



Bevlogenheid van werknemers; zit het hem écht in de kleine dingen?

Een onderzoek naar het verband tussen de omvang van organisaties en de bevlogenheid van werknemers aan de hand van het JD-R model.

**Erasmus Universiteit Rotterdam, Faculteit der Sociale Wetenschappen
Master Arbeid, Organisatie en Management**

Auteur: Andrea Vermue (608209AV)
Course: Master's Thesis, FSWS-575, 2022-2023
Scriptiebegeleider: Prof. dr. F. Koster
Tweede lezer: Prof. dr. J.F.A. Braster
Datum: 25 juni 2023
Plaats: Rotterdam
Aantal woorden: 8.865 woorden

Voorwoord

Met gepaste trots presenteer ik u hierbij mijn scriptie, waarmee ik de master Arbeid, Organisatie & Management aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam hoop af te ronden. Deze scriptie over bevlogen werknemers is voortgekomen uit mijn interesse in Human Resource Management en mijn verlangen om in mijn toekomstige baan bij te dragen aan het succes van organisaties door het behalen en behouden van een hoge werknemersbevlogenheid. Omdat ik nog aan het twijfelen was of ik liever binnen een grotere of kleinere organisatie wilde werken, heb ik omvang van organisaties als afhankelijke variabele meegenomen in dit onderzoek zodat het volledig past binnen mijn eigen interesse en oriëntatie voor mijn toekomstige baan.

Graag wil ik mijn dank uitspreken aan mijn scriptiebegeleider Ferry Koster. Door de snelle reacties, waardevolle inzichten en duidelijke feedback die ik heb mogen ontvangen, heeft hij mij geholpen om tot dit resultaat gekomen. Daarnaast wil ik ook de tweede lezer, Sjaak Braster, bedanken voor de tijd en moeite die gestopt wordt in het lezen van deze masterscriptie.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Andrea Vermue

Rotterdam, 25 juni 2023

Samenvatting

In dit onderzoek is het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid van werknemers onderzocht, aangezien in de literatuur tegenstrijdige perspectieven over dit verband bestaan. Volgens het *Job Demands-Resources* (JD-R) model zouden omvang van organisaties een positieve invloed hebben op de bevlogenheid van werknemers middels energiebronnen en een negatieve invloed hebben op de bevlogenheid door het grote aantal werkstressoren dat aanwezig is. In dit onderzoek worden twee tegenovergestelde hypothesen getoetst aan de hand van het *European Working Conditions Telephone Survey* uit 2021. De uiteindelijke dataset bestond uit 28.739 werknemers uit 36 verschillende Europese landen. Uit de analyses kwam naar voren dat de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid negatief is: grotere organisaties hebben een iets lagere mate van werknemersbevlogenheid dan kleinere organisaties. Deze relatie wordt verklaard door organisatorische hulpbronnen. Deze studie behoort tot een van de eerste die aantoonde wat de invloed van omvang van organisaties is op bevlogenheid en hoe deze verklaard kan worden.

Zoekwoorden: *bevlogenheid, energiebronnen, Job Demands-Resources model, omvang van organisaties, werkstressoren*

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1. Inleiding.....	5
1.1 Aanleiding	5
1.2 Probleemstelling en onderzoeksvraag	5
1.2 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie	6
Hoofdstuk 2. Theoretisch kader	7
2.1 Bevlogenheid.....	7
2.2 Omvang van organisaties en bevlogenheid	7
2.2.1 Omvang van organisaties, bevlogenheid en energiebronnen	8
2.2.2 Omvang van organisaties, bevlogenheid en werkstressoren	10
2.3 Conceptueel model	10
Hoofdstuk 3. Onderzoeksopzet	12
3.1 Dataverzameling.....	12
3.2 Operationalisering	12
3.2.1 Omvang van organisaties	12
3.2.2 Bevlogenheid.....	13
3.2.3 Energiebronnen	13
3.2.4 Werkstressoren	13
3.2.5 Controlevariabelen	14
3.3 Beschrijvende statistiek.....	15
3.4 Data-analyse	17
Hoofdstuk 4. Resultaten	18
Hoofdstuk 5. Discussie en conclusie	21
5.1 Theoretische implicaties.....	21
5.2 Praktische implicaties.....	22
5.3 Beperingen en suggesties voor vervolgonderzoek	22
5.4 Conclusie.....	23
Referentielijst	24
Bijlage 1. Ethiek en privacy checklist	29

Hoofdstuk 1. Inleiding

1.1 Aanleiding

Bevlogenheid is een primaire beleidsprioriteit in elke organisatie (Tansel & Gazioglu, 2014). Een hoge mate van bevlogenheid onder werknemers is belangrijk, omdat bevlogen werknemers de meest betrokken en productieve werknemers blijken te zijn (Santhanam & Srinivas, 2020; Princen, 2022). Waar vroeger eerder de nadruk lag op het verbeteren van prestaties, heeft een revolutie in de wetenschap ervoor gezorgd dat de belangen van de werknemer steeds meer op de voorgrond zijn gekomen (Princen, 2022). Zo zijn werkgeluk en werkplezier absolute randvoorwaarden voor succes; ook op het werk (Reichardt-Mulder et al., 2021). Dit komt omdat een bevlogen en productieve werknemer die een hoog welzijnsniveau ervaart vaak beter presteert (Nielsen et al., 2017). Wanneer werknemers minder bevlogen zijn, zullen zij een groter risico lopen op een burn-out en zal er binnen de organisatie sprake zijn van een hoger verloop (Nielsen et al., 2017; Bakker & Oerlemans, 2016; Santhanam & Srinivas, 2020). Vele studies richten zich daarom op de bevlogenheid van de werknemer, waarmee organisaties proberen uit te zoeken wat werkomgevingen boeiend en motiverend maakt (Kun & Gadancz, 2019; Bakker & Oerlemans, 2016).

Zo heeft Hoeksma (2012) onderzoek gedaan naar welke arbeidsfactoren in relatie staan met de psychosociale arbeidsbelasting, waarbij ook de arbeidsfactor organisatie-grootte is toegevoegd. De resultaten vanuit dit onderzoek tonen aan dat organisatie-grootte direct in verband staat met de psychosociale arbeidsbelasting. Dit betekent dat werknemers die werkzaam zijn binnen een grotere organisatie, meer psychosociale arbeidsbelasting ervaren dan werknemers die werkzaam zijn binnen een kleinere organisatie (Hoeksma, 2012). Onder psychosociale arbeidsbelasting verstaat men werkdruk, ongewenst gedrag en ingrijpende gebeurtenissen op het werk (RIVM, 2021; Hoeksma 2012).

Een toevoeging op bovengenoemde onderzoekresultaten, is het onderzoek van Neyens et al. (2007). Daarin komt naar voren dat binnen kleinere organisaties sprake is van een hogere werkdruk en nadelige arbeidsvoorwaarden zoals promotiekansen en beloningen. Daartegenover is er binnen kleinere organisaties wel meer flexibiliteit en arbeids-intrinsieke tevredenheid aanwezig, die onder andere ontstaat door meer afwisseling in het werk en grotere autonomie (Neyens et al., 2007). Meerdere onderzoeken sluiten zich bij de bevindingen van Neyens et al. (2007) aan; ook Lang en Johnson (1994), Beer (1964), Tansel en Gazioglu (2014) en Skalli et al. (2008) beweren dat werknemers die in kleinere organisaties werken een hogere arbeidstevredenheid ervaren. Het onderzoek van Tansel en Gazioglu (2014) geeft hiervoor als reden dat de relatie tussen het management en de werknemers minder bevredigend is in grotere organisaties, omdat in grotere organisaties minder snel wordt gevraagd naar de mening van werknemers.

Echter blijkt uit onderzoeken van Legierse (2020) en Van 't Hoff (2020) dat omvang van organisaties een positieve relatie heeft met innovatie. Dit komt doordat grotere organisaties meerdere middelen en capaciteiten hebben zoals werkplaatsen, vaardigheden en kennis. Grotere organisaties beschikken om die reden ook over meer geformaliseerde trainingsprogramma's en zijn er meer promotiemogelijkheden (Daoud, 2016; De Kok & Uhlaner, 2001). Volgens Daoud (2016) hebben deze groei- en promotiemogelijkheden binnen een organisatie juist een positieve relatie met werktevredenheid, waaruit geconcludeerd kan worden dat binnen grotere organisaties de werktevredenheid juist hoger is. Volgens Lang en Johnson (1994) vertrekken ontevreden werknemers in kleinere ondernemingen vaak eerder wegens het ontbreken van interne arbeidsmogelijkheden.

1.2 Probleemstelling en onderzoeksvraag

Naar aanleiding van bovengenoemde onderzoeken kan geconcludeerd worden dat in de huidige literatuur geen eenduidigheid bestaat over het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid van werknemers. Deze onderzoeken laten tegenstrijdige uitkomsten zien en zijn tevens ook niet actueel

(Lang & Johnson, 1994; Beer, 1964). Ondanks dat er diverse meta-analyses van deze oudere onderzoeken zijn verschenen door Louis en Lee (2016) en Macky en Boxall (2007), blijven er tegenstrijdigheden bestaan. Om deze redenen dient er verder onderzoek plaats te vinden naar de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid. Dit onderzoek heeft dan ook als doel om deze relatie verder te onderzoeken en te achterhalen hoe deze relatie verklaard kan worden aan de hand van het *Job Demands-Resources* (hierna: JD-R) model van Bakker et al. (2014). Het JD-R model wordt namelijk erkent als één van de invloedrijkste modellen voor bevlogenheid, aangezien ieder kenmerk van werk gezien kan worden als positief en negatief (Bakker et al. 2014; Gielbert, 2020). Het JD-R model zal in dit onderzoek tevens de basis vormen voor het theoretische raamwerk. De onderzoeksvraag die in dit onderzoek centraal staat, luidt daarom ook als volgt:

Is er een verband tussen omvang van organisaties en de bevlogenheid van werknemers? En hoe is een eventueel verband te verklaren aan de hand van het JD-R model?

1.2 Maatschappelijke en wetenschappelijke relevantie

Deze studie zal bijdragen aan de literatuur, omdat in geen enkel onderzoek de tegenstrijdigheid, wat uit eerdere onderzoeken blijkt, onderzocht is. Tevens zijn er al vele onderzoeken gedaan naar de invloed van energiebronnen en werkstressoren op de bevlogenheid van de werknemers (Bakker et al., 2014; Bakker & Oerlemans, 2016; Demerouti et al., 2001), echter heeft geen enkel van deze onderzoeken de omvang van organisaties meegenomen als verklarende en afhankelijke variabele, omdat in voorgaande onderzoeken niet onderzocht is waar de energiebronnen en werkstressoren vandaan komen. Door in één (theoretische en kwantitatieve) studie de omvang van organisaties als energiebronnen en werkstressoren te onderzoeken in relatie tot bevlogenheid, beoogt dit onderzoek in kaart te brengen wat de tegenstrijdigheden tussen omvang van organisaties en bevlogenheid verklaard. Tevens is de huidige literatuur over dit verband verouderd en zal dit onderzoek bijdragen aan de actuele context en zal onderzocht worden of de verouderde literatuur momenteel nog steeds opgaat. Daarnaast is een groot deel van de literatuur gericht op organisatieniveau, maar dit onderzoek zal bijdragen aan de schaarse hoeveelheid onderzoeken op individueel niveau (Skalli et al., 2008). Ook levert dit onderzoek een meerwaarde op ten opzichte van eerdere onderzoeken, gezien er gebruik wordt gemaakt van de meest recente database betreft arbeidsomstandigheden in 36 verschillende Europese landen (Eurofound, 2021). Schaufeli (2018) heeft onderzoek gedaan naar bevlogenheid in verschillende Europese landen aan de hand van het *European Working Conditions Survey* uit 2015. Uit dit onderzoek bleek dat de mate van bevlogenheid verschillend is binnen de Europese landen (Schaufeli, 2018). Om die reden is het van belang om de verschillende landen mee te nemen in dit onderzoek, om zo valide uitspraken te kunnen doen. Hierdoor kunnen tevens de resultaten van dit onderzoek toegepast worden in een bredere Europese context.

Dit onderzoek is ook maatschappelijk relevant aangezien het voor organisaties en individuen van belang is om te weten wat bevlogenheid beïnvloed. Wanneer men een hogere mate van bevlogenheid ervaart, zullen de successen van organisaties en individuen ook toenemen (Santhanam & Srinivas, 2020; Bakker & Oerlemans, 2016). Gelukkige werknemers hebben een betere fysieke en psychologische gezondheid, leven langer en kunnen beter omgaan met stressvolle gebeurtenissen (Kun & Gadanez, 2022). Bovendien hebben bevlogen werknemers een kleinere kans op een burn-out en zal er binnen de organisatie sprake zijn van een lager verloop (Nielsen et al., 2017; Bakker & Oerlemans, 2016). Wanneer uit dit onderzoek blijkt dat onder bepaalde omstandigheden het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid positief ofwel negatief is, kunnen Europese organisaties overwegen om de omvang van een organisatie te vergroten ofwel te verkleinen.

Hoofdstuk 2. Theoretisch kader

2.1 Bevlogenheid

Bevlogenheid is een term die de ervaring beschrijft van werknemers die van hun werk energie krijgen, enthousiast worden, goede werkrelaties hebben, zich betrokken voelen en betekenis en doelen vinden in hun werk (Wright & Cropanzano, 2000; Kun & Gadanez, 2022). Bevlogenheid wordt gedefinieerd als een positieve, bevredigende gemoedstoestand die wordt gekenmerkt door vitaliteit, toewijding en absorptie (Hakanen et al., 2019). Het niveau van bevlogenheid op de werkplek is het tevredenheidsniveau van de werknemers en zijn positieve gevoelens over werk, werkinhoud, prestaties en de organisatie in zijn geheel (Rao et al., 2018; Princen, 2022). Onder bevlogenheid valt de mentale en fysieke gezondheid, baantevredenheid, organisatorische betrokkenheid en beloningsvormen van werknemers (Princen, 2022) en maakt dus onderdeel uit van duurzame inzetbaarheid (Van Vuuren, 2012). Werknemers met een hoge mate van bevlogenheid, presteren ook beter (Nielsen et al., 2017; Santhanam & Srinivas, 2020).

Bevlogenheid wordt voor een groot deel verklaard en bepaald door ons eigen gedrag en denkpatronen (Princen, 2022; Reichardt-Mulder et al., 2021). Bevlogenheid bestaat volgens Reichardt-Mulder et al. (2021) uit drie factoren, namelijk; toewijding (het sterk betrokken zijn bij het werk), vitaliteit (het bruisen van energie) en absorptie (het opgaan in je werk) (Bakker et al., 2003). Uit onderzoek van Princen (2022) blijkt dat naast deze individuele factoren, er ook een aantal aspecten in de werkomgeving zijn die een impact kunnen hebben op de bevlogenheid van de individuele werknemer, namelijk de sociale ondersteuning van onder andere collega's en baaninhoud. Uit onderzoek van Reichardt-Mulder et al. (2021) blijkt dat geestelijke gezondheid een grote voorspeller van bevlogenheid is. Mensen die zichzelf als geestelijk gezond ervaren, zijn doorgaans meer bevlogen dan mensen die dit minder ervaren. Princen (2022) voegt hieraan toe dat mentale gezondheid de basis is voor het welzijn en effectief functioneren van een werknemer. Tevens benoemt Van Vuuren (2012) dat fysieke gezondheid van invloed is op het werkvermogen en daarmee op de duurzame inzetbaarheid van een werknemer. Tot slot concludeert Princen (2022) dat een organisatie met een open organisatiecultuur werknemers heeft met een hogere mate van bevlogenheid. Om deze redenen zal in dit onderzoek de sociale en organisatorische ondersteuning en mentale en fysieke gezondheid worden aangehouden als belangrijke voorspellers van bevlogenheid.

2.2 Omvang van organisaties en bevlogenheid

De omvang van organisaties wordt in dit onderzoek gedefinieerd als het aantal werknemers op een bepaalde geografische locatie. Deze definitie komt overeen met het onderzoek van Skalli et al. (2008), Legierse (2020) en Van 't Hoff (2020) en komt in de literatuur het meest voor (Legierse, 2020). Echter zijn er ook andere manieren om de omvang van organisaties te definiëren, zoals op basis van financiële middelen of fysieke capaciteit (Legierse, 2020).

Zoals in de aanleiding al is benoemd, blijkt uit het onderzoek van Lang & Johnson (1994), Beer (1964), Skalli et al. (2008), Tansel en Gazioglu (2014), De Kok en Uhlaner (2001), Hoeksma (2012), Neyens et al. (2017) en Daoud (2016) dat er een discrepantie bestaat in de relatie tussen de omvang van organisaties en de bevlogenheid van werknemers, gezien dit zowel positief als negatief beïnvloed kan worden. Echter is ook onduidelijk hoe deze (positieve en negatieve) relatie precies verklaard wordt, aangezien tot op heden vooral de directe relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid is onderzocht en geen verklarende factoren.

Om bovengenoemde reden zal in dit onderzoek gebruikgemaakt worden van het JD-R model van Bakker et al. (2014) om mogelijke verklaringen voor de relatie te verkrijgen binnen een eenduidig theoretisch model. Dit model wordt gebruikt, omdat het inzicht geeft in het welzijn, de werkbalans, betrokkenheid en prestatieniveaus van werknemers en heeft daarom een direct verband met de

bevlogenheid. Het model geeft een verklaring voor bevlogenheid en stelt dat het beïnvloed wordt door hulpbronnen (*job resources*) en werkeisen (*job demands*) (Gielbert, 2020, Demerouti et al., 2001; Bakker et al., 2014). De combinatie van hulpbronnen en werkeisen bepalen de mate van de bevlogenheid van de werknemer. In lijn met het JD-R model veronderstelt dit onderzoek dat niet alle werkeisen negatief zijn en daarom wordt in dit onderzoek enkel een onderscheid gemaakt in hinderende werkaspecten (hierna: werkstressoren) die uitsluitend negatief zijn en hulpbronnen die extra energie geven aan werknemers (hierna: energiebronnen) (Princen, 2022). Om die reden worden in de volgende sub-paragrafen deze energiebronnen en werkstressoren verder toegelicht, om de relatie tussen de omvang van organisaties en bevlogenheid mogelijk te kunnen verklaren volgens een eenduidige manier.

2.2.1 Omvang van organisaties, bevlogenheid en energiebronnen

Geredeneerd vanuit het JD-R model en wat blijkt uit voorgaande bovengenoemde onderzoeken, kan de omvang van organisaties ofwel een positieve ofwel een negatieve relatie hebben met de bevlogenheid van de werknemer. Energiebronnen zijn positieve factoren die de werknemer in staat stelt om werkdoelen te behalen en het ongewenste gedrag van werkstressoren te verminderen (Demerouti et al., 2001; Van Marrewijk, 2022). Een grotere taakcomplexiteit zal dan bijvoorbeeld niet meer leiden tot stress, omdat werknemers energiebronnen ontvangen vanuit de organisatie, wat de bevlogenheid ten goede komt (Van Marrewijk, 2022). Energiebronnen zullen in een positieve zin bijdragen aan de bevlogenheid van de werknemer, gezien energiebronnen de persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren en zorgen voor meer motivatie en energie (Gielbert, 2020; Bakker et al., 2003; Schaufeli & Bakker, 2003). Zo kunnen energiebronnen de bevlogenheid, tevredenheid en motivatie verhogen (Gielbert, 2020; Bakker et al., 2003; Lang & Johnson, 1994). Volgens het JD-R model zijn er twee verschillende hulpbronnen, namelijk sociale hulpbronnen en organisatorische hulpbronnen (Bakker et al., 2004; Reichardt-Mulder et al., 2021). Om die reden zal in dit onderzoek ook onderscheid gemaakt worden tussen sociale en organisatorische energiebronnen en hieronder zal worden toegelicht wat de theorie vertelt over de relatie tussen omvang van organisaties en energiebronnen.

Sociale energiebronnen

In het JD-R model spelen sociale energiebronnen een belangrijke rol in het motiverende proces van een werknemer en dit zal de bevlogenheid vergroten (Gielbert, 2020; Bakker et al., 2004). Onder deze sociale energiebronnen valt volgens Reichardt-Mulder et al. (2021) en Gielbert (2020) de ondersteuning vanuit de organisatie, HR, collega's en leidinggevende. Dit zal daarom ook in het huidige onderzoek aangehouden worden en wordt hieronder toegelicht.

Betreft ondersteuning vanuit de organisatie en HR, blijkt uit onderzoek van Van 't Hoff (2020) dat grotere organisaties meer financiële middelen hebben om HR-commitment praktijken te implementeren. Deze praktijken richten zich op het creëren van wederzijdse, langdurige uitwisselingsrelaties tussen de organisatie en haar werknemers en het verbeteren van de vaardigheden, motivatie en betrokkenheid van werknemers (Collins & Smith, 2006; Van 't Hoff, 2020). HR-commitment praktijken gaan over de ondersteuning van de organisatie aan hun werknemers en deze blijken een positieve invloed te hebben op de mate waarin werknemers elkaar vertrouwen, met elkaar samenwerken en gezamenlijk een eigen taal ontwikkelen (Collins & Smith, 2006). Deze drie factoren hebben een positieve invloed op de bevlogenheid van werknemers (Van 't Hoff, 2020).

Daarnaast blijkt uit onderzoek van Princen (2022) dat collega's de belangrijkste invloed uitoefenen op de bevlogenheid van de werknemer. Een goede relatie bevordert het samenwerken op de werkvloer, maar ook in tijden van stress en werkdruk zijn collega's van grote meerwaarde om steun te vinden (Princen, 2022). Tevens blijkt uit het onderzoek van Princen (2022) dat de ondersteuning van leidinggevende als belangrijkste vaardigheid wordt beschouwd door werknemers. Het is een meerwaarde voor de werknemer om zich ondersteund te voelen door een leidinggevende in zijn of haar

persoonlijke ontwikkeling. Hoewel uit onderzoek blijkt dat de relatie tussen het management en werknemers zwakker is in grotere organisaties (Transel & Gazioglu, 2014), blijkt uit onderzoek van Van 't Hoff (2020) dat grotere organisaties over meer middelen en capaciteiten beschikken waardoor er meer mogelijkheden zijn voor onder andere loopbaanondersteuning vanuit de leidinggevende en collega's. De Vos et al. (2007) hebben onderzocht dat loopbaanondersteuning positief samengaat met bevlogenheid.

Organisatorische energiebronnen

In de literatuur valt organisatorische steun onder *High Performance Work Systems* (hierna: HPWS) (Cooke et al., 2016; Nieuwkamp, 2020; Van Marrewijk, 2020). HPWS zijn geïntegreerde of gecombineerde HR-activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van prestaties en waarmee de organisatie werknemers kan blijven aantrekken, behouden en motiveren (Nieuwkamp, 2020). Uit meerdere onderzoeken blijkt dat er een positieve relatie is tussen HPWS en bevlogenheid en deze relatie wordt in alle onderzoeken verklaard door organisatorische steun (Cooke et al., 2016; Nieuwkamp, 2020; Van Marrewijk, 2020). Voorbeelden van organisatorische steun zijn ontwikkelingsmogelijkheden (carrièremogelijkheden en trainingen), beloning (salaris en bonussen) en inspraak (Reichardt-Mulder et al., 2021). In dit onderzoek zullen daarom ook deze vormen van organisatorische steun meegenomen worden.

Uit onderzoek blijkt dat grotere organisaties meer ontwikkelingsmogelijkheden bieden (De Kok & Uhlaner, 2001). Volgens Neyens et al. (2017) zorgt afwisseling in het werk voor meer tevredenheid onder werknemers. Uit onderzoek van Liegerse (2020) blijkt dat grotere organisaties meerdere middelen en capaciteiten hebben zoals werkplaatsen, vaardigheden en kennis om deze afwisseling in het werk te kunnen realiseren. Daarnaast maakt het gebrek aan financiële middelen het voor kleinere organisaties lastiger om te investeren in (dure) praktijken om werknemers te werven, behouden en ontwikkelen. Eigenaren van kleinere organisaties blijken het aanbieden van opleidingen dan ook te zien als een 'luxe'; iets dat slechts kan worden aangeboden wanneer de organisatie veel winst maakt (De Kok & Uhlaner, 2001; Van 't Hoff, 2020). Uit onderzoek blijkt dat grotere organisaties ook vaker beschikken over geformaliseerde trainingsprogramma's, prestatiebeoordelingssystemen en promotiemogelijkheden dan in kleinere organisaties (De Kok & Uhlaner, 2001; Daoud, 2016). Daoud (2016) heeft onderzocht dat groei- en promotiemogelijkheden binnen een organisatie een positieve relatie heeft met werktevredenheid, wat dus hoger is in grotere organisaties. Het onderzoek van Lang en Johnson (1994) voegt daaraan toe dat wegens het ontbreken van interne arbeidsmogelijkheden vaker ontevreden werknemers vertrekken in kleinere ondernemingen, omdat zij niet intern kunnen worden overgeplaatst.

Wat betreft beloning heeft Demens (1994) onderzocht dat topredacteurs van grotere organisaties meer tevreden zijn met hun baan dan topredacteurs in kleinere organisaties. Dit komt doordat topredacteurs binnen een grotere organisatie betere beloningen ontvangen. Daarbij hebben zij een grotere rolspecialisatie, meer autonomie en meer aanzien, waardoor hun tevredenheid ook hoger ligt. Grotere bedrijven hebben betere (secundaire) arbeidsvoorwaarden dan kleinere bedrijven, omdat ze daar meer financiële ruimte voor hebben (Sahman, 2022). Qua inspraak hebben kleinere ondernemingen minder faciliteiten (Van 't Hoff, 2020). Neyens et al (2017) concludeerden dat er bij kleinere organisaties vaak geen vakbondsvertegenwoordiging of andere formele inspraakmogelijkheden zijn om ongenoegens te uiten, waardoor de bevlogenheid van de werknemer kan afnemen.

Geconcludeerd kan worden dat binnen grotere organisaties meer sociale en organisatorische energiebronnen aanwezig zijn. Dit zijn positieve functiemiddelen die werknemers energie geven en zorgen voor een hogere bevlogenheid. De aanwezige literatuur schept dan ook de verwachting dat er een positieve relatie aanwezig zal zijn tussen de omvang van organisaties en bevlogenheid wat kan worden verklaard door energiebronnen. Op basis hiervan is de eerste hypothese opgesteld, namelijk;

Er is een positieve relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid en dit wordt verklaard door energiebronnen.

2.2.2 Omvang van organisaties, bevlogenheid en werkstressoren

Naast de energiebronnen hebben ook werkstressoren invloed op de bevlogenheid en dit betreft vaak een negatieve relatie (Gielbert, 2020). Werkstressoren zijn functievereisten die energie kosten van werknemers zoals een hoge werkdruk of fysieke uitputting wat kan leiden tot stress (Bakker et al., 2003) en volgens het JD-R model kunnen werkstressoren daarom de bevlogenheid verkleinen. De definitie die Bakker et al. (2003) en Bakker en Oerlemans (2016) aanhouden over werkeisen in het JD-R model luidt: 'fysieke, sociale of organisatorische aspecten van het werk die aanhoudende fysieke of mentale inspanningen vereisen en die daarom gepaard gaan met bepaalde fysiologische en psychologische kosten'. De fysieke en mentale werkstressoren zullen daarom hieronder worden toegelicht.

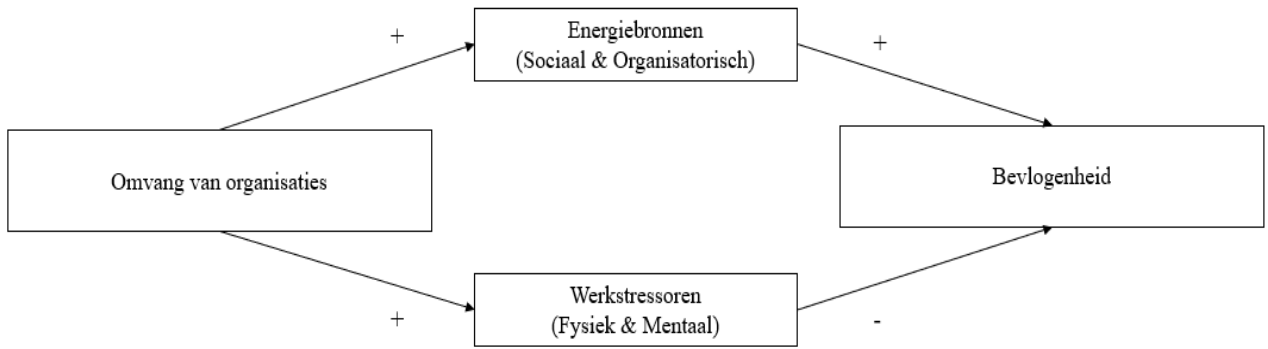
De invloed van de fysieke en mentale belasting is de belangrijkste voorspeller van welzijn bij werknemers (Pot, 2010). Voorbeelden van fysieke en mentale werkstressoren zijn een hoge werkdruk en/of moeilijk inspannend werk (Pot, 2010; Bakker et al., 2003). De huidige literatuur geeft aan dat er meer werkstressoren aanwezig zijn binnen grotere organisaties. Zo geeft het onderzoek van Hoeksma (2012) aan dat werknemers die werkzaam zijn in een grotere organisatie, meer psychosociale arbeidsbelasting ervaren dan werknemers die werkzaam zijn in een kleinere organisatie. Daarbij blijkt uit het onderzoek van Neyens et al. (2017) dat er in kleinere organisaties minder pesterijen gerapporteerd worden, doordat ieders gedrag zichtbaarder en opvallender is. Dit komt doordat de werknemers elkaar beter kennen en er dus minder anonimiteit heerst, waardoor de pesterijen ook minder houdbaar zijn dan in grotere organisaties (Neyens et al., 2017).

Kortom, fysieke en mentale werkstressoren zijn meer aanwezig binnen grotere organisaties en deze werkstressoren zijn negatieve functiemiddelen die werknemers stress geven en leiden tot een lager bevlogenheid. De aanwezige literatuur schept de verwachting dat er een positieve relatie aanwezig zal zijn tussen de omvang van organisaties en bevlogenheid wat kan worden verklaard door energiebronnen. Op basis hiervan is de tweede hypothese opgesteld, namelijk;

Er is een negatieve relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid en dit wordt verklaard door werkstressoren.

2.3 Conceptueel model

Met de twee bovengenoemde hypothesen is een conceptueel model opgesteld, te vinden in *Figuur 1*. Het conceptueel model is een visuele weergave van de verwachte relaties tussen de concepten die in dit onderzoek centraal staan. Allereerst wordt het hoofdverband tussen de omvang van organisaties en bevlogenheid onderzocht waarop vervolgens gecontroleerd wordt of dit verband positief of negatief gemedieerd wordt. Hierbij wordt vanuit gegaan dat omvang van organisaties of energiebronnen ofwel werkstressoren zijn, waardoor er geen interactie wordt opgenomen. In dit onderzoek is omvang van organisaties de onafhankelijke variabele (X), bevlogenheid de afhankelijke variabele (Y) en de mediërende variabelen zijn energiebronnen (Z^1) en werkstressoren (Z^2).



Figuur 1. Conceptueel model van de relatie tussen X en Y, gemedieerd door Z^1 en Z^2 .

Hoofdstuk 3. Onderzoeksopzet

3.1 Dataverzameling

De twee bovengenoemde hypothesen zijn getoetst aan de hand van kwantitatieve data afkomstig uit de *European Working Conditions Telephone Survey 2021* (hierna: EWCTS) (Eurofound, 2021). Deze data worden ook wel secundaire data genoemd, aangezien de data door anderen zijn verzameld (Babbie, 2020). Het EWCTS meet de werkomstandigheden van werkenden binnen 36 verschillende landen in Europa en maakt het mogelijk om de arbeidstrends in deze landen te analyseren en te volgen. In totaal hebben 71.758 geldige respondenten meegewerkt aan deze telefonische vragenlijst (Eurofound, 2021). De verkregen data zijn geanonimiseerd in verband met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) (Eurofound, 2021). Voor het verkrijgen van deze dataset heeft de onderzoeker een verklaring getekend, om te bevestigen dat er ethisch met de privacygevoelige gegevens wordt omgegaan. Deze verklaring is te vinden in *Bijlage 1*. De verkregen data zijn tevens geanonimiseerd, wat zorgt voor een hoge mate van betrouwbaarheid en validiteit (Babbie, 2020).

Allereerst is middels beschrijvende analyses inzichtelijk gemaakt wat de eigenschappen van de centrale concepten zijn door het gemiddelde, de standaarddeviatie, het minimum en het maximum te berekenen (Field, 2016). In dit onderzoek is tevens gecontroleerd op missende of foutief ingevoerde waarden (*Weet ik niet*, *Weigering* of *Niet ingevuld*). Eerst is de gehele werkende beroepsbevolking geselecteerd. Daarna zijn bij de variabele ‘omvang van organisaties’ respondenten verwijderd die een missende of foutief ingevoerde waarde hadden, omdat moeilijk vastgesteld kan worden of zij in een grotere of kleinere organisatie werken. Bij ‘bevoegenheid’, ‘energiebronnen’ en ‘werkstressoren’ zijn de missende waarden geïmputeerd op basis van de gemiddelde score van de overige respondenten op het desbetreffende item. Op deze manier is voorkomen dat er een te grote hoeveelheid respondenten buiten de analyse werd gehouden (namelijk 41% van de respondenten). Dit had verder geen gevolgen voor de analyses. Respondenten met missende waarden in de controlevariabelen zijn buiten beschouwing gehouden, omdat niet met voldoende zekerheid gesteld kan worden welke score de respondenten hadden op een bepaalde vraag. Na het filteren resulteerde dit in 28.739 geldige respondenten.

3.2 Operationalisering

De concepten die centraal staan in dit onderzoek zijn geoperationaliseerd aan de hand van verschillende vragen en stellingen vanuit het EWCTS 2021 die meetbaar worden gemaakt. Onderstaand wordt de operationalisering van de centrale concepten toegelicht waarbij een aantal vragen en stellingen worden beschreven. In *Tabel 1* is de principale componentenanalyse weergegeven, waarin te zien is dat de items samen te voegen zijn op één schaal (middels het uitvoeren van een factoranalyse) en dat de interne consistentie (de Cronbach’s Alpha) van elke schaal betrouwbaar is (Field, 2016)

3.2.1 Omvang van organisaties

De onafhankelijke variabele, **omvang van organisaties**, is gemeten door het aantal werkende personen op één vestiging. Deze manier van meten wordt in de literatuur het meest gebruikt (Legierse, 2020; Van 't Hoff, 2020). De respondenten hadden keuze uit de volgende acht antwoordopties: 1 (*werkt alleen*) (1), 2-4 (2), 5-9 (3), 10-49 (4), 50-99 (5), 100-249 (6), 250-499 (7), 500 + (8). Ook konden de respondenten aangeven het antwoord hierop niet te weten (*weet ik niet*) of hadden ze de keuze om geen antwoord te geven (*weigering*).

3.2.2 Bevlogenheid

De afhankelijke variabele **bevlogenheid** is in dit onderzoek meetbaar gemaakt door een vraag (Q90) met drie stellingen. Bevlogenheid bestaat volgens Hakanen et al. (2019) uit drie factoren, namelijk; toewijding, vitaliteit en absorptie. Dit is getoetst aan de hand van de volgende stellingen: *Op het werk zit ik vol energie (90A)* (vitaliteit), *Ik ben enthousiast over mijn baan (90B)* (toewijding), *De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben (90C)* (absorptie). Voor het beantwoorden van deze stellingen hadden respondenten vijf keuzeopties (*Nooit, Zelden, Soms, Vaak* of *Altijd*). De respondenten konden aangeven het antwoord hierop niet te weten of hadden ze de keuze om geen antwoord te geven. Er is een factoranalyse uitgevoerd waaruit bleek dat de stellingen onder één item vallen. Zie ook *Tabel 1* voor de principale componentanalyse. Tevens is de betrouwbaarheidsanalyse uitgevoerd voor deze schaal wat resulteerde in een Chronbach's Alpha van .679. In onderzoek van Hakanen et al. (2019) was de Cronbach's Alpha voor deze schaal vastgesteld op $\alpha = .88$. Echter maakten zij gebruik van het EWCS 2015 en doordat in het EWCTS 2021 verschillende vragen niet zijn ingevuld door bepaalde groepen, zijn de betrouwbaarheidsscores bij alle schalen aanzienlijk lager dan in voorgaande jaren.

3.2.3 Energiebronnen

Bij het onderzoeken van de positieve relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid is de eerste mediërende variabele energiebronnen. De **sociale energiebronnen** zijn gemeten door middel van twee stellingen betreft de werksituatie (Q61), namelijk: *Uw collega's helpen en ondersteunen u (61A1)* en *Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u (61B)*. De respondenten hadden hierbij weer vijf keuzeopties tussen *Nooit* en *Altijd*. Deze schaal levert een Cronbach's Alpha op van .685. Uit het onderzoek van Gielbert (2020) bleek ook dat de betrouwbaarheid van deze schaal voldoende is ($\alpha = .88$). Dit is wederom een hogere score doordat ook Gielbert (2020) gebruikt heeft gemaakt van de EWCS 2015.

De **organisatorische energiebronnen** zijn gemeten door drie stellingen betreft de invloed die de werknemer heeft binnen de organisatie (Q61), namelijk *U kunt beslissingen beïnvloeden die belangrijk zijn voor uw werk (61N)*, *U wordt betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen van uw afdeling of organisatie (61D)* en *U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld (61C)*. De respondenten hadden hierbij vijf mogelijkheden variërend van *Nooit* en *Altijd*. Na de analyse blijkt dat deze schaal betrouwbaar genoeg is ($\alpha = .714$). In het onderzoek van Gielbert (2020) leverde deze schaal een Cronbach's Alpha op van .79.

3.2.4 Werkstressoren

Vervolgens is de mediërende variabele werkstressoren gebruikt om de negatieve relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid te onderzoeken, welke opgesplitst is in fysieke en mentale werkstressoren. **Fysieke werkstressoren** zijn gemeten aan de hand van een vraag met vijf stellingen. Namelijk de vraag 'Hoe vaak maken de volgende activiteiten deel uit van uw belangrijkste betaalde baan...?' (Q30) met de stellingen; *Pijnlijke of vermoeiende houdingen (30A)*, *Altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen maken (30E)*, *Zware lasten dragen of verplaatsen (30C)*, *In situaties terecht komen die voor u emotioneel zwaar zijn (30H)* en *Het optillen of verplaatsen van mensen (30B)*. Respondenten hadden voor het beantwoorden van deze stelling weer vijf keuzeopties die liggen tussen *Nooit* en *Altijd*. Zoals te zien is in *Tabel 1* bestaat deze schaal uit twee factoren. Echter bleek dat wanneer de items gesplitst werden, dit een onbetrouwbare Cronbach's Alpha oplevert. Om die reden zijn deze vijf items samengevoegd en hebben een betrouwbaarheidsscore van $\alpha = .602$.

De **mentale werkstressoren** zijn gemeten aan de hand de vraag 'Is het nodig in uw baan om...?' (Q49) en de twee stellingen *Heel snel te werken (49A)* en *Te werken met krappe deadlines (49B)*. Hierbij konden respondenten weer kiezen uit een antwoord tussen *Nooit* en *Altijd*. Deze schaal levert een betrouwbaarheid score op van $\alpha = .653$, wat ook terug te vinden is in onderstaande *Tabel 1*.

Tabel 1. Principale componentanalyse.

Items	1	2	3	4	5
Bevlogenheid					
90A Op het werk zit ik vol energie	,795	,109	,127	-,024	-,107
90B Ik ben enthousiast over mijn baan	,774	,118	,214	-,010	-,072
90C De tijd vliegt voorbij als ik aan het werk ben	,737	,010	,058	-,040	,160
Sociale energiebronnen					
61A1 Uw collega's helpen en ondersteunen u	,083	,774	,223	,006	-,017
61B Uw leidinggevende/baas helpt en ondersteunt u	,138	,742	,330	-,054	-,067
Organisatorische energiebronnen					
61N U kunt beslissingen beïnvloeden die belangrijk zijn voor uw werk	,163	,109	,765	-,068	,046
61D U wordt betrokken bij het verbeteren van de werkorganisatie of werkprocessen van uw afdeling of organisatie	,135	,112	,752	-,032	,098
61C U wordt geraadpleegd voordat de doelstellingen voor uw werk worden vastgesteld	,102	,226	,721	-,103	-,054
Fysieke werkstressoren					
30A Pijnlijke of vermoeiende houdingen	-,075	-,011	-,159	,737	,152
30E Altijd dezelfde bewegingen met de handen of de armen maken	-,021	,013	-,118	,721	,007
30C Zware lasten dragen of verplaatsen	,063	-,187	,151	,676	-,158
30H In situaties terechtkomen die voor u emotioneel zwaar zijn	-,033	,261	-,270	,475	,210
30B Het optillen of verplaatsen van mensen	-,099	-,411	,137	,439	,266
Mentale werkstressoren					
49B Te werken met krappe deadlines	-,014	-,070	,059	-,023	,841
49A Heel snel te werken	,022	-,033	,011	,143	,816
Eigenwaarde na rotatie	1,829	1,528	1,914	1,968	1,486
% verklaarde variantie na rotatie	60,967	76,407	63,791	39,711	74,277
Cronbach's Alpha	0,679	0,685	0,714	0,602	0,653

3.2.5 Controlevariabelen

Tevens is in dit onderzoek gecontroleerd voor verschillende variabelen om zo andere mogelijke verklaringen mee te nemen in de analyse (Field, 2016). Zo is er gecontroleerd voor gender, leeftijd, opleidingsniveau, arbeidssector en land. Deze controlevariabelen zijn gekozen, omdat uit eerdere onderzoeken blijkt dat deze variabelen verband houden met bevlogenheid (Wright & Cropanzano, 2000; Santhanam & Srinivas, 2020; Marrewijk, 2022; Gielbert, 2020, Bogerd, 2022, Schaufeli, 2018).

De eerste controlevariabele is **gender**, waarbij de volgende vraag gesteld werd: (Q2) 'Zou u uzelf omschrijven als een...' Hierbij had de respondent keuze uit drie verschillende antwoordopties, namelijk *een man (1)*, *een vrouw (2)*, of *zou u uzelf op een andere manier omschrijven? (3)*. Voor deze variabele is een dummyvariabele aangemaakt, waarbij *Man* de referentiecategorie is ten opzichte van *Vrouw*.

De tweede controlevariabele betreft **leeftijd**, omdat uit onderzoek van Bogerd (2022) blijkt dat leeftijd in verband staat met bevlogenheid. Leeftijd is gemeten met de vraag (Q1) 'Zou u mij willen vertellen hoe oud u bent?'. Respondenten hebben hierbij hun leeftijd aangegeven in jaren.

Als derde is gecontroleerd voor **opleidingsniveau**, omdat gemiddeld genomen laagopgeleide werknemers minder vitaal blijken te zijn dan hoogopgeleide werknemers (Bogerd, 2022; Hakanen et al.

2019) en omdat vitaliteit een onderdeel is van bevrogenheid (Daud, 2016) zal dit meegenomen worden in het huidige onderzoek. Het opleidingsniveau wordt gemeten met de vraag (Q106) ‘Wat is het hoogste opleidingsniveau of onderwijs dat u met succes heeft volbracht (normaal gesproken door een certificaat of diploma te halen)?’. De antwoordopties lagen tussen *Onderwijs voor kinderen (1)* en *Doctoraat of gelijkwaardig (9)* en ook hier konden de respondenten aangeven het antwoord hierop niet te weten (*weet ik niet*) of hadden ze de keuze om geen antwoord te geven (*weigering*).

De vierde controlevariabele is de **arbeidssector**, omdat de bevrogenheid kan verschillen per arbeidssector (Bogerd, 2022). Zo zijn er verschillen in welzijn zichtbaar tussen werknemers in de private en publieke sector (Bogerd, 2022). De arbeidssector is gemeten door de vraag (Q14) ‘Werkt u in...?’. De respondenten hadden de keuze uit *de private sector (1)*, *de publieke sector (2)*, *een semioverheidsinstelling (3)* en *de non-profit sector of een NGO (4)*. Voor deze variabele zijn dummy’s aangemaakt, waarbij de *Private sector* de referentiecategorie is.

Tot slot is gecontroleerd voor **land**, omdat een land van invloed kan zijn op de resultaten door verschillen in cultuur en dus per land een andere manier van bevrogenheid kunnen ervaren (Schaufeli, 2018; Legierse, 2020). In welk land iemand woont, is door de respondenten aangegeven door de naam van het land in te vullen. In de analyse is voor ieder land een dummy variabele opgenomen en *Oostenrijk* is hierbij de referentiecategorie.

3.3 Beschrijvende statistiek

Om inzicht te krijgen in de achtergrondkenmerken van de respondenten is *Tabel 2* opgesteld, waarin de beschrijvende statistiek over respondenten (N = 28.739) wordt weergegeven. De dataset bestaat uit 51,2% mannen en 48,8% vrouwen. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 41,58 jaar (SD = 12.02), waarbij de jongst werkende respondent 16 jaar en de oudst werkende respondent 84 jaar was. Alle respondenten voldoen aan de criteria van een werknemer, gezien de huidige leeftijden legitiem zijn om in het land van herkomst, op bijvoorbeeld 84-jarige leeftijd, werknemer te zijn. De grote meerderheid werkt in de private sector (62,75%). De gemiddelde score van bevrogenheid blijkt 3,94 (SD = .74). De meeste respondenten werken in een organisatie met 10 tot 49 medewerkers (32,5%).

Tabel 2. Beschrijvende statistieken van de gebruikte variabelen (N = 28.739).

Variabelen	N	%	Gem.	S.d.	Mediaan	Range
Bevrogenheid			3,94	0,74		1-5
Omvang van organisaties					4	1-8
1 (werkt alleen)	794	2,8				
2-4	2594	9,0				
5-9	3421	11,9				
10-49	9328	32,5				
50-99	3694	12,9				
100-249	3541	12,3				
250-499	2013	7,0				
500 of meer	3354	11,7				
Sociale energiebronnen			4,21	0,90		1-5
Organisatorische energiebronnen			3,65	1,04		1-5
Mentale werkstressoren			3,38	1,01		1-5
Fysieke werkstressoren			2,10	0,79		1-5

Controlevariabelen

Gender (man)							0-1
	Man	14728	51,2				
	Vrouw	14011	48,8				
Leeftijd				41,58	12,02		16-84
Opleidingsniveau						6	1-9
	Onderwijs voor kinderen	24	0,08				
	Lager onderwijs	221	0,77				
	Lager secundair onderwijs	1635	5,69				
	Hoger secundair onderwijs	8299	28,88				
	Postsecundair niet-tertiair onderwijs	1850	6,44				
	Kort tertiair onderwijs	2525	8,79				
	Bachelor of gelijkwaardig	6494	22,60				
	Master of gelijkwaardig	6964	24,23				
	Doctoraat of gelijkwaardig	728	2,53				
Arbeidssector							1-4
	Private sector	18033	62,75				
	Publieke sector	8816	30,68				
	Semioverheidsinstelling	1277	4,44				
	Non-profit of NGO	613	2,13				
Land							1-36
	Oostenrijk	741	2,58				
	België	1669	5,81				
	Bulgarije	721	2,51				
	Cyprus	590	2,05				
	Tsjechië	811	2,82				
	Duitsland	1735	6,04				
	Denemarken	764	2,66				
	Estland	795	2,77				
	Griekenland	653	2,27				
	Spanje	1114	3,88				
	Finland	745	2,59				
	Frankrijk	1352	4,70				
	Kroatië	765	2,66				
	Hongarije	651	2,27				
	Ierland	742	2,58				
	Italië	1124	3,91				
	Litouwen	750	2,61				
	Luxemburg	568	1,98				
	Letland	703	2,45				
	Malta	595	2,07				
	Nederland	672	2,34				
	Polen	1135	3,95				
	Portugal	723	2,52				
	Roemenië	743	2,59				
	Zweden	744	2,59				

Slovenië	1124	3,91
Slowakije	695	2,42
Verenigd Koninkrijk	796	2,77
Montenegro	446	1,55
Noord-Macedonië	440	1,53
Servië	473	1,65
Zwitserland	504	1,75
Noorwegen	1479	5,15
Albanië	332	1,16
Bosnië en Herzegovina	456	1,59
Kosovo	389	1,35

3.4 Data-analyse

De verkregen data zijn geëxporteerd naar *IBM SPSS* versie 26. De variabelen en controlevariabelen uit de dataset met 28.739 respondenten zijn gecontroleerd op multicollineariteit. Hieruit kwam naar voren dat alle tolerantiewaarden > 0.2 waren en alle VIF-waarden < 10 . Dit betekent dat geen sprake was van multicollineariteit (Field, 2016).

De mediatieanalyses zijn uitgevoerd met Process-macro. Uit eerder onderzoek blijkt dat dit een snelle en effectieve manier is om een mediatie te analyseren en het ontbreken of aanwezig zijn van een mediatie-effect kan hiermee voorkomen worden (Van Marrewijk, 2022; Field, 2016). Om de mediatiemodellen en de directe en indirecte relaties te toetsen, is in dit onderzoek gebruik gemaakt van model 4 in Process. Er zijn in totaal zeven analyses uitgevoerd, waarbij telkens de controle variabele meegenomen werden. De eerste regressieanalyse geeft de relatie weer tussen de controlevariabelen en de afhankelijke variabele bevoegdheid (*Tabel 3, Model 1*). De tweede regressieanalyse toont de relatie tussen omvang van organisaties en bevoegdheid (*Tabel 3, Model 2*). Vervolgens zijn de analyses uitgevoerd via Process waarbij allereerst de mediërende rol van energiebronnen in de relatie tussen omvang van organisaties en bevoegdheid wordt getoetst (*Tabel 3, Model 3 en 4*). Vervolgens is de mediërende rol van werkstressoren geanalyseerd (*Tabel 3, Model 5 en 6*) en als laatste de mediërende rol van zowel energiebronnen als werkstressoren gezamenlijk in de relatie tussen omvang van organisaties en bevoegdheid (*Tabel 3, Model 7*).

Hoofdstuk 4. Resultaten

De regressie- en mediatieanalyse wordt weergegeven in *Tabel 3*, waarin de hoofdverbanden en mediatieverbanden van dit onderzoek zijn getoetst en waarbij alle controle variabelen steeds zijn meegenomen. Allereerst is een regressieanalyse uitgevoerd om de invloed van de controlevariabelen op bevoegenheid vast te stellen (*Model 1*). Hieruit blijkt dat de controlevariabelen significant 5,7% van de variantie in bevoegenheid van werknemers verklaren, $R^2 = .057$, $F(49,974)$, $p < .001$. Mannen zijn iets meer bevoegen dan vrouwen ($B = .040$, $p < .001$) en leeftijd is positief gerelateerd aan bevoegenheid van werknemers ($B = .008$, $p < .001$). Verder blijkt de mate van bevoegenheid lager is naar mate werknemers een hoger opleidingsniveau hebben, echter is dit niet significant ($B = -.006$, $p = .011$). Daarnaast is arbeidssector niet significant op bevoegenheid, wat betekent dat de mate van bevoegenheid niet anders is in de verschillende sectoren. Daarbij is de mate van bevoegenheid ook verschillend per land.

In *Model 2* is via een regressieanalyse het directe verband tussen omvang van organisaties en bevoegenheid geanalyseerd. Die analyse toonde aan dat omvang van organisaties en de controlevariabelen gezamenlijk significant 6,3% van de variantie in vitaliteit verklaren, $R^2 = .063$, $F(52,815)$, $p < .001$. In *Model 2* is te zien dat bevoegenheid toeneemt zodra omvang van organisaties wordt toegevoegd ($B = 3,842$, $s.e. = ,032$, $p < .001$). Ook is af te lezen dat het directe verband van omvang van organisaties op bevoegenheid significant negatief bleek te zijn ($B = -.023$, $s.e. = .002$, $p < .001$).

Vervolgens zijn met behulp van Process de modellen 3 tot en met 7 opgesteld voor het toetsen van de hypothesen. In *Model 3, 4 en 7* zijn de uitkomsten van de eerste hypothese te vinden. Deze hypothese luidt: *Er is een positieve relatie tussen omvang van organisaties en bevoegenheid en dit wordt verklaard door energiebronnen*. De analyse in *Model 3* toont aan dat significant 3,9% van de variantie in sociale energiebronnen verklaard werd door omvang van organisaties en de controlevariabelen, $R^2 = .039$, $F(27,989)$, $p < .001$. Echter blijkt omvang van organisaties geen significante voorspeller te zijn van sociale energiebronnen ($B = .001$, $s.e. = .003$, $p = .853$). De relatie van sociale energiebronnen naar bevoegenheid is wel significant positief, zoals te zien in *Model 7* ($B = .141$, $s.e. = .005$, $p < .001$). Uiteindelijk bleek uit de analyse dat sociale energiebronnen het verband tussen omvang van organisaties en bevoegenheid niet medieert, omdat de 0 binnen de BootLCCI en BootUCCL valt gezien het effect = $.000$; 95%-CI = $[-.001, .001]$.

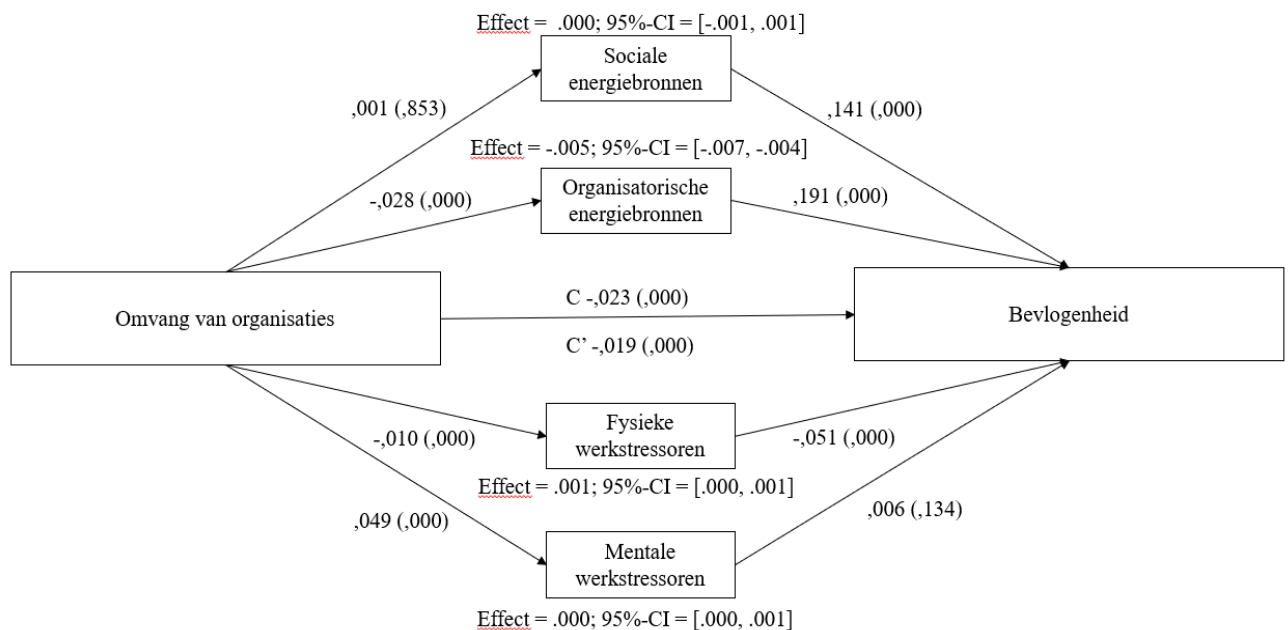
Wat betreft organisatorische energiebronnen, is in *Model 4* te vinden dat 3,9% van de variantie in organisatorische energiebronnen wordt verklaard door omvang van organisaties $R^2 = .039$, $F(27,371)$, $p < .001$. Omvang van organisaties blijkt wel een significante negatieve voorspeller te zijn van organisatorische energiebronnen ($B = -.028$, $s.e. = .003$, $p < .001$). De relatie tussen organisatorische energiebronnen en bevoegenheid is significant positief ($B = .191$, $s.e. = .004$, $p < .001$). Organisatorische energiebronnen medieert het verband tussen omvang van organisaties en bevoegenheid negatief, want het effect = $-.005$; 95%-CI = $[-.007, -.004]$. Hiermee wordt hypothese 1 niet aangenomen. De sociale energiebronnen mediëren namelijk niet en ondanks dat organisatorische energiebronnen wel mediëren, is dit verband negatief in plaats van positief.

Vervolgens zijn *Model 5, 6 en 7* opgesteld voor het toetsen van de tweede hypothese. Deze hypothese is als volgt: *Er is een negatieve relatie tussen omvang van organisaties en bevoegenheid en dit wordt verklaard door werkstressoren*. De analyse in *Model 5* toont aan dat significant 7,9% van de variantie in fysieke werkstressoren verklaard werd door omvang van organisaties en de controlevariabelen, $R^2 = .079$, $F(58,582)$, $p < .001$ en het blijkt dat omvang van organisaties een significant negatief effect heeft op fysieke werkstressoren ($B = -.010$, $s.e. = .003$, $p < .001$). De relatie tussen fysieke werkstressoren en bevoegenheid blijkt ook significant negatief te zijn ($B = -.051$, $s.e. = .005$, $p < .001$), zie *Model 7*. Uit de analyse blijkt dat fysieke werkstressoren het verband tussen omvang van organisaties en bevoegenheid niet medieert, want het effect = $.001$; 95%-CI = $[.000, .001]$.

In *Model 6* is te vinden dat significant 6,3% van de variantie in mentale werkstressoren wordt verklaard door omvang van organisaties $R^2 = .063$, $F(45,862)$, $p < .001$. Omvang van organisaties blijkt een significante positieve voorspeller te zijn van mentale werkstressoren ($B = .049$, $s.e. = .003$, $p < .001$). Echter is de relatie tussen mentale werkstressoren en bevlogenheid niet significant ($B = .006$, $s.e. = .004$, $p = .134$). Uiteindelijk blijkt ook uit de analyse dat mentale werkstressoren het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid niet medieert, want het effect = $.001$; $95\%-CI = [.000, .001]$. Hiermee wordt hypothese 2 ook niet aangenomen omdat bij beide mediatieanalyses de 0 binnen de BootLCCI en BootUCCL valt. Er is dus geen sprake van een gemedieerde relatie door werkstressoren.

In *Model 7* is tevens een analyse te vinden het directe effect tussen omvang van organisaties en bevlogenheid met de mediators energiebronnen en werkstressoren. Het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid is significant negatief, echter wel in een mindere mate dan wanneer de mediators nog niet opgenomen waren. De mediators lijken het negatieve effect daarom te verminderen (C: $B = -.023$, $s.e. = .002$, $p < .001$) en C': $B = -.019$, $s.e. = .002$, $p < .001$)).

Uit de analyse blijkt dat het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid wel significant aanwezig is, maar enkel gemedieerd wordt door organisatorische energiebronnen. Sociale energiebronnen, fysieke en mentale werkstressoren mediëren deze relatie niet significant. De volledige uitkomsten van de Process-analyse worden in onderstaande *Figuur 2* weergegeven.



Figuur 2. Uitkomsten mediatieanalyse (C = exclusief mediators, C' = inclusief mediators).

Tabel 3. Resultaten regressie- en mediatieanalyse ($N = 28.739$).

	(Model 1)			(Model 2)			(Model 3)			(Model 4)			(Model 5)			(Model 6)			(Model 7)				
	Bevlogenheid			Bevlogenheid			Sociale energiebronnen			Organisatorische energiebronnen			Fysieke werkstressoren			Mentale werkstressoren			Bevlogenheid				
	B	s.e.	P	B	s.e.	P	B	s.e.	P	B	s.e.	P	B	s.e.	P	B	s.e.	P	B	s.e.	P		
<i>Afhankelijke variabele</i>																							
Constant	3,712	,031	,000	3,842	,032	,000	4,472	,043	,000	3,351	,049	,000	2,673	,037	,000	2,945	,048	,000	2,622	,043	,000		
<i>Onafhankelijke variabele</i>																							
Omvang van organisaties				-,032	,002	,000	,001	,003	,853	-,028	,003	,000	-,010	,003	,000	,049	,003	,000	-,019	,002	,000		
<i>Mediatoren</i>																							
Sociale energiebronnen																					,141	,005	,000
Organisatorische energiebronnen																					,191	,004	,000
Fysieke werkstressoren																					-,051	,005	,000
Mentale werkstressoren																					,006	,004	,134
<i>Controle variabelen¹</i>																							
Gender (man)	,040	,008	,000	,038	,008	,000	,038	,011	,000	-,131	,012	,000	,066	,009	,000	,054	,012	,000	,073	,008	,000		
Leeftijd	,008	,000	,000	,008	,000	,000	-,007	,000	,000	,002	,001	,000	-,002	,000	,000	-,002	,000	,000	,008	,000	,000		
Opleidingsniveau	-,006	,002	,011	-,001	,002	,727	,010	,003	,001	,083	,004	,000	-,097	,003	,000	,075	,003	,000	-,025	,002	,000		
Arbeidssector ²																							
Publieke sector	-,008	,009	,379	,012	,009	,204	-,031	,012	,011	-,152	,014	,000	,286	,010	,000	-,160	,013	,000	,075	,009	,000		
Semioverheidsinstelling	,021	,020	,295	,043	,020	,033	-,011	,026	,666	-,035	,030	,246	,175	,023	,000	-,127	,029	,000	,064	,020	,001		
Non-profit of NGO	,034	,028	,231	,021	,028	,463	,007	,037	,849	,141	,042	,001	,227	,032	,000	-,204	,041	,000	,008	,028	,779		
R ²		,057			,063			,039			,039			,079			,063				,192		
F		49,974			52,815			27,989			27,371			58,582			45,862				148,406		
Significantie		,000			,000			,000			,000			,000			,000				,000		

¹Ook gecontroleerd voor landen

²Referentiecategorie is private sector

Hoofdstuk 5. Discussie en conclusie

Dit onderzoek had als doel meer inzicht te krijgen in de invloed van omvang van organisaties op bevlogenheid van werknemers, door gebruik te maken van het JD-R model als eventuele verklaring voor deze relatie. Tot op heden bestond er namelijk geen eenduidigheid over de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid en de literatuur die aanwezig is over dit verband is verouderd (Lang & Johnson, 1994; Beer, 1964). Door middel van de huidige studie kan geconcludeerd worden dat de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid negatief is: grotere organisaties hebben een iets lagere mate van werknemersbevlogenheid dan kleinere organisaties.

De verwachting dat het verband tussen omvang van organisaties en bevlogenheid positief gemedieerd zal worden door energiebronnen en negatief gemedieerd door werkstressoren, bleek niet volledig significant te zijn. Het JD-R model biedt daarom geen volledige verklaring voor de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid. In dit onderzoek zijn beide hypothesen verworpen, aangezien de analyses laten zien dat er geen significante relatie is tussen omvang van organisaties en sociale energiebronnen, fysieke werkstressoren en mentale werkstressoren. Wel is er een significante mediërende relatie gevonden tussen omvang van organisaties en bevlogenheid via organisatorische energiebronnen.

5.1 Theoretische implicaties

Ondanks dat enkel organisatorische energiebronnen een significante verklaring zijn in de relatie van omvang van organisaties en bevlogenheid, zijn er ook andere opmerkelijke resultaten naar voren gekomen in de analyse. Vanuit de literatuur bleek dat omvang van organisaties een positieve relatie had met energiebronnen en werkstressoren. De literatuur suggereert dat grotere organisaties over meer (financiële) middelen en capaciteiten beschikken waardoor er meer sociale en organisatorische energiebronnen aanwezig zouden zijn naar mate de omvang van organisaties toeneemt (De Kok & Uhlaner, 2001; Legierse, 2020; Daoud, 2016). Daarnaast zou er volgens de literatuur in grotere organisaties meer sprake zijn van een psychosociale arbeidsbelasting en pesterijen, waardoor er meer fysieke en mentale werkstressoren aanwezig zouden zijn binnen grotere organisaties (Neyens et al., 2017; Hoeksma, 2012).

Echter blijkt uit de analyse van de huidige studie dat enkel mentale werkstressoren meer aanwezig zijn in grotere organisaties. Wat betreft organisatorische energiebronnen en fysieke werkstressoren zijn deze juist minder aanwezig in grotere organisaties. Dit is tegen de verwachtingen in. Sociale energiebronnen staan niet significant in relatie met omvang van organisaties. Het gangbare idee dat grotere organisaties meer organisatorische energiebronnen hebben door meer (financiële) middelen en capaciteiten, is hiermee verworpen. Dit idee kwam voort vanuit onderzoeken die beweren dat grotere organisaties meer ontwikkelingsmogelijkheden bieden (De Kok & Uhlaner, 2001), meer afwisseling in het werk kunnen creëren (Legierse, 2020) en dat grotere organisaties vaker beschikken over meer geformaliseerde trainingsprogramma's, prestatiebeoordelingssystemen en promotiemogelijkheden (Daoud, 2016). Echter komt in de huidige studie naar voren dat grotere organisaties juist minder organisatorische energiebronnen hebben.

Wel wordt middels dit onderzoek bevestigd dat er in grotere organisaties meer mentale werkstressoren aanwezig zijn dan in kleinere organisaties. Dit sluit aan bij het onderzoek van Hoeksma (2012) en Neyens et al. (2017), gezien deze onderzoeken beweren dat werknemers meer psychosociale arbeidsbelasting ervaren binnen grotere organisaties en daar meer pesterijen worden gerapporteerd. Merkwaardig is dat volgens de huidige studie binnen grotere organisaties minder fysieke werkstressoren aanwezig zijn. Onderzoekers Smit et al. (2019) en Pot (2019) hebben hier een mogelijke verklaring voor gevonden. Zij beweren namelijk dat een van de oorzaken van werkdruk komt door de organisatie en

planning van het werk. Hierbij draait het om prioriteiten, focus en taakinterruptie (Smit et al., 2019). Volgens Pot (2010) hebben grotere organisaties een betere gestructureerde werkverdeling, waardoor er een minder hoge werkdruk zal heersen en dus een mindere mate van fysieke werkstressoren.

Wat betreft de relaties tussen energiebronnen en werkstressoren op bevologenheid, komen hier ook noemenswaardige resultaten uit de analyses naar voren. Vanuit het JD-R model blijkt dat sociale en organisatorische energiebronnen een positief effect hebben op de bevologenheid en fysieke en mentale werkstressoren een negatief effect hebben op de bevologenheid (Bakker et al., 2014). In het huidige onderzoek wordt dit wederom bevestigd, gezien sociale en organisatorische energiebronnen een positief effect hebben op de bevologenheid van werknemers en fysieke werkstressoren een negatief effect hebben op bevologenheid. De bevindingen van het onderzoek van Cooke et al. (2016), Nieuwkamp (2020) en Van Marrewijk (2020) over de invloed van HPWS op bevologenheid worden in dit onderzoek bevestigd, gezien meer sociale en organisatorische energiebronnen zorgen voor meer bevologenheid. Opmerkelijk is wel dat mentale werkstressoren een positieve relatie hebben met bevologenheid, echter is deze relatie niet significant. Dit is opmerkelijk, omdat meerdere onderzoeken aangeven dat mentale werkstressoren een negatief effect hebben op bevologenheid (Pot, 2010; Bakker et al., 2003; Neyens et al., 2017).

5.2 Praktische implicaties

Dit onderzoek heeft verschillende implicaties voor de praktijk. Het huidige onderzoek is relevant voor organisaties die overwegen om te groeien in de omvang, of die al reeds aan het groeien zijn. Aangezien de relatie tussen omvang van organisaties en bevologenheid negatief is, is het raadzaam om een helder plan te hebben voordat de organisatie groeit in omvang. Dit onderzoek biedt daarom handvatten aan Europese organisaties die de bevologenheid onder hun werknemers willen vergroten. Gezien de relatie tussen omvang van organisaties en bevologenheid in dit onderzoek enkel verklaard wordt door organisatorische energiebronnen, betekent dit dat organisaties zelf invloed kunnen hebben op de mate van bevologenheid van hun werknemers. Om een hoge bevologenheid bij werknemers te behalen of te behouden, dienen zij voldoende organisatorische energiebronnen te hebben. Beleidsmakers en leidinggevenden zijn binnen organisaties dus zelf in staat om de mate van organisatorische energiebronnen te veranderen.

Voor grotere organisaties is het daarom van belang dat zij voldoende organisatorische energiebronnen aanbieden, om zo de bevologenheid te laten toenemen. In de huidige krappe arbeidsmarkt is het essentieel om werknemers te binden en te behouden. Een vermindering van bevologenheid leidt tot een grotere kans op een burn-out, meer verzuim, langdurige uitval en een hoger verloop in de organisatie, wat niet wenselijk is (Nielsen et al., 2017; Bakker & Oerlemans, 2016). Wanneer werknemers een hogere mate van bevologenheid ervaren, zullen de successen van organisaties en individuen toenemen (Santhanam & Srinivas, 2020; Bakker & Oerlemans, 2016).

5.3 Beperkingen en suggesties voor vervolgonderzoek

Hoewel dit onderzoek waardevolle inzichten heeft opgeleverd, kent dit onderzoek ook een aantal beperkingen. De eerste beperking is dat het EWCTS 2021 een lage betrouwbaarheid van de schalen oplevert ten opzichte van voorgaande edities van EWCS. Dit komt doordat het EWCTS sommige vragen niet heeft gesteld aan groepen respondenten. Door de lage Chronbach's Alpha scores kan de interne consistentie van de schalen in twijfel getrokken worden. Tevens zijn de concepten sociale energiebronnen en mentale werkstressoren enkel met twee items gemeten, wat ook een vertekend beeld kan opleveren. Voor een vervolgonderzoek is het raadzaam om minimaal drie items op te nemen om de concepten te meten. Daarnaast zijn de gegevens van EWCTS telefonisch verzameld. Hierdoor is de kans groter dat men sociaal-gewenste antwoorden heeft gegeven, dan wanneer de vragen *face-to-face* gesteld worden (Field, 2016).

Een andere beperking is dat dit onderzoek gebaseerd is op gegevens vanuit 2021; midden in de coronapandemie. Het kan zijn dat men door deze omstandigheden minder bevlogen is dan in de jaren voor corona. Zo blijkt bijvoorbeeld uit onderzoek van Scotta et al. (2022) dat men tijdens de sociale isolatie die werd opgelegd meer angst- en depressiviteit ervaarden gerelateerd aan corona, sociale afstand, reisbeperkingen en veranderingen in het dagelijks leven. Dit heeft een negatief effect gehad op het welzijn van werknemers (Scotta et al. 2022). De mate van bevlogenheid kan daarom in dit onderzoek verschillen van de actuele mate van bevlogenheid. Om die reden wordt aangeraden om in een vervolgonderzoek met meer recente gegevens te werken om een beter beeld te krijgen over de mate van bevlogenheid.

Daarnaast is een beperking dat de uitkomsten van dit onderzoek een lage effectgrootte (B) hebben. Dit suggereert dat de omvang van organisaties slechts een beperkte invloed heeft op bevlogenheid. Een suggestie voor een vervolgonderzoek is om te onderzoeken welke andere factoren mogelijk een rol spelen in de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid. Ook omdat beide hypothesen zijn verworpen, is de relatie tussen omvang van organisaties en bevlogenheid waarschijnlijk complexer dan gedacht.

In een eventueel vervolgonderzoek is het daarom raadzaam om andere factoren mee te nemen die mogelijk het verband kunnen verklaren. Wellicht kan het vervolgonderzoek gebruik maken van kwalitatieve methoden, om zo beter tot de betekenis achter de cijfers te komen. Een andere suggestie voor een vervolgonderzoek is om te achterhalen wat de reden kan zijn waarom mentale werkstressoren geen negatief effect heeft op de bevlogenheid van werknemers. Tot op heden is dit in de huidige literatuur nog niet naar voren gekomen.

5.4 Conclusie

Dit onderzoek leidt tot de conclusie dat de relatie tussen omvang van organisaties en de bevlogenheid van werknemers negatief is. Hoe groter de organisatie is, hoe lager de werknemersbevlogenheid zal zijn. Deze relatie wordt deels verklaard door organisatorische hulpbronnen. Grotere organisaties hebben namelijk minder organisatorische hulpbronnen, waardoor deze relatie negatief is.

Deze studie behoort tot een van de eerste onderzoeken die aantoont wat de invloed van omvang van organisaties is op bevlogenheid en hoe deze verklaard kan worden. Deze studie is daarom een aanvulling op de huidige literatuur. Het onderzoek is tevens bruikbaar voor beleidsmakers en leidinggevenden in (grotere) Europese organisaties, aangezien zij middels organisatorische energiebronnen de bevlogenheid van werknemers kunnen verhogen. In een eventueel vervolgonderzoek wordt aangeraden om schalen te creëren met minimaal drie items en data te gebruiken die na de coronapandemie zijn verzameld, zodat het geen vertekende inzichten kan opleveren. Een eventueel vervolgonderzoek kan zich ook richten op andere factoren die de relatie tussen omvang en bevlogenheid mogelijk verklaren. Tot slot kan men in een vervolgonderzoek achterhalen wat de achterliggende redenen zijn waarom mentale werkstressoren niet significant zijn in de relatie tot bevlogenheid.

Referentielijst

- Babbie, E. R. (2020). *The Practice of Social Research*. Cengage AU.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., De Boer, E. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, *62*(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/s0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/s0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, *1*(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. M. (2016). Momentary Work Happiness as a Function of Enduring Burnout and Work Engagement. *The Journal of Psychology*, *150*(6), 755–778. <https://doi.org/10.1080/00223980.2016.1182888>
- Beer, M. (1964). Organizational Size and Job Satisfaction. *Academy of Management Journal*, *7*(1), 34–44. <https://doi.org/10.5465/255232>
- Collins, C. M., & Smith, K. R. (2006). Knowledge Exchange and Combination: The Role of Human Resource Practices in the Performance of High-Technology Firms. *Academy of Management Journal*, *49*(3), 544–560. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.21794671>
- Daud, N. (2016). Determinants of Job Satisfaction: How Satisfied are the New Generation Employees in Malaysia? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.007>
- De Kok, J., & Uhlaner, L. (2001). Organization Context and Human Resource Management in the Small Firm. *RePEc: Research Papers in Economics*. <https://econpapers.repec.org/paper/tinwpaper/20010038.htm>
- De Vos, A., Dewettinck, K., & Buyens, D. (2007). De professionele loopbaan in goede banen: het samenspel van loopbaanzelfsturing en het loopbaanbeleid binnen de organisatie. *Gedrag & Organisatie*, *20*(1). <https://doi.org/10.5117/2007.020.001.005>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

- Demers, D. P. (1994). Effect of Organizational Size on Job Satisfaction of Top Editors at U.S. Dailies. *Journalism Quarterly*, 71(4), 914–925. <https://doi.org/10.1177/107769909407100415>
- Eisenberger, R., Rhoades Shanock, L., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring About Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Eurofound. (2021). *EWCTS 2021 - Questionnaire*. Geraadpleegd op 1 maart 2023, van <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys/european-working-conditions-telephone-survey-2021/ewcts-2021-questionnaire>
- Field, A. (2016). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics*. SAGE Publications.
- Gielbert, S. (2020). *Kan het JD-R-model ook worden toegepast op subjectieve inzetbaarheid?* [Masterscriptie]. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Hakanen, J., Ropponen, A., Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2019). Who is Engaged at Work? *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(5), 373–381. <https://doi.org/10.1097/jom.0000000000001528>
- Hoeksma, J. (2012). Psychosociale arbeidsbelasting van ambulancemedewerkers: Een onderzoek naar de arbeidsfactoren die in relatie staan met de psychosociale arbeidsbelasting van ambulancemedewerkers en de invloed daarbij van werken op een grote of kleine ambulancepost. *Universiteit van Groningen*. <https://research.rug.nl/en/publications/psychosociale-arbeidsbelasting-van-ambulancemedewerkers-een-onder>
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 5(2), 206–221. <https://doi.org/10.1108/ebhrm-04-2015-0011>
- Koster, F. (2021). Organizing for autonomy. *Dynamic Relationships Management Journal*. <http://hdl.handle.net/1765/131732>

- Kun, A., & Gadanez, P. (2019). Workplace happiness, well-being and their relationship with psychological capital: A study of Hungarian Teachers. *Current Psychology*, *41*(1), 185–199. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00550-0>
- Lang, J. R., & Johnson, N. L. (1994). Job satisfaction and firm size: An interactionist perspective. *Journal of Socio-economics*, *23*(4), 405–423. [https://doi.org/10.1016/1053-5357\(94\)90011-6](https://doi.org/10.1016/1053-5357(94)90011-6)
- Legierse, B. (2020). *Afstemmen is innoveren? Onderzoek naar de afstemming tussen organisatiegrootte en bureaucratie in relatie met innovatie*. [Masterscriptie]. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Louis, K. S., & Lee, M. (2016). Teachers' capacity for organizational learning: the effects of school culture and context. *School Effectiveness and School Improvement*, *27*(4), 534–556. <https://doi.org/10.1080/09243453.2016.1189437>
- Macky, K., & Boxall, P. C. (2007). The relationship between 'high-performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects. *International Journal of Human Resource Management*, *18*(4), 537–567. <https://doi.org/10.1080/09585190601178745>
- Mousa, M., Massoud, H. K., & Ayoubi, R. M. (2020). Gender, diversity management perceptions, workplace happiness and organisational citizenship behaviour. *Employee Relations: The International Journal*, *42*(6), 1249–1269. <https://doi.org/10.1108/er-10-2019-0385>
- Mulder, P. (2022, 18 mei). *Wat is Perceived Organizational Support (POS)? - Toolshero*. Toolshero. Geraadpleegd op 1 maart 2023, van <https://www.toolshero.nl/human-resources/perceived-organizational-support-pos/>
- Neyens, I., Baillien, E., Vanoirbeek, K., & De Witte, H. (2007). Pesterijen in kleine en middelgrote organisaties: verschillend van grote ondernemingen? *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, *23*(1). <https://doi.org/10.5117/2007.023.001.003>
- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E., & Isaksson, K. (2017). Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, *31*(2), 101–120. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1304463>

- Nieuwkamp, E. (2020). High performance work systems en bevlogenheid: de mediërende rol van waargenomen organisatorische steun in service organisaties [Bachelor Scriptie]. Universiteit van Tilburg.
- Pot, A. (2010). *De rol van fysieke belasting in het Job-Demand-Control-Support Model* [Masterscriptie]. University Utrecht.
- Princen, Y. (2022). *De impact van de bedrijfscultuur op de bevlogenheid van de werknemer* [Masterscriptie]. Universiteit Hasselt.
- Rao, G. V., Vijayalakshmi, D., & Goswami, R. P. (2018). A Study on Factors of Workplace Happiness. *Asian Journal of Management*. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2018.00038.0>
- Reichardt-Mulder, R., Bezemer, L., & Ebbinkhuijsen, M. (2021). De (on)gelukkige relatie tussen Covid-19 en bevlogenheid. *Tijdschrift voor HRM*, 24(3), 1–20. <https://doi.org/10.5117/thrm2021.3.reic>
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.825>
- RIVM. (2021). *Psychosociale arbeidsbelasting*. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van [https://www.rivm.nl/determinanten-van-gezondheid/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Een%20hoge%20werkdruk%20kan%20een,we%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20\(PSA\).](https://www.rivm.nl/determinanten-van-gezondheid/psychosociale-arbeidsbelasting#:~:text=Een%20hoge%20werkdruk%20kan%20een,we%20psychosociale%20arbeidsbelasting%20(PSA).)
- Sahman, I. (2022, 15 juli). *Werken bij een grote organisatie of een klein bedrijf: de voor en nadelen op een rij*. SchaalX. Geraadpleegd op 26 maart 2023, van <https://www.schaalx.nl/knowledgebase/werken-bij-een-grote-organisatie-vs-klein-bedrijf-de-voor-en-nadelen-op-een-rij/>
- Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/bij-01-2019-0007>

- Scotta, A. V., Cortez, M. V., & Miranda, A. R. (2022). Insomnia is associated with worry, cognitive avoidance and low academic engagement in Argentinian university students during the COVID-19 social isolation. *Psychology Health & Medicine*, 27(1), 199–214.
<https://doi.org/10.1080/13548506.2020.1869796>
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe. *Organizational Dynamics*, 47(2), 99–106.
<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2018.01.003>
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster goods: Facets of job satisfaction and overall job satisfaction. *Journal of Socio-economics*, 37(5), 1906–1920.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.04.003>
- Smit, W., Zinati, S., Hennen, M., & Butot, I. (2019). Werkdruk onder de loep. *Tijdschrift Voor Ontwikkeling in Organisaties*.
- Tansel, A., & Gazioglu, S. (2014). Management-employee relations, firm size and job satisfaction. *International Journal of Manpower*, 35(8), 1260–1275. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2014-0179>
- Van Marrewijk, J. (2022). *High-performance work practices; positief of negatief voor de vitaliteit van werknemers?* [Masterscriptie]. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Van 't Hoff, F. (2020). *Organisatiegrootte, HR commitment praktijken & Innovatie* [Masterscriptie]. Erasmus Universiteit Rotterdam.
- Van Vuuren, T. (2012). Vitaliteitsmanagement: je hoeft niet ziek te zijn om beter te worden! *Gedrag & Organisatie*, 25(4). <https://doi.org/10.5117/2012.025.004.400>
- Wright, T. W., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>

Bijlage 1. Ethiek en privacy checklist

CHECKLIST ETHICAL AND PRIVACY ASPECTS OF RESEARCH

INSTRUCTION

This checklist should be completed for every research study that is conducted at the Department of Public Administration and Sociology (DPAS). This checklist should be completed *before* commencing with data collection or approaching participants. Students can complete this checklist with help of their supervisor.

This checklist is a mandatory part of the empirical master's thesis and has to be uploaded along with the research proposal.

The guideline for ethical aspects of research of the Dutch Sociological Association (NSV) can be found on their website (http://www.nsv-sociologie.nl/?page_id=17). If you have doubts about ethical or privacy aspects of your research study, discuss and resolve the matter with your EUR supervisor. If needed and if advised to do so by your supervisor, you can also consult Dr. Bonnie French, coordinator of the Sociology master's Thesis program.

PART I: GENERAL INFORMATION

Project title:	Master Scriptie - Een onderzoek naar het verband tussen de omvang van organisaties en het werkgeluk van werknemers.
Name, email of student:	Andrea Vermue, 608209av@eur.nl
Name, email of supervisor:	Ferry Koster, koster@essb.eur.nl
Start date and duration:	6 april 2023 t/m 25 juni 2023

Is the research study conducted within DPAS? YES

PART II: HUMAN SUBJECTS

1. Does your research involve human participants. YES

If 'NO': skip to part V.

- If 'YES': does the study involve medical or physical research? NO

Research that falls under the Medical Research Involving Human Subjects Act ([WMO](#)) must first be submitted to [an accredited medical research ethics committee](#) or the Central Committee on Research Involving Human Subjects ([CCMO](#)).

2. Does your research involve field observations without manipulations that will not involve identification of participants. NO

If 'YES': skip to part IV.

3. Research involving completely anonymous data files (secondary data that has been anonymized by someone else). YES

If 'YES': skip to part IV.

PART III: PARTICIPANTS

N.v.t. op dit onderzoek.

PART IV: SAMPLE

Where will you collect or obtain your data?

In dit onderzoek wordt gebruik gemaakt van data die al eerder door anderen verzameld zijn, in dit geval worden gegevens uit het European Working Conditions Telephone Surveys 2021 (EWCTS 2021) gebruikt, wat verkregen wordt van de begeleider.

Note: indicate for separate data sources.

What is the (anticipated) size of your sample?

Aan de EWCTS 2021 hebben 71.758 geldige respondenten aan meegewerkt.

Note: indicate for separate data sources.

What is the size of the population from which you will sample?

De volledige bovengenoemde populatie (71.758 respondenten)

Note: indicate for separate data sources.

Continue to part V.

Part V: Data storage and backup

Where and when will you store your data in the short term, after acquisition?

Er wordt gebruik gemaakt van publieke data die online beschikbaar is. Deze data zal worden gedownload en veilig op een eigen schijf worden bewaard.

Note: indicate for separate data sources, for instance for paper-and pencil test data, and for digital data files.

Who is responsible for the immediate day-to-day management, storage and backup of the data arising from your research?

Voor het dagelijkse beheer van de data, inclusief de opslag en back-up van de gegevens is de onderzoeker, Andrea Vermue, verantwoordelijk.

How (frequently) will you back-up your research data for short-term data security?

Na elke bewerking wordt de data opgeslagen en wekelijks wordt een back-up van de data gemaakt op een externe USB-stick.

In case of collecting personal data how will you anonymize the data?

N.v.t. gezien de data uit EWCTS 2021 al geanonimiseerd is.

Note: It is advisable to keep directly identifying personal details separated from the rest of the data. Personal details are then replaced by a key/ code. Only the code is part of the database with data and the list of respondents/research subjects is kept separate.

PART VI: SIGNATURE

Please note that it is your responsibility to follow the ethical guidelines in the conduct of your study. This includes providing information to participants about the study and ensuring confidentiality in storage and use of personal data. Treat participants respectfully, be on time at appointments, call participants when they have signed up for your study and fulfil promises made to participants.

Furthermore, it is your responsibility that data are authentic, of high quality and properly stored. The principle is always that the supervisor (or strictly speaking the Erasmus University Rotterdam) remains owner of the data, and that the student should therefore hand over all data to the supervisor.

Hereby I declare that the study will be conducted in accordance with the ethical guidelines of the Department of Public Administration and Sociology at Erasmus University Rotterdam. I have answered the questions truthfully.

Name student: Andrea Vermue



Date: 25-3-2023

Name (EUR) supervisor: Prof. dr. Ferry Koster



Date: 25-03-2023