

Baas over eigen Baan?

“Een onderzoek naar de invloed van job crafting bij medewerkers in de Tweede Kamer op de bevoegenheid die zij ervaren in hun werk”.



Erasmus Universiteit Rotterdam
Masterthesis Arbeid, Organisatie Management

Saffet Altundag
Studentnummer: 334660
Begeleidend Docent: Prof. dr. A.J. Steijn

Maart 2017

Baas over eigen Baan?

“Een onderzoek naar de invloed van job crafting bij medewerkers in de Tweede Kamer op de bevoegenheid die zij ervaren in hun werk”.

Saffet Altundag (334660)

Erasmus Universiteit Rotterdam

Faculteit Der Sociale Wetenschappen

Opleiding Bestuurskunde

Masterprogramma Arbeid, Organisatie Management

Prof. dr. A.J. Steijn

Begeleidend Docent

A.L. van Zijl

Tweede Lezer

Maart 2017

I. Inhoudsopgave

II. Voorwoord	5
III. Samenvatting	6
1. Inleiding.....	8
1.1. Probleemstelling	9
1.1.1. Doelstelling	9
1.1.2. Vraagstelling	10
1.2. Relevantie	10
1.3. Casusomschrijving	12
1.3.1. De politieke organisatie.....	12
1.3.2. De ambtelijke organisatie.....	12
1.3.3. Politiek versus Bestuur	14
1.4. Leeswijzer	15
2. Theoretisch Kader	16
2.1. JD-R model	16
2.2. Bevlogenheid	18
2.3. Job crafting	20
2.4. Theoretische verwachtingen	23
2.4.1. Verhogen van structurele hulpbronnen.....	24
2.4.2. Vergroten van sociale hulpbronnen	25
2.4.3. Verhogen van taakeisen	26
2.4.4. Verlagen van belemmerende taakeisen.....	26
2.5. Causaal model.....	28
2.6. Overzicht hypothesen	28
3. Methodologie.....	29
3.1. Onderzoeksstrategie.....	29
3.2. Data verzamelmethode	30
3.2.1. Bestaand materiaal.....	30
3.2.2. Enquêtes.....	30
3.2.3. Onderzoekspopulatie	30
3.3. Betrouwbaarheid en validiteit	32
3.4. Operationalisatie	33
4. Onderzoekresultaten.....	36
4.1. Beschrijvende analyses.....	36
4.2. Verklarende analyses.....	37
4.3. Toetsing hypothesen	44
5. Conclusies.....	47
5.1. Conclusie.....	47

5.2. Discussie	50
5.2.1. Onderzoeksgroep	50
5.2.2. Factoranalyse	50
5.2.3. Dataverzameling.....	51
5.3. Implicaties.....	51
6. Literatuur	54
7. Bijlagen.....	61
Bijlage I: Lijst met Figuren en Tabellen	61
Bijlage II: Vragenlijst	62
Bijlage III: Correlatietabel	66
Bijlage IV: ANOVA toetsen	67

II. Voorwoord

Voor u ligt mijn masterscriptie 'Baas over eigen Baan'. Dit onderzoek is geschreven ter afronding van de opleiding Bestuurskunde aan de Erasmus Universiteit te Rotterdam. Deze scriptie symboliseert het einde van mijn studententijd in Rotterdam.

Het schrijven van deze scriptie heb ik ervaren als een intensief leerproces. Zowel op inhoudelijk, als op persoonlijk vlakgebied heb ik de afgelopen maanden veel geleerd. Hiervoor wil ik graag een aantal mensen bedanken. Allereerst gaat mijn grote dank uit naar mijn begeleider gedurende dit traject, prof. dr. A.J. Steijn. Bedankt voor uw vakkundige begeleiding en uw betrokkenheid gedurende het gehele traject. In onze gesprekken wist u mij te motiveren met nieuwe inzichten. Het was voor mij niet altijd makkelijk om keuzes te maken en om werk met studie te combineren. Uw geduld in dit traject heb ik enorm gewaardeerd. Daarnaast wil ik ook mevrouw Van Zijl bedanken voor haar constructieve feedback. Uw bijdrage op zeer korte termijn is van grote waarde geweest. dank daarvoor.

Mijn dank gaat ook uit naar alle personen die een bijdrage wilden leveren aan de uitvoering van het onderzoek. Zij hebben ervoor gezorgd dat ik meer zicht heb gekregen op de manier waarop zij hun werkzaamheden binnen de Tweede Kamer beleven. Zonder hun inzicht was dit onderzoek niet mogelijk geweest.

Tot slot wil ik mijn ouders en mijn zusje Asya bedanken. Bedankt voor alle steun die ik de afgelopen jaren tijdens het studeren heb mogen ontvangen. Ik heb de vrijheid om mijn eigen studiekeuzes te kunnen maken altijd enorm gewaardeerd.

Ik wens u veel leesplezier toe!

Saffet Altundag

Spijkenisse, 20 maart 2017

III. Samenvatting

De Tweede Kamer is een organisatie in beweging. De veranderingen in de omgeving maken dat het werk in een jaar nooit hetzelfde is als het jaar ervoor. Desalniettemin is het ziekteverzuim onder de medewerkers in de Tweede Kamer dermate laag voor een organisatie die gekenmerkt wordt door een hoge werkdruk. Dit onderzoek heeft daartoe geprobeerd om meer zicht te geven op de factoren die de bevoegenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer beïnvloeden en hierbij met name welke invloed deze medewerkers hier zelf op kunnen uitoefenen. De volgende vraagstelling staat daarbij centraal:

Welke invloed heeft job crafting op de bevoegenheid van medewerkers uit de Tweede Kamer?

De mogelijkheid die medewerkers hebben om zelf invloed uit te oefenen op de invulling van hun baan, wordt ook wel job crafting genoemd. Volgens Wrzesniewski en Dutton (2001) behelst job crafting de veranderingen die medewerkers aanbrengen in hun baan om aansluiting te vinden bij hun voorkeuren, vaardigheden en competenties. Volgens Tims (et al., 2014) is het belangrijk dat medewerkers betrokken zijn bij het vormgeven van hun baan omdat zij degenen zijn die kunnen beoordelen of de werksituatie optimaal is, of dat hierin veranderingen dienen te worden aangebracht. Indien dit benodigd is, kan de medewerker zelf actie ondernemen om veranderingen in het werk aan te brengen. Dit is vervolgens weer van belang omdat het idee achter job crafting is dat de medewerker door proactief te zijn, zelf invloed uitoefent op het plezier dat deze ervaart om naar het werk te gaan. In dit onderzoek zijn vier dimensies van job crafting onderscheiden aan de hand van het JD-R model: het verhogen van structurele hulpbronnen, het verhogen van sociale hulpbronnen, het verhogen van uitdagende taakeisen en het verlagen van belemmerende taakeisen. Hiervoor zijn in het theoretisch kader ook een viertal hypothesen opgesteld. De houdbaarheid van deze hypothesen is getoetst middels een aantal meervoudige regressieanalyses. Op basis van de resultaten die uit de meervoudige regressieanalyses voortkomen, konden effecten tussen de verschillende variabelen van job crafting en de variabelen van bevoegenheid worden aangewezen.

Voorafgaand aan de uitvoering van de meervoudige regressieanalyses, heeft een correlatieanalyse plaatsgevonden. De resultaten van de correlatieanalyse wijzen uit dat er inderdaad significante verbanden zijn te vinden tussen het voorkomen van job crafting bij medewerkers uit de Tweede Kamer en de bevoegenheid die deze medewerkers ervaren in hun werk. Niet alle variabelen hebben hierbij het verwachte effect op de afhankelijke variabele bevoegenheid. Zo lijkt de bevoegenheid van medewerkers in de Tweede Kamer lager te zijn, naarmate zij meer doen om hun belemmerende taakeisen te verlagen. Vanwege het ontbreken van de berekening van interactie effecten, zijn de resultaten uit de correlatieanalyse niet sluitend. De meervoudige regressieanalyses wijzen uit of deze relaties te wijten zijn aan het uitoefenen van job crafting, of mogelijk op toeval berusten.

Uit de meervoudige regressieanalyse komt naar voren dat de overkoepelende variabele job crafting voor vrijwel elke dimensie van bevlogenheid positief is. De verklaarde variantie van deze regressieanalyses is echter matig omdat de controlevariabelen en de overkoepelende variabele bevlogenheid tezamen gemiddeld nog geen 20 procent van de variantie op bevlogenheid verklaren. Toevoeging van de individuele dimensies van job crafting levert een toename van deze verklaringskracht op. De verklaarde variantie in de volledige modellen van de regressieanalyses ligt gemiddeld op 45 procent, wat vrij hoog is. Toevoeging van de individuele onafhankelijke variabelen levert daarentegen aanzienlijk minder significante verbanden op tussen de onafhankelijke variabelen van job crafting en de afhankelijke variabelen van bevlogenheid. De verbanden worden zwakker en zijn niet langer significant. Enkel voor de relaties tussen structurele hulpbronnen en bevlogenheid, vitaliteit en toewijding en uitdagende taakeisen en toewijding wordt nog een significant positief verband gevonden.

De algehele conclusie van het onderzoek is dat het job craften van de medewerkers in de Tweede Kamer wel degelijk van invloed is op de bevlogenheid van deze medewerkers. Deze invloed loopt voornamelijk via het verhogen van de structurele hulpbronnen. Het onderzoek heeft voldoende bewijs gevonden om aan te nemen dat het verhogen van de structurele hulbronnen van invloed is op de bevlogenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer. Hierdoor ervaart een medewerker bevlogenheid als geheel, maar ook specifiek in de vorm van vitaliteit en toewijding. Voor de andere dimensies van job crafting kon onvoldoende bewijs worden gevonden om een verband met bevlogenheid te bevestigen.

1. Inleiding

Medio 2014 deed oud voorzitter van de Tweede Kamer Anouchka van Miltenburg een opmerkelijke uitspraak. In het debat over de ramingen van de Tweede Kamer, waarin tevens de werkwijze van de Kamer werd besproken, gaf Van Miltenburg een groot compliment aan de gehele organisatie van de Tweede kamer. *“Ik wil graag beginnen met het geven van een groot compliment, aan alle medewerkers die ervoor zorgen dat de Kamer draaiend blijft. Ondanks het feit dat de werkdruk hier hoog is en veel van de Kamerleden en ambtenaren wordt gevraagd, is het ziekteverzuim nooit zo laag geweest”* (PvdD, 2014). De uitspraak van Van Miltenburg doet een belangrijke vraag rijzen: hoe weten de medewerkers het ziekteverzuim dermate laag te houden binnen een organisatie waar de werkdruk zo hoog is? Onderzoek wijst immers uit dat werkbelasting in de vorm van ervaren werkdruk, tijdsdruk en interferentie tussen de werk- en thuissituatie een belangrijke voorspeller is van burnout. Ziekteverzuim is hierbij een van de mogelijke uitingsvormen van burnout (Schaufeli & Bakker, 2013).

Een grootschalig onderzoek van de Universiteit Maastricht wijst uit dat ongeveer 16,4 % van de werkende bevolking in Nederland aan burnout lijdt. Het aantal nieuwe gevallen onder deze werkende bevolking bedraagt 6,1% per jaar. Dit betekent dat de gemiddelde klachtenduur circa 2,5 jaar behelst (Kant et al., 2004). Deze cijfers illustreren het chronische karakter van burnout. Het is dus van belang om meer zicht te hebben op de factoren die burnout kunnen verklaren en de maatregelen die genomen kunnen worden om burnout te voorkomen. Deze maatregelen bevinden zich onder andere in factoren uit de positieve psychologie, die zich toelegt op de bestudering van menselijke kracht en optimaal functioneren. Een voorbeeld hiervan is bevlogenheid op het werk. Medewerkers die bevlogen zijn, zijn over het algemeen gemotiveerd en gedreven en vervullen hun werkzaamheden met inzet en passie (Schaufeli & Bakker, 2013). Voor zowel medewerkers als organisaties is het wenselijk dat een medewerker bevlogen is. In de praktijk blijkt echter dat slechts 14% van de medewerkers als bevlogen kan worden aangemerkt (Schaufeli, 2015). Om deze reden zal dit onderzoek zich richten op de vragen ‘hoe de medewerkers binnen de Tweede Kamer invulling geven aan hun werkzaamheden’ en ‘welke invloed dit heeft op de bevlogenheid die zij ervaren’. Dit zal worden gedaan aan de hand van het JD-R model.

Het JD-R model veronderstelt dat een werkomgeving gevormd wordt door taakeisen en hulpbronnen (Tims, 2013). Taakeisen zijn de baankenmerken die constant energie of inspanning van de medewerker vragen. Taakeisen worden daardoor geassocieerd met bepaalde fysieke of psychologische kosten (Tims, 2013). Bij de medewerkers in de Tweede Kamer zal een hoge werkdruk een veelvoorkomende taakeis zijn. Taakeisen kunnen leiden tot een burnout, maar hoeven niet altijd tot negatieve uitkomsten te leiden. Naast de taakeisen zijn er ook hulpbronnen aanwezig in de organisatie. De hulpbronnen worden gevormd door de factoren die ervoor zorgen dat de werkdoelen worden behaald, er nieuwe dingen kunnen worden geleerd en er tegenwicht kan worden geboden aan de taakeisen (Tims, 2013). In het geval van de medewerkers van de Tweede Kamer kunnen hulpbronnen zich uiten in het hebben van controle over het werk en sociale steun. Wanneer medewerkers op eigen initiatief hun hulpbronnen en uitdagende taakeisen verhogen en belemmerende taakeisen verlagen, kan gesproken worden van job crafting. In lijn met het JD-R model is bevlogenheid vooralsnog de meest onderzochte

uitkomst van job crafting (Tims, 2013). Verschillende studies waarin job crafting is gemeten aan de hand van het JD-R model wijzen uit dat job crafting dagelijks gedrag is waarmee bevoegenheid en werkprestaties op de korte termijn kunnen worden beïnvloed (Dorenbosch et al., 2013). De studies wijzen uit dat medewerkers die hun hulpbronnen en uitdagende taakeisen verhoogden, ook meer bevoegenheid vertoonden dan de medewerkers die deze hulpbronnen en taakeisen minder verhoogden (o.a. Bakker et al., 2012; Petrou et al., 2012; Tims et al., 2013). Om deze reden verwacht dit onderzoek een belangrijke voorspeller te vinden in job crafting voor de bevoegenheid van de medewerkers in de Tweede Kamer.

1.1. Probleemstelling

Dit onderzoek probeert meer zicht te geven op de factoren die de bevoegenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer beïnvloeden en hierbij met name welke invloed deze medewerkers hier zelf op kunnen uitoefenen. Er is voldoende empirisch bewijs dat een hoge mate van bevoegenheid zorgt voor verschillende positieve uitkomsten zoals meer betrokkenheid bij de organisatie, maar ook tot het ervaren van meer positieve emoties en een goede psychische en fysieke gezondheid (Bakker & Demerouti, 2008). Vele onderzoekers (o.a. Wrzesniewski & Dutton, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004b; 2013; Tims, Bakker & Derks, 2013) hebben daarnaast aangetoond dat er een significant positief verband bestaat tussen job crafting en bevoegenheid. Over het algemeen blijkt job crafting een goede voorspeller voor bevoegenheid (Berg et al., 2008). Hoewel onderzoek naar de relatie tussen job crafting en bevoegenheid in verschillende contexten is uitgevoerd, is er nog geen onderzoek gedaan naar de bevoegenheid van medewerkers binnen de Tweede Kamer en de rol van job crafting daarin. Gezien het belang van deze positieve uitkomsten van bevoegenheid bij medewerkers binnen de Tweede Kamer, rijst de vraag welke invloed deze medewerkers zelf op de eigen bevoegenheid hebben zonder bemoeiding van de leidinggevende. Onderzoek naar de mogelijke invloed van job crafting op de bevoegenheid van deze medewerkers is daartoe wenselijk.

Gedurende dit onderzoek zullen de volgende doel- en vraagstelling centraal staan.

1.1.1. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is te bezien op welke wijze medewerkers binnen de Tweede Kamer invulling geven aan job crafting en welke invloed dit vervolgens heeft op hun bevoegenheid. Het onderzoek is daarmee enerzijds beschrijvend van aard. Omdat er nog weinig voorkennis is over het gebruik van job crafting door medewerkers van de Tweede Kamer, dient dit eerst in kaart te worden gebracht. Anderzijds wil dit onderzoek achterhalen hoe het mogelijk is dat het ziekteverzuim onder de medewerkers van de Tweede Kamer zo laag is, terwijl de werkdruk binnen deze sector relatief hoog is. Hiervoor zal worden bekeken welke verbanden er zijn tussen job crafting en bevoegenheid. Om dit te kunnen doen zijn aan de hand van een aantal verwachtingen uit de theorie hypothesen opgesteld.

1.1.2. Vraagstelling

De onderzoeksvraag vormt de essentie van dit onderzoek. Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is de vraag opgesplitst in een aantal concrete deelvragen. Deze vragen vormen de leidraad in de bepaling van de structuur van het onderzoek. Daarbij draagt de informatie die gegenereerd wordt door de beantwoording van de afzonderlijke deelvragen, bij aan de beantwoording van de onderzoeksvraag.

Onderzoeksvraag:

Welke invloed heeft job crafting op de bevlogenheid van medewerkers uit de Tweede Kamer?

Deelvragen:

- 1) Wat is job crafting en hoe kan dit begrip worden geconceptualiseerd?
- 2) Wat is bevlogenheid en hoe kan dit begrip worden geconceptualiseerd?
- 3) Op welke wijze geven de medewerkers binnen de Tweede Kamer invulling aan job crafting?
- 4) Hoe bevlogen zijn de medewerkers binnen de Tweede Kamer?
- 5) Welke verbanden kunnen er worden gevonden tussen job crafting en bevlogenheid?

1.2. Relevantie

Onderstaand zal de relevantie van dit onderzoek worden beschreven. Hierin is een onderscheid gemaakt tussen de wetenschappelijke- en de maatschappelijke relevantie.

1.2.1. Wetenschappelijke relevantie

Een belangrijke constatering die in de inleiding van dit onderzoek is benoemd, is het gegeven dat het ziekteverzuim onder de medewerkers in de Tweede Kamer dermate laag is voor een organisatie die gekenmerkt wordt door een hoge werkdruk. Dit onderzoek probeert daartoe meer zicht te krijgen op de invloed die deze medewerkers hebben om zelf te bepalen hoe zij invulling geven aan hun werkzaamheden (job crafting). Job crafting is een fenomeen dat steeds vaker genoemd wordt in artikelen. Desondanks zijn er nog maar weinig empirische studies verricht waarin job crafting ook daadwerkelijk wordt gemeten (Grand & Parker, 2009). Een van de redenen hiervoor is dat er tot voor kort nog geen algemeen toepasbaar meetinstrument beschikbaar was dat aansluit bij de algemene job crafting conceptualisatie (Tims e.a., 2013). Dit onderzoek draagt bij aan het aantal empirische studies dat reeds is gedaan naar job crafting en bekijkt specifiek de werking van dit mechanisme op de bevlogenheid die medewerkers in de Tweede Kamer in hun werk ervaren. Hoewel elke beroepsgroep wordt gekenmerkt door verschillende factoren (werk-kenmerken of taakeisen), kan de manier waarop de medewerkers binnen de Tweede Kamer job craften mogelijk dienen als best-practice voor andere sectoren.

1.2.2. Bestuurskundige relevantie

Daarnaast zijn er maar weinig onderzoeken gedaan naar de werking van het JD-R model en het voorkomen van job crafting binnen het publieke domein. Dit onderzoek kent daartoe ook een belangrijke Bestuurskundige relevantie omdat deze verschijnselen specifiek in een politiek-ambtelijke context worden onderzocht. Een van

de verschillen tussen de publieke en de private sector, is de politieke correctheid die van ambtenaren wordt verwacht (Pollitt, 2003). Medewerkers binnen de Tweede Kamer hebben te maken met de unieke verwachtingen van het publiek. Het sociaal bewustzijn is daardoor hoog. Van ambtenaren wordt verwacht dat zij hun werkzaamheden uitvoeren met gelijkheid, eerlijkheid, responsiviteit en verantwoordelijkheid (Allison, 1980; Pollitt, 2003). Het onderscheid ten aanzien van het sociaal bewustzijn binnen de publieke en de private sector is niet zwart-wit. Er is wel een duidelijk verschil op te merken in de verwachtingen die het publiek heeft. Zowel binnen de organisatie, als in de omgeving van de organisatie vinden veel veranderingen plaats. Medewerkers binnen de politiek ervaren daardoor een bepaalde druk om verbonden te blijven met het werk, ook buiten de reguliere werkuren. De politieke organisatie is er een die gekenmerkt wordt door hoge taakeisen. De hoge mate van competitie, de lange en onregelmatige werktijden en de hoge werkdruk maken dat er veel druk komt te liggen bij de medewerkers. Het werktempo is hoog en er is maar weinig controle over de inhoud van de functie. Dit laatste komt ook voort vanuit het gegeven dat de rollen van publieke organisaties vaak breed en onduidelijk gedefinieerd zijn (Pollitt, 2003). Hoewel er binnen de Tweede Kamer ook medewerkers zullen zijn waarvan de taken wel duidelijk beschreven zijn, bestaat voor een groot aantal medewerkers het takenpakket uit een veelheid en diversiteit aan onderwerpen en prestaties. Voor deze medewerkers is het niet altijd duidelijk welke taken of doelen prioriteit zouden moeten krijgen (Allison, 1980). Omdat medewerkers binnen de Tweede Kamer een belangrijke rol spelen in het politieke proces, is meer zicht op deze medewerkers in het publieke domein gewenst.

1.2.3. Maatschappelijke relevantie

Volgens een artikel van Ruysseveldt, Smulders en Taveniers (2008) bedragen de kosten van psychosociale arbeidsbelasting in Nederland ruim 4 miljard euro per jaar. Onderzoek naar factoren die uitputting en bevlogenheid en daarmee samenhangend arbeidsongeschiktheid, ziekteverzuim en verloop beïnvloeden is om die reden alleen al maatschappelijk relevant. In dit onderzoek ligt de focus op de rol die de medewerker zelf vervult (*job crafting*) in de bevlogenheid die deze in zijn of haar werk ervaart. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat *job crafting*, mits op een juiste wijze toegepast, kan leiden tot meer bevlogenheid en werktevredenheid bij medewerkers (Berg et al., 2008). Dit onderzoek probeert meer zicht te verkrijgen op de mate waarin medewerkers binnen de Tweede Kamer *job crafting* toepassen om hun baan vorm te geven en of ze daarmee in staat zijn om meer bevlogenheid te genereren. Zoals reeds aan bod gekomen bij de wetenschappelijke relevantie, wordt de politieke organisatie gekenmerkt door hoge taakeisen. Indien dit onderzoek bevestigt dat medewerkers binnen de Tweede Kamer inderdaad over een hoge mate van bevlogenheid bezitten – en dit verband houdt met de manier waarop zij invulling geven aan hun baan – dan kan deze sector als voorbeeld dienen voor andere sectoren die streven naar een hogere mate van bevlogenheid. Bevlogenheid is een populair thema in onderzoek omdat dit onder andere zou leiden tot betere prestaties (Tims, Bakker & Derks, 2014). Het onderzoek is in deze zin maatschappelijk relevant omdat betere prestaties bij medewerkers zijn doorwerking heeft op de prestaties van de organisatie als geheel. De conclusies die uit dit onderzoek voortvloeien kunnen daartoe worden gebruikt door organisaties uit verschillende sectoren om de bevlogenheid van medewerkers middels *job crafting* te beïnvloeden. Het stimuleren van *job crafting* is vooral waardevol voor organisaties die zich bezig houden met de duurzame inzetbaarheid van medewerkers, waar veel belang is voor zelfmanagement en voor organisaties die sturen op output (Tims, 2013).

1.3. Casusomschrijving

De Tweede Kamer is een organisatie in beweging. De veranderingen in de omgeving maken dat het werk in een jaar nooit hetzelfde is als het jaar ervoor. Daarnaast veranderen ook de wensen en eisen aan het parlementaire proces voortdurend (Tweede Kamer, 2009). Bij de Tweede Kamer wordt veelal gedacht aan de 150 Kamerleden in het gebouw van de Tweede Kamer in Den Haag, maar achter deze leden bevindt zich een grotere organisatie. Binnen de organisatie van de Tweede Kamer bevinden zich ook nog 350 fractiemedewerkers en 600 ambtenaren (Tweede Kamer, 2006). Ook zij dienen mee te bewegen met de veranderingen in de omgeving, zodat zij adequate ondersteuning kunnen bieden aan de Kamerleden (Tweede Kamer, 2009). De Tweede Kamer kent daarmee feitelijk zowel een politieke als een ambtelijke organisatie (Parlement & Politiek, 2017).

1.3.1. De politieke organisatie

De leden van de Tweede Kamer worden rechtstreeks gekozen door kiesgerechtigde Nederlanders. Het (natuurlijke) verloop binnen de Tweede Kamer is het afgelopen decennium sterk toegenomen. Er komen steeds vaker nieuwe Kamerleden. Het gevolg hiervan is dat kennis en ervaring binnen de organisatie wegvloeit. De nieuwe leden hebben tijd nodig om zich de regels binnen de organisatie eigen te maken (Tweede Kamer, 2009).

De Tweede Kamer heeft twee hoofdtaken. Allereerst dienen zij de regering te controleren. Om deze controletaak goed te kunnen uitoefenen, mag een lid van de Tweede Kamer niet tegelijkertijd lid zijn van de regering - en andersom. De regering dient de Tweede Kamer verplicht te informeren. Daarnaast maakt de Tweede Kamer wetten samen met de regering. De Kamerleden kunnen hiertoe op eigen initiatief wetsvoorstellen indienen. De Tweede Kamer heeft een aantal rechten om haar taken te kunnen uitoefenen. De bekendste hiervan zijn het amendementsrecht, het onderzoeks- en enquêterecht en de mogelijkheid om moties in te dienen (Tweede Kamer, 2016a). Via amendementen en moties kan de Tweede Kamer invloed uitoefenen op het beleid van de regering. De werkzaamheden van de Kamerleden bestaan voor een groot gedeelte uit het vergaderen en stemmen over politieke onderwerpen. Hiervoor krijgen de Kamerleden veel informatie te verwerken. Zo moeten zij zich inlezen in de rapporten en brieven van de regering, maar ook in de e-mails en brieven van derden die zij dagelijks ontvangen. De Kamerleden zijn daarnaast belast met het opstellen van initiatiefnota's en wetsvoorstellen. Ook voor deze taken geldt dat de ambtelijke dienst ondersteunt waar nodig (Tweede Kamer, 2009).

1.3.2. De ambtelijke organisatie

In 1966 was de Christelijk-Historische Unie (CHU) de eerste partij in Nederland die een wetenschappelijk medewerker benoemde binnen de Tweede Kamerfractie. Het parlement zou met 150 man onvoldoende tegenspel kunnen bieden aan de regering die een omvangrijk ambtenarenapparaat aan haar zijde had. Er was behoefte aan fractiebijstand. Enerzijds vanwege de toegenomen werklast onder de Tweede Kamerleden, anderzijds vanwege de grote hoeveelheid informatie die de Tweede Kamerleden moesten behappen. Met de aanstelling van de eerste fractiemedewerker was een nieuwe politieke functie geboren (De Bruyne, 1985). Nu, vijftig jaar later is de functie van 'wetenschappelijk medewerker' niet meer weg te denken uit het beeld van de Tweede Kamer. De voorloper van de fractiemedewerker dient nog steeds hetzelfde doeleinde. Nog steeds staan

zij in dienst van de democratie en helpen ze in de ondersteuning van de Kamerleden om deze taken te vervullen (Tweede Kamer, 2009). Het takenpakket daarentegen is de afgelopen jaren flink uitgebreid. De werkzaamheden vallen daarbij niet langer te verenigen bij een medewerker.

Fractiemedewerkers

Binnen de fractie worden de werkzaamheden verdeeld. Zo zijn er de persoonlijke fractiemedewerkers die allerlei werkzaamheden verrichten voor één enkel kamerlid. Zij dienen op de hoogte te zijn van de relevante politieke en beleidsmatige ontwikkelingen en volgen het debat op zijn of haar eigen terrein actief (De Bruyne, 1985). Zij dienen in hun vertegenwoordigende rol een verscheidenheid aan meningen en opinies bijeen te brengen en te wegen. Hetgeen dat in de samenleving naar voren wordt gebracht, dient door de fractiemedewerkers te worden geïnterpreteerd, beoordeeld en zo nodig bekritiseerd. Daarmee bezitten de fractiemedewerkers over de macht om onderwerpen daadwerkelijk publiek te laten worden (WRR,2006). De fractiemedewerkers fungeren als de oren en ogen van de Kamerleden inzake publieke problemen waarvoor nog geen oplossing voorhanden is of waarvoor bestaande oplossingen in opspraak zijn geraakt. De fractiemedewerkers helpen ook in de beoordeling van de effecten van amendementen op de consistentie en uitvoerbaarheid van wetten (WRR, 2006). Daarnaast zijn er de medewerkers die zich richten op de voorlichting. Wanneer burgers, bedrijven, de media of andere partijen zich wenden tot de fractie, dan staan deze fractiemedewerkers hen te woord. Zij vervullen daarmee als het ware een intermediairfunctie (De Bruyne, 1985). Wanneer in dit onderzoek wordt gesproken over fractiemedewerkers, dan behelst dit de persoonlijke medewerkers, de persvoorlichters en de campagne medewerkers.

Ambtenaren

De andere medewerkers staan in dienst van een gehele Tweede Kamerfractie en zijn belast met uiteenlopende taken in de uitoefening van de controlerende en wetgevende taak van het parlement. De grootste groep houdt zich bezig met beleidsgerichte assistentie aan de fractie. Informatiemanagement staat hierin centraal. Van het verzamelen van informatie tot aan het toegankelijk maken hiervan. De medewerkers kunnen hiervoor op ieder denkbaar moment worden ingezet door en voor de Tweede Kamerleden (De Bruyne, 1985). De hogere ambtenaren binnen de Tweede Kamer zijn inhoudelijk adviseur van de politieke verantwoordelijkheden. Zij dienen een belangrijke functie als coproducent van beleid. Van deze ambtenaren wordt verwacht dat zij over ambtelijke professionaliteit bezitten waarbij inhoudelijke deskundigheid van zaken voorop staat. Een belangrijke competentie van de ambtenaren is dat zij arena's weten te activeren waar kennis bijeen wordt gebracht. In specifieke situaties dienen de ambtenaren gericht de Kamerleden te informeren (WRR, 2006). Daarnaast is een aantal medewerkers belast met zuiver administratieve werkzaamheden of meer organisatorische en coördinerende werkzaamheden. Ook deze medewerkers vallen in de categorie ambtenaren.

De betrokkenheid van deze ambtenaren bij hun werkzaamheden is groot (De Bruyne, 1985). Zij zijn in het proces van schriftelijke voorbereiding tot aan de plenaire afhandeling betrokken. De ambtenaren bereiden de verschillende debatten voor door naast informatie uit te zoeken, ook contacten te leggen met het

stakeholdersveld. Aan de hand hiervan formuleren zij standpunten en schrijven zij de spreekteksten voor het debat. Zij signaleren mogelijkheden om in de Tweede Kamer op in te spelen en stellen schriftelijke vragen op. Vanuit hun rol formuleren ze ook kritiekpunten op regeringsvoorstellen en leveren zij een bijdrage aan persberichten en opinieartikelen.

1.3.3. Politiek versus Bestuur

Het Nederlandse politieke bestel staat in de literatuur nog wel eens ter discussie. Ook de functie van Tweede Kamerleden krijgt de nodige kritiek te verduren. Zo is er scepsis over de geloofwaardigheid van de Tweede Kamer: pakken zij wel de goede zaken aan? en is er wel voldoende politiek leiderschap? De discussie komt voort vanuit de heersende opvattingen en verwachtingen die over het functioneren van de Tweede Kamer bestaan. Van Tweede Kamerleden wordt verwacht dat zij gezaghebbende besluiten nemen op basis van kiezersvoorkeuren. Deze besluiten worden door de ambtenaren geïmplementeerd en uitgevoerd. De verantwoording over deze uitvoering ligt vervolgens weer bij de Kamerleden (WRR, 2006). Desalniettemin is een deel van de kritiek op de Tweede Kamer niet altijd gegrond. Zo zijn veel problemen waar de Tweede Kamer voor staat complex. De 'ongetemde problemen' waarmee fractiemedewerkers te maken hebben, laten zich niet eenvoudig duiden. Denk bijvoorbeeld aan het migratievraagstuk, de veiligheidsproblematiek en de toekomstige inrichting van de verzorgingsstaat. Voor deze vraagstukken is ruime tijd voor analyse, afweging en oordeelsvorming benodigd (WRR, 2006). Door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) wordt een onderscheid gemaakt tussen verticale en horizontale politiek. In de verticale politiek staat het nemen van legitieme beslissingen centraal. Tweede Kamerleden zijn degenen die de knopen doorhakken en wetten uitvaardigen. Zij hebben de macht en moeten daartoe worden gecontroleerd. Die controle is geregeld middels formeel toezicht. De Horizontale politiek wordt gekenmerkt door het in redelijkheid besturen. De Tweede Kamerleden zijn in deze variant de bestuurders die nieuwe vormen van collectief handelen ontwikkelen. Vanuit uiteenlopende inzichten worden oplossingen geformuleerd die aanspraak kunnen maken op redelijkheid. Zowel de verticale als horizontale politiek spelen in het dagelijkse functioneren van de Tweede Kamer een rol. Hierdoor werken de Kamerleden en fractiemedewerkers in een omgeving waarin het mogelijk is te leren hoe problemen geformuleerd en opgelost kunnen worden (WRR, 2006). Toch vormt enkel de verticale politiek de maatstaf in de discussie over het politieke bestel. De waardering van de Tweede Kamer is zodoende gebaseerd op een eenzijdig en dus verarmd beeld van de politiek en haar rol in de samenleving (WRR, 2006).

1.4. Leeswijzer

Dit onderzoek is ingedeeld in vijf hoofdstukken. In voorgaande paragrafen heeft de inleiding van het onderzoek plaatsgevonden. Hierin is de centrale vraagstelling van dit onderzoek gepresenteerd en is de relevantie behandeld. Ook heeft een omschrijving van de onderzoeksgroep plaatsgevonden. Hoofdstuk 2 zal verder in gaan op het theoretisch kader. Dit hoofdstuk beschrijft de relevante wetenschappelijke theorieën die betrekking hebben op het onderwerp. De begrippen job crafting en bevlogenheid krijgen daardoor vorm. Het theoretisch kader vormt zodoende de wetenschappelijke verantwoording van dit onderzoek. De hypothesen die uit het theoretisch kader voortvloeien leggen de basis voor het vervolg van het onderzoek. In hoofdstuk 3 is vervolgens de onderzoeksopzet uiteengezet. Hierin vindt een beschrijving plaats van de methoden en technieken die in dit onderzoek zijn gebruikt. Dit hoofdstuk schenkt daarnaast aandacht aan de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek en aan de operationalisatie van de centrale begrippen. In hoofdstuk 4 staan de resultaten van dit onderzoek opgenomen. Naast de beschrijvende analyses, worden in dit hoofdstuk ook de verklarende analyses met betrekking tot de hypothesen beschreven. Hoofdstuk 5 betreft de conclusie van dit onderzoek. In dit laatste hoofdstuk wordt de centrale vraagstelling van een antwoord voorzien. Daarnaast wordt in de discussie een reflectie gegeven op de uitvoering van dit onderzoek en worden er aanbevelingen gedaan voor vervolgonderzoek.

2. Theoretisch Kader

Voor de conceptualisering van de begrippen job crafting en bevlogenheid zal gebruik worden gemaakt van het Job Demands-Resources model (JD-R model) van Bakker en Demerouti (2007). Beide begrippen kunnen binnen dit model worden geplaatst. Het JD-R model is veel gebruikt in onderzoek naar het welzijn van werknemers. Het model veronderstelt namelijk dat hoge taakeisen (job demands) leiden tot stressreacties en ongezondheid (het uitputtingsproces), terwijl het beschikken over energiebronnen (job resources) leidt tot hogere motivatie en productiviteit (het motivationele proces). Het model kent een grote reikwijdte omdat ieder werkkenmerk als potentiële bron van werkstress of energie in het model kan worden opgenomen (Schaufeli & Taris, 2013). In 2001 introduceerden Wrzesniewski en Dutton het begrip job crafting. Job crafting verwijst naar het continue proces van fysieke en cognitieve aanpassingen en veranderingen die werknemers proactief in hun werk aanbrengen. Het is hiermee een specifieke vorm van aanpassingsgedrag die organisaties kan helpen beter met een dynamische omgeving om te gaan (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010). Bezien vanuit het JD-R model kan job crafting geconceptualiseerd worden als de veranderingen die werknemers zelf aanbrengen in hun taakeisen en hulpbronnen (Tims et al., 2010).

Op basis hiervan kunnen vier dimensies van Job Crafting worden onderscheiden. Dit zijn: het vergroten van structurele hulpbronnen, het vergroten van sociale hulpbronnen, het vergroten van uitdagende taakeisen en het verlagen van belemmerende taakeisen. Eerder onderzoek heeft uitgewezen dat medewerkers zich met alle bovengenoemde vormen van job crafting bezighouden (Tims et al., 2012). In dit onderzoek zal daartoe voor alle vormen worden bekeken hoe de medewerkers uit de Tweede Kamer daar invulling aan geven om hun baan vorm te geven en vervolgens welke invloed dit heeft op hun bevlogenheid.

Zodoende staan in dit onderzoek een drietal concepten centraal: het JD-R model, job crafting en bevlogenheid. Om de hierboven genoemde concepten en de relaties tussen deze concepten te onderzoeken, is onderstaand theoretisch kader opgesteld als uitgangspunt vanwaar de invloed van de fractiemedewerkers in de Tweede Kamer op hun bevlogenheid wordt onderzocht. Op basis van de besproken theorieën zullen de theoretische verwachtingen (hypothesen) van dit onderzoek worden opgesteld.

2.1. JD-R model

De afgelopen jaren heeft onderzoek uitgewezen dat werk-kenmerken van invloed kunnen zijn op het welzijn van de werknemer. Zo blijkt dat taakeisen, als hoge werkdruk, emotionele eisen of onduidelijkheid van de functie, kunnen leiden tot slaapproblemen, uitputting en verminderde gezondheid (Doi, 2005; Halbesleben & Buckley, 2004; Bakker & Demerouti, 2007), terwijl energiebronnen, als sociale ondersteuning, feedback en autonomie, kunnen leiden tot een werk-gerelateerd leereffect, betrokkenheid bij het werk en toewijding aan de organisatie (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2005; Taris en Feij, 2004).

Het Job Demands-Resources model (JD-R model) is momenteel een van de meest populaire benaderingen in de psychologie van arbeid en gezondheid. Zo wordt het model veel gebruikt om de relaties tussen werk-kenmerken en werk-uitkomsten te bestuderen. Uitgangspunt van het JD-R model is dat hoge taakeisen, de job demands, leiden tot stressreacties en ongezondheid. Dit wordt ook wel het uitputtingsproces genoemd. De aanwezigheid van energiebronnen, de job resources, leidt volgens het model tot een hogere motivatie en productiviteit. Dit wordt het motivationele proces genoemd (Schaufeli & Taris, 2013). Elke sector en de daar bijbehorende werkomgeving wordt gekenmerkt door verschillende werk-kenmerken. De positie van de Tweede Kamerfractie als werkgever is in verschillende opzichten anders dan die van de andere overheidswerkgevers. Het gegeven dat de medewerkers binnen de Tweede Kamer werkzaam zijn als dienaren van het algemeen belang, geeft uitdrukking aan het gegeven dat deze medewerkers een bijzondere positie innemen (Steijn, 2009). Van de medewerkers binnen de Tweede Kamer wordt verwacht dat zij bezitten over bijzondere eisen ten aanzien van integriteit, loyaliteit en eerlijkheid. Zij staan vanuit hun rol vol in de schijnwerpers en dienen daartoe te beschikken over specifieke kennis en kunde die van ambtenaren mag worden verwacht. Een bepaalde 'ambtelijke slimheid' vanuit democratisch en rechtstatelijk besef (Niessen, 2001). Binnen het JD-R model worden deze kenmerken geconceptualiseerd als taakeisen en energiebronnen (Demerouti et al., 2001).

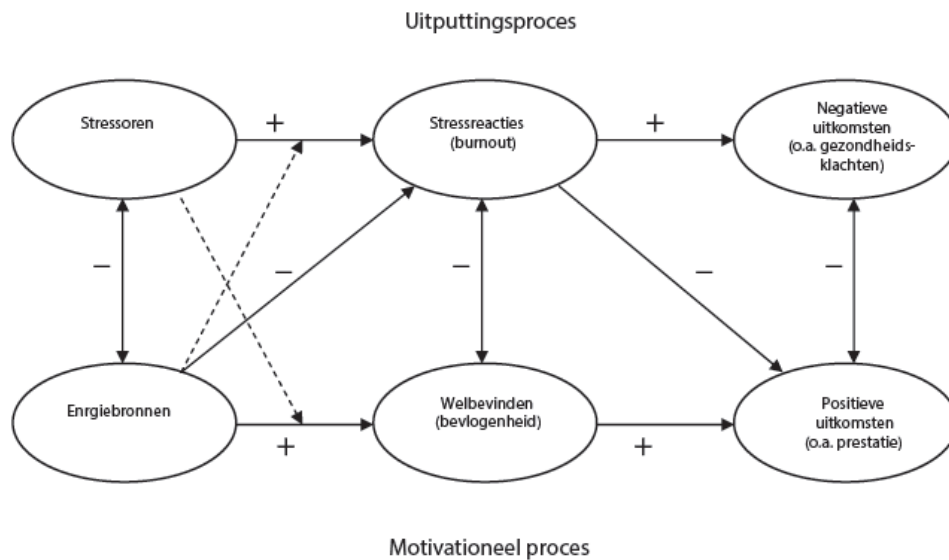
2.1.1. Burnout

Het oorspronkelijke JD-R model veronderstelt dat er twee processen zijn die een rol spelen bij het ontstaan van een burnout. De eerste aanname van het model is dat er additionele inspanningen geleverd dienen te worden om de arbeidsprestaties van de medewerker op peil te houden bij hoge taakeisen. De gedachte hierbij is dat werken onder hoge druk, extra energie vereist. De kosten voor deze extra inspanningen, vertalen zich vaak naar lichamelijke en psychologische klachten als vermoeidheid en irritatie. Om deze kosten tegemoet te komen kan een werknemer pauze nemen, van taak wisselen of langzamer werken. Indien een werknemer er onvoldoende aan doet om te herstellen van de extra inspanningen, ontstaat de kans op een lichamelijke of geestelijke burnout (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Daarnaast leidt een gebrek aan energiebronnen er volgens het JD-R model toe dat de werknemer niet goed kan anticiperen op de taakeisen. Dit leidt ertoe dat werkdoelen niet worden gehaald en de werknemer mentale distantie ervaart in de vorm van cynisme. Dit is de motivationele component van burnout (Schaufeli & Taris, 2013). Energiebronnen kunnen de negatieve effecten van taakeisen op uitputting verminderen. Onderzoek heeft aangetoond dat het effect van taakeisen op uitputting vooral sterk is wanneer werknemers over weinig energiebronnen beschikken (Bakker, Demerouti, Taris et al., 2003).

2.2. Bevlogenheid

Enkele jaren na het verschijnen van het oorspronkelijke JD-R model, ontwikkelden Schaufeli en Bakker (2004b) een uitgebreide versie van het JD-R model, waar naast burnout, ook bevlogenheid is opgenomen. In onderstaand Figuur 2.2.1. Staat dit model overzichtelijk weergegeven.

Figuur 2.2.1. Uitgebreide versie van het JD-R model



Bron: Schaufeli & Taris, 2013.

Het uitgebreide JD-R model probeert niet alleen zicht te verschaffen op de oorzaken en gevolgen van een burnout, maar ook op een analoge, positieve toestand: bevlogenheid. Burnout en bevlogenheid staan diametraal tegenover elkaar. Bevlogen medewerkers zijn proactief en worden gekenmerkt door het nemen van initiatief wanneer ze vast dreigen te lopen op het werk, terwijl opgebrande werknemers een speelbal van de omstandigheden worden en eerder passief afwachten (Schaufeli & Bakker, 2013). Het uitgebreide model veronderstelt dat de aanwezigheid van taakeisen en de afwezigheid van energiebronnen leidt tot een afname van de mentale energie, hetgeen dat tot burnout en uiteindelijk tot gezondheidsklachten kan leiden. Dit wordt ook wel het uitputtingsproces genoemd (Schaufeli & Taris, 2013).

2.2.1. Effecten van bevlogenheid

Volgens Schaufeli en Bakker (2004a) heeft bevlogenheid betrekking op een gevoel van opperste voldoening bij werknemers. Dit gevoel wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Een medewerker voelt zich vitaal wanneer deze bruist van energie, beschikt over grote mentale veerkracht, doorzettingsvermogen heeft en het gevoel heeft sterk en fit te zijn. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk, waarbij het werk als nuttig en zinvol wordt ervaren, inspirerend en uitdagend is en gevoelens oproept van trots en enthousiasme. Van absorptie is sprake wanneer een medewerker het gevoel heeft op te kunnen gaan in het werk, waardoor de tijd op het werk voorbij lijkt te vliegen. Hierbij vindt de medewerker het ook moeilijk om zich los te maken van het werk (Schaufeli & Bakker, 2001; Schaufeli & Taris, 2013). Een bevlogen medewerker kan niet vergeleken worden met een medewerker die een werkverslaving heeft. Hoewel een bevlogen medewerker

hard werkt, verschilt zijn onderliggende motivatie van die van een medewerker die werkverslaafd is. Bevlogen medewerkers ervaren veel plezier in het werk dat zij doen, maar hebben ook een leven naast het werk waarvan ze kunnen genieten. Dit in tegenstelling tot een medewerker die een werkverslaving heeft, omdat die over een onweerstaanbare innerlijke drang bezitten om alsmear te werken (Schaufeli & Bakker, 2013).

In het motivationele proces spelen energiebronnen een extrinsieke rol. Een werkomgeving met veel energiebronnen komt de bereidheid van een medewerker om zich in te spannen om het werk goed te doen ten goede. Energiebronnen dragen daarmee bij aan het behalen van werkdoelen. Ook dienen energiebronnen een intrinsiek motivationeel doeleinde omdat deze de menselijke basisbehoeften autonomie, verbondenheid en competentie bevredigen (Deci & Ryan, 2000). Energiebronnen hebben zodoende op twee manieren invloed op bevlogenheid: via het bereiken van werkdoelen (extrinsiek) en via het bevredigen van basisbehoeften (intrinsiek) (Schaufeli & Taris, 2013).

Uit onderzoek van Schaufeli & Taris (2013) is gebleken dat bevlogenheid tot positieve uitkomsten leidt voor organisaties. Zo is bevlogenheid positief van invloed op de organisatiebetrokkenheid, loyaliteit en prestaties van werknemers. Op die manier is bevlogenheid een mediërende factor tussen energiebronnen enerzijds en houding en gedrag anderzijds. Behalve afzonderlijk, zijn taakeisen en energiebronnen ook in combinatie met elkaar van invloed op de bevlogenheid van een werknemer. Zo spelen energiebronnen een extra belangrijke rol bij het bevorderen van het welbevinden (bevlogenheid) wanneer er sprake is van aanzienlijke stress op het werk (Schaufeli & Taris, 2013). Daarnaast wijst onderzoek uit dat bevlogenheid positief samenhangt met energiebronnen, emotionele stabiliteit, extraversie, positief affect, persoonlijke effectiviteit, gevoel van eigenwaarde en optimisme (Schaufeli en Bakker, 2013). Ditzelfde geldt voor de relatie tussen bevlogenheid en tevredenheid, een laag ziekteverzuim, binding aan een organisatie en arbeidsprestaties. In de literatuur worden er zes redenen genoemd waarom bevlogen werknemers goed presteren op het werk:

- 1) ze zijn proactief en nemen persoonlijk initiatief
- 2) ze stellen hoge doelen omdat ze zich competent voelen
- 3) ze zijn intrinsiek gemotiveerd en daardoor bereid een stapje meer te doen
- 4) ze zijn coöperatief en vriendelijk waardoor anderen graag met hen samenwerken
- 5) ze ervaren veel positieve emoties waardoor ze beter in staat zijn informatie te verwerken
- 6) ze zijn gezond en daardoor vrijwel nooit afwezig op het werk.

Bron: Schaufeli & Bakker, 2013.

2.2.2. Bevlogenheid en het JD-R Model

In het JD-R model wordt bevlogenheid gezien als een essentiële, mediërende schakel in het motivatieproces. De aanwezigheid van energiebronnen, via bevlogenheid, leidt tot positieve werkuitkomsten. Verder onderzoek naar dit motivatieproces wijst uit dat er ook een positief verband is tussen de aanwezigheid van energiebronnen en de eigen effectiviteit van een medewerker (self-efficacy) op bevlogenheid. Dit sluit aan bij het idee van job

crafting. Hierbij gaat het om de eigen invloed van een medewerker om invulling te geven aan zijn baan op een dusdanige manier dat het zo goed mogelijk bij hem past (Schaufeli & Bakker, 2013). Bevlogen werknemers zijn actief, zelfbewust, optimistisch en nemen initiatief en zijn daardoor bij uitstek goede job crafters. Ze zorgen ervoor dat hun werk uitdagend blijft en dat ze kunnen leren zodat ze zichzelf kunnen blijven ontwikkelen (Schaufeli & Bakker, 2013). Paragraaf 2.3 zal verder ingaan op job crafting.

2.3. Job crafting

Werknemers kunnen binnen bepaalde kaders zelf bepalen hoe zij invulling geven aan hun werkzaamheden. De term job crafting omvat deze invloed die werknemers uitoefenen op hun baan (Tims, Bakker & Derks, 2013). Het gaat hierbij niet om een complete verandering van de functie, maar veranderingen die het werk beter laten aansluiten op de individuele vaardigheden en voorkeuren van de werknemer. Meer specifiek omschrijven Wrzesniewski & Dutton (2001) dat job crafting de aanpassingen betreft die een individu op eigen initiatief maakt in zijn of haar baan. Job crafting wordt ook omschreven als het proces waarin werknemers proactief aanpassingen aanbrengen in de aanwezige grenzen binnen hun baan. Grenzen zijn hierin gedefinieerd als mentale obstakels die werknemers gebruiken in de bepaling van de grenzen van fysieke, tijdelijke, emotionele, cognitieve en relationele entiteiten (Wrzesniewski, LoBuglio et al., 2013).

Alle onderzoeken die zijn gedaan op het gebied van job crafting zijn door Tims in 2013 in één artikel in het Tijdschrift voor HRM gevoegd. Volgens Tims leidt job crafting in de meeste gevallen tot meer uitdagend en betekenisvol werk. Medewerkers die tevreden zijn over hun baan, presteren beter dan medewerkers die geen verbinding met het werk ervaren. Daarnaast leidt het aanpassen van bepaalde taken ertoe dat een medewerker zijn baan efficiënter kan uitvoeren. Op deze manier levert job crafting indirect een positieve bijdrage aan de organisatiedoelen (Tims, 2013).

Hoewel job crafting in de meeste gevallen leidt tot een positief resultaat, geldt dit waarschijnlijk niet voor alle vormen van deze variabele (Tims, Bakker & Derks, 2012). De positieve relatie tussen job crafting en bevlogenheid wordt niet in elk onderzoek ondersteund. Zo blijkt dat het toepassen van job crafting door in een veeleisende periode de belemmerende taakeisen te verminderen, slechts een korte termijn oplossing is die op lange termijn negatieve gevolgen veroorzaakt (Tims & Bakker, 2010; Tims, Bakker & Derks, 2012 en Brenninkmeijer & Hekkert-Koning, 2015). Schaufeli en Bakker (2004a) hebben in dat kader onderzocht of job crafting negatief samenhangt met cynisme. Een medewerker die hoog scoort op de variabele cynisme, heeft een inactieve houding ten opzichte van het werk en zal daardoor minder snel het initiatief nemen om aspecten van het werk aan te passen (Schaufeli & Bakker, 2004a; Tims, Bakker & Derks, 2013). De negatieve relatie tussen job crafting en cynisme werd in het onderzoek bevestigd. Een uitzondering hierop is de dimensie 'belemmerende taakeisen'. Voor Belemmerende taakeisen werd een positieve relatie gevonden met cynisme (Schaufeli & Bakker, 2004a).

2.3.1. Soorten Job crafting

In de literatuur worden drie soorten job crafting onderscheiden. Allereerst kunnen werknemers de fysieke of tijdelijke grenzen veranderen van de taken die zij beschouwen als hun baan. Dit uit zich in het toevoegen of afstoten van taken, of het aanpassen van de tijd of moeite die besteed wordt aan bepaalde taken en het anders inrichten van verschillende aspecten van de taken. Deze vorm wordt ook wel 'task crafting' genoemd. De tweede vorm is het 'relational crafting'. In deze vorm herdefiniëren de werknemers de relationele grenzen van de sociale relaties die zij hebben bij de uitvoering van hun werk. Relational crafting uit zich door het aangaan of ondersteunen van relaties met anderen op het werk, het besteden van meer tijd met bepaalde individuen en het verminderen of volledig vermijden van contact met anderen. Tot slot kan een werknemer aanpassingen aanbrengen in de cognitieve grenzen die betekenis geven aan de taken en relaties waaruit hun baan bestaat. Dit wordt ook wel 'cognitive crafting' genoemd. Deze vorm uit zich door de inspanningen van werknemers om hun taken, relaties en functie te interpreteren en waar te nemen als een geheel op een manier die de betekenis ervan verandert. Dit houdt in dat werknemers de gedachten die zij hebben over bepaalde aspecten van het werk kunnen herdefiniëren, zodat het werk als meer betekenisvol wordt ervaren. Deze drie vormen van job crafting sluiten elkaar niet uit. Job crafters kunnen elke combinatie van de verschillende vormen van job crafting toepassen in hun baan (Wrzesniewski, LoBuglio et al., 2013).

2.3.2. De basisbehoeften voor Job Crafting

De motivatie van een medewerker om te job craften wordt beïnvloed door de gepercipieerde mogelijkheden die deze medewerker ervaart om aan job crafting te doen en door de mate waarin deze medewerker zich met de inrichting van zijn baan bezig houdt. Situationele condities beïnvloeden de motivatie om aan job crafting te doen (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Deze motivatie kan voortkomen vanuit een aantal psychologische basisbehoeften, te weten competentie, autonomie en verbondenheid. Volgens de Self-Determination theorie (SDT) zijn deze basisbehoeften essentieel voor het persoonlijke welzijn en de ontwikkeling van het individu (Ryan & Deci, 2000). Daarnaast blijkt uit onderzoek dat de bevrediging van de drie basisbehoeften positief correleert aan een hoge mate van bevlogenheid (Sulea et al., 2015; Van den Broeck et al., 2008). De Self-Determination theorie veronderstelt dat deze basisbehoeften bij elke medewerker in een bepaalde mate worden bevredigd (Ryan & Deci, 2000). Door job crafting kunnen deze basisbehoeften worden bevorderd. Zo kan job crafting bijdragen aan een positief zelfbeeld van de medewerker in het werk. Dit komt de behoefte aan competentie ten goede. Deze behoefte kan zich bijvoorbeeld uiten door het gevoel dat dat werkdoelen op een effectieve manier zijn gerealiseerd. Job crafting kan ook worden ingezet om meer controle over de baan te krijgen en om vervreemding van het werk te voorkomen. In dit geval krijgt een medewerker het gevoel meer invloed te hebben op het werkproces, hetgeen de behoefte aan autonomie ten goede komt. Tot slot kan job crafting ervoor zorgen dat medewerkers een bepaalde connectie met significante anderen, als collega's verkrijgen en daarmee de behoefte aan verbondenheid stimuleren (Baverman, 1974; Baumeister & Leary, 1995; Reis et al., 2000). Hoewel de basisbehoeften uit de Self-Determination Theorie zich richten op het individuele niveau, kunnen deze behoeften ook op teamniveau bevredigd worden (Allen & Hecht, 2004).

2.3.3. Job crafting en Leiderschap

Niet alle medewerkers zullen gemotiveerd zijn om de diepgewortelde, psychologische basisbehoeften competentie, autonomie en verbondenheid op het werk te bevorderen (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010). Zo zullen medewerkers minder geneigd zijn om te job craften indien zij ervaren dat hun baan reeds tegemoet komt aan de basisbehoeften. De motivatie om dit wel te doen, resulteert vaak uit situaties waarin medewerkers ervaren dat de behoeften die zij hebben niet zijn ingeregeld in de inrichting van hun huidige baan (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010). Indien de Tweede Kamer de motivatie van haar medewerkers om te job craften wil stimuleren, dan zijn er verschillende contextuele factoren die daarbij een rol kunnen spelen. Zo vervult leiderschap een belangrijke rol bij het bevredigen van de basisbehoeften. De basisbehoeften van medewerkers kunnen worden gestimuleerd door bevlogen leiders die de medewerkers inspireren, versterken en verbinden. Bevlogen leiderschap heeft een positief effect op energiebronnen en een (minder sterk) negatief effect op stressoren (Schaufeli, 2015). Dit fenomeen doet zich niet alleen voor op het individuele niveau, maar kan zich ook op het teamniveau voordoen. Bevlogen leidinggevendenden richten zich bij uitstek op het creëren van een goede sfeer (verbinden), het geven van verantwoordelijkheid (autonomie) en door het geven van feedback (competentie). Leiderschap vormt op deze manier een belangrijke hefboom om bevlogenheid te bevorderen (Van den Broeck et al., 2008; Schaufeli, 2015). Bevlogen medewerkers kunnen hun bevlogenheid vervolgens overdragen aan anderen in hun directe omgeving (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Hierdoor zal de bevlogenheid in een team toenemen. Deze bevlogenheid wordt dan niet veroorzaakt door job crafting, maar door uitingen van leiderschap. Dit valt niet binnen de scope van dit onderzoek omdat het hier niet om aanpassingen gaat die een individu op eigen initiatief maakt in zijn of haar baan.

Volgens de klassieke human relations benadering zijn leidinggevendenden door hun aannamen, gedrag en de processen die daarop volgen, de primaire determinanten van het werkklimaat binnen een organisatie (Kozlowski & Doherty, 1989; Van Dam, Nikolova & Van Ruyseveldt, 2013). De gehanteerde leiderschapsstijl heeft daarmee een grote impact op de perceptie van de medewerker over de werkomgeving (Litwin & Stringer, 1968). De individuele uitwisselingsrelatie met de leidinggevende: de Leader-Member exchange relatie (LMX) speelt dan ook een belangrijke rol bij het voorkomen van job crafting. De LMX-theorie veronderstelt dat een goede werkrelatie met de leidinggevende bevorderlijk is voor het job craften. De theorie gaat uit van het gegeven dat de relatie tussen een leidinggevende en diens ondergeschikte uniek is en zich door de tijd heen ontwikkelt (Bezuijn, Van Dam, Van den Berg & Thierry, 2010). In tegenstelling tot traditionele leiderschapstheorieën is bij de LMX-theorie de relatie die een leidinggevende heeft met iedere individuele medewerker verschillend van kwaliteit. Hierbij wordt een goede LMX-relatie gekenmerkt door onderling vertrouwen, respect en loyaliteit tussen leidinggevende en de medewerker (Van Dam, Nikolova & Van Ruyseveldt, 2013). Deze medewerkers krijgen als gevolg uitdagendere taken toebedeeld en meer kansen om zich te ontwikkelen. Zij krijgen meer steun en maken eerder een ontwikkeling in hun loopbaan door (Bezuijn et al., 2010; Liden et al., 1997). Door deze hoge leer- en prestatiedoelen worden medewerkers aangezet tot job crafting (Van Dam, et al., 2013). Een medewerker met een minder goede LMX-relatie verkrijgt deze uitdaging niet. De werkzaamheden van deze medewerker krijgen vorm vanuit een economische uitwisselingsrelatie waarin de medewerker specifieke taken

verricht in ruil voor salaris (Wayne, Liden, Kraimer & Graf, 1999). De werkomgeving van een medewerker met een goede LMX-relatie verschilt daardoor van een medewerker met een minder goede LMX-relatie.

2.3.4. Job Crafting en JD-R model

Er zijn aanwijzingen dat job crafting dagelijks en op alle functieniveaus gebeurt en dat job crafting activiteiten zowel individueel als samen met collega's worden ondernomen (Dorenbosch et al., 2013). Uit literatuuronderzoek blijkt daarnaast dat leiderschap een belangrijke rol inneemt in het stimuleren van de basisbehoeften van medewerkers, de perceptie van deze medewerker over de werkomgeving en als gevolg daarvan het voorkomen van job crafting. Het begrip job crafting lijkt daarmee een brede invulling te hebben, waarbij het concept vele verschijningsvormen aanneemt. De grenzen van het begrip job crafting zijn niet altijd even eenduidig. Er is in dit onderzoek voor gekozen om enkel naar de uitingen van job crafting te kijken die zelfstandig door de medewerker zijn ondernomen zonder bemoediging van de leidinggevende. Bezien vanuit het JD-R model kan job crafting worden omschreven als de veranderingen die werknemers zelf aanbrengen in hun taakeisen en hulpbronnen (Tims & Bakker, 2010). 'Task crafting' zou dan vertaald kunnen worden als het verhogen van de uitdagende taakeisen en het verlagen van de belemmerende taakeisen (Tims et al., 2013). Door Tims et al. (2013) worden de volgende vier dimensies van job crafting bezien vanuit het JD-R model onderscheiden: 1) het vergroten van structurele hulpbronnen (e.g. zorgen voor meer autonomie of ontwikkelingsmogelijkheden), 2) het vergroten van uitdagende taakeisen (e.g. zorgen dat je betrokken wordt bij nieuwe projecten), 3) het verlagen van belemmerende taakeisen (e.g. zorgen voor minder werkdruk) en 4) het vergroten van sociale hulpbronnen (e.g. zorgen voor meer feedback of sociale steun). Uit onderzoek blijkt dat werknemers uit zichzelf aan alle vier genoemde vormen van job crafting doen (Tims & Bakker, 2010). Hoewel job crafting steeds vaker het onderwerp is van allerlei empirische studies, was er tot voor kort nog geen algemeen toepasbaar meetinstrument beschikbaar dat aansluit bij de algemene job crafting conceptualisatie. Tims, Bakker en Derks (2012) hebben hierin verandering gebracht. De vragenlijst die deze auteurs hebben ontwikkeld, wordt in dit onderzoek gebruikt om de mate waarin de medewerkers van de Tweede Kamer job craften te meten.

2.4. Theoretische verwachtingen

In vergelijking tot Burnout, zijn er relatief weinig wetenschappelijke artikelen over bevlogenheid geschreven. Volgens Schaufeli & Bakker (2013) is momenteel de verhouding 28:1 in het voordeel van burnout. Schaufeli en Bakker (2004b) hebben eerder onderzoek gedaan naar de uitingsvormen van bevlogenheid onder verschillende beroepsgroepen. Hoewel zij zich baseren op een database waarin de beroepsgroep 'ambtenaren' is meegenomen, zijn in deze database geen specifieke gegevens opgenomen over medewerkers die zich in de politieke context bevinden. Werken voor de overheid is zo geschakeerd en veelvormig, dat het volgens Mertens (2006) niet mogelijk is om in termen van één beroepsprofiel te spreken. De omgeving waarbinnen fractiemedewerkers werken is turbulent. Bij hun aanstelling kan niet volledig worden vastgesteld wat de inspanningen en resultaten zullen zijn. Van hen worden andere, dan puur cognitieve kwaliteiten gevraagd (WRR, 2006). Het werk van de fractiemedewerkers en de ambtenaar in de beleidsvorming is dienend van aard. Dit betekent dat de professionele waarden in eerste instantie ten behoeve van de politieke ambtsdrager worden

ingezet (Mertens, 2006). Dit vraagt grote flexibiliteit van de fractiemedewerkers. Volgens Karssing en Niessen (2008) dienen ambtenaren daartoe over tien beroepsgerelateerde competenties te beschikken. Dit zijn: toewijding aan de publieke zaak, deskundigheid, vakbekwaamheid, onafhankelijkheid en onpartijdigheid, democratisch besef, rechtsstatelijk besef, politiek-bestuurlijke gevoeligheid, flexibiliteit, omgevingsgerichtheid en resultaatgerichtheid (Karssing & Niessen, 2008). In het licht van de ontwikkelingen dient een ambtenaar tegenwoordig ook om te kunnen gaan met de turbulentie van de netwerksamenleving. Van een ambtenaar wordt daarbij verwacht dat deze kan balanceren tussen verschillende rollen, slim kan opereren op inhoud, relatie en context en transparant, toegankelijk en verbindend is ('t Hart, 2014). De functie van fractiemedewerker lijkt daarmee op die van een schaap met vijf poten. Om deze reden is het interessant om de vragenlijst uit het onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004a) voor te leggen aan medewerkers binnen de Tweede Kamer om te bezien hoe zij scoren op de verschillende dimensies van bevlogenheid.

De benadering van het begrip job crafting vanuit het JD-R model is ontstaan vanuit de behoefte aan een helder theoretisch kader om het voorkomen van job crafting te kunnen onderzoeken. Volgens Tims (2013) hebben studies waarin job crafting is gemeten aan de hand van het JD-R model, aanvullende inzichten opgeleverd. Zo verhogen medewerkers die veel vertrouwen hebben in hun eigen effectiviteit vaker hun hulpbronnen, dan medewerkers met een laag vertrouwen in hun eigen kunnen. Daarnaast gaan medewerkers met een uitdagende baan eerder op zoek naar hulpbronnen die nodig zijn om het werk goed te kunnen doen. Bevlogenheid is hierbij vooralsnog de meest onderzochte uitkomst van job crafting (Tims, 2013). Onderzoek toont aan dat bevlogen mensen proactief werken aan hun eigen bevlogenheid (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Bakker et al. (2012) vonden in dit kader dat medewerkers die aanpassingen deden in hun hulpbronnen en taakeisen, ook meer bevlogenheid vertoonden. Dit werd bevestigd door Tims et al. (2013). Zij vonden een positief verband tussen het verhogen van hulpbronnen en de bevlogenheid en tevredenheid van een medewerker. Het verhogen van de uitdagende taakeisen correleerde daarnaast positief aan de betrokkenheid en het enthousiasme van de medewerker over zijn of haar baan (Tims, 2013).

2.4.1. Verhogen van structurele hulpbronnen

De eerste vorm van job crafting behelst het zoeken naar hulpbronnen. Structurele hulpbronnen kunnen zich uiten in bijscholing, het leren van nieuwe dingen en het werken aan de eigen ontwikkeling. Wanneer een werknemer zelf actief aanpassingen aanbrengt in zijn of haar baan op dergelijke manier dat deze zijn of haar capaciteiten optimaal benut, draagt deze werknemer zelf bij aan het creëren van bevlogenheid (Schaufeli en Bakker, 2004a). Wat betreft het vergroten van de structurele hulpbronnen, geldt dat de vraag naar opleidingen bij de overheid ver achter blijft op de vraag naar opleidingsmogelijkheden bij andere organisaties in de private sector (Kwakkelstein, 2014). Uit onderzoek blijkt dat de opleidingen waarop de ambtenaar kan terugvallen vaak veelvormig en niet praktisch genoeg zijn. Het aanbod van opleidingen is een reflectie van het gebrek aan een collectieve identiteit van de ambtenaren. Hierdoor ontstaat een wildgroei aan opleidingen en trainingen (Kwakkelstein, 2014). De aannames uit het JD-R model zijn grotendeels bevestigd door empirisch onderzoek. Vervolgonderzoek van bakker et al. (2003) heeft aangetoond dat ongeveer 60% van alle mogelijke interacties tussen taakeisen en structurele hulpbronnen significant en in de voorspelde richting is. Dit zou betekenen dat

een gebrek aan structurele hulpbronnen, of hoge taakeisen die onvoldoende gecompenseerd worden met energiebronnen, garant staan voor een burnout (Schaufeli & Taris, 2013). Omgekeerd kan een werkomgeving die over voldoende structurele hulpbronnen beschikt het negatieve effect van de taakeisen wegnemen. Het motivationele proces binnen het JD-R model zal dan worden geactiveerd waardoor positieve werkuitkomsten als bevlogenheid kunnen worden bereikt (Schaufeli & Bakker, 2004a). Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 1: Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn structurele hulpbronnen verhoogt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Volgens Tims (2013) leiden werkkenmerken als autonomie en de complexiteit van het werk ertoe dat werknemers vaker aanpassingen aanbrengen in hun taken. Hoewel van een medewerker binnen de Tweede Kamer wordt verwacht dat deze de werkzaamheden met hoge mate van autonomie kan vervullen, blijken de mogelijkheden voor de medewerkers om zichzelf te ontwikkelen in de praktijk minder prominent aanwezig. De verwachting die hieruit voortkomt is dat een medewerker van de Tweede Kamer minder mogelijkheden ervaart om job crafting middels het verhogen van structurele hulpbronnen in te zetten. Lukt het een medewerker wel om zijn structurele hulpbronnen in te zetten om zijn energiebronnen te verhogen, dan is de verwachting dat door het verhogen van de energiebronnen deze vorm van job crafting positief correleert aan de bevlogenheid.

2.4.2. Vergroten van sociale hulpbronnen

Als laatste kan job crafting ook worden gezien als het vergroten van de sociale hulpbronnen. Onderzoek heeft aangetoond dat bevlogen medewerkers hun eigen werkomgeving optimaliseren door sociale hulpbronnen te zoeken die hun bevlogenheid bevorderen (Tims et al., 2013). Dit kan bijvoorbeeld door afwisseling in vaardigheden of door meer feedback of sociale steun te vragen. Medewerkers die hard moeten werken en complexe taken verrichten, blijven vooral gemotiveerd indien ze over voldoende sociale hulpbronnen beschikken. Medewerkers die toegang hebben tot voldoende hulpbronnen, kunnen hun taakeisen goed aan en functioneren op een bevlogen manier op de top van hun kunnen. Medewerkers die daarentegen nauwelijks hulpbronnen ter beschikking hebben, blijken op te branden of zich stierlijk te vervelen indien uitdaging ontbreekt (Bakker, 2014). Op basis hiervan is de volgende hypothese afgeleid:

Hypothese 2: Als een medewerker uit de Tweede Kamer meer sociale hulpbronnen aanwendt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Ondanks het gegeven dat de taakeisen die aan de medewerkers binnen de Tweede Kamer worden gesteld hoog liggen, is het ziekteverzuim binnen deze organisatie laag. Een verklaring hiervoor kan mogelijk worden gevonden in de toepassing van dit type job crafting omdat Petrou et al. (2012) veronderstellen dat medewerkers met een hoge werkdruk en veel autonomie geneigd zijn om de sociale hulpbronnen te verhogen.

Een belangrijk kenmerk van dit type job crafting is dat medewerkers de eigen werkomgeving kunnen optimaliseren. Volgens de website van de Tweede Kamer (2016) is de organisatie in het bezit van het certificaat 'Maatwerken'. Dit certificaat komt organisaties toe die een optimale combinatie van werk en privé weten te

realiseren vanuit flexibele werkregelingen en een open cultuur. De Tweede Kamer verkreeg deze erkenning na een onderzoek onder de medewerkers. De verwachting hierbij is dat deze medewerkers ervaren dat zij over voldoende sociale hulpbronnen beschikken. Zodoende wordt verondersteld dat medewerkers binnen de Tweede Kamer gebruik zullen maken van dit type job crafting.

2.4.3. Verhogen van taakeisen

De tweede vorm van job crafting kan gezien worden als het verhogen van de taakeisen. Indien een medewerker het gevoel heeft dat zijn baan hem niet meer genoeg uitdaging biedt om zichzelf te ontwikkelen, dan kan hij ervoor kiezen meer uitdaging in zijn baan te creëren. In dat geval kan het creëren van uitdagingen juist motiverend werken. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de taakeisen ervoor zorgen dat een medewerker hogere doelen stelt. Deze hogere doelen vereisen meer inspanning, maar kunnen ook leiden tot meer tevredenheid op het moment dat het doel wordt bereikt. Dit betekent dat taakeisen niet alleen tot negatieve resultaten leiden, maar mits voldoende hulpbronnen aanwezig zijn, ook kunnen leiden tot werkbevoegenheid (Tims et al., 2013). Op basis hiervan kan de volgende hypothese worden geformuleerd:

Hypothese 3: Als een medewerker uit de Tweede Kamer meer uitdaging in zijn werk creëert, dan zal dit leiden tot meer bevoegenheid.

Zoals in de relevantie van dit onderzoek al even is benoemd, is de politieke organisatie er een die gekenmerkt wordt door hoge taakeisen. De hoge mate van competitie, de lange en onregelmatige werktijden en de hoge werkdruk maken dat er veel druk komt te liggen bij de medewerkers. Het werktempo is hoog en er is maar weinig controle over de inhoud van de functie. Medewerkers binnen de politiek ervaren daardoor een bepaalde druk om verbonden te blijven met het werk, ook buiten de reguliere werkuren. Om deze redenen is het minder aannemelijk dat medewerkers binnen de Tweede Kamer voor dit type job crafting zullen kiezen.

2.4.4. Verlagen van belemmerende taakeisen

Omgekeerd kan job crafting zich ook voordoen als het verlagen van de belemmerende taakeisen van een baan. Wanneer een medewerker over onvoldoende capaciteiten of competenties beschikt om zijn taakeisen te vervullen, dan zal deze medewerker zijn taakeisen moeten verlagen. Dit kan hij bijvoorbeeld doen door hulp te vragen van zijn collega's bij de vervulling van zijn werkzaamheden. Door de taakeisen te verlagen, kunnen de belemmerende stressoren worden verminderd. Het gevolg hiervan is dat een medewerker alsnog zijn baan naar behoren kan uitvoeren (Tims et al., 2013). Doordat hij in staat is om de gestelde doelen te bereiken, is hij tevreden over zijn baan en ervaart hij meer bevoegenheid (Bakker, 2014). Uit onderzoek blijkt dat het verlagen van belemmerende taakeisen, niet bijdraagt aan de motivatie van een medewerker om beter te presteren. De vraag is dan ook of het verlagen van taakeisen leidt tot een toename in de bevoegenheid. Er is dan ook meer onderzoek nodig om dit type job crafting te kunnen verklaren (Tims, 2013). Desalniettemin stelt dit onderzoek de volgende hypothese:

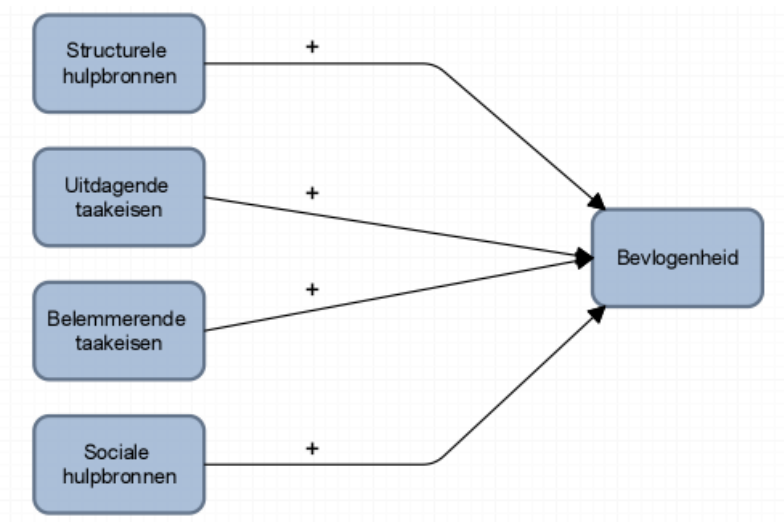
Hypothese 4: Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn belemmerende taakeisen verlaagt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Een onderscheidende factor van de bijzondere rol van de medewerkers binnen de Tweede Kamer is de bijzondere relatie die de politiek heeft met de ambtenaren van de uitvoerende macht. De Tweede Kamerleden zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor het gevoerde beleid en voor alles wat de ambtenaren in de uitvoerende macht doen en laten (Kwakkelstein, 2014). De overheid is sterk in beweging. Op fundamenteel niveau veranderen de inhoudelijke ambities van de overheid en de rolverdeling tussen de verschillende overheidslagen (Mertens, 2006). Belangrijke maatschappelijke besluiten worden in toenemende mate genomen op het niveau van de uitvoerende macht. De horizontale bestuursarrangementen waarbinnen fractiemedewerkers werkzaam zijn, staan daarmee voortdurend op gespannen voet met de verticale instituties. Deze spanning is van invloed op het werk van de medewerkers binnen de Tweede Kamer. De sturingsmogelijkheden die zij hebben nemen af en zij komen op achterstand te staan ten opzichte van de uitvoerende macht waar het gaat om informatie, kennis en deskundigheid (Koppenjan, Kars en Van der Voort, 2007). De hoge taakeisen die aan medewerkers binnen de Tweede Kamer worden gesteld, zorgen ervoor dat er veel druk komt te staan op deze medewerkers. De verwachting is dat fractiemedewerkers die ervaren dat zij over onvoldoende capaciteiten of competenties bezitten om hun taakeisen te vervullen, een beroep zullen doen op de beleidsmedewerkers die hen ondersteunen. Dit gegeven wordt mogelijk beïnvloed door de grootte van de fractie. Daarentegen vonden Petrou et al., (2012) dat werknemers met veel autonomie en een hoge werkdruk - zoals verondersteld voor de medewerkers binnen de Tweede Kamer - op een bepaalde werkdag eerder geneigd zijn om hun sociale hulpbronnen te verhogen, dan dat zij die dag hun taakeisen zullen verlagen. Daartoe is de verwachting voor gebruik van dit type job crafting onder de steekproef nog niet beslist. Onderzoek moet daarnaast nog uitwijzen of toepassing van dit type job crafting ook daadwerkelijk bijdraagt aan de bevlogenheid die deze medewerkers ervaren.

2.5. Causaal model

In onderstaand Figuur 2.5.1. staan de verwachtingen ten opzichte van de centrale concepten van dit onderzoek overzichtelijk weergegeven. Een groene pijl symboliseert een positief verwacht verband.

Figuur 2.5.1. Causaal Model



In dit onderzoek is een aantal controlevariabelen meegenomen. Naast leeftijd, geslacht en opleidingsniveau is ook het verschil tussen ambtenaar en fractiemedewerker opgenomen als controlevariabele. In de operationalisatie in paragraaf 3.4 staat nader toegelicht hoe deze variabelen zijn gemeten.

2.6. Overzicht hypothesen

Hypothese 1: Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn structurele hulpbronnen verhoogt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Hypothese 2: Als een medewerker uit de Tweede Kamer meer sociale hulpbronnen aanwendt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Hypothese 3: Als een medewerker uit de Tweede Kamer meer uitdaging in zijn werk creëert, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Hypothese 4: Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn belemmerende taakeisen verlaagt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

3. Methodologie

In dit hoofdstuk vindt de methodologische verantwoording plaats. Hiervoor zal in de eerste paragraaf een toelichting volgen van de gehanteerde onderzoeksstrategie. In paragraaf 3.2 volgt een beschrijving van de methoden en technieken die in dit onderzoek zijn gebruikt. Ook zal in deze paragraaf een beschrijving van de steekproef worden gegeven. Hiermee wordt het onderzoek afgebakend. Paragraaf 3.3 zal vervolgens in het teken staan van de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek. De laatste paragraaf behelst de operationalisatie van de centrale concepten uit dit onderzoek. Hierdoor wordt inzichtelijk op welke wijze deze concepten in dit onderzoek zijn gemeten.

3.1. Onderzoeksstrategie

De strategie van dit onderzoek betreft een combinatie van de enkelvoudige casestudy en de survey. Deze strategie is afgeleid van de probleemstelling. Om een antwoord op de gestelde onderzoeksvraag te krijgen is het van belang dat er een methodologische aanpak wordt gekozen die dit mogelijk maakt. Bij een casestudy ligt het accent op het bestuderen van één verschijnsel of eenheid. Om deze reden zal de focus in dit onderzoek liggen bij de medewerkers binnen de Tweede Kamer. Omdat het denkbaar is dat een veelheid aan variabelen, in wisselende samenwerking, van invloed is op de relatie tussen job crafting en bevlogenheid, verdient het de voorkeur om het onderzoek in de bestaande omgeving uit te voeren. De strategie casestudy is een intensieve onderzoeksvorm die dit ondersteunt door gedetailleerde kennis te achterhalen van de relaties binnen de case. Het is een aanpak die bij uitstek wordt gekozen om sociale verschijnselen grondig te bestuderen. De casestudy kent belangrijke aandacht toe aan het beschrijven en verklaren van de uiteenlopende zienswijzen van de mensen die in het proces betrokken zijn. Hierdoor ontstaat een breed beeld van de verbanden binnen de onderzoeksgroep (Swanborn, 1996).

Daarnaast staat het doen van een survey centraal in dit onderzoek. Deze methode wordt veelal gebruikt bij deductief onderzoek (Van Thiel, 2007). Zoals in de doelstelling van dit onderzoek al even is benoemd, dient dit onderzoek een beschrijvend karakter. Het onderzoek probeert inzichtelijk te krijgen welke verbanden er zijn tussen job crafting en bevlogenheid. Dit onderzoek is daartoe theorie gestuurd, omdat de theorie over het Job Demands-Resources model (JD-R model) de basis vormt. Het onderzoek toetst een aantal verwachtingen uit de beschikbare theorie over job crafting en bevlogenheid. Om dit te kunnen doen is een aantal hypothesen opgesteld. Tevens wordt in dit onderzoek bekeken of er andere verbanden kunnen worden gevonden in de onderzoeksdata. Inzichten uit dit onderzoek worden dan gekoppeld aan de huidige theoretische inzichten. Het onderzoek is hierdoor deels theorievormend te noemen (Van Thiel, 2007).

3.2. Data verzamelmethode

3.2.1. Bestaand materiaal

Voorafgaand aan de uitvoering van dit onderzoek, heeft vooronderzoek plaatsgevonden. Dit vooronderzoek bestond uit het verrichten van literatuuronderzoek naar het beschikbare materiaal op het gebied van job crafting en bevlogenheid. Hierbij werd specifiek bekeken wat de bestaande kennis is over deze concepten in een politieke context. Verschillende wetenschappelijke artikelen, papers, scripties, boeken en andere publicaties zijn hiervoor bestudeerd. Het algemene beeld van het onderzoeksveld is dat de kennis over job crafting en bevlogenheid in een politieke context nog niet is onderzocht. Deze oriëntatie van bestaand materiaal is de basis geweest voor de onderzoeksvraag en hypothesen uit dit onderzoek (Van Thiel, 2007).

Om de empirische achtergrond te schetsen van de Tweede Kamer, zal gebruik worden gemaakt van documentenanalyse. Documenten die in dit kader zullen worden geraadpleegd zijn voornamelijk afkomstig van de website van de Tweede Kamer. Bestudering van deze documenten heeft bijgedragen aan een zo volledig mogelijk beeld van de organisatie van de Tweede Kamer.

3.2.2. Enquêtes

De benodigde data voor dit onderzoek is verzameld door enquêtes af te nemen bij medewerkers binnen de Tweede Kamer. Deze enquêtes zijn eenmalig door de medewerkers ingevuld, waardoor er sprake is van één meetmoment. Het onderzoek is op een kwantitatieve manier uitgevoerd. Om de statistische analyses mogelijk te maken, is er in dit onderzoek gekozen voor een vragenlijst met gesloten vragen (Van Thiel, 2007). In totaal 511 medewerkers binnen de Tweede Kamer zijn per mail benaderd om deel te nemen aan het onderzoek. Hierdoor heeft deze vragenlijst een grote groep respondenten kunnen bereiken en zijn er in een relatief kort tijdsbestek veel gegevens verzameld. Daarnaast hebben de respondenten in anonimiteit kunnen deelnemen. De kans op sociaal wenselijke antwoorden is hierdoor kleiner dan bij de methode 'interview' het geval is. De vragen zijn verwerkt in het online programma 'Thesistools'. Van daaruit kan eenvoudig een overzicht worden gegenereerd van de antwoorden die de deelnemers hebben gegeven. Deze gegevens kunnen vervolgens naar SPSS (Statistical Package for Social Science) worden getransporteerd om van daaruit de benodigde analyses te doen.

De gehanteerde vragenlijst is in Bijlage II van dit onderzoek opgenomen.

3.2.3. Onderzoekspopulatie

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle medewerkers die werkzaam zijn binnen de organisatie van de Tweede Kamer. Volgens gegevens uit 2006 bedragen dit ruim 1100 medewerkers (Tweede Kamer). Voor dit onderzoek zijn op 10 maart 2016 511 vragenlijsten uitgestuurd binnen de Tweede Kamer. In deze groep zijn zowel fractiemedewerkers, als ambtelijke medewerkers opgenomen. De medewerkers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek, zijn verkozen middels een selecte steekproeftrekking. Dit betekent dat de onderzoeker bewust heeft afgewogen welke medewerkers in de steekproef zijn opgenomen. In het databestand dat ontleend is uit een stageperiode bij een Tweede Kamerfractie, stonden de gegevens van totaal 639 verschillende medewerkers binnen de Tweede Kamer. De keuze om 128 medewerkers niet mee te nemen is gemaakt op basis van het

functieprofiel dat aan de medewerker was toegekend. Zo zijn stagiaires, medewerkers met een functieprofiel 'onbekend' en lege cellen niet meegenomen. Onderstaande tabellen geven meer zicht op de verhoudingen binnen de onderzoeksgroep. Op 10 april 2016 is er naar alle medewerkers een herinnering toegestuurd om aan de enquête deel te nemen, mochten zij dit nog niet hebben gedaan. Op 1 mei is de enquête gesloten en zijn de resultaten verzameld. Op het totaal zijn 92 vragenlijsten geretourneerd. De respons rate bedraagt daartoe 18% $((92/522) \times 100\%)$ van de gehele steekproef.

Tabel 3.2.1. Geslacht van de respondenten

Geslacht		
Mannen	Aantal 48	52,2%
Vrouwen	Aantal 44	47,8%
(N=92)		

Tabel 3.2.2. Functieprofiel van de respondenten

Functieprofiel		
Ambtenaar	Aantal 27	29,3%
Fractiemedewerker	Aantal 65	70,7%
(N=92)		

Tabel 3.2.3. Opleidingsniveau van de respondenten

Opleidingsniveau		
Mavo/VMBO/LBO	Aantal 0	0%
HAVO	Aantal 0	0%
VWO	Aantal 0	0%
MBO/MTS/MEAO	Aantal 3	3,3%
HBO/HTS/HEAO	Aantal 22	23,9%
WO	Aantal 67	72,8%
Anders	Aantal 0	0%
(N=92)		

De beschrijvende tabellen laten zien dat 52,2% procent van de respondenten mannelijk is, tegenover 47,8% vrouwelijke respondenten. Daarnaast is de verhouding tussen fractiemedewerkers en ambtenaren 70,7% tegen respectievelijk 29,3%. Dit is niet geheel representatief voor de onderzoekspopulatie, die voor ongeveer twee derde uit ambtelijke medewerkers bestaat (Tweede Kamer, 2016b). Verder heeft een ruime meerderheid van de respondenten (72,8%) wetenschappelijk onderwijs gevolgd.

3.3. Betrouwbaarheid en validiteit

Deze paragraaf zal dieper in gaan op de betrouwbaarheid en validiteit van dit onderzoek. Dit opdat de kwaliteit van het onderzoek kan worden gegarandeerd. Hiervoor zal in deelparagraaf 3.3.1 worden beschreven hoe de betrouwbaarheid van dit onderzoek is gewaarborgd. Het zal dan met name gaan om de stabiliteit van de resultaten die dit onderzoek voortbrengt. In deelparagraaf 3.3.2 komt de validiteit aan bod. Een onderzoek is valide indien daadwerkelijk wordt gemeten wat het onderzoek beoogt te meten (Van Thiel, 2007).

3.3.1. Betrouwbaarheid

Voor de betrouwbaarheid van een onderzoek is het van belang dat het onderzoek reproduceerbaar is. Zoals gezegd gaat het om de stabiliteit van de resultaten die het onderzoek voortbrengt. Indien hetzelfde onderzoek nogmaals zou worden uitgevoerd door een andere onderzoeker, dan dient deze onderzoeker op dezelfde uitkomsten te komen wanneer het onderzoek onder gelijke omstandigheden plaatsvindt. Het gaat daarbij om de nauwkeurigheid en consistentie waarmee de variabelen worden gemeten (Van Thiel, 2007). In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten. De variabelen in dit onderzoek zijn geoperationaliseerd. Door alle stappen uit het onderzoek toe te lichten, probeert dit onderzoek de herhaalbaarheid te vergroten. Zo is bijvoorbeeld in de selectie van de respondenten toegelicht welke filters de onderzoeker in het databestand heeft gebruikt om tot de selecte steekproef te komen. Ook probeert dit onderzoek in de beschrijvende statistiek zoveel mogelijk kenmerken van de onderzoeksgroep weer te geven. Er zijn daarbij geen 'missing values' gerapporteerd in de onderzoeksresultaten. Het ontbreken van antwoorden heeft zodoende geen negatieve consequenties voor de analyse (Van Thiel, 2007).

De betrouwbaarheid van het onderzoek is ook sterk afhankelijk van de kwaliteit van het meetinstrument. In dit onderzoek betreft dat meetinstrument een vragenlijst. Een nadeel van de vragenlijst als onderzoeksmethode is dat dit leidt tot oppervlakkige informatie. De informatie die via een vragenlijst wordt verkregen is slechts een greep uit de aanwezige informatie bij medewerkers. Er is geen zicht op de achterliggende ideeën en opvattingen van de medewerkers die aan de vragenlijst hebben deelgenomen. Ook bestaat de kans dat de antwoorden vertekend worden door zogenoemde antwoordtendenties. Dit komt voor indien een respondent geneigd is de antwoorden aan te passen aan de onderzoekssituatie. In dergelijk geval worden antwoorden gegeven die sociaal wenselijk zijn (Van Thiel, 2007). Door in de begeleidende mail toe te zeggen dat de anonimiteit van de respondent wordt gewaarborgd, is de kans op antwoordtendenties verkleind.

3.3.2. Validiteit

Er worden door Van Thiel (2007) twee typen validiteit onderscheiden. De interne validiteit heeft betrekking op de 'interne' geldigheid van de resultaten. De interne validiteit zegt zodoende iets over de geldigheid van de conclusies over de relatie tussen de onafhankelijke en de afhankelijke variabele. Dit onderzoek probeert een breed overzicht te geven van de ervaringen van Tweede Kamer medewerkers met job crafting en de bevlogenheid die zij ervaren in hun werk. Om de interne validiteit te waarborgen is ervoor gekozen om de vragenlijst en informatievoorziening voor alle respondenten eenduidig te houden. Daarnaast is er voor dit onderzoek gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten. De validiteit van deze instrumenten is reeds

bewezen in een betrouwbaarheidsanalyse van de auteur. Hierdoor wordt de interne validiteit van het onderzoek vergroot (Van Thiel, 2007). Verder is er in dit onderzoek een significantie niveau van 0.05 gehanteerd. Dit betekent dat de hypothesen met ten minste 95% zekerheid moeten worden aangenomen. Er is hierdoor een kans van 5% dat de nulhypothese ten onrechte blijft staan. Een mogelijk gevaar voor de interne validiteit is te vinden in de invloed die 'storende variabelen' hebben op de afhankelijke variabele. Om deze reden zijn meerdere (controle-) variabelen opgenomen in de vragenlijst.

De externe validiteit wordt bepaald door de mate waarin het onderzoek te generaliseren is (Van Thiel, 2007). De vragenlijst is een veel gebruikte strategie bij grootschalig onderzoek. Hoewel het een enkele casestudy betreft, probeert dit onderzoek een veelheid aan variabelen onder een groot aantal respondenten te achterhalen. Het is niet mogelijk gebleken om de volledige populatie te ondervragen omdat hiervoor niet alle gegevens bekend zijn. De medewerkers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek zijn daarnaast verkozen middels een selecte steekproeftrekking. Stagiaires en medewerkers waarvan het functieprofiel onbekend is zijn daarbij niet meegenomen in het onderzoek. Uitsluiting van deze groep medewerkers heeft geen gevolgen voor de representativiteit van de steekproef, aangezien dezelfde verhoudingen aanwezig zijn als in de volledige populatie. Het voordeel hiervan is dat de resultaten te generaliseren zijn en daardoor de externe validiteit van het onderzoek hoger is. In dit onderzoek is daarvoor gebruik gemaakt van bestaande vragenlijsten. Deze vragenlijsten kenmerken een gestandaardiseerde meting, bestaande uit antwoordschalen en numerieke antwoordcategorieën (Van Thiel, 2007).

3.4. Operationalisatie

In deze paragraaf vindt de operationalisering plaats van alle variabelen uit dit onderzoek. De operationalisering geeft aan hoe de centrale begrippen meetbaar worden gemaakt (Van Thiel, 2007). In dit onderzoek zal worden bekeken of er een relatie is tussen het job craften van medewerkers in de Tweede Kamer en de bevlogenheid die deze medewerkers in hun werk ervaren. De afhankelijke variabele is de gepercipieerde bevlogenheid van medewerkers in de Tweede Kamer. De onafhankelijke variabele bestaat uit de mate waarin medewerkers van de Tweede Kamer aangeven dat zij job crafting toepassen op hun dagelijkse werkzaamheden. Bij zowel de afhankelijke als de onafhankelijke variabele van dit onderzoek wordt ook bekeken wat de scores zijn op de afzonderlijke dimensies. Dat betekent de facto dat de hypothesen steeds in de drie dimensies van bevlogenheid worden opgesplitst.

Bij de meting van deze variabelen is gebruik gemaakt van bestaande meetinstrumenten. Bij elke meetschaal is de Cronbach's Alpha (α) genoemd. Cronbach's Alpha is de meest gebruikte maat voor schaalbetrouwbaarheid. De betrouwbaarheidsanalyse geeft de statistische betrouwbaarheid van een meetinstrument weer, waarbij wordt verondersteld dat een betrouwbare schaal ten minste bezit over een waarde tussen de 0.70 en 0.80. Hierbij geldt hoe hoger de waarde, hoe betrouwbaarder de resultaten zijn. Indien hier aan wordt voldaan, dan hebben de vragen voldoende samenhang om één schaal te vormen (Field, 2005).

Het meetbaar maken van de centrale begrippen vindt plaats aan de hand van de indeling van de vragenlijst van dit onderzoek. De volgende vijf onderdelen worden in de vragenlijst onderscheiden:

Controlevariabelen

Het eerste gedeelte is erop gericht om achtergrondinformatie over de respondent naar boven te halen. De vragen 1 t/m 9 zijn gericht op kenmerken als het geslacht, de leeftijd en het opleidingsniveau van de medewerker binnen de Tweede Kamer. Deze vragen dienen in dit onderzoek als controlevariabelen, omdat de kenmerken van een respondent mogelijk van invloed zijn op de antwoorden die deze respondent geeft. De kenmerken oefenen invloed uit op de relatie tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen van dit onderzoek. Zo kan de leeftijd van een respondent van invloed zijn op het wel of niet toepassen van job crafting. Door controlevariabelen in de vragenlijst op te nemen, kunnen eventuele verstoringen in de analyse zichtbaar worden gemaakt (Van Thiel, 2007).

De controlevariabele leeftijd is gemeten op een ratioschaal met een absoluut nulpunt. De leeftijd van de respondenten varieert tussen de 21 en 56 jaar. Het opleidingsniveau is nominaal gemeten. Deze variabele is verdeeld in zeven schalen uiteenlopend van het niveau MAVO/VMBO/LBO tot aan het niveau WO. Vanwege de spreiding op de variabele opleidingsniveau, is ervoor gekozen om opleidingsniveau als dummyvariabele mee te nemen in dit onderzoek. Deze variabele is gebruikt als indicator met twee mogelijke waarden. Bij de waarde 0 is een medewerker niet universitair geschoold (geen WO), bij de waarde 1 is een medewerker wel universitair geschoold (WO). Hierdoor is de kans dat de uitkomsten van het onderzoek onbedoeld worden beïnvloedt door de variatie op de variabele opleidingsniveau tot een minimum teruggebracht.

Job crafting

Om te meten in welke mate de medewerkers binnen de Tweede Kamer 'job craften', zal gebruik worden gemaakt van een meetinstrument dat ontwikkeld is door Tims et al. (2012). Aan de hand van 21 vragen kan worden achterhaald welke job crafting activiteiten medewerkers ondernemen in de uitoefening van hun werkzaamheden. In het meetinstrument is een onderscheid gemaakt tussen de vier verschillende aspecten van job crafting. Zo is er een aantal vragen om te meten hoe vaak medewerkers hun structurele hulpbronnen verhogen (5 vragen, $\alpha = .760$); hoe vaak zij hun sociale hulpbronnen verhogen (5 vragen, $\alpha = .631$); hoe vaak zij hun uitdagende taakeisen verhogen (5 vragen, $\alpha = .748$) en hoe vaak zij hun belemmerende taakeisen verlagen (6 vragen, $\alpha = .658$). Voor het onderdeel 'job crafting' zijn in de vragenlijst de vragen 10 t/m 30 opgesteld. Iedere vraag bestaat uit een stelling met vijf antwoordmogelijkheden uiteenlopend van (1) nooit tot (5) heel vaak (Tims, Bakker & Derks, 2013).

Hoewel alle vragen uit de vragenlijst van Tims et al. aan de respondenten zijn voorgelegd, zal een aantal vragen in dit onderzoek bewust niet worden meegenomen om de betrouwbaarheid van het meetinstrument te waarborgen. Dit heeft te maken met de Cronbach's Alpha van de meetschalen. Indien deze meetschalen een Cronbach's Alpha met een waarde < 0.7 bezitten, is dat voor dit onderzoek onvoldoende. Dit betekent dat vragen

die de interne consistentie (betrouwbaarheid) van de meetschaal aantasten niet worden meegenomen in de analyse (Field, 2005). In de meting van de sociale hulpbronnen is de vraag “ik zoek inspiratie bij mijn collega’s” weggelaten. Zonder deze vraag is de Cronbach’s Alpha (α) = 0.713 (N=4). In de meting van de belemmerende taakeisen is de vraag “Ik zorg ervoor dat ik me niet lange tijd achter elkaar hoeft te concentreren” weggelaten. Zonder deze vraag is de Cronbach’s Alpha (α) = 0.780 (N=5). Het meetinstrument bestaat zodoende uit 19 vragen en kent een gemiddeld (totaal) Cronbach’s Alpha van (α) = 0.784.

Bevlogenheid

De vragenlijst wordt afgesloten met een aantal vragen om de gepercipieerde bevlogenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer te meten. Om de drie dimensies van bevlogenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie) te meten, is gebruik gemaakt van de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES). Deze vragenlijst is speciaal ontwikkeld door Schaufeli en Bakker in 2004. In dit onderzoek is gekozen om de verkorte versie van deze lijst, de UBES 9 te gebruiken. Dit betekent dat er voor vitaliteit 3 items zijn (α = .783), voor toewijding 3 items zijn (α = .762) en voor absorptie 3 items zijn (α = .799). Deze totale schaal kent een Cronbach’s Alpha (α) van 0.882 gemiddeld. Iedere vraag bestaat uit een stelling met zeven antwoordmogelijkheden uiteenlopend van (0) nooit tot (6) altijd. In de vragenlijst zijn dit de vragen 40 t/m 48.

Tabel 3.4.1. Overzicht betrouwbaarheid meetinstrumenten

	Cronbach’s Alpha (α)		Totaal
Job crafting	Structurele hulpbronnen	0.760 (α) N=5	0.784 (α) N=19
	Sociale hulpbronnen	0.713 (α) N=4	
	Uitdagende taakeisen	0.748 (α) N=5	
	Belemmerende taakeisen	0.780 (α) N=5	
Bevlogenheid	Vitaliteit	0.783 (α) N=3	0.882 (α) N=9
	Toewijding	0.762 (α) N=3	
	Absorptie	0.799 (α) N=3	

Data verwerking

De resultaten uit de enquête zullen uiteindelijk worden verwerkt in het dataverwerkingsprogramma SPSS (Statistical Package for Social Science), versie 16 vanwaar verschillende analyses kunnen worden uitgevoerd om verbanden tussen de centrale concepten te kunnen achterhalen.

4. Onderzoeksresultaten

De bevindingen uit het onderzoek zullen in dit hoofdstuk worden gepresenteerd. Hiervoor staan in de eerste paragraaf de beschrijvende statistieken van de variabelen in dit onderzoek weergegeven. Paragraaf 4.2 gaat verder in op de relaties tussen de variabelen. De verklarende statistieken staan in deze paragraaf centraal. In de laatste paragraaf zullen de hypothesen van dit onderzoek worden getoetst.

4.1. Beschrijvende analyses

Voor elke variabele in dit onderzoek is bekeken wat het gemiddelde (μ) en de standaard deviatie (σ) is. Deze beschrijvende statistiek is opgenomen in Tabel 4.1.1.

Tabel 4.1.1. Beschrijvende statistiek

		Schaal	Gemiddelde (μ)	Standaard deviatie (σ)
Job crafting	Structurele hulpbronnen	1 t/m 5	3,8087 (μ)	0,59442 (σ)
	Sociale hulpbronnen	1 t/m 5	2,7283 (μ)	0,58990 (σ)
	Uitdagende taakeisen	1 t/m 5	3,2174 (μ)	0,73807 (σ)
	Belemmerende taakeisen	1 t/m 5	1,7565 (μ)	0,58990 (σ)
Bevlogenheid	Vitaliteit	0 t/m 6	5,5109 (μ)	0,79751 (σ)
	Toewijding	0 t/m 6	5,7391 (μ)	0,79655 (σ)
	Absorptie	0 t/m 6	5,0109 (μ)	1,10990 (σ)
Leeftijd	Leeftijd	21 t/m 56	33,38 (μ)	8,675(σ)
Geslacht	Man/Vrouw	1 of 2	1,48 (μ)	0,502(σ)
Functie	Ambtenaar/Fractiemedewerker	1 of 2	1,71(μ)	0,458(σ)
Opleiding	WO/Geen WO	0 of 1	0,7283(μ)	0.44729(σ)

Uit deze tabel kan worden herleid dat de medewerkers relatief goed weten te scoren op de variabele bevlogenheid. Zo is het gemiddelde (μ) 5,4 (“Zeer dikwijls: een paar keer per week”) op een schaal van 0 tot 6 waarbij de standaarddeviatie gemiddeld op (σ) 0,9 ligt. De variabele job crafting wordt gevormd door vier uitingsvormen ervan. Hierbij valt op dat de medewerkers relatief minder goed scoren op de dimensie “belemmerende taakeisen”. Op een schaal van 1 (“nooit”) tot 5 (“heel vaak”) scoren zij gemiddeld (μ) een 1,7. Dit zit tussen “nooit” en “soms” in. Ook de standaarddeviatie (σ) van 0,59 is relatief laag bij deze variabele. Op de dimensie “structurele hulpbronnen” scoren de medewerkers beduidend hoger. Dit gemiddelde ligt op (μ) 3,8 (“vaak”) met een standaarddeviatie (σ) van 0,59.

4.2. Verklarende analyses

Correlatieanalyse

Om de onderliggende relaties tussen de variabelen inzichtelijk te krijgen dient een meervoudige regressieanalyse te worden uitgevoerd. Om de uitvoering van deze regressieanalyse mogelijk te maken dient aan een tweetal condities te worden voldaan. Zo moeten alle variabelen van interval niveau zijn en mag er geen sprake zijn van multicollineariteit (EUR, 2017). Voor dit laatste dient een Pearsons correlatieanalyse te worden uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn in een correlatietabel openomen. Deze tabel geeft een overzicht van de samenhang tussen de verschillende variabelen die in dit onderzoek worden gebruikt. De waarden van de correlaties liggen tussen de -1 en de 1. Hierbij geeft een waarde tussen -1 en 0 een negatieve trend aan en waarde tussen 0 en 1 een positieve trend. De correlaties kunnen worden gebruikt om de verwachtingen uit dit onderzoek te controleren, maar geven geen zicht op eventuele causaliteit. De correlaties tussen de variabelen staan overzichtelijk weergegeven in Tabel 4.2.1. De volledige correlatietabel is opgenomen in Bijlage III van dit onderzoek.

Tabel 4.2.1. Correlatie coëfficiënten (Pearson's r)

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Geslacht	1											
2. Leeftijd	,137	1										
3. Opleiding	,096	-,047	1									
4. Functie	,235*	-,021	-,072	1								
5. Job crafting	,423***	-,200	-,031	,025	1							
6. Structurele hulpbronnen	,486***	-,021	-,065	,106	,751***	1						
7. Sociale hulpbronnen	,411***	-,181	,177	,038	,738***	,520***	1					
8. Uitdagende taakeisen	,309**	-,069	-,159	-,050	,761***	,621***	,404***	1				
9. Belemmerende taakeisen	-,107	-,223*	,163	-,056	,229*	-,174	,144	-,277**	1			
10. Bevlogenheid	,263*	,097	,019	-,061	,390***	,593***	,211*	,524***	-,335**	1		
11. Vitaliteit	,151	,251*	,055	-,066	,080	,399***	-,039	,226*	-,357***	,860***	1	
12. Toewijding	,315**	,151	,159	-,021	,417***	,636***	,319**	,496***	-,299**	,880***	,758***	1
13. Absorptie	,221*	-,084	-,112	-,066	,468***	,511***	,247*	,590***	-,238*	,886***	,558***	,600***

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

Bovenstaande Tabel 4.2.1. laat zien dat er inderdaad verbanden zijn te vinden tussen het voorkomen van job crafting bij medewerkers uit de Tweede Kamer en de bevlogenheid die deze medewerkers ervaren in hun werk ($r = .390$; $p < .001$). Opvallend in deze tabel is dat niet alle verbanden in de voorspelde richting lijken te gaan. Zo lijkt de bevlogenheid van medewerkers in de Tweede Kamer lager te zijn, naarmate zij meer doen om hun belemmerende taakeisen te verlagen ($r = -.335$; $p < .01$). Daarentegen hebben het verhogen van de structurele hulpbronnen ($r = .593$; $p < .001$), uitdagende taakeisen ($r = .524$; $p < .001$) en sociale hulpbronnen ($r = .211$; $p < .05$) wel het verwachte effect op de afhankelijke variabele bevlogenheid. Verder zitten de correlaties allen vrij ver van 0 af. Hierdoor zijn de verbanden vrij sterk te noemen.

Met name de verbanden tussen structurele hulpbronnen en toewijding ($r = .636$; $p < .001$), structurele hulpbronnen en absorptie ($r = .511$; $p < .001$), en uitdagende taakeisen en absorptie ($r = .590$; $p < .001$) kennen een sterk positief karakter. Met een significantie niveau van $p < 0.001$ kan daarnaast worden verondersteld dat

het zeer aannemelijk is dat wanneer de medewerkers meer zullen doen aan het verhogen van hun structurele hulpbronnen, de toewijding en absorptie die zij ervaren hoger zal zijn. Ook het verhogen van de uitdagende taakeisen leidt in dit geval tot een hoger absorptievermogen.

De tabel laat een negatief verband zien tussen het verlagen van belemmerende taakeisen en de bevlogenheid die een medewerker ervaart. De negatieve verbanden tussen de belemmerende taakeisen en de waarden van bevlogenheid zijn allen significant. Dit betekent dat wanneer een medewerker job crafting inzet om zijn belemmerende taakeisen te verlagen, dit zal leiden tot een lagere vitaliteit ($r = -.357; p < .001$), toewijding ($r = -.299; p < .01$) en absorptie ($r = -.238; p < .05$). Dit is ook het geval bij de relatie tussen het verhogen van de sociale hulpbronnen en vitaliteit ($r = -.039$). Wanneer een medewerker sociale hulpbronnen aanwendt zal volgens dit onderzoek de vitaliteit van de medewerker dalen. Dit verband is echter niet statistisch significant gebleken. Op de variabele bevlogenheid als geheel ($r = .211; p < .05$) en op de dimensies toewijding ($r = .319; p < .001$) en absorptie ($r = .247; p < .05$) blijkt de samenhang met de variabele sociale hulpbronnen wel positief. De samenhang tussen job crafting en de onderliggende dimensies van job crafting (structurele hulpbronnen: $r = .751$; sociale hulpbronnen: $r = .738$; uitdagende taakeisen: $r = .761$; belemmerende taakeisen: $r = .229$) is aanzienlijk hoog. Dit wordt veroorzaakt door het gegeven dat de variabelen hetzelfde meten. Ditzelfde geldt voor bevlogenheid en de daar onderliggende dimensies (vitaliteit: $r = .86$; toewijding: $r = .88$; absorptie: $r = .886$).

Uit de resultaten in de correlatietabel blijkt verder dat de variabele geslacht met een groot deel van de variabelen een significante samenhang vertoont. Hierdoor kunnen we aannemen dat geslacht van invloed is op het inzetten van job crafting bij de medewerkers binnen de tweede kamer en op de bevlogenheid die medewerkers ervaren. Enkel voor de dimensie belemmerende taakeisen ($r = -.107$) en vitaliteit ($r = .151$) is geen significante correlatie gevonden. De samenhang is qua sterkte gemiddeld tot laag te noemen. Voor de variabele opleidingsniveau en de variabele functie zijn slechts zwakke correlaties gevonden. De samenhang met de andere variabelen in het model is daarnaast niet significant gebleken. Dit betekent dat er vooralsnog niet is aangetoond dat het opleidingsniveau of de functie van een medewerker binnen de tweede kamer van invloed is op de mate waarin deze job crafting toepast bij de uitvoering van zijn of haar werkzaamheden, noch van invloed is op de bevlogenheid die de medewerker ervaart.

Meervoudige regressieanalyse

Om meer zicht te krijgen op de effecten die de dimensies van job crafting hebben op bevlogenheid is een meervoudige regressieanalyse uitgevoerd. De meervoudige regressieanalyse kijkt of er, op basis van de correlatieanalyse, daadwerkelijk causale verbanden bestaan voor de onafhankelijke variabelen en de interveniërende variabelen op de afhankelijke variabelen (EUR, 2017). De meervoudige regressieanalyse wordt daarnaast gebruikt om de hypothesen uit dit onderzoek te toetsen. De meervoudige regressieanalyses bestaan uit meerdere modellen. Doordat de variabelen 'geslacht', 'leeftijd' 'opleidingsniveau' en 'functie' zijn meegenomen als controle variabelen, hebben deze geen invloed uitgeoefend op de resultaten van de analyses. De tabellen 4.2.2. tot en met 4.2.5. geven de resultaten van de meervoudige regressieanalyses weer.

Tabel 4.2.2. Multiple regressie analyse Bevlogenheid

Variabelen	Model 1	Model 2	Volledig Model
Geslacht	,287**	,097	-,020
Leeftijd	,054	,159	,062
Opleidingsniveau	-,015	,023	,123
Functie	-,128	-,088	-,081
Job Crafting (geheel)		,383**	-,412
Job Crafting: Structurele hulpbronnen			,641**
Job Crafting: Sociale hulpbronnen			-,003
Job Crafting: Uitdagende taakeisen			,463
Job Crafting: Belemmerende taakeisen			-,013
Observaties	92	92	92
R Square	,088	,196	,474

Afhankelijke variabele: Bevlogenheid * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

* De resultaten van de regressieanalyse geven weer dat de negen variabelen in het model gezamenlijk 47,4 procent van de variantie verklaren ($R^2=0,474$, $F(9,82) = 8210$, $p < 0.000$) (zie bijlage ANOVA Bevlogenheid). De afhankelijke variabele in deze analyse is 'Bevlogenheid'.

Tabel 4.2.2. toont de resultaten van de meervoudige regressieanalyse op bevlogenheid. Hiervoor is in Model 1 de relatie van de controlevariabelen op bevlogenheid getoetst. In Model 1 is te zien dat geslacht een significante invloed heeft op bevlogenheid ($r = .287$; $p < .01$). Leeftijd, opleidingsniveau en functie hebben geen significante invloed op de bevlogenheid van een medewerker. De controlevariabelen uit dit onderzoek verklaren 8,8 procent van de variantie van bevlogenheid ($R^2=0,088$). De hoogte van de verklaarde variantie in Model 1 is daarmee laag te noemen. Vervolgens is in Model 2 de overkoepelende variabele job crafting toegevoegd. Dit Model verklaart 19,6 procent van de variantie van bevlogenheid ($R^2=0,196$). Het toevoegen van de variabele job crafting levert daarmee een verandering in determinantiecoëfficiënt (R^2) op van 10,8 procent ($\Delta R^2=0,108$). Reeds in de correlatieanalyse is aangetoond dat de variabele job crafting als geheel positief correleert aan bevlogenheid ($r = .390$; $p < .001$). Ook uit Model 2 blijkt deze significant positieve relatie ($r = .383$; $p < .01$). Hoewel in Model 1 nog een significant verband werd gevonden voor de variabele geslacht, gaat deze significantie in Model 2 niet langer op.

Tot slot zijn in het Volledige Model ook de afzonderlijke dimensies van job crafting meegenomen. Hoewel in Model 1 nog een positief significant verband werd gevonden voor geslacht, blijkt in het Volledige Model dat dit verband negatief is ($r = -.020$). Ook blijkt de relatie tussen geslacht en bevlogenheid niet langer significant.

Ditzelfde geldt voor de variabele job crafting als geheel. In Model 2 werd hiervoor nog een sterk positief significant verband gevonden. Uit het volledige model blijkt die significantie voor de overkoepelende variabele job crafting niet meer en is het verband zelfs negatief ($r = -.412$). Overeenkomstig de resultaten uit de correlatieanalyse ($r = .593$; $p < .001$) blijft de dimensie structurele hulpbronnen wél significant positief ($r = .641$; $p < .01$). Opvallend is het gegeven dat ten opzichte van de correlatieanalyse, de dimensies sociale hulpbronnen, uitdagende taakeisen en belemmerende taakeisen in dit model geen significante invloed meer hebben op bevoegenheid. Toevoeging van de dimensies van bevoegenheid in het Volledige Model levert 27,8% aan extra verklarende kracht van de variantie op ($\Delta R^2 = 0,278$). Het model is significant ($F(9,82) = 8210$, $p < 0.000$). Dit betekent dat in totaal 47,4 procent van de variantie in bevoegenheid valt te verklaren door de variabelen in dit model ($R^2=0,474$). De hoogte van deze verklaarde variantie is te categoriseren als middelgroot.

Tabel 4.2.3., 4.2.4. en 4.2.5. vertonen de resultaten van de meervoudige regressieanalyse op (respectievelijk) vitaliteit, toewijding en absorptie. Hiervoor is in Model 1 wederom de relatie met de controlevariabelen getoetst. In Model 2 is de overkoepelende variabele job crafting toegevoegd. Dit model wordt in het laatste model verrijkt met de afzonderlijke dimensies van job crafting en is daarmee het volledige model.

Tabel 4.2.3. Multiple regressie analyse Vitaliteit

Variabelen	Model 1	Model 2	Volledig Model
Geslacht	,136	,087	-,036
Leeftijd	,233*	,260*	,167
Opleidingsniveau	,046	,056	,162
Functie	-,090	-,080	-,098
Job Crafting (geheel)		,099	-,313
Job Crafting: Structurele hulpbronnen			,661**
Job Crafting: Sociale hulpbronnen			-,172
Job Crafting: Uitdagende taakeisen			,138
Job Crafting: Belemmerende taakeisen			-,106
Observaties	92	92	92
R Square	,088	,095	,366

Afhankelijke variabele: Vitaliteit * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

* De resultaten van de regressieanalyse geven weer dat de negen variabelen in het model gezamenlijk 36,6 procent van de variantie verklaren ($R^2=0,366$, $F(9,82) = 5254$, $p < 0.000$) (zie bijlage ANOVA Vitaliteit). De afhankelijke variabele in deze analyse is 'Vitaliteit'.

Conform de verwachtingen uit de correlatieanalyse, blijkt dat de variabele leeftijd in Model 1 in Tabel 4.2.3, een positief significant verband vertoont met vitaliteit ($r = .233$; $p < .05$). Waar in Model 1 van Tabel 4.2.2. op bevlogenheid nog een positief significant verband werd gevonden met geslacht, blijkt uit dit model die significante relatie niet. Model 1 verklaart 8,8 procent van de variantie van vitaliteit ($R^2=0,088$). In Model 2 wordt de variabele job crafting toegevoegd. Toevoeging van deze variabele levert slechts 0,7 procent aan extra verklarende kracht van de variantie op ($R^2=0,095$). In Model 2 wordt daarmee in totaal 9,5 procent van de variantie in vitaliteit verklaard. De hoogte van deze verklaarde variantie is laag te noemen. De sterkte van het significante verband tussen leeftijd en vitaliteit is ten opzichte van Model 1 licht toegenomen (Δ leeftijd = $.027$). Wat opvalt in Model 2 is dat de variabele job crafting als geheel ($r = .099$) geen significant verband vertoont met vitaliteit. Ook dit is conform de verwachtingen uit de correlatieanalyse. In het Volledige Model zijn de dimensies van job crafting toegevoegd. Bekeken vanuit het volledige model, valt op dat de positieve relatie voor de controlevariabele leeftijd in Model 1 en 2, niet langer significant blijkt. In dit model is de relatie met de variabele job crafting als geheel negatief. Echter is deze relatie niet significant bevonden. Voor structurele hulpbronnen ($r = .661$; $p < .01$) wordt wel een sterk positief significant verband gevonden. Dit zou betekenen dat het verhogen van de structurele hulpbronnen leidt tot een hogere vitaliteit. Voor het verhogen van sociale hulpbronnen ($r = -.172$), het verhogen van uitdagende taakeisen ($r = .138$) en het verlagen van belemmerende taakeisen ($r = -.106$) kon geen significante relatie met vitaliteit worden aangetoond. Het volledige model verklaart 36,6 procent van de variantie op vitaliteit ($R^2=0,366$, $F(9,82) = 10096$) en is significant ($p < 0.000$). Dit betekent dat er een kans van minder dan 1% is dat de uitkomst van dit model op toeval berust.

Tabel 4.2.4. Multiple regressie analyse Toewijding

Variabelen	Model 1	Model 2	Volledig Model
Geslacht	,307**	,094	-,035
Leeftijd	,113	,231*	,137
Opleidingsniveau	,129	,171	,226**
Functie	-,082	-,037	-,028
Job Crafting (geheel)		,429***	-,844
Job Crafting: Structurele hulpbronnen			,820***
Job Crafting: Sociale hulpbronnen			,234
Job Crafting: Uitdagende taakeisen			,636*
Job Crafting: Belemmerende taakeisen			,168
Observaties	92	92	92
R Square	,136	,271	,556

Afhankelijke variabele: Toewijding * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

* De resultaten van de regressieanalyse geven weer dat de negen variabelen in het model gezamenlijk 55,6 procent van de variantie verklaren ($R^2=0,556$, $F(9,82) = 11410$, $p < 0.000$) (zie bijlage ANOVA Toewijding). De afhankelijke variabele in deze analyse is 'Toewijding'.

Tabel 4.2.4. toont de meervoudige regressieanalyse op toewijding. Van de controlevariabelen die in Model 1 worden getoetst, kent alleen geslacht een significant verband ($r = .290$; $p < .01$). Dit verband was ook zichtbaar in de correlatieanalyse en in Model 1 van de meervoudige regressieanalyse op bevlogenheid. Model 1 verklaart 13,6 procent van de variantie van toewijding ($R^2=0,136$). In Model 2 wordt de variabele job crafting toegevoegd. Wat opvalt in model 2 is het significant positieve verband dat gevonden is voor de variabele leeftijd ($r = .231$; $p < .05$). In de correlatieanalyse is tussen leeftijd en toewijding geen significante samenhang gevonden. De variabele job crafting levert het grootste aandeel in de toename van de determinatiecoëfficiënt (R^2). Het model waarin de variabele job crafting wordt meegenomen, verklaart 27,1 procent van de variantie in toewijding ($R^2=0,271$). De overkoepelende variabele job crafting levert het grootste aandeel in de significante toename ($r = .429$; $p < .001$). In het volledige model stijgt de determinatiecoëfficiënt (R^2) naar 55,6 procent ($\Delta R^2=0,285$; $R^2=0,556$, $F(9,82) = 11410$). De verklaarde variantie in dit model is relatief hoog en is significant ($p < 0.000$). De variabele structurele hulpbronnen levert hierin de grootste absolute bèta waarde ($r = .820$; $p < .001$), gevolgd door uitdagende taakeisen ($r = .636$; $p < .05$). De significante relatie in het volledige model bevestigt de aanwezigheid van een verband tussen structurele hulpbronnen en toewijding en uitdagende taakeisen en toewijding. In tegenstelling tot de verwachtingen uit de correlatieanalyse, wordt voor de variabelen sociale hulpbronnen en belemmerende taakeisen geen significant verband gevonden. Ook de overkoepelende variabele

job crafting is in het volledige model niet langer significant. De significante verbanden tussen geslacht en toewijding in Model 1 en leeftijd en toewijding in Model 2, komen niet terug in het Volledige Model. Daarentegen is wel een positief verband gevonden voor opleidingsniveau ($r = .226$; $p < .01$). Ook dit verband is vanuit de correlatieanalyse gezien, onverwacht.

Tabel 4.2.5. Multiple regressie analyse Absorptie

Variabelen	Model 1	Model 2	Volledig Model
Geslacht	,289**	,075	,010
Leeftijd	-,134	-,015	-,086
Opleidingsniveau	-,156	-,114	-,017
Functie	-,148	-,103	-,082
Job Crafting (geheel)		,432***	-,041
Job Crafting: Structurele hulpbronnen			,293
Job Crafting: Sociale hulpbronnen			-,050
Job Crafting: Uitdagende taakeisen			,424
Job Crafting: Belemmerende taakeisen			-,073
Observaties	92	92	92
R Square	,102	,239	,402

Afhankelijke variabele: Absorptie * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

*De resultaten van de regressieanalyse geven weer dat de negen variabelen in het model gezamenlijk 40,2 procent van de variantie verklaren ($R^2=0,402$, $F(9,82) = 6126$, $p < 0.000$) (zie bijlage ANOVA Absorptie). De afhankelijke variabele in deze analyse is 'Absorptie'.

In Model 1 van de regressie analyse op absorptie in Tabel 4.2.5. is te zien dat geslacht wederom een significante invloed heeft ($r = .289$; $p < .01$). Deze invloed was ook zichtbaar in Model 1 van Tabel 4.2.2. en 4.2.4. Model 1 verklaart 10,2% van de variantie van absorptie ($R^2=0,102$). Toevoeging van de variabele job crafting in Model 2 levert een verandering in determinatiecoëfficiënt (R^2) op van 13,7 procent ($\Delta R^2=0,137$). De variabelen in Model 2 staan daarmee garant voor 23,9 procent van de variantie van absorptie ($R^2=0,239$). De enige variabele die in Model 2 significant blijkt is de variabele job crafting als geheel ($r = .432$ $p < .001$). Deze variabele zorgt daarmee voor een significantie toename in de verklaringskracht van het model. Het verband tussen de controlevariabele geslacht en absorptie is in Model 2 niet langer significant.

In het Volledige Model worden vervolgens de dimensies van job crafting toegevoegd. In dit model worden geen significante verbanden gevonden. De significante relatie tussen de variabele job crafting en absorptie is in Model

2 niet langer significant. Daarnaast blijkt uit het model dat de relaties tussen alle dimensies van job crafting en absorptie niet significant zijn. Deze uitkomst is niet conform de verwachtingen van de correlatieanalyse, waar voor elke dimensie van job crafting nog een significante samenhang werd gevonden met absorptie. Het volledige model verklaart voor 40,2 procent de variantie van absorptie ($R^2=0,402$, $F(9,82) = 6126$, $p < 0.000$). Het model is significant. Dat betekent dat het Volledige Model wel wordt ondersteund door de gebruikte empirische data. De variabelen in het Volledige Model, hoewel niet significant bevonden, verklaren daarmee toch een deel van de gevonden variantie van de variabele absorptie.

4.3. Toetsing hypothesen

De eerste hypothese van dit onderzoek veronderstelt een positieve relatie tussen het verhogen van de structurele hulpbronnen en de bevlogenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer. In paragraaf 4.2 is een correlatieanalyse uitgevoerd om te bezien hoe de scores op de dimensies van job crafting samenhangen met de scores op de variabele bevlogenheid. De resultaten van de correlatieanalyse wijzen uit dat er inderdaad een sterk significant verband is tussen deze uitingvorm van job crafting en bevlogenheid ($r = .593$; $p < .001$). Hierbij is de hoogste correlatie te vinden tussen structurele hulpbronnen en toewijding ($r = .636$; $p < .001$), gevolgd door structurele hulpbronnen en absorptie ($r = .636$; $p < .001$). De correlatie tussen structurele hulpbronnen en vitaliteit is relatief minder sterk ($r = .399$; $p < .001$), maar desalniettemin significant.

Om meer zicht te krijgen op de samenhang tussen de variabele structurele hulpbronnen en bevlogenheid, zijn er vier meervoudige regressieanalyses uitgevoerd. In deze regressieanalyses bestond de afhankelijke variabele uit de variabele bevlogenheid, gevolgd door de drie dimensies van de variabele bevlogenheid.

De meervoudige regressieanalyses leveren een aantal waardevolle aanvullende bevindingen op. Zo vertoonde toevoeging van de variabele structurele hulpbronnen in het volledige model in de Tabellen 4.2.2., 4.2.3. en 4.2.4. in alle gevallen een sterk positief significant effect van structurele hulpbronnen op de afhankelijke variabele (bevlogenheid = $r = .641$; $p < .01$; vitaliteit = $r = .661$; $p < .01$; toewijding = $r = .820$; $p < .001$). In dit model werd rekening gehouden met de effecten van geslacht, leeftijd, opleidingsniveau en functie. De eerder gevonden samenhang in de correlatieanalyse wordt daarmee ondersteund. Voor wat betreft de dimensie absorptie, kon geen significant verband worden gevonden met structurele hulpbronnen (absorptie = $r = .293$). Dit in tegenstelling tot de uitkomst van de correlatieanalyse, waarin de samenhang tussen structurele hulpbronnen en absorptie nog significant positief was. De resultaten uit dit onderzoek wijzen daarmee uit dat naarmate medewerkers job crafting inzetten om hun structurele hulpbronnen te verhogen, zij meer bevlogenheid ervaren in hun werk. Deze bevlogenheid zal zich met name uiten in het ervaren van vitaliteit en toewijding. Het onderzoek heeft niet kunnen aantonen dat het verhogen van de structurele hulpbronnen ook van invloed is op de absorptie. Desalniettemin is er voldoende bewijs om aan te nemen dat het verhogen van de structurele bronnen van invloed is op de bevlogenheid van een medewerker uit de Tweede Kamer. De volgende hypothese wordt daarmee in dit onderzoek aangenomen:

Hypothese 1: Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn structurele hulpbronnen verhoogt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Hypothese 2 veronderstelt een positieve relatie tussen het verhogen van de sociale hulpbronnen en bevlogenheid. De correlatieanalyse bevestigt deze positieve relatie (bevlogenheid = $r = .211$; $p < .05$; toewijding = $r = .319$; $p < .01$; absorptie = $r = .247$; $p < .05$). De afzonderlijke relatie tussen sociale hulpbronnen en vitaliteit is echter niet significant bevonden ($r = -.039$). Voor deze relatie is een licht negatief verband gevonden dat met onvoldoende zekerheid kan worden bevestigd. De geldigheid van dit verband is in een meervoudige regressieanalyse getoetst. Daaruit vertoont het Volledige Model inderdaad een negatief verband tussen sociale hulpbronnen en vitaliteit ($r = -.172$). Ook hier blijkt het verband niet significant. Opvallend is dat de relaties van de variabele sociale hulpbronnen met de dimensies van bevlogenheid, in geen van de regressieanalyses meer significant is (bevlogenheid = $r = -.003$; vitaliteit = $r = -.172$; toewijding = $r = .234$; absorptie = $r = -.050$). Deze waarneming is niet conform de verwachting die de correlatieanalyse schetste. Dit zou betekenen dat de correlatieanalyse in dit geval geen adequate voorspeller is voor de relaties tussen de onafhankelijke 'sociale hulpbronnen' en de afhankelijke variabele 'bevlogenheid'.

In dit onderzoek is voor de relatie tussen sociale hulpbronnen en bevlogenheid geen significant verband gevonden. Hypothese 2 kan daartoe niet worden bevestigd omdat de gevonden relaties van sociale hulpbronnen op de afhankelijke variabele bevlogenheid niet significant zijn. De volgende hypothese wordt daartoe vooralsnog verworpen:

Hypothese 2: Als een medewerker uit de Tweede Kamer meer sociale hulpbronnen aanwendt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

Hypothese 3 veronderstelt een positieve relatie tussen het creëren van uitdagende taakeisen en bevlogenheid. Uit de correlatieanalyse blijkt dit verband inderdaad significant aanwezig te zijn (bevlogenheid = $r = .524$; $p < .001$). Het significantieniveau voor de relatie tussen uitdagende taakeisen en vitaliteit ($r = .226$; $p < .05$) ligt ietwat lager dan het significantieniveau voor de relatie tussen uitdagende taakeisen en toewijding ($r = .496$; $p < .001$) en uitdagende taakeisen en absorptie ($r = .590$; $p < .001$). Ook is het verband tussen uitdagende taakeisen en vitaliteit minder sterk. Dit betekent dat er met relatief minder zekerheid kan worden gesteld dat er een relatie is tussen het creëren van uitdagende taakeisen en de vitaliteit die een medewerker in zijn werk ervaart.

De resultaten van de meervoudige regressieanalyse in Tabel 4.2.2. wijzen uit dat er in het Volledige Model geen significant verband meer is tussen uitdagende taakeisen en bevlogenheid ($r = .463$). Ditzelfde geldt voor de relatie tussen uitdagende taakeisen en vitaliteit ($r = .138$) en uitdagende taakeisen en absorptie ($r = .424$). De aanwezigheid van een significante relatie tussen uitdagende taakeisen en toewijding wordt in dit onderzoek wel bevestigd ($r = .636$; $p < .05$). Dit betekent dat indien een medewerker binnen de Tweede Kamer job crafting inzet om zijn uitdagende taakeisen te verhogen, deze bevlogenheid ervaart in de vorm van toewijding.

Dit onderzoek heeft niet voor alle variabelen van bevlogenheid een significante relatie gevonden met uitdagende taakeisen. Omdat er daarentegen wel een significante positieve relatie is gevonden tussen het creëren van uitdagende taakeisen en toewijding, wordt onderstaande hypothese ten dele aangenomen en ten dele verworpen:

Hypothese 3: Als een medewerker uit de Tweede Kamer meer uitdaging in zijn werk creëert, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

De laatste hypothese van dit onderzoek veronderstelt een positieve relatie tussen het verlagen van de belemmerende taakeisen en bevlogenheid. Zoals reeds in het theoretisch kader genoemd, heeft eerder onderzoek aangetoond dat het verlagen van belemmerende taakeisen niet bijdraagt aan de motivatie van een medewerker om beter te presteren. In lijn met deze resultaten uit eerder onderzoek, wijst de correlatieanalyse uit dat ook het verband tussen belemmerende taakeisen en bevlogenheid significant negatief is ($r = -.335$; $p < .01$). Dit betekent dat met meer dan 99 % zekerheid kan worden gesteld dat wanneer een medewerker uit de Tweede Kamer zijn of haar belemmerende taakeisen verlaagt, dit niet zal leiden tot een hogere bevlogenheid. Sterker nog, het verlagen van de belemmerende taakeisen zal in dit geval leiden tot een lagere bevlogenheid. Deze negatieve significante relatie geldt voor alle dimensies van bevlogenheid in de correlatieanalyse (vitaliteit = $r = -.357$; $p < .001$; toewijding = $r = -.299$; $p < .01$; absorptie = $r = -.238$; $p < .05$).

Vervolgens is een meervoudige regressieanalyse voor bevlogenheid en de onderliggende dimensies uitgevoerd. De resultaten van deze regressieanalyses ondersteunen de negatief bevonden relaties van de variabele belemmerende taakeisen op bevlogenheid ($r = -.013$), vitaliteit ($r = -.106$) en absorptie ($r = -.073$) in de correlatieanalyse. De gevonden relaties in de regressieanalyse zijn echter niet bewezen omdat het significantieniveau in alle gevallen groter bleek te zijn dan 0,05 ($p > .05$). Dit betekent dat er een reële kans is dat de gevonden waarnemingen op toeval berusten. De relatie tussen belemmerende taakeisen en toewijding is in de regressieanalyse positief geworden ($r = .168$), maar deze relatie blijkt niet significant.

De laatste hypothese kan op basis van deze analyses niet worden bevestigd. De verbanden in de meervoudige regressieanalyse zijn niet significant gebleken. De volgende hypothese wordt in dit onderzoek dan ook als niet bewezen opgevat:

Hypothese 4: Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn belemmerende taakeisen verlaagt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.

5. Conclusies

Dit slothoofdstuk bevat de conclusie, discussie en implicaties van dit onderzoek. In de eerste paragraaf zal een antwoord worden geformuleerd op de centrale onderzoeksvraag. Dit antwoord wordt gevormd door de beantwoording van de afzonderlijke deelvragen, hetgeen dat in voorgaande hoofdstukken heeft plaatsgevonden. De tweede paragraaf geeft een kritische reflectie op de opzet en uitvoering van het onderzoek. Vervolgens zal in de laatste paragraaf worden beschreven welke implicaties dit onderzoek kent.

5.1. Conclusie

In dit onderzoek is de relatie beschreven tussen job crafting en bevlogenheid onder medewerkers in de Tweede Kamer. Een onderscheidende factor van de bijzondere rol van de medewerkers binnen de Tweede Kamer is het gegeven dat van deze medewerkers wordt verwacht dat zij bezitten over een bepaalde ambtelijke slimheid. De omgeving waarbinnen de Tweede Kamer medewerkers werken is turbulent en de opleidingsmogelijkheden waarop zij kunnen terugvallen zijn vaak niet praktisch genoeg. In hun rol staan de medewerkers daarnaast vaak in de schijnwerpers. Dit levert een bepaalde werkdruk op. De positie van de Tweede Kamerfracties als werkgever is in verschillende opzichten anders dan die van de andere overheidswerkgevers. Desalniettemin is het ziekteverzuim onder de medewerkers in de Tweede Kamer dermate laag voor een organisatie die gekenmerkt wordt door een hoge werkdruk. In dit onderzoek is daartoe bekeken of medewerkers binnen de Tweede Kamer job crafting inzetten om een bepaalde bevlogenheid in hun werk te genereren. De volgende vraag staat in dit kader centraal:

Welke invloed heeft job crafting op de bevlogenheid van medewerkers uit de Tweede Kamer?

De kern van dit onderzoek heeft betrekking op de relatie tussen job crafting en bevlogenheid. Vanuit de theorie wordt verondersteld dat deze relatie bestaat, mits job crafting op een juiste wijze wordt toegepast. In dit onderzoek zijn vier dimensies van job crafting onderscheiden. Medewerkers zouden zich met alle genoemde vormen van job crafting bezig houden. De beschrijvende statistiek vertoont gematigde resultaten op de dimensies van job crafting bij de medewerkers van de Tweede Kamer. Zo komt het verlagen van de belemmerende taakeisen nagenoeg niet voor en worden sociale hulpbronnen maar soms tot regelmatig aangewend. De medewerkers geven aan vaker gebruik te maken van het verhogen van de uitdagende taakeisen en de structurele hulpbronnen, echter heel vaak komt dit niet voor. De medewerkers weten wel goed te scoren op de variabele bevlogenheid. Zo gaan medewerkers zeer dikwijls op in hun werk en voelen zich gelukkig als ze intensief aan het werk zijn. Verder zijn ze bijna altijd vitaal en worden zij nog dagelijks geïnspireerd door het werk. Kortom, medewerkers uit de Tweede Kamer voelen zich bevlogen en zijn trots op het werk dat zij doen. Middels een aantal statistische analyses is bekeken wat de invloed van job crafting is op deze bevlogenheid. Vanuit het theoretisch kader is hiervoor een viertal hypothesen opgesteld.

In hoofdstuk 4 zijn de resultaten van de analyses beschreven. De resultaten van de correlatieanalyse wijzen uit dat er inderdaad significante lineaire verbanden zijn te vinden tussen het voorkomen van job crafting bij medewerkers uit de Tweede Kamer en de bevlogenheid die deze medewerkers ervaren in hun werk. Voor de overkoepelende variabele job crafting als geheel en de onderliggende variabelen structurele hulpbronnen, sociale hulpbronnen (*met uitzondering van de dimensie vitaliteit*) en uitdagende taakeisen is deze correlatie positief. Voor de variabele belemmerende taakeisen is deze correlatie bevlogenheid en de onderliggende dimensies negatief gebleken. Dit is in lijn met de resultaten uit eerder onderzoek waarin een positieve relatie werd gevonden tussen belemmerende taakeisen en cynisme. Daarnaast is de variabele belemmerende taakeisen, gezien vanuit het JD-R model, de enige variabele met een negatief karakter. Waar uitdagende taakeisen nog kunnen worden gezien als positief omdat ze ertoe leiden dat nieuwe kennis en vaardigheden worden ontwikkeld, vormen belemmerende taakeisen een obstakel bij het behalen van werkdoelen (Tims, 2013). Een verklaring voor het negatieve resultaat op de dimensie belemmerende taakeisen in dit onderzoek, is mogelijk te vinden in het gegeven dat de medewerkers van de Tweede Kamer hebben aangegeven hun belemmerende taakeisen nagenoeg niet te verlagen. Doordat zij hier geen aanpassingen in aanbrengen, kunnen de belemmerende taakeisen constant inspanning van de medewerkers vragen. In het onderzoek blijken verder vrijwel alle gevonden correlaties in de correlatieanalyse significant.

Om meer zicht te krijgen op de relaties tussen de dimensies van job crafting en bevlogenheid zijn vervolgens meervoudige regressieanalyses uitgevoerd. Deze regressieanalyses maken inzichtelijk voor welke variabelen een voorspellend verband is gevonden met de afhankelijke variabele bevlogenheid. Daarnaast geeft de meervoudige regressieanalyse zicht op de verklaarde variantie. De overkoepelende variabele job crafting is in Model 2 van nagenoeg elke regressieanalyse significant positief. De verklaarde variantie van deze modellen rijkt echter niet verder dan 27,1 procent (*bij de regressieanalyse op de afhankelijke variabele toewijding*). Gemiddeld ligt deze verklaringskracht op 20%. Deze verklaringskracht is matig omdat de controlevariabelen en de overkoepelende variabele bevlogenheid tezamen gemiddeld nog geen 20 procent van de variantie op bevlogenheid verklaren. Uitzondering op de significant positief bevonden relatie van job crafting als geheel is te vinden in de regressieanalyse op vitaliteit. In Model 2 van de regressieanalyse op vitaliteit kon met onvoldoende zekerheid een relatie worden aangetoond. In het Volledige Model van de regressieanalyses is voor de overkoepelende variabele job crafting geen enkele significante relatie meer te vinden.

De voornaamste trend in de meervoudige regressieanalyse is dat de verbanden zwakker worden en niet langer significant zijn na het toevoegen van de andere onafhankelijke variabelen in het model. De significante relaties die zijn gevonden in de volledige modellen staan weergegeven in Tabel 5.1.1.

Tabel 5.1.1. Significante relaties uit de regressieanalyses

Onafhankelijke variabele	Afhankelijke variabele	Bèta waarde (<i>r</i>) en Significantie (<i>p</i>)
Structurele hulpbronnen	Bevlogenheid (geheel)	$r = .641; p < .01$
Structurele hulpbronnen	Vitaliteit	$r = .661; p < .01$
Structurele hulpbronnen	Toewijding	$r = .820; p < .001$
Uitdagende taakeisen	Toewijding	$r = .636; p < .05$

De volledige modellen in de regressieanalyses wijzen aanzienlijk minder significante verbanden uit tussen de onafhankelijke variabelen van job crafting en de afhankelijke variabelen van bevlogenheid. Desalniettemin blijkt uit de meervoudige regressieanalyses wel dat de verklaringskracht van job crafting vrij hoog is. De verklaarde variantie in de volledige modellen van de regressieanalyses ligt gemiddeld op 45 procent. Na toevoeging van de dimensies van job crafting verklaren de meervoudige regressiemodellen tussen de 36,6 (*vitaliteit*) en 55,6 (*toewijding*) procent van de variantie van de dimensies van bevlogenheid. Hierdoor kan geconcludeerd worden dat job crafting voor een vrij groot gedeelte de mate van bevlogenheid van medewerkers uit de Tweede Kamer bepaalt.

De hypothesen zijn aan de hand van de resultaten uit de statistische analyses getoetst. Het onderzoek heeft voldoende bewijs gevonden om aan te nemen dat het verhogen van de structurele hulbronnen van invloed is op de bevlogenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer. Hoewel er geen significant verband is gevonden van de variabele structurele hulpbronnen op de afhankelijke variabele bevlogenheid, is hypothese 1 toch aangenomen. Voor de variabele uitdagende taakeisen is een significant verband gevonden met toewijding. Hoewel voor de andere variabelen van bevlogenheid geen significante relatie is gevonden met de onafhankelijke variabele uitdagende taakeisen, is hypothese 3 toch ten dele bekrachtigd. In dit onderzoek is voor de relatie tussen sociale hulpbronnen en bevlogenheid en belemmerende taakeisen en bevlogenheid, geen significant verband gevonden. Hypothese 2 en hypothese 4 zijn daartoe niet bevestigd en worden vooralsnog als niet bewezen beschouwd. In Tabel 5.1.2. staat hiervan een overzicht.

Tabel 5.1.2. Overzicht uitkomsten hypothesen

Hypothese		Aangenomen/Verworpen
Hypothese 1	Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn structurele hulpbronnen verhoogt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.	Aangenomen
Hypothese 2	Als een medewerker uit de Tweede Kamer sociale hulpbronnen aanwendt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.	Verworpen
Hypothese 3	Als een medewerker uit de Tweede Kamer uitdaging in zijn werk creëert, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.	Deels Aangenomen
Hypothese 4	Als een medewerker uit de Tweede Kamer zijn belemmerende taakeisen verlaagt, dan zal dit leiden tot meer bevlogenheid.	Verworpen

Job crafting heeft zodoende wel degelijk invloed op de bevlogenheid van de medewerkers uit de Tweede Kamer. Hiervoor maakt het niet uit of een medewerker ambtenaar of fractiemedewerker, man of vrouw of universitair geschoold of niet universitair geschoold is. Deze invloed loopt via het verhogen van de structurele hulpbronnen en het verhogen van de uitdagende taakeisen. Hierdoor ervaart een medewerker bevlogenheid als geheel, maar ook specifiek in de vorm van vitaliteit en toewijding.

5.2. Discussie

5.2.1. Onderzoeksgroep

In dit onderzoek is gekeken naar de invloed van job crafting op bevlogenheid. De uitvoering van dit onderzoek kent enkele methodologische tekortkomingen. Zo heeft het eerste punt dat ter discussie kan worden gesteld betrekking op de onderzoeksgroep. De vragenlijst is uitgestuurd naar een groep werkende medewerkers binnen de Tweede Kamer die zich bovendien gelukkig en gezond voelen. De vragenlijst heeft medewerkers uit de Tweede Kamer die zich minder gezond voelen, of wellicht thuis zitten met een burn-out, niet kunnen bereiken. Het is hierdoor denkbaar dat er een scheve verdeling is ontstaan op het bevlogenheidscijfer van deze medewerkers.

Een tweede tekortkoming is te vinden in de grootte van de onderzoeksgroep. De onderzoeksgroep bestaat uit 92 personen. Bij een populatie van 950 medewerkers is een onderzoeksgroep ter grootte van minimaal 274 respondenten benodigd om statistisch sterk gefundeerde uitspraken te kunnen doen. Hierbij wordt uitgegaan van 95% betrouwbaarheid en 5% nauwkeurigheid (Korzelijs, 2000). Het responspercentage is vrij laag. Ondanks het gegeven dat er een herinneringsmail is uitgestuurd naar alle medewerkers die op 10 april 2016 nog niet hadden gereageerd, bedraagt het responspercentage slechts 18% van de gehele steekproef. Dit onderzoek had graag een onderscheid willen maken tussen de verschillende partijen waartoe de respondenten behoorden. Mede door het lage responspercentage is dit niet gelukt. Daarnaast is de vraag *‘Voor welke fractie bent u werkzaam?’* niet door elke respondent beantwoord. Voor vervolgonderzoek kan het mogelijk nog interessant zijn om deze verschillen in partij alsnog in kaart te brengen.

5.2.2. Factoranalyse

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van bestaande, reeds gevalideerde vragenlijsten. Om deze reden is er voorafgaand aan de uitvoering van dit onderzoek geen factoranalyse uitgevoerd. Deze factoranalyse heeft achteraf wel plaatsgevonden voor de items uit de vragenlijst van bevlogenheid. Dit is gedaan naar aanleiding van de resultaten van de meervoudige regressieanalyses, waarbij voor de variabele absorptie als enige geen significant verband werd gevonden met een van de dimensies van job crafting. De factoranalyse wijst uit of de items uit de vragenlijst tezamen daadwerkelijk de drie dimensies van bevlogenheid vormen. In Tabel 5.2.1. staan de resultaten uit deze analyse overzichtelijk weergegeven.

Uit de factor analyse komt naar voren dat het item *‘Ik ga helemaal op in mijn werk’* als onderdeel van de dimensie absorptie, onvoldoende differentiatie kent tussen component 1 en component 2. Dit item scoort 0,504 op

component 1 en 0,664 op component 2. Het verschil tussen deze twee componenten is lager dan 0,2, wat als grens is aangehouden bij deze factoranalyse. Om deze reden is ervoor gekozen om dit item uit de analyse te halen. Vervolgens is een nieuwe factoranalyse uitgevoerd om patronen te ontdekken in de antwoorden van de items door de respondenten.

Tabel 5.2.1. Resultaten factoranalyse

<i>Bevlogenheid</i>	<i>Items</i>	<i>Component 1</i>	<i>Component 2</i>
<i>Toewijding</i>	Ik ben enthousiast over mijn baan.	,949	,219
<i>Vitaliteit</i>	Als ik werk voel ik me fit en sterk.	,852	,024
<i>Toewijding</i>	Mijn werk inspireert mij.	,797	,163
<i>Vitaliteit</i>	Op mijn werk bruis ik van energie.	,742	,289
<i>Vitaliteit</i>	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	,725	,330
<i>Absorptie</i>	Mijn werk brengt mij in vervoering.	,091	,895
<i>Toewijding</i>	Ik ben trots op het werk dat ik doe.	,170	,800
<i>Absorptie</i>	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben voel ik mij gelukkig.	,329	,784

Het is opmerkelijk dat er slechts twee componenten uit de analyse komen, terwijl er drie dimensies van bevlogenheid zijn opgenomen in de factoranalyse. In component 1 zien we voornamelijk de items van toewijding en vitaliteit terugkomen. In component 2 zijn dat de items van absorptie en een enkel item van het element toewijding. Hieruit blijkt dat de items van absorptie, aangevuld met het item van toewijding meer kunnen verklaren van de afhankelijke variabele bevlogenheid. In vervolgonderzoek is het daartoe raadzaam om de factoranalyse toch voorafgaand aan de bepaling van de Cronbach's Alfa uit te voeren. In dit onderzoek was wellicht een andere samenstelling van de dimensies, naar verdeling in de factoranalyse, op zijn plaats geweest.

5.2.3. Dataverzameling

De laatste tekortkoming heeft betrekking op de manier waarop de dataverzameling in dit onderzoek heeft plaatsgevonden. Volgens Schaufeli en Bakker (2013) kunnen de status van bevlogenheid en burn-out elkaar in de tijd afwisselen. Medewerkers die in dit onderzoek hebben aangegeven bevlogen te zijn kunnen opbranden, terwijl medewerkers die opgebrand zijn, weer bevlogen kunnen raken. Doordat de data voor dit onderzoek in principe op één moment zijn verzameld, kunnen de causaliteiten van de gevonden relaties niet met zekerheid worden gesteld.

5.3. Implicaties

Uit dit onderzoek vloeien enkele praktische implicaties voort. Deze implicaties zullen onderstaand worden beschreven. Daarbij zullen ook enkele handreikingen worden gedaan voor vervolgonderzoek.

In de bespreking van de relevantie van dit onderzoek werd benoemd dat dit onderzoek meer zicht wilde verkrijgen op de invloed die medewerkers binnen de Tweede Kamer hebben om zelf invulling te geven aan hun werkzaamheden (job crafting). Er zijn tot op heden nog maar weinig onderzoeken gedaan naar de ambtenaren die werkzaam zijn in een politiek-ambtelijke context. De politieke arena wordt gekenmerkt door hoge taakeisen.

Medewerkers hebben lange en onregelmatige werktijden en de werkdruk is hoog. Desalniettemin is het ziekteverzuim onder medewerkers binnen de Tweede Kamer laag. Uit dit onderzoek blijkt dat de medewerkers binnen de Tweede Kamer niet heel actief met job crafting bezig zijn. Zo scoren medewerkers relatief slecht op het verlagen van de belemmerende taakeisen. De medewerkers geven aan dit nooit tot soms te doen. Het verhogen van sociale hulpbronnen doen zij soms tot regelmatig. Dit gegeven is interessant gezien de werking van het mechanisme van job crafting op de bevlogenheid die de medewerkers uit de Tweede Kamer in hun werk ervaren. In vervolgonderzoek zou het interessant zijn om te bezien wat de oorzaken zijn voor het minder toepassen van het verlagen van belemmerende taakeisen (*misschien zijn deze er in de optiek van de medewerkers niet*) en het verhogen van de sociale hulpbronnen (*misschien is het vragen van ondersteuning niet mogelijk of 'not done'*). Of het publieke karakter van de omgeving waarin de medewerkers van de Tweede Kamer hun werkzaamheden uitvoeren hier nog van invloed op is geweest, heeft dit onderzoek niet kunnen uitwijzen. Het verhogen van de uitdagende taakeisen en het verhogen van de structurele hulpbronnen doen de medewerkers regelmatig tot vaak. Het verhogen van met name de structurele hulpbronnen bleek positief uit te werken op de bevlogenheid van de medewerkers. Dit is in lijn met de verschillende studies waarin job crafting is gemeten aan de hand van het JD-R model (o.a. Bakker et al., 2012; Petrou et al., 2012; Tims et al., 2013). Dit model lijkt daarmee ook in dit onderzoek een goede voorspeller voor de relatie tussen job crafting en bevlogenheid in een politiek-ambtelijke context.

In dit onderzoek is de theorie van Tims, Bakker en Derks (2012) over job crafting en de theorie van Schaufeli en Bakker (2004b) over bevlogenheid, toegepast op de medewerkers binnen de Tweede Kamer. Medewerkers waarvan de verwachting is dat zij job crafting zullen inzetten om in hun werk een bepaalde bevlogenheid te genereren. Het gegeven dat de medewerkers binnen de Tweede Kamer bevlogen zijn, is in de beschrijvende statistiek van dit onderzoek aangetoond. Uit de resultaten van de analyse kan worden opgemaakt dat job crafting van invloed is op de bevlogenheid van een medewerker binnen de Tweede Kamer. Dit resultaat is voornamelijk te danken aan de variabele structurele hulpbronnen, die significant van invloed is op de variabele bevlogenheid als geheel en de onderliggende variabelen vitaliteit en toewijding. De variabele uitdagende taakeisen vertoont ook een significant verband met toewijding. In tegenstelling tot wat in dit onderzoek werd verwacht, zijn niet alle dimensies van job crafting een voorspeller voor het voorkomen van bevlogenheid. Voor de variabele sociale hulpbronnen kon geen significant verband worden gevonden. Deze dimensie is zodoende geen voorspeller van de bevlogenheid van de medewerkers binnen de Tweede Kamer. Voor de variabele belemmerende taakeisen werden in de correlatieanalyse enkel significant negatieve verbanden gevonden op de variabele bevlogenheid en de onderliggende dimensies. Dit betekent dat wanneer een medewerker uit de Tweede Kamer job crafting inzet om zijn belemmerende taakeisen te verlagen, dit zal leiden tot een lagere vitaliteit ($r = -.357; p < .001$), toewijding ($r = -.299; p < .01$) en absorptie ($r = -.238; p < .05$). Deze resultaten bevestigen de resultaten uit eerder onderzoek waarin voor de variabele belemmerende taakeisen een negatieve relatie werd gevonden met bevlogenheid en een positieve relatie werd gevonden met cynisme (Tims, Bakker & Derks, 2012). Hoewel het verlagen van belemmerende taakeisen in de theorie positief lijkt te zijn, blijkt uit dit onderzoek dat het verlagen

van deze taakeisen negatief uitwerkt op bevlogenheid. Hieruit blijkt dat er aanvullend onderzoek benodigd is om dit type job crafting te verklaren.

6. Literatuur

A

- Allen, N. J., & T.D. Hecht. (2004). The 'romance of teams': Toward an understanding of its psychological underpinnings and implications. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. (77) 439–461
- Allison, G. T. (1980). Public and Private Management. Are they fundamentally alike in all unimportant respects. *OPM Document*. pp. 1-19.

B

- Bakker, A.B. (2014) Bevoegdheidsinterventies in organisaties. *TvOO*. (1). 56-61.
[www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_347.pdf].
- Bakker, A.B., E. Demerouti, T.W. Taris, W.B. Schaufeli & P.J.G. Schreurs (2003). A multigroup analysis of the Job Demands-Resources Model in four home care organizations. *In: Schaufeli, W. & T. Taris. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. Gedrag & Organisatie. (26), 2.*
- Bakker, A. B., & E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology, 22*, 309-328.
- Bakker, A. B., & E. Demerouti (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International. (13), 3*. Pp. 209-223.
- Bakker, A.B., & D. Xanthopoulou. (2009). The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an Actor–Partner Interdependence. *Journal of Applied Psychology, 94 (6)*, 1562– 1571.
- Baumeister, R. F., & M.R. Leary. (1995). The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *In: A. Wrzesniewski & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26*, 179-201.
- Berg, J.M., J.E. Dutton & A. Wrzesniewski. (2008). What is job crafting and why does it matter? University of Michigan.
- Berg, J.M., A. Wrzesniewski & J.E. Dutton. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior, 31*, 158-186.
- Bezuijen, X.M.; K. van Dam; P.T. van den Berg & H. Thierry. (2010). How leaders stimulate employee learning: A leader-member exchange approach. *In: K, van Dam; I. Nikolova & J. van Ruysseveldt. (2013). Het belang van Leader-Member exchange (LMX) en situationele doelorëntatie als voorspellers van job crafting. Gedrag en Organisatie. (26)(1).*
- Braverman, H. (1974). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the twentieth century*. *In: A. Wrzesniewski & Dutton, J.E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. Academy of Management Review, 26*, 179-201.
- Brennkmeijer, V. & M. Hekkert-Koning (2015). To craft or not to craft: The relationships between regulatory focus, job crafting and work outcomes. *Career Development International. (20)(2)* 147-162.

Broeck, A. van den; M. Vansteenkiste; H. de Witte & W. Lens. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22 (3), 277- 294.

Bruyne, M. De. (1985). *Wetenschappelijke medewerkers Tweede Kamerfracties wetenschappelijk doorgelicht*. Apeldoorn, De Bannier.

C

D

Dam, K. Van; I. Nikolova & J. van Ruysseveldt. (2013). Het belang van Leader-Member exchange (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. *Gedrag en Organisatie*. (26)(1).

Doi, Y. (2005). An epidemiologic review on occupational sleep research among Japanese Workers. *In: Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Deci, E.L. & R.M. Ryan (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *In: Schaufeli, W. & T. Taris. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. Gedrag & Organisatie*. (26), 2.

Demerouti, E., A.B. Bakker, F. Nachreiner & W.B. Schaufeli (2001). The job demands-resources model of burnout. *In: Bakker, A. B., & E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.

Dorenbosch, L.; A.B. Bakker; E. Demerouti & K. van Dam. (2013). Job crafting: de psychologie van een baan op maat. *Gedrag & Organisatie*. (26)(1)

E

Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR). (2017). *Sociologie: instructie. Data-analyse voor beginners*. Door J. Braster. [https://www.eur.nl/fsw/sociologie/mtict/instructie/data_analyse/analyse/regressie/]. Bezocht op 18 februari 2017.

F

Field, A. P. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd edition)*. Londen, Sage.

G

Grant, A.M. & S.K. Parker. (2009). Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives. *In: Tims, M., A.B. Bakker & D. Derks. (2013). De Job Demands-Resources benadering van job crafting. Gedrag & Organisatie. (26), 1. pp. 16-31.*

H

Halbesleben, J.R.B. & M.R. Buckley (2004). Burnout in organizational life. *In: Bakker, A. B., & E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22, 309-328.*

I

J

K

Kant, J.; N.W.H. Jansen; L.G.P.M. van Amelsfoort; D.C.L. Mohren & G.M.H. Swaen (2004) Burnout in de werkende bevolking. Resultaten van de Maastrichtse Cohort Studie. *In: W.C. Schaufeli & A.B. Bakker (red.). De psychologie van arbeid en gezondheid (3e druk). (p.p. 305-322). Houten, Bohn Stafleu van Loghum.*

Karssing, E. & Niessen, R. (2008). *Geroepen om het algemeen belang te dienen, ambtenaren, integriteit en beroepstrots.* *In: Kwakkelstein, T. (2014). Socialisatie van ambtenaren: Een kritische reflectie. Tijdschrift voor de Bestuurskunde. (23) (4).*

Koppenjan, J., M. Kars & H. van der Voort. (2007). Verticale politiek in horizontale beleidsnetwerken: kaderstelling als koppelingsarrangement. *B&M. Tijdschrift voor beleid, politiek en maatschappij. (34) (4).* Pp 210-225.

Korzelius, D. H. (2000). *De kern van survey onderzoek.* Assen, Van Gorcum.

Kozlowski, S.W.J. & M.L. Doherty. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. *In: K, van Dam; I. Nikolova & J. van Ruysseveldt. (2013). Het belang van Leader-Member exchange (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. Gedrag en Organisatie. (26)(1).*

Kwakkelstein, T. (2014). Socialisatie van ambtenaren: Een kritische reflectie. *Tijdschrift voor de Bestuurskunde. (23) (4).*

L

Liden, R.C.; R.T. Sparrowe & S.J. Wayne. (1997). Leader-member exchange theory: The past and potential for the future. *In: K, van Dam; I. Nikolova & J. van Ruysseveldt. (2013). Het belang van Leader-Member exchange (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. Gedrag en Organisatie. (26)(1).*

Litwin, G.H. & R.A. Stringer. (1968). *Motivation and organizational climate*. In: K, van Dam; I. Nikolova & J. van Ruyseveldt. (2013). Het belang van Leader-Member exchange (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. *Gedrag en Organisatie*. (26)(1).

M

Maslach, C., W.B. Schaufeli & M.P. Leiter (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*. In: Schaufeli, W. & T. Taris. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*. (26), 2.

Mertens, F. (2006). Geen andere, maar professionele ambtenaren. In: Kwakkelstein, T. (2014). Socialisatie van ambtenaren: Een kritische reflectie. *Tijdschrift voor de Bestuurskunde*. (23) (4).

N

Niessen, C.R. (2001). De Renaissance van de ambtelijke status. Lezing voor de Amsterdamse Universiteits Vereniging. In: L. Janssen. (2014). Op weg naar een nieuwe ambtelijke status. *Tijdschrift voor de Bestuurskunde*. (23) (4).

O

P

Parlement & Politiek (2017). *Tweede Kamer*. [https://www.parlement.com/id/vhnnmt7ih7yh/tweede_kamer]. Bezocht op 18 februari 2017.

Partij voor de Dieren (PvdD) (2014). Bijdrage Ouwehand Raming 2015 Begroting van de Tweede Kamer. [<https://www.partijvoordedieren.nl/bijdragen/bijdrage-ouwehand-raming-2015--begroting-van-de-tweede-kamer>]. Bezocht op 10 januari 2016.

Petrou, P., E. Demerouti, M.C.W. Peeters, W.B. Schaufeli & J. Hetland (2012). *Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement*. In: Tims, M. (2013). Job crafting: hype of nieuw HR-instrument? *Tijdschrift voor HRM*, 3, 86-101.

Pollitt, C. (2003). *The Essential Public Manager*. In: Steijn, A.J., S.M. Groeneveld & P. van der Parre (2010). Een vak apart? Dilemma's en uitdagingen voor strategisch HRM in de publieke sector. *Tijdschrift voor HRM*, 13(2), 29-49.

Q

R

- Reis, H.T.; K.M. Sheldon; S.L. Gable; J. Roscoe; & R.M. Ryan. (2000). Daily Well-Being: The Role of Autonomy, Competence, and Relatedness. *Personality & social psychology bulletin*, 26 (4), 419-435.
- Ruyseveldt, J. Van., P. Smulders & J. Taveniers. (2008). De invloed van werkeisen en hulpbronnen op uitputting en bevlogenheid. *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*. (24), 3. pp. 226-243.
- Ryan, R.M., & E.L. Deci. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *American Psychologist*, 55, 68-78.

S

- Salanova, M., A.B. Bakker & S. Llorens (2006). Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. In: Bakker, A. B., & E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Schaufeli, W.B. & A.B. Bakker (2004a). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement. In: Schaufeli, W. & T. Taris. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*. (26), 2.
- Schaufeli, W.B. & A.B. Bakker (2004b). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*. (17), 2.
- Schaufeli, W.B. & A.B. Bakker (2013). Burnout en Bevlogenheid. In: W.C. Schaufeli & A.B. Bakker (red.). De psychologie van arbeid en gezondheid (3e druk). (p.p. 305-322). Houten, Bohn Stafleu van Loghum. [<https://lirias.kuleuven.be/bitstream/123456789/487720/1/107.pdf>].
- Schaufeli, W.B. & T. Taris. (2013). Het Job Demands-Resources model: overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie*. (26), 2.
- Schaufeli, W.B. (2015). Van Burnout tot bevlogenheid. *Management & Organisatie*, (2)(3)
- Steijn, A.J. (2009). Over de competenties van de 'nieuwe' ambtenaar. In: L. Janssen. (2014). Op weg naar een nieuwe ambtelijke status. *Tijdschrift voor de Bestuurskunde*. (23) (4).
- Sulea, C.; I van Beek; P. Sarbescu; D. Virga & W.B. Schaufel. (2015). Engagement, boredom, and burnout among students: Basic need satisfaction matters more than personality traits. *Learning and Individual Differences*. (42) 132–138.
- Swanborn, P.G. (1996). *Case-study's. Wat, wanneer en hoe?* Amsterdam, Boom.

T

- 't Hart, P. (2014). *Ambtelijk Vakmanschap 3.0, Zoektocht naar het Handwerk van de Overheidsmanager*. In: Kwakkelstein, T. (2014). Socialisatie van ambtenaren: Een kritische reflectie. *Tijdschrift voor de Bestuurskunde*, (23) (4).
- Taris, T.W. & J.A. Feij (2004). Learning and strain among newcomers: a three-wave study on the effects of job demands and job control. In: Bakker, A. B., & E. Demerouti (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Thiel, S. Van (2007). *Bestuurskundig onderzoek; een methodologische inleiding*. Bussum, Coutinho Uitgeverij.
- Tims, M. & A.B. Bakker. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *South African Journal of Industrial Psychology*, (36) (2), 1-9.
- Tims, M. (2013). Job crafting: hype of nieuw HR-instrument? *Tijdschrift voor HRM*, 3, 86-101.
- Tims, M., A.B. Bakker & D. Derks (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 173-186.
- Tims, M., A.B. Bakker & D. Derks. (2013). De Job Demands-Resources benadering van job crafting. *Gedrag & Organisatie*. (26) (1) 16-31.
- Tims, M., A.B. Bakker & D. Derks (2014). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*.
- Tweede Kamer. (2006). Jaarverslag 2006 'In dienst van de democratie'. [http://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/field_uploads/jaarverslag2006_tcm181-179931.pdf]. Bezocht op 24 januari 2016.
- Tweede Kamer. (2009). Jaarverslag 2009 'Dienstbaar in een veranderende Organisatie'. [http://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/field_uploads/TK%20jaarverslag%202009_tcm181-206436.pdf]. Bezocht op 24 januari 2016.
- Tweede Kamer. (2016a). Taken en Rechten van de Tweede Kamer. [http://www.tweedekamer.nl/sites/default/files/field_uploads/factsheet%20Taken%20en%20rechten%20%282013%29_tcm181-180347.pdf]. Bezocht op 24 januari 2016.
- Tweede Kamer. (2016b). Werken bij de Tweede Kamer. [https://www.tweedekamer.nl/over_de_tweede_kamer/werken_bij_de_tweede_kamer]. Bezocht op 24 maart 2016.

U

V

W

- Wayne, S.J.; R.C. Liden; M.L. Kraimer & I.K. Graf. (1999). The role of human capital, motivation and supervisor sponsorship in predicting career success. In: Dam; I. Nikolova & J. van Ruysseveldt. (2013). Het belang van

Leader-Member exchange (LMX) en situationele doeloriëntatie als voorspellers van job crafting. *Gedrag en Organisatie*. (26)(1).

Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid (WRR). (2006). *Lerende overheid: een pleidooi voor probleemgerichte politiek*. Amsterdam, University Press.

Wrzesniewski, A., & J.E. Dutton (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201.

Wrzesniewski, A., N. LoBuglio, J.E. Dutton & J.M. Berg (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. [<http://justinmberg.com/wrzesniewski-lobuglio-dutto.pdf>].

X

Y

Z

7. Bijlagen

Bijlage I: Lijst met Figuren en Tabellen

Figuren

Figuur 2.2.1. Uitgebreide versie van het JD-R model

Figuur 2.5.1 Causaal Model

Tabellen

Tabel 3.2.1. Geslacht van de respondenten

Tabel 3.2.2. Functieprofiel van de respondenten

Tabel 3.2.3. Opleidingsniveau van de respondenten

Tabel 3.4.1. Overzicht betrouwbaarheid meetinstrumenten

Tabel 4.1.1. Beschrijvende statistiek

Tabel 4.2.1. Correlatie coëfficiënten (Pearson's r)

Tabel 4.2.2. Multiple regressie analyse Bevlogenheid

Tabel 4.2.3. Multiple regressie analyse Vitaliteit

Tabel 4.2.4. Multiple regressie analyse Toewijding

Tabel 4.2.5. Multiple regressie analyse Absorptie

Tabel 5.1.1. Significante relaties uit de regressieanalyses

Tabel 5.1.2. Overzicht uitkomsten hypothesen

Tabel 5.2.1. Resultaten factoranalyse

Tabel 7.3.1. Volledige correlatietabel

Tabel 7.4.1. ANOVA Bevlogenheid

Tabel 7.4.2. ANOVA Vitaliteit

Tabel 7.4.3. ANOVA Toewijding

Tabel 7.4.4. ANOVA Absorptie

Bijlage II: Vragenlijst

Algemene Informatie

De indeling van de enquête is als volgt. Op de volgende pagina treft u allereerst een aantal algemene vragen aan. Deze vragen zijn geenszins bedoeld om te achterhalen wie u als respondent bent. Na de algemene vragen volgt een aantal stellingen over u en uw werksituatie. U kunt hierbij steeds aangeven in hoeverre een stelling op u van toepassing is.

1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2. Wat is uw leeftijd afgerond in hele jaren?

-

3. Wat is uw burgerlijke staat?

- Samenwonend of gehuwd, zonder kinderen
- Samenwonend of gehuwd, met kinderen
- Alleenstaand, zonder kinderen
- Alleenstaand, met kinderen

4. Wat is uw hoogst genoten opleiding?

- MAVO/VMBO/LBO
- HAVO
- VWO
- MBO/MTS/MEAO
- HBO/HTS/HEAO
- WO
- Anders

5. Binnen de Tweede Kamer ben ik:

- Ambtenaar
- Fractiemedewerker

6. Indien u een fractiemedewerker bent, voor welke fractie bent u werkzaam?

-

- Niet van toepassing

7. Hoeveel jaar werkervaring heeft u binnen de Tweede Kamer?

- Minder dan 1 jaar
- 1 - 5 jaar
- 6 - 10 jaar
- 11 - 15 jaar
- 16 - 20 jaar
- Meer dan 20 jaar

8. Wat is de omvang van uw aanstelling in uren per week? Dit betreft het aantal uren dat is opgenomen in uw arbeidsovereenkomst.

- Minder dan 16 uur
- 17 - 24 uur
- 25 - 32 uur
- 33 - 40 uur
- 41 - 48 uur
- meer dan 48 uur

9. Wat is het werkelijke aantal uren dat u bezig bent met de uitoefening van uw functie? Hierbij zijn alle voorbereidende en onderhoudende activiteiten die betrekking hebben op het goed kunnen functioneren inbegrepen.

- Minder dan 16 uur
- 17 - 24 uur
- 25 - 32 uur
- 33 - 40 uur
- 41 - 48 uur
- meer dan 48 uur

U en uw dagelijkse werkzaamheden

Er volgen nu enkele uitspraken die betrekking hebben op de manier waarop u invulling geeft aan uw dagelijkse werkzaamheden. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 1 tot 5) in te vullen?

		Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Heel Vaak
10	Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal benut.	1	2	3	4	5
11	Ik zorg ervoor dat ik niet teveel hoef om te gaan met personen wier problemen mij emotioneel raken.	1	2	3	4	5
12	Ik vraag collega's om advies.	1	2	3	4	5
13	Ik probeer mezelf bij te scholen.	1	2	3	4	5
14	Als er nieuwe ontwikkelingen zijn sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen.	1	2	3	4	5
15	Ik vraag of anderen tevreden zijn over mijn werk.	1	2	3	4	5
16	Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe.	1	2	3	4	5
17	Ik zorg ervoor dat ik minder moeilijke beslissingen in mijn werk hoef te nemen.	1	2	3	4	5
18	Ik probeer nieuwe dingen te leren op mijn werk.	1	2	3	4	5
19	Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren.	1	2	3	4	5
20	Ik zorg ervoor dat ik minder emotioneel inspannend werk moet verrichten.	1	2	3	4	5
21	Ik zoek inspiratie bij mijn collega's.	1	2	3	4	5
22	Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang.	1	2	3	4	5
23	Ik probeer mezelf te ontwikkelen.	1	2	3	4	5
24	Ik zorg ervoor dat ik niet teveel hoef om te gaan met mensen die onrealistische verwachtingen hebben.	1	2	3	4	5
25	Als het rustig is op mijn werk dan zie ik dat als een kans om nieuwe projecten op te starten.	1	2	3	4	5
26	Ik vraag anderen om mij te coachen.	1	2	3	4	5
27	Ik zorg ervoor dat ik minder geestelijk inspannend werk hoef te verrichten.	1	2	3	4	5
28	Ik probeer mijn werk wat zwaarder te maken door de onderliggende verbanden van mijn werkzaamheden in kaart te brengen.	1	2	3	4	5
29	Als er een interessant project voorbij komt bied ik mezelf proactief aan als projectmedewerker.	1	2	3	4	5
30	Ik zorg ervoor dat ik me niet lange tijd achter elkaar hoef te concentreren.	1	2	3	4	5

Vervolg U en uw dagelijkse werkzaamheden

Onderstaande uitspraken hebben wederom betrekking op de manier waarop u invulling geeft aan uw dagelijkse werkzaamheden. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 1 tot 4) in te vullen?

		Nooit	Soms	Vaak	Altijd
31	Kunt u zelf beslissen hoe u uw werk uitvoert?	1	2	3	4
32	Bepaalt u zelf de volgorde van uw werkzaamheden?	1	2	3	4
33	Beslist u zelf wanneer u een taak uitvoert?	1	2	3	4
34	Wordt uw werkwijze voorgeschreven?	1	2	3	4
35	Kunt u uw eigen werkwijze kiezen?	1	2	3	4
36	Leert u nieuwe dingen in uw werk?	1	2	3	4
37	Biedt uw baan u mogelijkheden voor persoonlijke groei en ontwikkeling?	1	2	3	4
38	Geeft uw werk u het gevoel iets ermee te kunnen bereiken?	1	2	3	4
39	Biedt uw baan u mogelijkheden voor zelfstandig denken en doen?	1	2	3	4

Werkbeleving

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 0 tot 6) in te vullen?

		Nooit	Sporadisch Een paar keer per jaar of minder	Af en toe Eens per maand of minder	Regelmatig Een paar keer per maand	Dikwijls Eens per week	Zeer dikwijls Een paar keer per week	Altijd Dagelijks
40	Op mijn werk bruis ik van energie.	0	1	2	3	4	5	6
41	Als ik werk voel ik me fit en sterk.	0	1	2	3	4	5	6
42	Ik ben enthousiast over mijn baan.	0	1	2	3	4	5	6
43	Mijn werk inspireert mij.	0	1	2	3	4	5	6
44	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	0	1	2	3	4	5	6
45	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben voel ik mij gelukkig.	0	1	2	3	4	5	6
46	Ik ben trots op het werk dat ik doe.	0	1	2	3	4	5	6
47	Ik ga helemaal op in mijn werk.	0	1	2	3	4	5	6
48	Mijn werk brengt mij in vervoering.	0	1	2	3	4	5	6

Debriefing

Hartelijk dank voor uw deelname aan deze enquête. Wanneer u nog vragen heeft, neemt u dan gerust contact op per mail: altundag.sa@gmail.com. Ik probeer uw bericht dan zo spoedig mogelijk te beantwoorden.

Bijlage III: Correlatietabel

Tabel 7.3.1. Volledige correlatietabel

Variabele	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Geslacht	1											
Sig. (2-tailed)												
N	92											
2. Leeftijd	,137	1										
Sig. (2-tailed)	,193											
N	92	92										
3. Opleiding	,096	-,047	1									
Sig. (2-tailed)	,364	,658										
N	92	92	92									
4. Functie	,235*	-,021	-,072	1								
Sig. (2-tailed)	,024	,840	,497									
N	92	92	92	92								
5. Job crafting	,423***	-,200	-,031	,025	1							
Sig. (2-tailed)	,000	,056	,767	,811								
N	92	92	92	92	92							
6. Structurele hulpbronnen	,486***	-,021	-,065	,106	,751***	1						
Sig. (2-tailed)	,000	,845	,536	,313	,000							
N	92	92	92	92	92	92						
7. Sociale hulpbronnen	,411***	-,181	,177	,038	,738***	,520***	1					
Sig. (2-tailed)	,000	,084	,091	,722	,000	,000						
N	92	92	92	92	92	92	92					
8. Uitdagende taakeisen	,309**	-,069	-,159	-,050	,761***	,621***	,404***	1				
Sig. (2-tailed)	,003	,515	,131	,638	,000	,000	,000					
N	92	92	92	92	92	92	92	92				
9. Belemmerende taakeisen	-,107	-,223*	,163	-,056	,229*	-,174	,144	-,277**	1			
Sig. (2-tailed)	,310	,033	,121	,597	,028	,096	,170	,008				
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92			
10. Bevlogenheid	,263*	,097	,019	-,061	,390***	,593***	,211*	,524***	-,335**	1		
Sig. (2-tailed)	,011	,359	,854	,564	,000	,000	,043	,000	,001			
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92		
11. Vitaliteit	,151	,251*	,055	-,066	,080	,399***	-,039	,226*	-,357***	,860***	1	
Sig. (2-tailed)	,149	,016	,605	,529	,446	,000	,713	,030	,000	,000		
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	
12. Toewijding	,315**	,151	,159	-,021	,417***	,636***	,319**	,496***	-,299**	,880***	,758***	1
Sig. (2-tailed)	,002	,151	,131	,840	,000	,000	,002	,000	,004	,000	,000	
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
13. Absorptie	,221*	-,084	-,112	-,066	,468***	,511***	,247*	,590***	-,238*	,886***	,558***	,600***
Sig. (2-tailed)	,035	,425	,288	,534	,000	,000	,018	,000	,023	,000	,000	,000
N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

* p < 0.05 ** p < 0.01 *** p < 0.001

Bijlage IV: ANOVA toetsen

Tabel 7.4.1. ANOVA Bevlogenheid

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,909	4	1,227	2,100	,088a
	Residual	50,840	88	,584		
	Total	55,749	92			
2	Regression	10,935	5	2,187	4,197	,002b
	Residual	44,814	87	,521		
	Total	55,749	92			
3	Regression	26,424	9	2,936	8,210	,000c
	Residual	29,325	83	,358		
	Total	55,749	92			

Tabel 7.4.2. ANOVA Vitaliteit

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,070	4	1,268	2,088	,089a
	Residual	52,808	88	,607		
	Total	57,878	92			
2	Regression	5,490	5	1,098	1,803	,121b
	Residual	52,388	87	,609		
	Total	57,878	92			
3	Regression	21,169	9	2,352	5,254	,000c
	Residual	36,709	83	,448		
	Total	57,878	92			

Tabel 7.4.3. ANOVA Toewijding

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7,847	4	1,962	3,421	,012a
	Residual	49,892	88	,573		
	Total	57,739	92			
2	Regression	15,666	5	3,133	6,404	,000b
	Residual	42,073	87	,489		
	Total	57,739	92			
3	Regression	32,104	9	3,567	11,410	,000c
	Residual	25,635	83	,313		
	Total	57,739	92			

Tabel 7.4.4. ANOVA Absorptie

ANOVAe						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,451	4	2,863	2,475	,050a
	Residual	100,649	88	1,157		
	Total	112,100	92			
2	Regression	26,821	5	5,364	5,409	,000b
	Residual	85,280	87	,992		
	Total	112,100	92			
3	Regression	45,069	9	5,008	6,126	,000c
	Residual	67,031	83	,817		
	Total	112,100	92			