



## Bestaat er een donkere kant van jobcrafting?

Samenvatting afstudeeronderzoek Bjorn Schouten - Universiteit Utrecht (2022)

**Moderne werkinterventies zoals jobcrafting worden vaak geassocieerd met gunstige gevolgen op de werkvloer zoals meer werktevredenheid en verbondenheid aan de organisatie. Jobcrafting lijkt echter het meest gebruikt te worden in de breedste zin van het woord en er wordt weinig aandacht besteed aan de onderliggende intentie/motivatie. Het is niet gek om te bedenken dat men jobcrafting ook zou kunnen toepassen voor onwenselijke doeleinden die de belangen van een organisatie juist tegenwerken. Daarom is er vraag naar een kritische blik en is er in dit thesisonderzoek gezocht naar een mogelijke donkere kant van jobcrafting.**

### Jobcrafting: een nieuwe definitie

Tegenwoordig wordt op veel werkplekken van werknemers verwacht dat ze proactief zijn in het indelen van hun takenpakket. Wanneer werknemers hun taken of taakkenmerken op eigen initiatief wijzigen, doen ze aan jobcrafting. Dit kan de vorm aannemen van het vergroten van hulpbronnen of het vergroten/verminderen van taakeisen. Hoewel jobcrafting al veel is onderzocht, is de motivatie voor dergelijk gedrag tot nu toe nauwelijks onderzocht. Uit eerder onderzoek is gebleken dat gunstige effecten van een proactieve persoonlijkheid op werkresultaten volledig gemedieerd werden door jobcrafting. Dit betekent dat sommige positieve werkuitskomsten (zoals werktevredenheid) pas tot stand kwamen als mensen jobcrafting toepasten. Daaruit rijst de vraag of hetzelfde geldt voor kwaadwillende persoonlijkheden en negatieve werkuitskomsten (zoals contraproductief gedrag). Om dit te onderzoeken zijn twee typen van jobcrafting onderscheiden: organisatie-dienende jobcrafting en zelf-dienende jobcrafting. Deze nieuwe typen van jobcrafting zijn gecreëerd door items van bestaande jobcrafting vragenlijsten aan te passen door er een dimensie van motivatie aan toe te voegen. Zo werd bijvoorbeeld het oorspronkelijke item "Ik breng veranderingen aan in mijn werk" vervormd naar "Ik breng veranderingen aan in mijn werk om beter te presteren voor het bedrijf." voor organisatie-dienende jobcrafting en "Ik breng veranderingen aan in mijn werk zodat ik mij beter voel." voor zelf-dienende jobcrafting.

### Bevindingen

Kwaadwillende persoonlijkheden zijn geïdentificeerd aan de hand van de dark triad persoonlijkheidstest. Die meet hoe narcistisch, manipulatief en psychopatisch iemand is. Uit de mediatieanalyse bleek dat de relatie tussen dark triad persoonlijkheid en bepaalde werkuitskomsten eveneens is gemedieerd door jobcrafting. Welk type jobcrafting toegepast

wordt, blijkt ook erg belangrijk. Participanten met dark triad persoonlijkheidskenmerken die aan organisatie-dienende jobcrafting deden zijn geassocieerd met een hogere werktevredenheid en een hogere bevoegenheid. Wanneer deze dark triad types aan zelf-dienend jobcraften deden was dit juist geassocieerd met een lagere werktevredenheid. Dit toont aan dat motivatie voor jobcrafting van meerwaarde is. Een ander verband dat werd gevonden, is de relatie tussen dark triad persoonlijkheid en toenemend contraproductief werkgedrag (slordig werken, stelen, te laat komen etc.). Verrassend is dat de relatie tussen persoonlijkheid en contraproductief werkgedrag niet gemedieerd wordt door jobcrafting, maar wel in direct verband staat met dark triad persoonlijkheid en jobcrafting in het algemeen.

### Conclusies

Bestaat er uiteindelijk een donkere kant van jobcrafting? Het korte antwoord is ja. Wanneer de motivatie zelf-dienend is, kunnen dark triad types er mogelijk een verminderde werktevredenheid aan overhouden. Jobcrafting is ook in het algemeen geassocieerd met contraproductief werkgedrag. Desalniettemin is er ook een positieve kant van jobcrafting gebleken. Wanneer dark triad types aan organisatie-dienende jobcrafting doen, zijn zij eerder tevreden over hun werk en voelen zij zich eerder bevoegen. Verder is jobcrafting geen enkele keer naar voren gekomen als het middel waarmee dark triad types contraproductief werkgedrag vertoonden.

### Aanbevelingen voor de praktijk

Jobcrafting heeft zeker zijn voordelen nog eens bewezen, maar wees als **organisatie** kritisch over hoe je jobcraften stimuleert op de werkvloer. De motivatie achter jobcraften kan compleet tegenovergestelde werkresultaten genereren, bijvoorbeeld op het gebied van werktevredenheid. Wees je er dan ook van bewust dat dark triad types eerder geneigd zijn om jobcraften toe te passen, maar dat dit met organisatie-dienende motivatie ook voor werktevredenheid en bevoegenheid kan zorgen. Jobcrafting lijkt ook een goed middel om dark triad types ervan te weerhouden om contraproductief werkgedrag te vertonen, wat ze zónder jobcrafting sneller geneigd zijn om te doen.

Wees je er als **individu** van bewust waarom je eigenlijk wilt jobcraften? Ben je ontevreden over je werk? Probeer de redenen van jouw jobcrafting niet volledig zelf-dienend te maken, maar zie hoe jouw aanpassingen ook het grotere geheel kunnen ondersteunen. Zeker als je zelf trekjes hebt van een dark triad persoonlijkheid heeft dit mogelijk positieve gevolgen op hoe jij je werk ervaart.