

Bevlogenheid is geen Bevlieging

**Affectieve Betrokkenheid als Mediator van het Verband tussen
Distributieve, Procedurele en Interactionele Rechtvaardigheid
en Bevlogenheid**

Engagement is not a Spur of the Moment

**Emotional Commitment as Mediator in the Relation between
Distributive, Procedural and Interactional Justice
and Engagement**

Klaas - Wim Schakel

Eerste begeleider: Dr. P. Verboon

Tweede begeleider: Dr. A. Mudde

Januari 2011

Faculteit Psychologie

Afstudeerrichting Arbeids- en Organisationspsychologie

Open Universiteit Nederland

Inhoudsopgave

Samenvatting	2
Summary	4
1. Inleiding	6
1.1 Introductie	6
1.2 Het Job Demands- Resources Model	7
1.3 Bevlogenheid	9
1.4 Werkdruk	10
1.5 Autonomie	11
1.6 Waargenomen rechtvaardigheid	12
1.7 Betrokkenheid	15
1.8 Conceptueel Model	17
2. Methode	18
2.1 Onderzoeksgroep	18
2.2 Meetinstrumenten	18
2.3 Procedure	21
2.4 Analyse	22
3. Resultaten	22
4. Discussie	27
5. Referenties	32
Bijlagen:	
1. Vragenlijst	
2. Tekst (mail) gericht aan politieregio's	
3. Tekst (mail/intranet) gericht aan respondenten	

Samenvatting

Achtergrond. Welke factoren zorgen ervoor dat werknemers bevlogen raken en blijven? Dit onderzoek richt zich op enkele van die factoren. Het Job Demands- Resources (JD-R) model dient daarbij als uitgangspunt. Beknopt gesteld gaat dit model er vanuit dat de combinatie van taakeisen en hulpbronnen kan leiden tot bevlogenheid of burnout. Variabelen uit het JD-R model die in dit onderzoek terugkomen zijn werkdruk, autonomie en bevlogenheid.

Variabelen die voor dit onderzoek worden toegevoegd aan het JD-R model zijn affectieve betrokkenheid, distributieve rechtvaardigheid, procedurele rechtvaardigheid en interactionele rechtvaardigheid.

Doel. Doel van dit onderzoek is om vast te stellen of autonomie samenhangt met bevlogenheid en of autonomie het effect van werkdruk op bevlogenheid modereert. Daarnaast wordt onderzocht of affectieve betrokkenheid de relatie medieert tussen de onafhankelijke variabelen distributieve, procedurele en interactionele rechtvaardigheid enerzijds en de afhankelijke variabele bevlogenheid anderzijds.

Deelnemers, procedure, onderzoeksontwerp. Het onderzoek is uitgevoerd onder 3645 Nederlandse politiemensen, werkzaam in vier verschillende politieregio's. Als onderzoeksmethode is het survey gebruikt. In totaal 404 respondenten retourneerden de volledig ingevulde vragenlijst, die digitaal werd uitgezet.

Meetinstrumenten. De vragenlijst die is gebruikt is een compilatie van; de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Van Veldhoven & Meijman, 1994); de Maastrichtse Autonomielijst (De Jonge, Landeweerd & Van Breukelen, 1994); de Nederlandse versie van de vragenlijst voor *organizational justice* van Francis en Barling (Francis & Barling, 2005); de Vragenlijst Betrokkenheid van De Gilder, Van den Heuvel en Ellemers (1997); de verkorte versie van de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (Schaufeli & Bakker, 2001).

Resultaten. Autonomie bleek positief samen te hangen met bevlogenheid en geen modererende invloed te hebben op het effect van werkdruk op bevlogenheid. Affectieve betrokkenheid bleek het verband tussen procedurele rechtvaardigheid en bevlogenheid volledig te mediëren, de relatie tussen interactionele rechtvaardigheid en bevlogenheid partieel te mediëren en het verband tussen distributieve rechtvaardigheid en bevlogenheid niet te mediëren.

Conclusie. Meer autonomie blijkt te leiden tot meer bevlogenheid, maar autonomie heeft geen modererende invloed op het effect van werkdruk op bevlogenheid. Rechtvaardige procedures leiden via affectieve betrokkenheid tot bevlogenheid. Het verband tussen affectieve betrokkenheid en bevlogenheid is sterk. Distributieve rechtvaardigheid leidt in dit onderzoek geheel niet tot affectieve betrokkenheid en in enige mate tot bevlogenheid. Een rechtvaardige bejegening leidt zowel tot affectieve betrokkenheid als tot bevlogenheid.

Trefwoorden: werkdruk, autonomie, distributieve rechtvaardigheid, procedurele rechtvaardigheid, interactionele rechtvaardigheid, affectieve betrokkenheid, bevlogenheid.

Summary

Background. What factors cause people to become and remain engaged? This study focuses on some of these factors. The Job Demands- Resources (JD-R) model is used as the theoretical framework. This model suggests that a combination of *job demands* and *job resources* can lead to engagement or burnout. Variables from the JD-R model used in this study are workload, autonomy and engagement. New variables are emotional commitment, distributive justice, procedural justice and interactional justice.

Research objective. This study aims to determine whether autonomy is associated with engagement. It also aims to examine the moderating effect of autonomy on the effect of workload on engagement. Also has been examined if emotional commitment mediates the relationship between the independent variables distributive, procedural and interactional justice and the dependent variable engagement.

Participants, procedure, research design. The study was conducted among 3645 Dutch police-officers from four police districts. The survey is used as the method of research. 404 respondents returned the digital distributed questionnaire.

Instruments of research. The questionnaire is a compilation of five different questionnaires; the Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (Van Veldhoven & Meijman, 1994); the Maastrichtse Autonomielijst (De Jonge, Landeweerd & Van Breukelen, 1994); the Dutch version of the questionnaire for *organizational justice* from Francis en Barling (Francis & Barling, 2005); the Vragenlijst Betrokkenheid from De Gilder, Van den Heuvel and Ellemers (1997); the short version of the Utrechtse Bevoegenheid Schaal (Schaufeli & Bakker, 2001).

Results. There is a relationship between autonomy and engagement and autonomy has no moderating impact on the effect of workload on engagement. The relation between procedural justice and engagement is fully mediated by emotional commitment. The relation between interactional justice and engagement is partial mediated by emotional commitment. The relation between distributive justice and engagement is not mediated by emotional commitment.

Conclusion. More autonomy leads to greater engagement, but autonomy does not moderate the effect of workload on engagement. Fair procedures lead to engagement through emotional commitment and there is a strong relation between emotional commitment and engagement. In this study distributive justice does not lead to emotional commitment at all, it leads directly to a bit of engagement. Interactional justice leads to both emotional commitment and engagement.

Keywords: workload, autonomy, distributive justice, procedural justice, interactional justice, emotional commitment, engagement.