hypothesen.....	17
4 Discussie	
4.1 Uitkomsten	19
4.2 Beperkingen	21
4.3 Vervolgonderzoek	22
4.4 Praktische implicaties.....	23
4.5 Conclusie.....	24
Referentielijst	25
Bijlagen vragenlijsten.....	30

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Een betrokken personeelsbestand kan organisaties grote voordelen opleveren, zoals bijvoorbeeld minder verloop onder werknemers (Mathieu & Zajac, 1990) of werknemers die effectiever presteren (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005). Uit recent onderzoek van de Volkskrant naar tevredenheid over verzorgingstehuizen bleek dat een lage personeelsbetrokkenheid in combinatie met een hoog verloop, gepaard gaat met een lage waardering voor de aangeboden zorg (Verpleeghuizen, 2011). Mede gezien het intermenselijke contact is betrokken personeel in de zorgsector noodzakelijk om goed te kunnen presteren (McNeese-Smith, 1996). Er zijn aanwijzingen dat de werkomgeving een belangrijke rol speelt in de betrokkenheid van werknemers. Zo beschrijft Fisher (2002) dat werkkenmerken de betrokkenheid van werknemers kunnen beïnvloeden via affectieve reacties. Tot op heden is echter nog niet bekend hoe deze constructen zich precies tot elkaar verhouden. In de huidige studie wordt het Job-Demands Resources model gebruikt om te onderzoeken hoe werkkenmerken betrokkenheid beïnvloeden onder zorgverleners, via hun relatie met bevlogenheid en werkverslaving.

1.2 Betrokkenheid

Volgens Seligman (2003; 2008) is (organisatie-)betrokkenheid een van de belangrijkste dimensies die organisatieproductiviteit kan bevorderen. Betrokkenheid kan worden gezien als een psychologische staat van waaruit een individu zich identificeert met de eigen organisatie. Betrokkenheid maakt zowel verloop (Meyer & Allen, 1991) als absentie (Cohen, 1991) minder waarschijnlijk. Sinds de jaren tachtig zijn er verscheidene opvattingen over betrokkenheid ontstaan. Mowday, Steers en Porter (1979) beschreven in hun onderzoek betrokkenheid als de relatieve kracht van de identificatie van een individu met en participatie in een bepaalde organisatie. Het (nog steeds populaire) meetinstrument dat zij in datzelfde onderzoek hebben ontwikkeld was de ‘Organizational Commitment Questionnaire’, waarbij de houding van werknemers wordt gemeten. Wiener en Vardi (1980) omschrijven betrokkenheid daarentegen als alle normatieve druk die leidt tot handelen op een manier die de doelen en interesses van de organisatie dienen. In datzelfde onderzoek werd de ‘Obligation-Based Commitment Scale’ ontwikkeld die de betrokkenheid meet tot de organisatie, baan en carrière. In een evaluatie van het commitmentonderzoek zijn Allen en Meyer (1990) tot de conclusie gekomen dat organisatiebetrokkenheid binnen de literatuur op

drie verschillende manieren wordt geconceptualiseerd. Op basis van de hierboven beschreven concepten is door Allen & Meyer (1990) een integraal model ontwikkeld.

1.3 Three-Component Model of Commitment

Dit integrale model is het Three-Component Model of Commitment (TCM) dat betrokkenheid (commitment) definieert als een kracht die een individu bindt aan een (sociaal of niet-sociaal) doel en het relevante gedrag voor dat doel (Allen & Meyer, 1990). Deze bindende kracht (bijvoorbeeld wanneer een werknemer zich sterk verbonden voelt aan zijn huidige organisatie) kan op drie verschillende manieren worden ervaren, namelijk: affectief, calculatief en normatief. Affectieve Commitment (AC) verwijst naar verbondenheid met de organisatie en een verlangen hier deel van uit te maken en is gebaseerd op het commitmentonderzoek van Mowday et al. (1979). Werknemers die affectief betrokken zijn bij hun organisatie zullen blijven omdat ze dit zelf graag willen, bijvoorbeeld omdat ze hun werk leuk vinden. Volgens Herrbach (2006) neemt AC toe naar mate werknemers een positievere stemming ervaren tijdens het uitvoeren van hun werk. Calculatieve Commitment (CC) verwijst naar het algemene bewustzijn van de kosten die het verlaten van de organisatie met zich meebrengt of het aantal alternatieven op de arbeidsmarkt. Deze vorm is gebaseerd op de 'side-bet' theorie van Becker (1960). Met een 'side-bet' wordt alles bedoeld wat een werknemer heeft geïnvesteerd, zoals tijd, sociale contacten, inspanning of geld dat verloren gaat als de werknemer de organisatie verlaat (Meyer & Allen, 1984). De werknemer heeft wegens praktische redenen moeite de organisatie te verlaten, krapte op de arbeidsmarkt en huidig dienstverband zijn hier voorbeelden van. Kort gezegd blijven werknemers met een hoge mate van CC bij de organisatie omdat ze niet anders kunnen of omdat ze dit van zichzelf moeten. Normatieve Commitment (NC) houdt tenslotte in dat werknemers een morele verplichting voelen om bij de organisatie te blijven. NC speelt in op het verantwoordelijkheidsgevoel van de werknemers naar de organisatie (Wiener en Vardi, 1980). Bijvoorbeeld wanneer een werknemer zich verplicht voelt in dienst te blijven omdat zijn werkgever zijn opleiding heeft gefinancierd. Binnen het TCM kunnen werknemers deze verschillende vormen van betrokkenheid onafhankelijk van elkaar ervaren, bijvoorbeeld in die zin dat een werknemer zich verplicht voelt bij een organisatie te blijven (NC) zonder zich tegelijkertijd verbonden te voelen met de organisatie (AC).

De drie componenten van het TCM zijn negatief gerelateerd aan verloop van personeel (Tett & Meyer, 1993). Uit een meta-analyse onderzoek naar de antecedenten, correlaties en uitkomstmaten van betrokkenheid blijkt dat de betrokkenheidsvormen zich echter verschillend

verhouden ten opzichte van andere werk-gerelateerde gedragingen zoals aanwezigheid en functie gerelateerde prestaties (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002). Dit onderzoek wijst uit dat AC een sterke positieve relatie heeft met deze gedragingen. Voor NC geldt dat de positieve relatie tussen deze werk-gerelateerde gedragingen minder sterk is dan bij AC, terwijl er voor CC geen verband is gevonden. We kunnen concluderen dat van de drie componenten van het TCM een hoge mate van AC het sterkst samenhangt met een laag verzuim, weinig verloopintentie en betere werknemer prestaties. Tevens correleert een hoge mate van AC met een hoge mate van werktevredenheid (Meyer, 1997). Waar AC vaak wordt gezien als een positieve vorm van betrokkenheid, worden CC en NC vaker gezien als de ‘minder gewenste’ vormen van betrokkenheid vanwege de definities in termen van calculatief gedrag en morele verplichtingen (Torka, 2003).

1.4 Werkkenmerken en Betrokkenheid

Tijdens het uitvoeren van hun baan worden werknemers geconfronteerd met zowel positieve als negatieve invloeden van hun werkomgeving. Het is de vraag hoe deze taakkenmerken gerelateerd zijn aan de betrokkenheid van werknemers. Naar de precieze verhoudingen tussen taakeisen en betrokkenheid, in relatie tot werknemerswelzijn, is tot dusver weinig onderzoek verricht (Meyer & Maltin, 2010). Er zijn bovendien onderzoekers die nog steeds gebruik maken van het betrokkenheidsinstrument van Mowday et al. (1979). Bij deze onderzoeken kan derhalve geen onderscheid gemaakt worden tussen de verschillende betrokkenheidsvormen van het TCM. Een andere hindernis die een brede theoretische ondersteuning van betrokkenheid in de weg staat is dat relevante studies niet altijd alle drie de componenten van het TCM bestuderen.

De verschillende betrokkenheidsvormen van het TCM worden elk verklaard door verschillende antecedenten die kunnen worden gecategoriseerd in situationeel (organisatorisch) en dispositioneel (Meyer, Irving, & Allen, 1998). Hierbij kan worden opgemerkt dat dispositionele factoren een minder grote invloed hebben dan situationele factoren (Van Yperen, 2003). Een werknemer die veel hulpbronnen in zijn baan heeft, ervaart meer positieve affectieve reacties op zijn werk, zoals trots, optimisme en plezier (Fisher, 2002). Taakeisen leiden daarentegen eerder tot negatieve gevoelens bij de werknemer (Bakker & Demerouti, 2007). Onderzoek wijst uit dat de taakkenmerken, waar werknemers mee in aanraking komen tijdens het uitvoeren van hun werk, een indirecte invloed op betrokkenheid kunnen hebben (Meyer et al., 2002). Dat taakkenmerken indirecte effecten (waaronder werkdruk, emotionele belasting en leermogelijkheden) hebben op betrokkenheid via een

motivationale proces, is onlangs aangetoond in onderzoek van Hu, Schaufeli & Taris (2011).¹ Eerder onderzoek heeft tevens een positieve correlatie aangetoond tussen positieve affectiviteit (bevlogenheid) en betrokkenheid enerzijds en een negatieve relatie tussen negatieve affectiviteit (werkverslaving) en betrokkenheid anderzijds (Payne & Morrison, 2002; Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003).² Er lijkt dus sprake te zijn van een indirect effect van werkkenmerken op betrokkenheid.

1.5 Het Job Demands-Resources Model

Waar het TCM model zich richt op de betrokkenheid die werknemers ervaren is er binnen de Arbeids- en Organisationspsychologie ook een model dat gericht is op het bevorderen van werknemerswelzijn en hun functioneren. Dit model is het Job Demands-Resources (JD-R) Model dat positieve en negatieve invloeden die werknemers op het werk ervaren conceptualiseert (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Het JD-R model is ontwikkeld vanuit de assumptie dat taakeisen en hulpbronnen de twee factoren zijn die gezondheid en motivatie van werknemers kunnen beïnvloeden (Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2003c). Taakeisen kunnen worden gezien als de fysieke, psychologische sociale of organisatorische aspecten van de baan die aanhoudende fysieke en psychologische (cognitieve en emotionele) inspanning vereisen en worden daarom geassocieerd met bepaalde fysieke en/of psychologische kosten (Bakker & Demerouti, 2007). Voorbeelden van taakeisen zijn werkdruk en emotionele belasting (Demerouti et al., 2001). Hoewel taakeisen niet noodzakelijkerwijs negatief zijn, kunnen ze in werkstressoren veranderen indien de taakeisen hoge inspanning vereisen en werknemers niet voldoende kunnen herstellen. Vandaar de associatie met hoge kosten die op hun beurt negatieve reacties uitlokken zoals depressie, angstigheid of burn-out. (Schaufeli & Bakker, 2004b). De positieve invloeden die werknemers ervaren zijn hulpbronnen en worden gezien als de fysieke, psychologische sociale of organisatorische aspecten van de baan die of/en (1) taakeisen laten afnemen en de geassocieerde fysieke en psychologische kosten; (2) functioneel zijn bij het behalen van werkdoelen; (3) persoonlijke groei, het leerproces en persoonlijke ontwikkeling stimuleren. Hulpbronnen zijn dus niet alleen nodig om de taakeisen die bij de baan horen aan te kunnen, maar zijn ook zelf als zodanig belangrijk (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003c; Schaufeli & Bakker, 2004b). Voorbeelden van hulpbronnen zijn autonomie en leermogelijkheden

¹ Dit motivationele proces wordt toegelicht in 1.5.

² Bevlogenheid en werkverslaving worden toegelicht in 1.6.

(Demerouti et al., 2001). De psychologische processen waar taakeisen en hulpbronnen onderdeel van zijn worden binnen het JD-R model het energetische proces en het motivationele proces genoemd. Bij het energetische proces leiden taakeisen tot mentale en fysieke uitputting van werknemers waardoor gezondheidsklachten kunnen ontstaan. In het huidige onderzoek richten wij ons op het motivationele proces van het JD-R model.

1.6 Bevlogenheid en werkverslaving

Een veel onderzochte uitkomst van het motivationele proces in het JD-R model is bevlogenheid (Schaufeli, Bakker & Rhenen, 2009b). Binnen dit proces kunnen hulpbronnen leiden tot een toename van autonomie, een gevoel van saamhorigheid en de competenties van werknemers. Dit heeft weer een positieve invloed op het behalen van werkdoelstellingen wat vervolgens tot een toename van bevlogenheid kan leiden (Schaufeli et al., 2009b).

Bevlogenheid wordt door Schaufeli en Bakker (2001) als volgt gedefinieerd: “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 te 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 stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken”. Voorbeelden van hulpbronnen die met bevlogenheid samenhangen zijn bijvoorbeeld autonomie en leermogelijkheden, (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003c). Waar (werk)bevlogenheid vaak wordt besproken in termen van werknemerswelzijn en goed functioneren is er ook nog een ander construct te definiëren.

In tegenstelling tot bevlogenheid wordt werkverslaving in verband gebracht met negatieve welzijnsaspecten zoals stress (Burke, 2000) en gezondheidsklachten (Spence & Robbins, 1992). De werkverslaafde is de balans tussen werk en privé helemaal kwijt. Op werk wordt de lat onrealistisch hoog gelegd en thuis is het moeilijk ontspannen omdat het werk niet kan worden losgelaten (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Werkverslaving wordt gekenmerkt door een gedragsdimensie (overmatige investeringen van tijd en energie in het werk en meer dan dat redelijkerwijs verwacht kan worden) en een cognitieve dimensie (een onweerstaanbare drang om met werk gerelateerde zaken bezig te zijn) (Schaufeli, Taris & Bakker, 2008). Het is juist de combinatie van de gedrags- en cognitieve dimensie die cruciaal

is om te kunnen spreken van werkverslaving (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins, 2009a). Taakeisen die gerelateerd zijn aan werkverslaving zijn bijvoorbeeld werkdruk (Johnstone & Johnston, 2005) en er zijn ook aanwijzingen voor een samenhang met emotionele belasting (Schaufeli et al., 2009a).

Er is nog niet veel onderzoek gedaan naar hoe de onderliggende motivationele processen tot een bevlogen of een werkverslaafde werknemer kunnen leiden. Een recente studie heeft echter wel aangetoond dat werkverslaafden net zo lang doorgaan met werken tot ze het gevoel hebben genoeg inspanning geleverd te hebben, terwijl bevlogen werknemers hier geen last van hebben (Wijhe, van, Peeters, Schaufeli & Van den Hout, 2011).

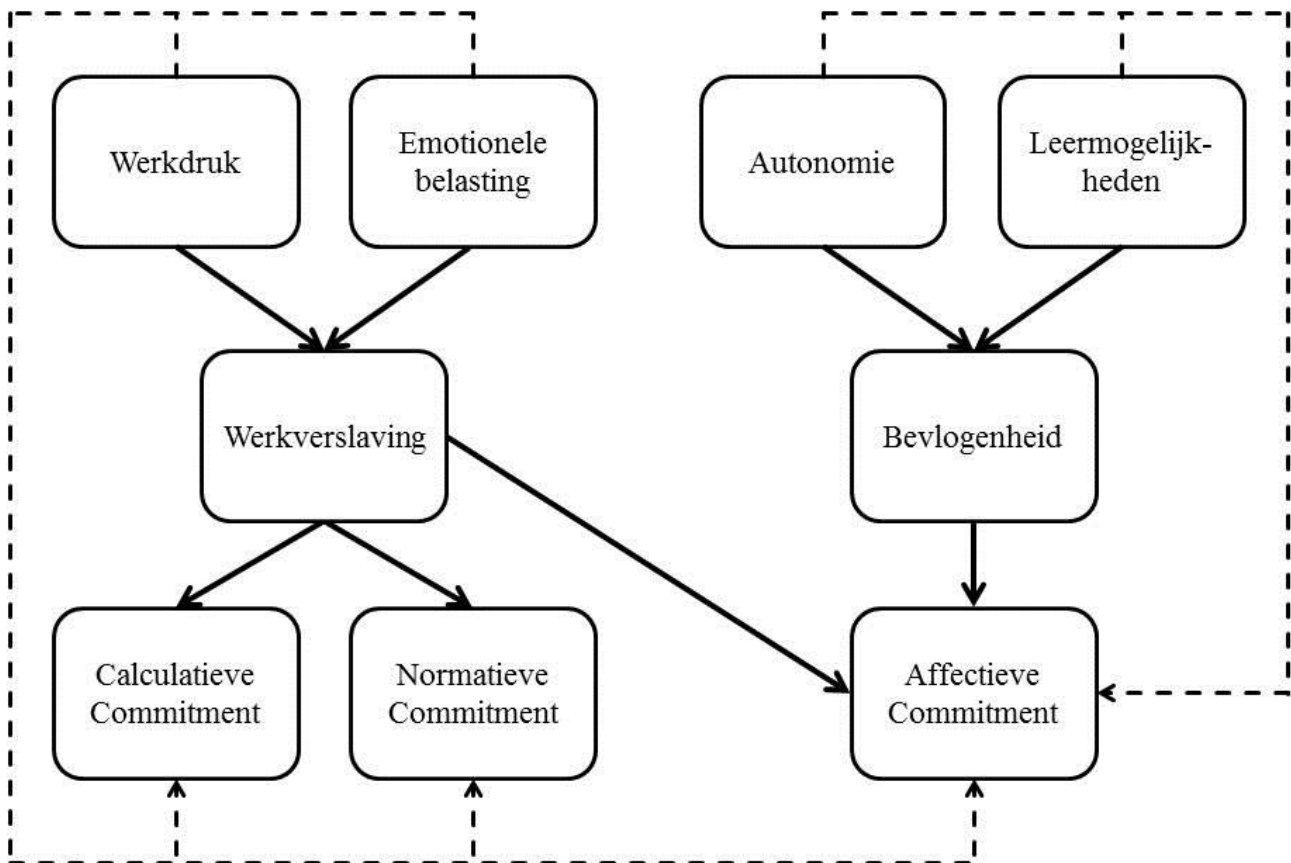
1.7 Indirecte effecten

Doorgaans worden indirecte effecten onderzocht om mediatie of gedeeltelijke mediatie te kunnen toetsen tussen onderzoeks variabelen. In een studie van Mathieu en Taylor (2006) werd geconcludeerd dat onderzoekers indirecte effecten zelden (hypothetisch) veronderstellen. Indien analyses geen significante directe effecten aantonen, kunnen onderzoekers altijd nog toetsen op indirecte effecten. Hierdoor is het mogelijk om alsnog significante onderzoeksbevindingen te presenteren. Mathieu en Taylor en stellen dat deze manier van onderzoeken weinig met hypothesetoetsing te maken heeft en neerkomt op exploratie. In het huidige onderzoek worden indirecte effecten hypothetisch verondersteld.

Als men verwacht indirecte effecten te vinden zijn er vanuit wetenschappelijk onderzoek uiteraard aanwijzingen nodig die onderliggende constructen kunnen verbinden. Zo hebben Meyer, Becker en Vanderberghe (2004) met het 'Integrated Model of Employee Commitment and Motivation' een model ontwikkeld dat motivatie relateert aan de drie betrokkenheidsvormen van het TCM. Indien werknemers binnen het motivationele proces van het JD-R Model bevlogen raken kan er sprake zijn van een indirect effect op de betrokkenheid van werknemers. Volgens Schaufeli en Bakker (2004a) is het aannemelijk dat bevlogenheid een rol speelt in de relatie tussen hulpbronnen versus positieve werkattitudes en positief organisatiegedrag. In eerder onderzoek is reeds een verband gevonden tussen AC en werknemerswelzijn (Epitropaki & Martin, 2005; Siu, 2010). Een andere aanwijzing voor het linkende mechanisme tussen de twee modellen geeft de (persoonlijke) hulpbron self-efficacy ("...geloof in je eigen mogelijkheden voor het organiseren en het uitvoeren om tot de actie te komen die nodig is om bepaalde verworvenheden te krijgen") (Bandura, 1997). Self-efficacy heeft niet alleen een sterke samenhang met bevlogenheid (Llorens, Schaufeli, Bakker & Salanova, 2007), maar ook met betrokkenheid (Meyer & Allen, 1997) op basis waarvan er

samenhang verwacht kan worden tussen het JD-R Model en het TCM. Volgens Fischer (2002) leiden taakkenmerken tot AC. Op basis hiervan wordt verwacht dat hulpbronnen positief gerelateerd zijn aan AC en dat er een indirect effect is voor bevlogenheid.

In hun onderzoek naar de actuele stand van zaken tussen betrokkenheid en werknemerswelzijn, beschrijven Meyer en Maltin (2010) dat er aanwijzingen zijn dat mentale en fysieke uitputting van werknemers naast een directe invloed op betrokkenheid, ook een indirecte invloed kunnen uitoefenen via taakeisen. De taakeisen in dit onderzoek zijn werkdruk en emotionele belasting, dit blijken goede voorspellers voor werkverslaving te zijn (Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Voor emotionele belasting is er een in eerder onderzoek een positief verband gevonden met CC (Bakker, Demerouti, de Boer, & Schaufeli, 2003a; King & Sethi, 1997) en NC (Tan & Akhtar, 1998). Op basis hiervan wordt verwacht dat taakeisen positief gerelateerd zijn aan CC en NC en dat er een indirect effect is voor werkverslaving. Eerder onderzoek heeft negatieve correlaties aangetoond tussen AC en de verschillende symptomen van stress of burn-out (Cohen, 1998; Miller, Ellis, Zook & Lyles, 1990; Reilly, 1994). Binnen het JD-R Model worden stress en burn-out gerelateerd aan taakeisen (Demerouti et al., 2001). De verwachting is daarom dat taakeisen negatief gerelateerd zijn aan AC en er een indirect effect is voor werkverslaving. Op basis van bovenstaande bevindingen kan een hypothetisch model worden opgesteld dat de onderlinge relaties visualiseert. Figuur 1 bevat naast de verwachte indirecte effecten ook de directe effecten tussen taakeisen. Dit is gedaan vanwege de noodzaak op directe effecten te kunnen controleren om andere vormen van beïnvloeding (zoals mediatie) uit te sluiten en indirecte effecten aan te kunnen tonen (Mathieu & Taylor, 2006).



Figuur 1

Hypothetisch model dat indirecte effecten veronderstelt via werkverslaving en bevlogenheid op de relatie tussen hun antecedenten en betrokkenheid (doorlopende lijnen) terwijl op directe effecten tussen taakkenmerken en betrokkenheid wordt gecontroleerd (onderbroken lijnen).

1.8 Huidig onderzoek

Op basis van eerder onderzoek naar de relatie tussen werkkenmerken en betrokkenheid, respectievelijk de indirecte effecten (Hu et al., 2011) en de aanwijzing dat dit via werkverslaving en bevlogenheid verloopt (Payne & Morrison, 2002; Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren, & de Chermont, 2003), komen we tot de volgende verwachtingen. In het huidige onderzoek wordt gekeken of er sprake is van een indirect effect van taakeisen op AC, NC en CC via werkverslaving. Ook wordt onderzocht of er sprake is van een indirect effect van hulpbronnen op AC via bevlogenheid (Figuur 1). Wat leidt tot de volgende hypothesen:

1. Taakeisen zijn positief gerelateerd aan werkverslaving

2. Hulpbronnen zijn positief gerelateerd aan bevlogenheid

- 3a. Werkverslaving is positief gerelateerd aan CC
- 3b. Werkverslaving is positief gerelateerd aan NC
- 3c. Werkverslaving is negatief gerelateerd aan AC

4. Bevlogenheid is positief gerelateerd aan AC

- 5a. Taakeisen en CC zijn indirect aan elkaar gerelateerd via werkverslaving
- 5b. Taakeisen en NC zijn indirect aan elkaar gerelateerd via werkverslaving
- 5c. Taakeisen en AC zijn indirect aan elkaar gerelateerd via werkverslaving

6. Hulpbronnen en AC zijn indirect aan elkaar gerelateerd via bevlogenheid

2 Methode

2.1 Participanten

Het onderzoek is anoniem uitgevoerd onder twee organisaties in de gezondheidszorg, namelijk Kwintes (N = 43), dat actief is in de geestelijke gezondheidszorg en Laurens (N = 137), dat actief is in de ouderenzorg (verzorging, verpleging en thuiszorg). Van de 1350 benaderde werknemers hebben uiteindelijk 180 participanten deelgenomen aan het onderzoek (N = 180) waarmee er een respons van 13.3 procent is. Er zijn geen significante demografische verschillen gevonden tussen werknemers van Kwintes en Laurens. De leeftijd van de respondenten varieerde van 20 tot en met 62 jaar, met een gemiddelde van 41,8 (SD = 11.9). Het overgrote deel, namelijk 78.3 procent van de participanten is vrouw (n = 141). In totaal heeft 51.1 procent van de deelnemers hoger onderwijs (HBO/WO) gevolgd (n = 92), heeft 35.6 procent een HAVO/MBO opleiding gevolgd (n = 64), heeft 10.0 procent MAVO, LBO gevolgd (n = 18) en heeft 3.3 procent (n = 6) het VWO als hoogst genoten opleiding. Gemiddeld zijn de participanten 8,8 jaar in dienst bij hun werkgever (SD = 7.7), heeft 91.7 procent een vast dienstverband en wordt er gemiddeld 28,4 uur in de week gewerkt (SD = 8,2). Tot slot heeft 49.0 procent van de respondenten een verzorgende functie (direct contact met klanten), 30.5 procent een ondersteunende functie (indirect contact met klanten of personeel) en heeft 20.5 procent een leidinggevende functie.

2.2 Procedure

Het onderzoek is uitgevoerd met behulp van een online vragenlijst via het programma Netquestionnaires. Alle regionale medewerkers hebben een aankondiging ontvangen op het algemene prikbord van de locatie, de link naar de vragenlijst is vervolgens naar de individuele medewerkers toegestuurd. Na een week is er nog een herinneringsmail gestuurd. Bij de participantenwerving is er nadruk gelegd op de vrijwillige deelname aan het onderzoek en is zorgvuldige omgang met de resultaten gegarandeerd. Deelnemers konden antwoord geven op de vragen door te selecteren wat het meest op hen van toepassing was. De totale duur van de vragenlijst was ongeveer 10 tot 15 minuten. Wanneer alle vragen waren beantwoord kon men door naar de volgende pagina waardoor alleen volledig ingevulde vragenlijsten konden worden meegenomen in de analyse.

2.3 Meetinstrumenten

2.3.1 Werkenmerken

De twee hulpbronnen ‘*Ontwikkelingsmogelijkheden*’ en ‘*Autonomie*’ werden gemeten met twee subschalen van de Vragenlijst voor de Beleving en Beoordeling van Arbeid (VBBA) (Veldhoven & Meijman, 1994), respectievelijk ‘*Leermogelijkheden*’ (4 items, bijvoorbeeld: “Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren”, $\alpha = .88$) en ‘*Zelfstandigheid in het werk*’ (3 items, bijvoorbeeld: “Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?”, $\alpha = .71$). De items van beide schalen worden gescoord op een 5-punts Likert schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd).

De taakeisen ‘*Werkdruk*’ en ‘*Emotionele belasting*’ werden gemeten met twee subschalen van de VBBA, respectievelijk ‘*Werktempo en werkhoeveelheid*’ (5 items, bijvoorbeeld: “Is er genoeg tijd om het werk af te krijgen?”, $\alpha = .85$) en ‘*Emotionele belasting*’ (3 items, bijvoorbeeld: “Komt u door uw werk in emotioneel beladen situaties terecht?”, $\alpha = .83$) van de VBBA. De items van beide schalen worden gescoord op een 5-punts Likert schaal van 1 (nooit) tot 5 (altijd).

2.3.2 Bevlogenheid

Bevlogenheid is gemeten met de verkorte versie van de Utrechtse BEvlogenheidsSchaal (UBES-9) (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006), bestaande uit de dimensies vitaliteit, toewijding en absorptie. De vragenlijst bestaat uit negen items (voorbeeld: “Ik ga helemaal op in mijn werk”, $\alpha = .89$) en maakt gebruik van een 7-punts Likert schaal van 0 (nooit) tot 6 (altijd).

2.3.3 Werkverslaving

Werkverslaving wordt gemeten met de verkorte versie van de Dutch WorkAholism Scale (DUWAS) (Schaufeli, Van Wijhe, Peeters & Taris, 2011). De vragenlijst bestaat uit twee gecorreleerde subschalen, te weten Excessief werken (5 items, bijvoorbeeld “Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn”) en Compulsief werken (5 items, bijvoorbeeld: “Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk”). De eerstgenoemde schaal is gebaseerd op de subschaal Compulsive Tendencies van de Work Addiction Risk Test (Robinson, 1999) en de laatstgenoemde schaal is gebaseerd op de subschaal ‘Drive’ van de Work Battery (Spence & Robbins, 1992). De scoring vindt plaats op een 4-punts Likert schaal van 1 (Bijna) nooit tot 4 (Bijna) altijd. Voor het huidige onderzoek hebben we de gemiddelde score van de

beide schalen gebruikt (Taris, Van Beek & Schaufeli, 2010). De Cronbach's alpha van deze schaal is .68.

2.3.4 Betrokkenheid

Betrokkenheid is gemeten met de vernieuwde Nederlandse versie (Jak & Evers, 2010) van de Three-Component Model of Commitment vragenlijst (Meyer & Allen, 1993). Deze vragenlijst bestaat uit drie sub schalen: de Affectieve Commitment Schaal (ACS) (5 items, bijvoorbeeld: "Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor", $\alpha = .88$), de Calculatieve Commitment Schaal (CCS) (5 items, bijvoorbeeld: "Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een vergelijkbare baan te vinden", $\alpha = .70$) en de Normatieve Commitment Schaal (NCS) (4 items, bijvoorbeeld: "Ik vind dat ik het aan mijn huidige werknemer verplicht ben om te blijven" $\alpha = .85$). De items worden gescoord op een 5-punts Likert schaal van 1 ("In zeer zwakke mate op mij van toepassing") tot 5 ("In zeer sterk mate op mij van toepassing").

2.4 Analyse

Voor de statistische analyse is gebruik gemaakt van SPSS 17.0 en AMOS versie 18. AMOS is aanvullende software voor SPSS dat Structural Equation Modeling (SEM) mogelijk maakt (Arbuckle, 2009). SEM kan gebruikt worden als er pad-analytische modellen getoetst worden met mediërende variabelen waarbij we gebruik maakten van de manifest gemeten variabelen (Luna-Arocas & Camps, 2008). Er was sprake van vier exogene variabelen (werkdruk, emotionele belasting, autonomie en leermogelijkheden) en vijf endogene variabelen (werkverslaving, bevlogenheid, CC, NC en AC). Alleen de verwachte paden zijn aan het model toegevoegd, met uitzondering van de directe paden van werkdruk en emotionele belasting naar CC, NC en AC, en van autonomie en leermogelijkheden naar AC; deze paden zijn ter controle toegevoegd om na te gaan of het indirecte effect een mediatie betrof.

De paden die door AMOS worden geanalyseerd toetsen het indirecte effect in de relatie tussen hulpbronnen en ACS via bevlogenheid enerzijds en taakeisen en ACS, NCS en CCS via werkverslaving anderzijds. Bij het bepalen van de significantie van de resultaten werd gebruik gemaakt van bootstrapping (Hayes, 2009) gebaseerd op 2000 steekproeven. Bootstrapanalyse is volgens Shrout en Bolger (2002) beter geschikt om indirecte effecten aan te tonen dan zowel de Baron & Kenny methode (Baron & Kenny, 1986) als de Sobel-test (Sobel, 1982). Dit doordat voor de berekening van betrouwbaarheidsintervallen niet wordt

uitgegaan van normaal verdeelde variabelen. Om de fit van het model te bepalen wordt gebruik gemaakt van verschillende fit indices. De Chi-square waarden (χ^2), de Bentler–Bonnett Fit Index (NFI), de Comparative Fit Index (CFI), de Goodness of Fit Index (GFI) en de Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA). Een niet-significante χ^2 maakt aannemelijk dat het hypothetische model goed bij de data past. Zowel voor de NFI als de CFI wordt een waarde van $\geq .90$ gehanteerd als cutoff point voor een model met een acceptabele fit (Bentler, 1992), terwijl een cutoff point van $\geq .95$ een goede fit veronderstelt (Schumacker & Lomax, 2004). De GFI heeft een cutoff point van $\geq .95$ voor een goede fit (Schumacker & Lomax, 2004). Voor de RMSEA geldt dat een waarde van $\leq .06$ correspondeert met een goede fit (Hu & Bentler, 1999).

3 Resultaten

3.1 Correlaties en beschrijvende statistiek

In Tabel 1 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties opgenomen van de onderzoeksvariabelen. De hulpbronnen leermogelijkheden en autonomie hebben een significante samenhang met bevoegenheid en affectieve commitment (AC). De taakeisen emotionele belasting en werkdruk hebben een significante samenhang met werkverslaving, maar niet met de commitmentschalen. Ook is opvallend dat bevoegenheid behalve de verwachte positieve samenhang met AC, een zwakke positieve samenhang met normatieve commitment (NC) heeft. Werkverslaving hangt volgens de verwachting positief samen met normatieve commitment en calculatieve commitment (CC). Tegen de verwachting hangt in hangt werkverslaving positief samen met AC. Tot slot is te zien dat de drie commitmentschalen onderling significant correleren, waarbij de samenhang tussen CC en NC het sterkst is.

Tabel 1

Gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties (Pearsons r).

	Gem	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Leermogelijkheden	3.30	.85									
2 Autonomie	3.74	.66	.50***								
3 Emotionele belasting	2.65	.88	.07	.05							
4 Werkdruk	3.21	.73	-.14	-.03	.20**						
5 Bevoegenheid	5.05	.99	.45***	.39***	.02	-.07					
6 Werkverslaving	1.99	.49	-.06	.06	.19**	.58***	-.10				
7 Affectieve Commitment	2.87	.79	.32***	.31***	.01	.14	.42***	.24**			
8 Calculatieve Commitment	2.45	.76	-.01	.02	-.01	.07	.03	.28***	.34***		
9 Normatieve Commitment	1.88	.82	.06	.02	-.10	.02	.16*	.22**	.34***	.50***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3.2 Toetsing van het model

De hypothesen worden getoetst door gebruik te maken van een pad analyse in AMOS. De paden die door AMOS worden geanalyseerd staan weergegeven in Figuur 1 en toetsen het indirecte effect van hulpbronnen op AC via bevoegenheid enerzijds en van taakeisen op AC,

NC en CC via werkverslaving anderzijds. Het hypothetisch model (Figuur 1) voldoet aan alle eisen voor model fit indices zoals weergegeven in Tabel 2. De verklaarde varianties (r^2) zijn als volgt: werkverslaving 30 %, bevlogenheid 25 %, AC 28 %, NC 11 % en CC 11 %.

Tabel 2

Fit-indices van het hypothetisch model (N = 180).

	χ^2	df	<i>p</i>	GFI	NFI	CFI	RMSEA
Hypothetisch model	9.46	10	.49	.99	.97	1.00	.00

N.B.: χ^2 = chi-kwadraattoets, *df* = vrijheidsgraden, *p* = significantie, *GFI* = Goodness-of-Fit Index, *NFI* = Bentler-Bonnett Fit Index, *CFI* = Comparative Fit Index, *RMSEA* = Root Mean Square Error of Approximation.

3.3 Toetsing hypothesen

In Hypothese 1 werd verondersteld dat taakeisen positief gerelateerd zijn aan werkverslaving. De structurele padanalyses laten zien dat werkdruk positief is gerelateerd aan werkverslaving ($\beta = .52, p < .001$) en dat emotionele belasting niet significant gerelateerd is aan werkverslaving ($\beta = .07, p = .28$). Hypothese 1 is daarmee deels bevestigd. Hypothese 2 nam aan dat hulpbronnen positief gerelateerd zijn aan bevlogenheid. De structurele padanalyse laat zien dat zowel autonomie ($\beta = .23, p < .01$) als leermogelijkheden ($\beta = .34, p < .001$) positief gerelateerd zijn aan bevlogenheid waardoor Hypothese 2 kan worden aangenomen.

Hypothese 3 stelde dat werkverslaving positief gerelateerd is aan CC en NC en negatief aan AC. De padanalyses wijzen uit dat zowel CC, ($\beta = .35, p < .001$), NC ($\beta = .38, p < .001$) als AC ($\beta = .27, p < .01$) positief gerelateerd zijn aan werkverslaving, waardoor de Hypothesen 3a en 3b worden aangenomen. Hypothese 3c wordt niet bevestigd omdat er een positief in plaats van een negatief verband is gevonden. Hypothese 4 verwachtte dat bevlogenheid positief gerelateerd is aan AC. De padanalyse wijst uit dat er een positieve relatie bestaat ($\beta = .29, p < .001$) waardoor Hypothese 4 kan worden aangenomen.

Hypothese 5 nam aan dat taakeisen en CC, NC en AC indirect aan elkaar gerelateerd zijn via werkverslaving. Deze hypothese vereist een significante relatie van taakeisen op werkverslaving (Hypothese 1) waaraan voor werkdruk is voldaan. Daarnaast zijn de directe effecten tussen taakeisen en CC, NC en AC geanalyseerd en niet significant gebleken. De resultaten van de bootstrap-analyse zijn opgenomen in Tabel 3 en laten zien dat de indirecte effecten van werkdruk via werkverslaving op CC, NC en AC significant zijn (respectievelijk $\beta = .16, p < .01$, $\beta = .13, p < .01$ en $\beta = .15, p < .01$), met als gevolg dat de Hypothesen 5a, 5b

en 5c kunnen worden aangenomen. Hypothese 6 veronderstelde dat hulpbronnen en AC indirect aan elkaar gerelateerd zijn via bevoegenheid. Deze hypothese vereist een significante relatie van hulpbronnen op bevoegenheid (Hypothese 2) waaraan voor zowel autonomie als leermogelijkheden is voldaan. Daarnaast zijn de directe effecten tussen hulpbronnen en AC geanalyseerd en niet significant gebleken. De resultaten van de bootstrap-analyse (Tabel 3) lieten zien dat de indirecte effecten van autonomie ($\beta = .09, p < .01$) en leermogelijkheden ($\beta = .14, p < .01$) significant zijn, waardoor Hypothese 6 wordt bevestigd³.

Tabel 3

Gestandaardiseerde indirecte effecten van werkdruk op AC, NC en CC via werkverslaving en van autonomie en leermogelijkheden op AC via bevoegenheid.

	Commitment	γ	SE	LL	UL	p
Werkverslaving						
<i>Werkdruk</i>	AC	.13	.05	.06	.21	.002
	NC	.18	.05	.11	.23	.001
	CC	.19	.05	.11	.28	.001
Bevoegenheid						
<i>Autonomie</i>	AC	.07	.03	.03	.13	.003
<i>Leermogelijkheden</i>	AC	.10	.04	.06	.17	.001

N.B.1: γ = bootstrapanalyse, SE = standaardfout bias-gecorrigeerde (90%) betrouwbaarheidsinterval, LL = ondergrens betrouwbaarheidsinterval, UL = bovengrens betrouwbaarheidsinterval, p = significantie.

N.B.2: AC = Affectieve commitment, NC = Normatieve commitment, CC = Calculatieve commitment.

³ Aangezien er een correlatie bestond tussen NC en bevoegenheid zijn aanvullende analyses uitgevoerd om mogelijke indirecte effecten van bevoegenheid tussen hulpbronnen en NC te toetsen. Deze hebben geen significante verbanden aangetoond.

4 Discussie

4.1 Uitkomsten

Het doel van het onderzoek was na te gaan of er sprake was van een indirect effect van taakeisen op affectieve commitment (AC), normatieve commitment (NC) en calculatieve commitment (CC) via werkverslaving enerzijds en van hulpbronnen op AC via bevlogenheid anderzijds. Dit is gedaan door de drie commitmentvormen van het Three-Component Model of Commitment (TCM) (Allen & Meyer, 1990) te relateren aan het motivationele proces van het Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001). Eerder onderzoek toonde aan dat er verbanden bestaan tussen taakkenmerken en betrokkenheid (Hu et al., 2011) en dat er sprake kan zijn van indirecte effecten via bevlogenheid en werkverslaving (Schaufeli & Bakker, 2004a)

Hypothese 1 veronderstelde dat taakeisen positief gerelateerd zijn aan werkverslaving. Voor werkdruk is dit gevonden terwijl er voor emotionele belasting geen significante relatie is gevonden waarmee de hypothese deels is bevestigd. Dit betekent dat naar mate werknemers meer taakeisen ervaren tijdens het uitvoeren van hun baan er een toename zal zijn in de mate van werkverslaving die zij zullen ervaren. De niet significante relatie tussen emotionele belasting en werkverslaving kan inhouden dat emotionele belasting niet in het motivationele proces van het JD-R Model te plaatsen is. Er zijn aanwijzingen dat emotionele belasting een complexe relatie heeft met werkverslaving. Zo vind Burke (2000) bijvoorbeeld een positief verband, maar is ook er onderzoek dat vindt dat emotionele belasting juist leidt tot een gebrek aan motivatie en weerstand om te werken (Taris & Schreurs, 2009). Hypothese 2 veronderstelde een soortgelijke positieve relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid. Voor zowel autonomie als leermogelijkheden is er een significante relatie gevonden met bevlogenheid waardoor Hypothese 2 is aangenomen. Dit houdt in dat een toename van de hulpbronnen autonomie en leermogelijkheden kan zorgen voor een toename van de bevlogenheid van werknemers. Dit is in lijn met eerder onderzoek naar de relatie tussen hulpbronnen en bevlogenheid (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2003c).

Hypothesen 3 en 4 hadden betrekking op de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid enerzijds en de drie commitmentschalen van het TCM te weten: AC, NC en CC anderzijds. Binnen het motivationele proces is er voor werkverslaving bij alle commitmentvormen een positieve relatie gevonden waardoor de Hypothesen 3a en 3b bevestigd konden worden. Hypothese 3c verwachtte een negatieve relatie tussen

werkverslaving en AC. Aangezien er een positief verband is gevonden wordt Hypothese 3c verworpen. Een mogelijke verklaring voor dit positieve verband kan zijn dat werknemers die hoog scoren op werkverslaving zich sterk kunnen identificeren met de doelen van de organisatie, en daarmee op affectieve wijze toegewijd zijn aan hun organisatie. Concluderend wijst Hypothese 3 uit dat een werkverslaafde, met een onweerstaanbare drang onevenredig veel tijd en energie in zijn werk te stoppen, een toename kan verwachten op alle vormen van betrokkenheid. Weliswaar zal het verlangen deel uit te maken van de organisatie toenemen (AC), maar werkverslaafden werken met name omdat ze niet anders denken te kunnen (CC) en ze zich hiertoe moreel verplicht voelen (NC). Op basis van het onderzoek van Meyer et al. (2004) was dit ook de verwachting. Er is ook verondersteld dat de relatie tussen bevlogenheid en AC positief zou zijn wat bevestigd is door de analyse waardoor Hypothese 4 is aangenomen. Dit houdt in dat wanneer werknemers meer bevlogen raken, ze hun werk leuker gaan vinden (AC). Deze bevinding sluit aan bij het eerdere onderzoek van Herrbach (2006).

De indirecte effecten van taakeisen op AC, NC en CC via werkverslaving die in Hypothese 5 werden verondersteld zijn in deze studie bevestigd. Zodra werknemers een hoge mate van werkdruk ervaren zullen ze binnen het motivationele proces van het JD-R een toename in werkverslaving kunnen ervaren. Vervolgens zullen alle vormen van betrokkenheid toenemen zoals dat hierboven bij Hypothese 3 reeds beschreven is. De verwachtingen op basis van de onderlinge relatie tussen taakkenmerken en betrokkenheid (Hu et al., 2011), via het motivationele proces (Meyer et al., 2004), zijn dus bevestigd. Daarnaast is het in Hypothese 6 veronderstelde indirecte effect van hulpbronnen op AC via bevlogenheid ook bevestigd op basis van de analyse. Indien er sprake is van een hoge mate van de hulpbronnen autonomie en leermogelijkheid kan, binnen het motivationele proces van het JD-R Model, een hoge mate van bevlogenheid verwacht worden. Vervolgens leidt deze hoge mate van bevlogenheid ertoe dat de werknemer zijn werk leuk vindt en zich verbonden voelt aan zijn organisatie (AC). Deze bevinding bevestigt de eerdere verwachtingen van Schaufeli en Bakker (2004a).

Samenvattend heeft het onderzoek aangetoond dat er indirecte effecten zijn van taakkenmerken op de drie vormen organisatiebetrokkenheid van het TCM via werkverslaving en bevlogenheid. Dit houdt in dat er bewijs is geleverd dat de relatie, tussen het JD-R Model met het TCM, indirect verklaard kan worden door het motivationele proces van het JD-R Model. Ook heeft het huidige onderzoek concrete aanwijzingen opgeleverd dat het motivationele proces uitgebreid kan worden met werkverslaving. Een interessante bevinding

is dat zowel taakeisen als hulpbronnen indirect leiden tot een toename in AC via werkverslaving respectievelijk bevlogenheid. Waar bevlogenheid alleen gerelateerd is met deze positieve vorm van organisatiebetrokkenheid, ligt dat voor werkverslaving anders. Het indirecte effect op de relatie tussen werkdruk en betrokkenheid is voor de negatieve vormen van betrokkenheid (NC en CC) groter dan de positieve vorm (AC). Met andere woorden: het huidige onderzoek biedt nieuwe inzichten hoe binnen het motivationele proces van het JD-R Model alle vormen van betrokkenheid worden vergroot via werkverslaving. Dit in tegenstelling tot bevlogenheid, dat uitsluitend verband houdt met de positieve vorm van betrokkenheid.

4.2 Beperkingen

Hoewel het huidige onderzoek interessante uitkomsten heeft opgeleverd zijn er ook een aantal kanttekeningen te plaatsen. Door bij de onderzoeksopzet te kiezen voor vragenlijsten is er sprake van zelfrapportage, wat complicaties op kan leveren door common method bias (Podsakoff, Mac-Kenzie, Lee & Podsakoff, 2003). Een andere publicatie stelt de mate van invloed hiervan echter ter discussie door te stellen dat deze minder sterk is dan algemeen wordt verondersteld (Spector, 2006). Er zijn in de data geen aanwijzingen gevonden voor het HALO-effect, waardoor common method bias in de huidige studie niet waarschijnlijk lijkt (Kaplan & Sacuzzo, 2001).

De relatief hoge samenhang tussen de verschillende commitmentschalen lijkt problematisch maar ligt lager in vergelijking met de oorspronkelijke commitmentschalen van Meyer en Allen (1990), de gereviseerde versie hiervan (Meyer et al., 1993) en de Nederlandse versie van de commitmentschalen (De Gilder, Van den Heuvel en Ellemers, 1997). Hiermee lijkt de psychometrische kwaliteit van het nieuwe (Nederlandse) meetinstrument voor organizational commitment van Jak en Evers (2010) toegenomen omdat de multicollineariteit van de eerdere versies is gereduceerd door hun aanpassingen.

Ook is er nog een noodzakelijke opmerking te maken betreffende de causaliteit van dit onderzoek. Hoewel de pijlen in Figuur 1 suggereren dat er oorzakelijke verbanden bestaan kan er vanwege het cross-sectionele onderzoeksdesign geen directionaliteit worden vastgesteld. Toekomstig longitudinaal onderzoek kan uitwijzen of er daadwerkelijk causale verbanden bestaan tussen de variabelen. Hoewel het getoetste model aan alle model-fit indices voldoet, geeft AMOS geen uitsluitsel of het gevonden model ook daadwerkelijk het beste model is. Dit houdt in dat er wellicht alternatieve modellen bestaan die de relaties tussen de variabelen beter zouden kunnen verklaren.

Uit onderzoek van Weems en Onwuegbuzie (2001) blijkt dat negatieve items (met als doel sociale wenselijkheid te ondervangen) een ongewenste invloed kunnen hebben op de betrouwbaarheid en validiteit van meetinstrumenten. Voor sociaal wenselijke antwoorden is in deze studie niet gecontroleerd in de gebruikte meetschalen. In het huidige onderzoek is sociale wenselijkheid gedeeltelijk voorkomen doordat participanten vrijwillig en anoniem deel konden nemen.

De respons van 13,3 procent in het huidige onderzoek lijkt laag maar ligt boven het responsegemiddelde zoals dat binnen de gezondheidszorg gebruikelijk is. Dit blijkt uit onderzoek van Hikmet en Chen (2003) naar de response van online vragenlijsten binnen de gezondheidszorg.

Tot slot is er gezien de samenstelling van de steekproef nog de vraag in hoeverre de onderzoeksuitkomsten gegeneraliseerd kunnen worden naar andere branches buiten de gezondheidszorg. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen werknemers binnen de ouderenzorg en geestelijke gezondheidszorg en ook zijn er overeenkomsten met eerder onderzoek naar het JD-R Model binnen de gezondheidszorg (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003b). Dit is echter geen bewijs dat de bevindingen ook voor de zorgsector als geheel gelden of kunnen worden gegeneraliseerd naar andere beroepsgroepen. Vervolgonderzoek zou dit kunnen uitwijzen.

4.3 Vervolgonderzoek

Waar er in eerder onderzoek de suggestie werd gewekt dat er een relatie zou kunnen bestaan tussen bevlogenheid en werkverslaving enerzijds en de drie vormen van organisatiebetrokkenheid anderzijds kunnen de uitkomsten van dit onderzoek worden beschouwd als een eerste stap die deze (indirecte) relatie onderschrijven. De deur staat dan ook open voor toekomstig onderzoek naar de precieze onderlinge verhoudingen tussen de betrokkenheidsschalen en hun relatie tot de hulpbronnen en taakeisen die werknemers ervaren tijdens het uitvoeren van hun werkzaamheden. Daarom doen we een aantal suggesties.

In dit onderzoek is niet gecontroleerd op de mate waarin dispositionele kenmerken een rol kunnen spelen in de relatie tussen taakkenmerken, werkverslaving en betrokkenheid. Dat persoonlijke hulpbronnen een belangrijke aanvulling zijn voor het JD-R Model is in eerder onderzoek gevonden (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007; 2009). Het is dan ook van belang om in vervolgonderzoek nader in te gaan op de vraag hoe persoonlijke factoren zich binnen het JD-R Model verhouden tot betrokkenheid.

Hoewel de invloed van drie taakkenmerken (werkdruk, autonomie en

leermogelijkheden) significant blijkt, geldt dit niet voor emotionele belasting. Nader onderzoek is nodig om een precies beeld te krijgen op welke wijze de verscheidenheid aan taakeisen en hulpbronnen passen binnen de relatie tussen het JD-R Model en het TCM. Het is immers niet ondenkbaar dat de verschillende taakkenmerken een verschillende mate van invloed kunnen uitoefenen.

Waar dit onderzoek aanknopingspunten biedt om het motivationele proces van het JD-R Model uit te breiden met werkverslaving blijven er ook nog een aantal vragen onbeantwoord. Hoewel bekend is dat taakeisen invloed hebben op het energetische proces (Demerouti et al., 2001), is niet bekend wat de precieze verhoudingen zijn tussen taakeisen en het energetische proces enerzijds en hulpbronnen en het motivationele proces anderzijds. De mogelijke relaties tussen werkverslaving met hulpbronnen, taakeisen en de motivationele en energetische processen bieden dan ook interessante mogelijkheden voor nader onderzoek.

4.4 Praktische implicaties

Werkgevers hebben er baat bij positieve taakkenmerken te bevorderen. Niet alleen leiden deze tot werknemerswelzijn (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) en hogere prestaties (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005), het huidige onderzoek heeft ook aangetoond dat hierdoor de werknemersbetrokkenheid kan worden vergroot via bevlogenheid en zelfs werkverslaving. Werkverslaving heeft echter ook negatieve kanten. Ten eerste wordt werkverslaving beïnvloed door negatieve taakkenmerken zoals werkdruk. Werkdruk kan er dus voor zorgen dat werknemers meer energie in hun werk stoppen dan redelijkerwijs verwacht mag worden. Het verslavende aspect in werkverslaving houdt in dat men dusdanig hard werkt, dat de kans op negatieve fysieke en psychische gezondheidsklachten (zoals burn-out) steeds groter wordt (Schaufeli et al., 2008). Ten tweede blijkt uit het huidige onderzoek dat werkverslaving leidt tot de negatieve vormen van betrokkenheid (CC en NC). Concluderend is het dus zaak werkverslaving op de werkvloer in een zo vroeg mogelijk stadium te herkennen en te reduceren. Bijvoorbeeld door de taakeisen aan te passen met als doel de gezondheidsrisico's te beperken.⁴ Als de taakkenmerken dan toch worden aangepakt kunnen hulpbronnen meteen worden gestimuleerd om zo de (voor de organisatie relevante) uitkomsten van bevlogenheid, zoals de afname van verzuim (Meyer, 1997) en verloop (Mathieu & Zajac, 1990), te bevorderen. Met als bonus een kans op affectieve betrokkenheid van de werknemers, zónder een negatieve bijmaak.

⁴ Voor een gerichte aanpak van werkverslaving zie Wijhe, van, Peeters & Schaufeli (2010).

4.5 Conclusie

Het vernieuwende aan dit onderzoek is dat er bewijs is geleverd dat het Job Demands-Resources Model (Demerouti et al., 2001) gerelateerd kan worden aan het Three-component Model of Commitment (Allen & Meyer, 1990). Deze relatie bestaat uit indirecte effecten van taakkenmerken op de drie vormen organisatiebetrokkenheid (affectief, normatief en calculatief) van het TCM via werkverslaving en bevlogenheid. Werkverslaving is nog niet eerder als onderdeel van het motivationele proces van het JD-R Model onderzocht. Waar werkverslaving invloed blijkt te hebben op alle betrokkenheidsvormen van het TCM én wordt geassocieerd met negatieve gezondheidsaspecten (Schaufeli et al., 2008), ligt dat voor bevlogenheid anders. Naast de associatie met werknemerswelzijn leidt bevlogenheid louter tot de meest optimale vorm van organisatiebetrokkenheid, namelijk de affectieve vorm die wordt gedefinieerd als een gevoel van verbondenheid met, en een verlangen deel uit te maken van de organisatie.

Referentielijst

- Allen, N.J., & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Arbuckle, J.L. (2009). Amos 18 User's Guide. Chicago: SPSS.
- 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., de Boer, E., & Schaufeli, W. B. (2003a). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Schreurs, P.J.G. (2003b), A multi-group analysis of the Job Demands-Resources model in four home care organizations, *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2003c). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands - resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12 (4), 393-417.
- Becker, H.S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bentler, P.M. (1992). On the fit of models to covariances and methodology to the Bulletin. *Psychological Bulletin*, 112, 400-404.
- Burke, R.J. (2000). Workaholism in organizations: Psychological and physical wellbeing consequences. *Stress Medicine*, 16, 11-16
- 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.
- Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241-259.
- De Gilder, D., Van den Heuvel, H., & Ellemers, N. (1997). Het 3-componentenmodel van commitment. *Gedrag en Organisatie*, 10, 95-106.
- 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.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader-member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 659-676.
- Fisher, C.D. (2002). Antecedents and Consequences of Real-Time Affective Reactions at Work. *Motivation and Emotion*, 26 (1), 3-30.
- Hallberg, U.E., & Schaufeli, W.B. (2006). Same same: but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment. *European Psychologist*, 11, 119-127.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Reading: Addison-Wesley.
- Hayes, A.F. (2009) Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs*, 76 (4), 408-420.

- Herrbach, O. (2006). A matter of feeling? The affective tone of organizational commitment and identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 629-643.
- Hikmet, N., & Chen, S.K. (2003). An investigation into low mail survey response rates of information technology users in health care organizations. *International Journal of Medical Informatics*, 72 (1-3), 29-34.
- Hu, L-T., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Hu, Q., Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2011). The Job Demands–Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 181-190.
- Jak, S., & Evers, A. (2010). Een vernieuwd meetinstrument voor organizational commitment. *Gedrag en Organisatie*, 23 (2), 158-171.
- Johnstone, A. & Johnston, L. (2005). The relationship between organizational climate, occupational type, and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology*, 34, 181-188.
- Kaplan, R.M., & Saccuzzo, D.P. (2001). *Psychological testing: principles, applications and issues*. Wadsworth: Thomson Learning.
- King, R.C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems*, 6, 86-96.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, 23, 825-841.
- Luna-Arocas, R., & Camps, J. (2008). A model of high performance work practices and turnover intentions, *Personnel Review*, 37, 26-46.
- Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- Mathieu, J.E., & Taylor, S.R. (2006). Clarifying conditions and decision points for mediational type inferences in Organizational Behavior, *Journal of Organizational Behavior*, 27, 1031-1056.
- McNeese-Smith, D. (1996). Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Hospital & Health Services Administration*, 41(2), 160-75.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological considerations, *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace. Theory, Research and Application*. London: Sage Publications
- Meyer, J.P., Allen N.J., & Smith, C.A. (1993). Commitment to organisations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualisation. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.

- Meyer, J.P., Becker, T.E., & Vandenberghe, C. E. (2004) Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 991-1007.
- Meyer, J.P., Irving, P.G., & Allen, N.J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of Organizational Behaviour*, 19, 29-52.
- Meyer, J.P., & Maltin, E.R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda, *Journal of Vocational Behavior*, 77, 323-337.
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organisation: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behaviour*, 61, 20-52.
- Miller, K.I., Ellis, B.H., Zook, E.G., & Lyles, J.S. (1990). An integrated model of communication, stress, and burnout in the workplace. *Communication Research*, 17, 300-326.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Payne, R.L., & Morrison, D. (2002). The differential effects of negative affectivity on measures of well-being versus job satisfaction and organizational commitment. *Anxiety, Stress and Coping*, 15, 231-244.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.L., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical view of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879-903.
- Reilly, N.P. (1994). Exploring a paradox: Commitment as a moderator of the stressor–burnout relationship. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 397-414.
- Robinson, B.E. (1998). The workaholic family: A clinical perspective. *American Journal of Family Therapy*, 26, 63-73.
- Robinson, B.E. (1999). The Work Addiction Risk Test: development of a tentative measure of workaholism. *Percept Mot Skills*, 88 (1), 199-210.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004a). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (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., Bakker, A.B., Van der Heijden, F.M.M.A. and Prins, J.T. (2009a), “Workaholism among medical residents: it is the combination of working excessively and compulsively that counts”, *International Journal of Stress Management*, 16 (4), 249-272.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009b). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Schaufeli, W.B., Wijhe, van, C.I., Peeters, M., & Taris, T.W. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten. *Gedrag en Organisatie*, 24 (1), 43-63.

- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Bakker, A.B. (2008). It takes two to tango. Workaholism is working excessively and working compulsively. In R.J. Burke & C.L. Cooper, *The long work hours culture. Causes, consequences and choices* (pp. 203-226). Bingley: Emerald.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (2004). *A beginner's guide to structural equation modeling, Second edition*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Shrout, P.E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychological Methods*, 7, 422-445.
- Seligman, M.E.P. (2003) *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realise Your Potential for Lasting Fulfillment*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, M.E.P. (2008). Martin Seligman: Why is psychology good? Geraadpleegd op 24 maart 2011 via http://www.youtube.com/watch?v=9FBxfd7DL3E&feature=player_embedded#at=1298
- Siu, O. (2002). Occupational stressors and well-being among Chinese employees: The role of organisational commitment. *Applied Psychology: An International Review*, 51, 527-544.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological methodology 1982* (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- Spector, P.E. (2006). Method variance in Organisational Research: Truth or Urban Legend? *Organisational Research Methods* 9, 221-232.
- Spence, J.T., & Robbins, A.S. (1992). Workaholism: definition, measurement and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58, 160-178.
- Tan, D.S.K., & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a Chinese cultural perspective. *International Journal of Organizational Analysis*, 6, 310-333.
- Taris, T.W., Van Beek, I., & Schaufeli, W.B. (2010). Perfectionism, workaholism, and burnout: A mediational analysis. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12, 1-7.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Shimazu, A. (2010). The push and pull of work: About the difference between workaholism and work engagement. In Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 39-53). New York: Psychology Press.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An international Review*, 54, 37-60.
- Taris, T.W. & Schreurs, P.J.G. (2009). Well-being and organizational performance: An organizational-level test of the happy-productive worker hypothesis. *Work and stress*, 23 (2), 120 -136.
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R., & de Chermont, K. (2003). The Affective Underpinnings of Job Perceptions and Attitudes: A Meta-Analytic Review and Integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Torka, N. (2003). Flexibel maar toch betrokken: *De Samenhang tussen Contractrelatie en Betrokkenheid*. Enschede: Twente University Press.

- Van Yperen, N.W. (2003). On the link between different combinations of Negative Affectivity (NA) and Positive Affectivity (PA) and job performance. *Personality and Individual Differences, 35*, 1873-1881.
- Veldhoven, M. van, & Meijman, T. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VBBA)*. Amsterdam: Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden.
- Verpleeghuizen. (2011). Geraadpleegd op 17 februari 2011 via <http://verpleeghuizen.volkskrant.nl/pdf/verantwoording2010.pdf>
- Weems, G.H., & Onwuegbuzie, A.J. (2001). The impact of midpoint responses and reverse coding on survey data. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 34*, 166-176.
- Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes - An integrative approach. *Organizational Behavior and Human Performance, 26* (1), 81-96.
- Wijhe, C. van, Peeters, M.C.W. & Schaufeli, W.B. (2010). Understanding and treating workaholism: Setting the stage for successful interventions. In: C. Cooper & R. Burke (Eds.) *Psychological and behavioural risks at work*. Farnham: Ashgate.
- Wijhe, C. van, Peeters, M., Schaufeli, W.B. & Van den Hout, M. (2011). Understanding workaholism and work engagement. The role of mood and stop rules. *Career Development International, 16*, 254-270.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands-Resources model. *International Journal of Stress Management, 14*, 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior, 13*, 235-244.

Bijlagen vragenlijsten

Hoofdsectie



Universiteit Utrecht



Welkom bij dit onderzoek naar werknemersbetrokkenheid onder werknemers in de gezondheidszorg. Het doel van dit onderzoek is te achterhalen wat de factoren zijn die ten grondslag liggen aan de betrokkenheid van werknemers bij hun werk.

U beantwoordt de vragen door aan te vinken wat het meest op u van toepassing is. Denk niet te lang na over uw antwoord. Het eerste wat in u opkomt is gewoonlijk het beste antwoord.

Deelname aan dit onderzoek is volledig anoniem. Enkele maanden na het onderzoek zullen algemene resultaten worden gedeeld met de organisatie.

Voor eventuele vragen kunt u contact opnemen met Lodewijk Val.

Mail: WL@Val.nl

➡ Wat is uw geslacht?

Demografische gegevens

Voordat het onderzoek van start gaat gelieve eerst onderstaande demografische gegevens in te vullen.

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

Wat is uw leeftijd?

Wat is de hoogste opleiding die u heeft afgerond? (Als uw opleiding er niet bij staat, kies dan de opleiding die het meest op de door u gevolgde opleiding lijkt)

- Lagere school
- MAVO, LBO
- HAVO, MBO
- VWO
- HBO
- WO

Waar bent u (het meest) werkzaam?

- Aesopus
- Antonius IJsselmonde
- Cadenza
- De Hoek
- Dijkveld
- Maasveld
- Ravenswaerde
- Simeon en Anna
- Zorg aan Huis
- Zomerhoek
- Overig

Hoeveel jaar bent u werkzaam bij uw huidige werkgever?

Hoe kunt u uw functie het beste omschrijven?

- Verzorgende functie met direct contact met de klanten (bijvoorbeeld verpleging)
- Ondersteunende functie met indirect contact met de klanten of personeel (bijvoorbeeld facilitaire dienst)
- Leidinggevende functie

Hoeveel jaar werkt u in uw huidige functie?

Wat voor soort arbeidscontract heeft u?

- In loondienst met vast dienstverband
- In loondienst met tijdelijk dienstverband
- Zelfstandig ondernemer
- Contract via uitzendbureau
- Anders,
namelijk . . .

Wat is de omvang van uw aanstelling in uren per week volgens uw contract?

Hoeveel uren werkt u feitelijk gemiddeld per week? (Inclusief overwerk)

Energiebronnen

De volgende vragen gaan over mogelijke aspecten op uw werk waar u energie van krijgt. Kies bij iedere vraag steeds het antwoord dat het **meest op uw situatie van toepassing** is.

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Kunt u op uw directe leiding rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u als dat nodig is uw directe leiding om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw directe leiding?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik kan mijzelf bij Laurens voldoende ontplooiën.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk biedt mij de mogelijkheid nieuwe dingen te leren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Binnen Laurens zijn er voor mij voldoende mogelijkheden om door te groeien naar een andere functie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In mijn werk heb ik de mogelijkheden om mijn sterke punten te ontwikkelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende vragen gaan over mogelijke aspecten op uw werk waar u energie van krijgt. Kies bij iedere vraag steeds het antwoord dat het **meest op uw situatie van toepassing** is.

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u deelnemen aan besluiten die met uw werk te maken hebben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u op uw collega's rekenen wanneer u het in uw werk wat moeilijk krijgt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kunt u als dat nodig is uw collega's om hulp vragen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voelt u zich in uw werk gewaardeerd door uw collega's?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

➡ De volgende vragen gaan over mogelijke stressfactoren op uw werk. Kies bij iedere vraag steeds het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

Werkstressoren

De volgende vragen gaan over mogelijke stressfactoren op uw werk. Kies bij iedere vraag steeds het antwoord dat het **meest op uw situatie van toepassing** is.

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Weet u precies waarvoor u wel, en waarvoor u niet verantwoordelijk bent?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weet u precies wat anderen op uw werk van u verwachten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weet u precies hoe uw directe leiding over uw prestaties denkt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ligt duidelijk voor u vast, wat precies uw taak is?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weet u precies wat u van de andere mensen van uw afdeling mag verwachten?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vraagt uw werk veel concentratie?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereist uw werk dat u er voortdurend uw aandacht bij moet houden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vereist uw werk grote zorgvuldigheid?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vind u uw werk geestelijk erg inspannend?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

De volgende vragen gaan over mogelijke stressfactoren op uw werk. Kies bij iedere vraag steeds het antwoord dat het **meest op uw situatie van toepassing** is.

	Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Altijd
Moet u erg snel werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hebt u te veel werk te doen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hoe vaak komt het voor dat u extra hard moet werken om iets af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moet u onder tijdsdruk werken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is er genoeg tijd om het werk af te krijgen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Is uw werk emotioneel zwaar?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wordt u in uw werk met dingen geconfronteerd die u persoonlijk raken?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Komt u door uw werk in emotioneel beladen situaties terecht?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

➡ De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en ervaart. Kies het antwoord dat het meest op uw situatie van toepassing is.

Werkbeleving UBES-9

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en ervaart.
Kies het antwoord dat het **meest op uw situatie van toepassing** is.

	Nooit	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer Dikwijls	Altijd
Op mijn werk bruis ik van energie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik werk voel ik me fit en sterk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben enthousiast over mijn baan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk inspireert mij	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben trots op het werk dat ik doe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ga helemaal op in mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mijn werk brengt mij in vervoering	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

➡ Onderstaande vragen hebben betrekking op uw werktijden en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende antwoord aan te vinken?

Werkbeleving DUWAS

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw werktijden en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het **best passende antwoord** aan te vinken?

	(Bijna) nooit	Af en toe	Dikwijls	(Bijna) altijd
Ik heb haast en werk tegen deadlines aan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Onderstaande vragen hebben betrekking op uw werktijden en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het **best passende antwoord** aan te vinken?

	(Bijna) nooit	Af en toe	Dikwijls	(Bijna) altijd
Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby's, of andere vrijetijdsactiviteiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet altijd prettig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

➡ Deze vragen gaan over de relatie met uw organisatie. Wilt u het antwoord kiezen dat het beste op uw situatie van toepassing is?

Commitment

Deze vragen gaan over de relatie met uw organisatie. Wilt u het antwoord kiezen dat het **beste op uw situatie van toepassing** is?

	In zeer zwakke mate	In zwakke mate	Middelmatig	In sterke mate	In zeer sterke mate
Ik ervaar de problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat ik echt bij deze organisatie hoor.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me emotioneel gehecht aan deze organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me als 'een deel van de familie' in deze organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deze organisatie betekent veel voor mij.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het zou voor mij op dit moment moeilijk zijn om weg te gaan bij deze organisatie, ook al zou ik dat willen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er zou te veel in mijn leven verstoord worden als ik nu ontslag zou nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Deze vragen gaan over de relatie met uw organisatie. Wilt u het antwoord kiezen dat het **beste op uw situatie van toepassing** is?

	In zeer zwakke mate	In zwakke mate	Middelmatig	In sterke mate	In zeer sterke mate
Ik heb het gevoel dat ik te weinig andere opties heb om nu ontslag te overwegen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik niet al zo veel van mezelf in deze organisatie had gestopt, zou ik misschien overwegen ergens anders te gaan werken.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Als ik ontslag neem wordt het moeilijk om een vergelijkbare baan te vinden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vind dat ik het aan mijn huidige werkgever verplicht ben om te blijven.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zelfs als het in mijn voordeel was, zou het niet rechtvaardig zijn deze organisatie nu te verlaten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het zou onbehoorlijk zijn om nu ontslag te nemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik zal op dit moment geen ontslag nemen, omdat ik de mensen op mijn werk iets verschuldigd ben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Voordat het onderzoek wordt afgerond kunt u eventuele opmerkingen naar aanleiding van dit onderzoek hieronder kwijt.

 **Beëindig vragenlijst**

Afsluitende pagina



Universiteit Utrecht



Dit is het einde van het onderzoek. Hartelijk dank voor uw deelname!

Indien u geïnformeerd wil worden over de uitkomsten van dit onderzoek, gebruik dan deze [link](#) om u aan te melden.

Mocht u nog vragen hebben kunt u een mail sturen naar WL@Val.nl

Wil u kansmaken op een van de boekenbonnen gebruik dan deze [link](#)

Dit venster kan worden afgesloten door op het 'kruisje' rechtsboven te klikken.