

De Job Crafting Schaal®

GEDRAG OP HET WERK

De volgende uitspraken gaan over uw gedrag op het werk. Geef bij elke uitspraak aan in hoeverre u het ermee eens bent door steeds het **best passende** cijfer te omcirkelen.

Nooit	Soms	Regelmatig	Vaak	Heel vaak
1	2	3	4	5

1	Ik zorg ervoor dat ik mijn capaciteiten optimaal benut	1	2	3	4	5
2	Ik zorg ervoor dat ik niet teveel hoef om te gaan met personen wier problemen mij emotioneel raken	1	2	3	4	5
3	Ik vraag collega's om advies	1	2	3	4	5
4	Ik probeer mezelf bij te scholen	1	2	3	4	5
5	Als er nieuwe ontwikkelingen zijn, sta ik vooraan om ze te horen en uit te proberen	1	2	3	4	5
6	Ik vraag of mijn leidinggevende tevreden is over mijn werk	1	2	3	4	5
7	Ik zorg ervoor dat ik zelf kan beslissen hoe ik iets doe	1	2	3	4	5
8	Ik zorg ervoor dat ik minder moeilijke beslissingen in mijn werk hoef te nemen	1	2	3	4	5
9	Ik probeer nieuwe dingen te leren op mijn werk	1	2	3	4	5
10	Ik vraag anderen om feedback over mijn functioneren	1	2	3	4	5
11	Ik zorg ervoor dat ik minder emotioneel inspannend werk moet verrichten	1	2	3	4	5
12	Ik zoek inspiratie bij mijn leidinggevende	1	2	3	4	5
13	Ik neem geregeld extra taken op me hoewel ik daar geen extra salaris voor ontvang	1	2	3	4	5
14	Ik probeer mezelf te ontwikkelen	1	2	3	4	5

15	Ik zorg ervoor dat ik niet teveel hoef om te gaan met mensen die onrealistische verwachtingen hebben	1	2	3	4	5
16	Als het rustig is op mijn werk, zie ik dat als een kans om nieuwe projecten op te starten	1	2	3	4	5
17	Ik vraag mijn leidinggevende om mij te coachen	1	2	3	4	5
18	Ik zorg ervoor dat ik minder geestelijk inspannend werk hoef te verrichten	1	2	3	4	5
19	Ik probeer mijn werk wat zwaarder te maken door de onderliggende verbanden van mijn werkzaamheden in kaart te brengen	1	2	3	4	5
20	Als er een interessant project voorbijkomt, bied ik mezelf proactief aan als projectmedewerker	1	2	3	4	5
21	Ik zorg ervoor dat ik me niet lange tijd achter elkaar hoef te concentreren	1	2	3	4	5

Score format

De Job Crafting Schaal meet vier aspecten van job crafting, namelijk hoe vaak werknemers hun (1) Structurele werkhulpbronnen verhogen (autonomie, afwisseling, en ontplooiingsmogelijkheden); (2) Sociale werkhulpbronnen verhogen (feedback, sociale steun, en coaching); (3) Uitdagende taakeisen verhogen; en (4) Belemmerende taakeisen verlagen (mentale en emotionele taakeisen).

	Dimensie	Corresponderende items
1	Verhogen structurele werkhulpbronnen	1, 4, 7, 9, 14
2	Verhogen sociale werkhulpbronnen	3, 6, 10, 12, 17
3	Verhogen uitdagende taakeisen	5, 13, 16, 19, 20
4	Verlagen belemmerende taakeisen	2, 8, 11, 15, 18, 21

Referentie

Tims, M., Bakker, A.B., & Derks, D. (2011). Development and validation of the Job Crafting Scale. *Journal of Vocational Behavior*.

doi:10.1016/j.jvb.2011.05.009

© Tims, Bakker, & Derks (2011)

De Job Crafting Schaal mag vrij gebruikt worden voor niet-commerciële wetenschappelijke doeleinden, mits er sprake is van bronvermelding. Het is verboden om, zonder schriftelijke toestemming vooraf van de auteurs, de vragenlijst te gebruiken voor commerciële en/of niet-wetenschappelijke doelstellingen.