



# NAAR EEN POSITIEVE BENADERING VAN WERKSTRESS

## Op zoek naar 'bevlogenheid' bij Vlaamse werknemers

*Hans De Witte & Nele De Cuyper*  
*Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U. Leuven*

### **1** *Inleiding: is arbeid enkel kommer en kwel?*

In de media wordt de laatste decennia hoofdzakelijk in *negatieve* termen bericht over arbeid. Vooreerst worden vooral problemen gesignaleerd inzake een (dreigend) tekort aan werk (bv. werkloosheid en bedrijfssluitingen). Daarnaast – en belangrijker voor deze bijdrage – wordt vooral de kwaliteit van de arbeid geïmpliciteerd. Daarbij worden we haast overspoeld door reportages over werkstress en burnout: verhoogde werkdruk, problematische contacten op het werk (bv. pesten en ongewenste intimiteiten), emotionele uitputting en overbelasting... De overheid reageerde op deze evoluties met het uitwerken van een beleid en wetgeving die erop gericht zijn deze stressbronnen te reduceren (cf. de wetgeving over welzijn op het werk en deze ter bestrijding van pesten op het werk). Arbeid komt door dit alles quasi uitsluitend in een negatief daglicht te staan: gaan werken lijkt gelijk te staan met kommer en kwel.

Deze nadruk op de problematische zijde van arbeid is verrassend, omdat ze zo *eenzijdig* is. Iedereen voelt immers aan dat er ook positieve aspecten te vermelden zijn. Wie de literatuur over arbeid naleest, zal merken dat in de analyse van de beleving steeds twee zijden benadrukt worden: een negatieve én een positieve (zie bv. Achterhuis, 1984; Lagrou, 1996; Mok, 1999). Talloos zijn daarbij de verwijzingen naar de filosofe Hannah Arendt, die het onderscheid maakte tussen werk en arbeid (zie bv. Lagrou 1997). Werk verwijst daarbij naar de positieve zijde: het uitvoeren van zinvolle, creatieve bezigheden waardoor men zich kan ontplooien. Arbeid (cf. labeur) verwijst dan naar de negatieve zijde: naar belastende, afstompende arbeid, die het welzijn belast. Een analoge tweedeling komt naar voor in de tweespalt tussen de mens als 'animal laborans' (een werkend dier) en de visie dat de mens een 'homo faber' is (een actief scheppend en creërend wezen; cf. Achterhuis, 1984: 247). Ook binnen de (arbeids)psychologie wordt dit dualisme benadrukt. Zo worden in het latente deprivatiemodel van Jahoda (1982) zowel belastende als ontplooiende aspecten onderscheiden. Seyle, de voorvader van het stressonderzoek, stelt zelfs dat men ongezonde spanning (distress) moet onderscheiden van gezonde spanning (eustress; Seyle, 1907, in: Schaufeli & Bakker, 2001).

Een waarheidsgetrouwe analyse van de beleving van arbeid dient dan ook beide zijden in kaart te brengen en zich niet te beperken tot de negatieve aspecten. Dat is ook de visie van de Nederlandse onderzoekers Schaufeli en Bakker, die in een recente bijdrage een lans breken voor een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie (Schaufeli en Bakker, 2001). In deze bijdrage wordt op hun oproep voortgebouwd, door een mogelijke positieve conceptualisering te exploreren: *bevlogenheid*. Een goed begrip van dit concept vergt echter dat we eerst een stapje terugzetten en starten met een overzicht van de conceptualisering van welzijn op het werk. We sluiten daarbij aan bij het overzicht dat Peter Warr hierover heeft uitgewerkt.

## 2 *De twee zijden van het 'welzijn op het werk' volgens Warr*

In zijn Vitamine-model vertrekt Warr van een kritiek op de wijze waarop men het concept welzijn (of affectief welbevinden zoals hij het noemt) over het algemeen opvat (Warr, 1987 & 1994). Traditioneel wordt het affectief welbevinden als *eendimensioneel* opgevat, met twee tegengestelde polen: (ik voel me) goed versus (ik voel me) slecht. Warr verkiest het affectief welbevinden te beschrijven aan de hand van *twee dimensies*, die hij als onafhankelijk van elkaar opvat: de dimensies *pleasure* (prettig, aangenaam of welbehagen) en *arousal* (activatie). Op deze wijze construeert hij een tweedimensionale ruimte (zie figuur 1). De dimensie aangenaam wordt als belangrijker beschouwd dan de activeringsdimensie, wat de ovale vorm van de figuur verklaart. Zijn uitgangspunt is dat elke vorm van welzijn op het werk een combinatie vormt van beide hoofddimensies. Op deze wijze ontstaat een genuanceerdere visie op zowel de positieve als de negatieve gevolgen van arbeid.

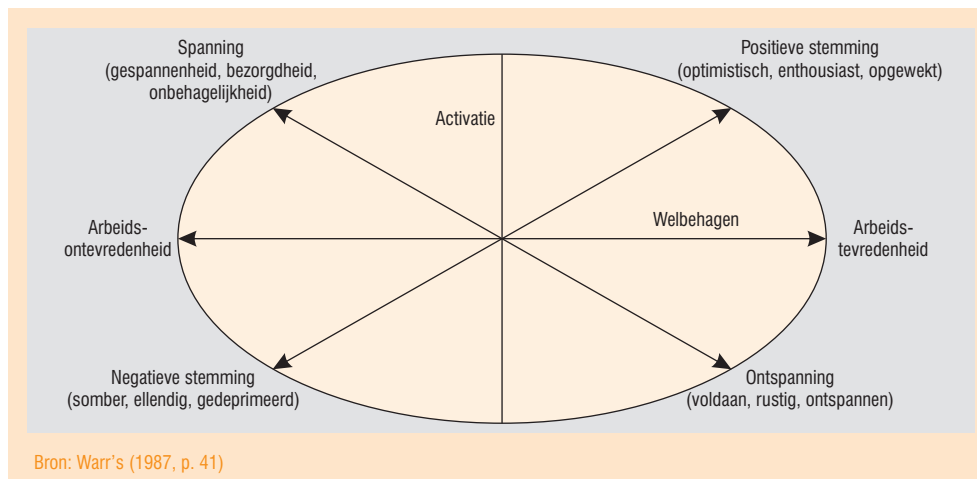
In figuur 1 kunnen drie verschillende bipolaire vormen van welzijn worden onderscheiden. Vooreerst is er de *horizontale* as. Deze contrasteert tevredenheid aan ontevredenheid. Dit weerspiegelt de traditionele visie op welzijn. Deze as definieert het welzijn uitsluitend in functie van de dimensie welbehagen. Een hoge score wijst daarbij op tevredenheid, een lage op onvrede. Op de activeringsdimensie wordt middelmatig gescoord. Een typisch operationalisering van deze dimensie is het concept *arbeidstevredenheid*.

Naast deze horizontale dimensie kunnen er echter ook nog twee diagonalen worden onderscheiden, die telkens een gelijkwaardige combinatie van de twee hoofddimensies inhouden. De diagonaal van linksboven naar rechtsonder contrasteert *spanning* aan *ontspanning*. Spanning impliceert een lage score voor welbehagen en een hoge inzake activering. Zich ontspannen voelen scoort hoog op welbehagen en laag op activering. In de publieke opinie weerspiegelt deze as

vooral het fenomeen *stress*, waarbij stress wordt opgevat als een spanningsas, variërend tussen ontspannen aan de ene zijde en overspannen aan de andere.

**Figuur 1**

Indeling van het werkgerelateerd affectief welbevinden volgens Warr.



De andere diagonaal van linksonder tot rechtsboven contrasteert *neerslachtigheid* aan *enthousiasme*. Neerslachtig zijn impliceert een lage score inzake zowel welbehagen als activering: men voelt zich slecht en futloos (somber, ellendig of gedeprimeerd). Deze beleving is o.m. kenmerkend voor het fenomeen burnout. Enthousiast zijn houdt een hoge score in qua welbehagen en activering. Hier wordt een positieve beleving gecombineerd met het gevoel dat het werk energie geeft (cf. optimistisch en opgewekt).

Deze ruimere conceptualisering van het welzijn op het werk heeft diverse voordelen. Vooreerst biedt ze een genuanceerdere visie op werkstress (de negatieve beleving en gevolgen van werk). Er kunnen nu immers drie verschillende negatieve vormen van affectief welbevinden onderscheiden worden, afhankelijk van hun score op de activeringsdimensie: van neerslachtig (burnout) over ontevreden tot gespannen (gestresseerd). Dit vergroot ons vermogen om deze negatieve beleving en hun gevolgen in kaart te brengen (en te bestrijden). Belangrijker voor deze bijdrage is de vaststelling dat we nu ook een kader ter beschikking hebben om de positieve gevolgen van arbeid te inventariseren. Aan de rechterzijde van de figuur kunnen immers ook drie *complementaire, positieve* vormen van welzijn worden onderscheiden: van ontspannen over tevreden tot enthousiast.

Er staan ons nu dus drie positieve concepten ter beschikking. In deze bijdrage beperken we ons om exploratieve redenen tot slechts een van deze drie aspecten: enthousiasme, in de literatuur meestal omschreven als engagement of bevolgenheid.

### **3** *Bevolgenheid: omschrijving en onderzoeksvragen*

De interesse in het concept enthousiasme op het werk ontstond als nasleep van onderzoek naar burnout (Schaufeli & Bakker, 2001). Met dit laatste wordt verwezen naar een syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie (mentale distantie of cynisme) en verminderde persoonlijke bekwaamheid op het werk, dat vooral kan voorkomen bij personen die beroepsmatig met andere mensen werken (Maslach & Jackson, 1981). Het eerste aspect (uitputting) wordt daarbij algemeen als de voornaamste dimensie beschouwd (zie bv. Schaufeli & Buunk, 1992). Zoals gezegd situeert dit concept zich links onderaan in figuur 1. Het complement van burnout wordt door Maslach en Leiter (1997) als *engagement* omschreven. Omdat het de tegenovergestelde beleving van burnout betreft, definiëren deze auteurs engagement als het samenspel van energie (i.p.v. uitputting), betrokkenheid (i.p.v. distantie) en competentie (i.p.v. gebrek aan werkbe-kwaamheid). Ze suggereren tevens dat dit concept gemeten kan worden met hetzelfde meet-instrument als datgene waarmee burnout wordt vastgesteld: men dient nu niet te kijken naar de hoge negatieve scores, doch naar de hoge positieve scores op dezelfde drie schalen.

In deze bijdrage wordt aansluiting gezocht bij de conceptualisering van Schaufeli en Bakker (2001), die een eigen definitie en meetinstrument naar voor schuiven om enthousiasme op het werk te meten (Schaufeli & Bakker, 2001). Zij spreken over *bevolgenheid*. Onder bevolgenheid verstaan ze een positieve (affectief-cognitieve) toestand van opperste voldoening, die gekenmerkt wordt door drie aspecten: vitaliteit, toewijding en absorptie. *Vitaliteit* wordt gekenmerkt door o.m. het 'bruisen van energie', zich sterk en fit voelen, en beschikken over grote veerkracht en doorzettingsvermogen. *Toewijding* verwijst naar een sterke betrokkenheid bij het werk: het wordt als nuttig, inspirerend en uitdagend ervaren en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. *Absorptie* heeft betrekking op de ervaring dat men volledig in het werk kan opgaan, waardoor de tijd lijkt stil te staan. Deze drie dimensies samen indiceren daardoor een positieve, enthousiaste beleving van arbeid, die tegenover burnout kan worden geplaatst, waardoor dit aspect zich rechts bovenaan bevindt in figuur 1.

Over bevolgenheid werd nog niet veel onderzoek verricht. Schaufeli en collega's inventariseerden recent wereldwijd slechts acht studies over dit concept, tegenover meer dan 2000 studies

naar burnout (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2003). Omdat er nog geen onderzoek over bevo-  
genheid werd uitgevoerd in Vlaanderen, beperken we ons in deze bijdrage tot een eerste explo-  
ratie van dit fenomeen. Volgende onderzoeksvragen staan daarbij centraal:

1. Vermits de gehanteerde vragenlijst nog niet eerder werd afgenomen, dient het concept bevo-  
genheid in eerste instantie *gevalideerd* te worden. Bestaat het concept bevo-  
genheid eigenlijk wel in Vlaanderen? Dit gebeurt op twee manieren. Vooreerst analyseren we de  
constructvaliditeit van dit concept: kan het concept teruggevonden worden na (exploratori-  
sche) factoranalyse en kan het op voldoende betrouwbare wijze worden gemeten? In een  
tweede stap exploreren we de samenhang ervan met andere, negatieve operationalisering  
van de beleving van arbeid: vormt bevo-  
genheid inderdaad het tegenovergestelde van  
burnout? En correleert het ook negatief met andere aspecten van werkstress, zoals psycho-  
somatische klachten? Op deze wijze analyseren we de divergente validiteit van het  
bevo-  
genheidsconcept.
2. Wanneer het concept kan worden aangetoond, dan kunnen we in een volgende stap een  
*beschrijving* bieden van de mate waarin werknemers in Vlaanderen zich bevo-  
gen voelen in  
hun werk. In deze tweede onderzoeksvraag exploreren we met andere woorden de *mate*  
waarin bevo-  
genheid *voorkomt* onder de respondenten.
3. Deze beschrijving wordt aangevuld met een exploratie van de *achtergrondkenmerken* die  
met bevo-  
genheid samenhangen: bij welke categorieën ligt de bevo-  
genheidsscore hoger, en  
bij welke categorieën ligt deze lager? *Wie* is met andere woorden bevo-  
gen op het werk?
4. Vermits bevo-  
genheid de beleving van het werk betreft, is het zinvol om in een volgen-  
de stap te peilen naar de *antecedenten* van bevo-  
genheid: welke aspecten van het werk gaan  
samen met een hogere bevo-  
genheidsscore? Deze analyse biedt een eerste antwoord op de  
vraag waarom bepaalde categorieën meer bevo-  
gen zijn dan andere. We veronderstellen  
dat de oorzaak hiervoor minstens ten dele te vinden is in de kenmerken van het werk dat  
men uitvoert.
5. Tot slot exploreren we tevens één van de mogelijke *gevolgen* van bevo-  
genheid, door na te  
gaan op welke wijze deze beleving samenhangt met de intentie om het werk te verlaten  
(verloopintentie).

## 4 *Onderzoeksopzet: data en vragenlijst*

De *data* waarop in deze bijdrage gewerkt zal worden, zijn afkomstig van een cross-sectionele studie die uitgevoerd werd in vier bedrijven (zie De Cuyper & De Witte, 2002): een productiebedrijf (met hoofdzakelijk arbeiders), een ziekenhuis (hoofdzakelijk vrouwelijke bedienden), een dienstverlenend bedrijf (ontwikkeling en verkoop van software; hoofdzakelijk mannelijke bedienden) en een specifieke overheidssector (ordehandhaving; hoofdzakelijk mannen). Op deze wijze werd een vrij gediversifieerde steekproef gerealiseerd, met een erg uiteenlopend staal functies. Deze werkwijze garandeert geen representativiteit voor de Vlaamse werkende bevolking. Voor ons exploratief opzet is dit echter niet noodzakelijk een probleem: de steekproef is ruim en heterogeen genoeg om het concept bevlogenheid te exploreren.

Binnen deze vier bedrijven werden 1 256 vragenlijsten verspreid, en 587 daarvan werden ingevuld ingezameld (responspercentage: 46,7%). Alle deelnemers vulden de vragenlijst schriftelijk in. Dit gebeurde in de periode december 2001 - januari 2002.<sup>1</sup> Speciale aandacht werd besteed aan het garanderen van de betrouwbaarheid en anonimiteit van de deelname. De *steekproef* bestond voor 55% uit mannen en voor 45% uit vrouwen. Arbeiders maakten 32,8% uit van de deelnemers, 55,0% was bediende, 10,6% bestond uit kaderpersoneel en 1,6% was directiepersoneel. Ook naar leeftijd waren de respondenten heterogeen: 14% was jonger dan 25 jaar, 30% tussen 25 en 34 jaar, 36% tussen 35 en 44 jaar, en 20% was 45 jaar of ouder. 16% van de respondenten werkte deeltijds. 22% had ten hoogste het lager secundair onderwijs beëindigd, 26% hoger secundair technisch of beroepsonderwijs, 18% hoger secundair algemeen vormend onderwijs, 25% HOBU en 7% universiteit. Deze verdelingen suggereren opnieuw dat een vrij heterogene steekproef werd gerealiseerd.

De *afname* van de bevlogenheidsschaal was een onderdeel van een ruimer onderzoek waarin een andere vragenlijst werd gevalideerd (De Cuyper & De Witte, 2002). Daardoor werden er in de vragenlijst diverse andere concepten opgenomen, wat de mogelijkheden voor onze analyses vanzelfsprekend vergroot. We beperken ons hier tot de variabelen die relevant zijn binnen deze bijdrage.

Naast diverse achtergrondkenmerken (zie beschrijving steekproef), werd vooreerst de Utrechtse bevlogenheidsschaal afgenomen. Deze schaal bestaat uit 15 items ter indicering van een van de drie bevlogenheidsdimensies. Elke uitspraak werd qua frequentie op een 7-puntenschaal beoor-

---

<sup>1</sup> Met dank aan het ISW (Instituut voor Stress en Werk) voor de verzameling van de data, en in het bijzonder aan Sofie Balduyk, die toen op het ISW werkte en met deze opdracht belast was.

deeld ('0' = nooit en '6' = dagelijks). De analyse van deze schaal komt verderop aan bod, vermits dit een antwoord biedt op de eerste onderzoeksvraag.

Om na te gaan in hoeverre bevolegenheid het complement van burnout vormt, werd de schaal voor emotionele uitputting (negen items, Cronbach Alpha = .89) van de MBI (Schaufeli & van Dierendonck, 2000) in de vragenlijst opgenomen. Deze uitspraken werden op een analoge 7-puntenschaal beoordeeld. Als uitingen van werkstress (de negatieve beleving van arbeid), werden daarnaast ook een maat voor psychosomatische klachten (zes items, Cronbach Alpha = .82) en spanning (vijf items, Cronbach Alpha = .90) ontleend aan de MSP-A ('mesure de stress psychologique', zie: Lemyre, Tenier & Fillion, 1990). Deze uitspraken werden qua frequentie beoordeeld op een 8-puntenschaal (van '1' = helemaal niet, tot '8' = heel veel).

In de vragenlijst werden tevens vier jobkenmerken bevraagd via een batterij van 17 items.<sup>2</sup> Elke uitspraak werd qua frequentie op een 5-puntenschaal beoordeeld, van '1' (nooit) tot '5' (altijd). Na factoranalyse werden vier schalen gevormd: werkdruk (drie items, Cronbach Alpha = .82), emotioneel belastend werk (zes items, Cronbach Alpha = .80), autonomie op het werk (drie items, Cronbach Alpha = .80), en sociale steun van collega's (drie items, Cronbach Alpha = .85).

Tot slot werden ook twee uitspraken ter beoordeling voorgelegd, waarmee de verloopintentie werd gemeten (voorbeelditem: "Ik ben van plan om binnen het jaar een baan bij een andere organisatie te zoeken"). Beide uitspraken correleren sterk met elkaar ( $r = .80, P < .001$ ), en werden tot één maat samengevoegd.

## 5 Resultaten

### 5.1 ■ ■ Bestaat het concept 'bevolegenheid' in Vlaanderen?

Op de 15 uitspraken die de drie dimensies van bevolegenheid indiceren, werd een (exploratieve) factoranalyse uitgevoerd (principale componentenanalyse met varimaxrotatie). Deze leverde verrassend genoeg niet drie, doch slechts één dimensie op (eigenwaarde = 8.94; 59,6% van de totale variantie wordt door deze ene factor verklaard). Alle 15 items vertonen een hoge factorlading op deze ene dimensie (ladingen tussen .86 en .65; de gemiddelde lading bedraagt .77). Uit deze eerste exploratie blijkt dus dat het empirisch moeilijk is om de drie deeldimensies van be-

2 Met dank aan dr. Arnold Bakker die deze batterij en de Utrechtse Bevolegenheidsschaal ter beschikking stelde.

vlogenheid te onderscheiden. In plaats daarvan wordt vastgesteld dat alle uitspraken in sterke mate verwijzen naar één enkele dimensie: bevlogenheid.<sup>3</sup> Dit vormt een duidelijke aanduiding voor de *constructvaliditeit* van het volledige concept. Voor de deelconcepten is deze evidentie minder eenduidig. Omdat de diverse uitspraken allen naar dezelfde dimensie verwijzen, werden ze gecombineerd tot één schaal. Deze is in sterke mate betrouwbaar (Cronbach Alpha bedraagt .95). Bevlogenheid wordt in deze bijdrage dus op betrouwbare wijze gemeten. De samenvoeging van alle uitspraken tot slechts één schaal vereenvoudigt vanzelfsprekend onze verdere analyses, vermits deze slechts met één (in plaats van drie) afhankelijke variabele dienen te gebeuren.

In een tweede stap exploreerden we de samenhang tussen de schaal bevlogenheid en de drie 'negatieve' concepten die in de vragenlijst werden opgenomen: emotionele uitputting, psychosomatische klachten en spanning. Gegeven Warrs operationalisering van het welzijn (zie figuur 1) verwachten we dat er zich een sterk negatieve correlatie voordoet tussen bevlogenheid en emotionele uitputting. Beide concepten worden immers als elkaars tegengestelde opgevat. Tussen bevlogenheid en beide andere concepten verwachten we eveneens een negatieve correlatie, doch deze is wellicht minder sterk. Spanning vormt in figuur 1 immers niet de perfecte tegenpool van bevlogenheid (beide concepten hebben immers een hoge score inzake 'activering' gemeenschappelijk en zijn enkel inzake de dimensie welbehagen elkaars tegengestelde). De schaal voor psychosomatische klachten vormt een indicatie voor gezondheidsproblemen en omvat dus meer dan enkel het welzijn op het werk. Door de nadruk op lichamelijke klachten in deze schaal (zoals lichamelijke pijn en darmklachten) kunnen we een lagere samenhang verwachten, zoals meestal het geval is in dergelijk onderzoek (bv. De Witte, De Wit & van den Bergh, 2002). De opname van enkele items in deze schaal die vermoeidheid meten (bv. "Ik ben moe"), sluit echter aan bij het concept emotionele uitputting, waardoor een wat hogere correlatie dan weer voor de hand ligt.

De resultaten tonen aan dat bevlogenheid inderdaad negatief correleert met de drie vermelde negatieve aspecten van welzijn op het werk. We meten dus effectief een concept dat zich aan de andere, positieve zijde van het welzijn op het werk bevindt. Toch zijn deze correlaties niet heel erg hoog. Bevlogenheid correleert  $-.36$  ( $P < .001$ ) met emotionele uitputting.<sup>4</sup> Deze correlatie is weliswaar negatief, doch toch iets minder sterk dan verwacht. Dit suggereert dat beide concep-

---

3 Daarbij valt wel op dat de vijf items die 'toewijding' indiceren, bijna altijd een hogere lading op deze dimensie vertonen dan de uitspraken die de twee overige dimensies vertegenwoordigen. Wanneer we met de items van de drie deelcomponenten toch subschalen samenstellen, dan blijken deze erg betrouwbaar (Cronbach Alpha varieert tussen .85 en .92), terwijl ze onderling erg hoog correleren (intercorrelaties tussen .82 en .85). Ook dit suggereert dat het niet zinvol is om analyses uit te voeren met de deeldimensies van bevlogenheid afzonderlijk.

4 En zelfs  $-.40$  met het 'logische complement' in deze dimensie: de subschaal vitaliteit.

ten slechts ten dele als elkaars tegengestelde kunnen worden opgevat.<sup>5</sup> Verderop zullen we nagaan in hoeverre dit bijvoorbeeld komt doordat respondenten beide concepten combineren (of juist afwijzen). Daarnaast correleert bevolegenheid  $-0.21$  ( $P < .001$ ) met spanning. Deze correlatie is zoals verwacht iets minder groot dan deze met emotionele uitputting. Dit ligt in lijn met Warrs conceptualisering van het welzijn op het werk (zie figuur 1). Tot slot correleert bevolegenheid nog  $-0.35$  ( $P < .001$ ) met de schaal die psychosomatische klachten meet. Deze correlatie is ongeveer even groot als deze met emotionele uitputting. Dit komt wellicht door de opname in de schaal van uitspraken over vermoeidheid. De drie correlaties onderbouwen samen de validiteit van onze meting van bevolegenheid: bevolegen werknemers scoren lager inzake burnout, spanning en psychosomatische problemen.

## 5.2 ■■ In hoeverre voelen werknemers in Vlaanderen zich 'bevolegen'?

Hoger werd reeds aangegeven dat de 15 afzonderlijke uitspraken om bevolegenheid te meten, gecombineerd werden tot een betrouwbare schaal. Om deze eenvoudig te kunnen interpreteren, werden de schaalwaarden ervan omgezet tot een score tussen 0 en 10 (cf. de punten op een schoolrapport in het basisonderwijs). Gemiddeld genomen scoren de respondenten 6,2 op 10 op deze schaal. Omgerekend tot de wijze waarop ze de afzonderlijke uitspraken konden beoordelen, betekent dit dat ze zich tussen 'regelmatig' en 'dikwijls' bevolegen voelen op hun werk.<sup>6</sup> Hun score ligt daarbij iets dichterbij dikwijls dan bij regelmatig. Ter vergelijking berekenden we op dezelfde wijze de score inzake emotionele uitputting. De respondenten scoren daarbij slechts 2,3 op 10. Dit toont aan dat werkenden hun werk in eerste instantie positief beleven, en niet negatief, zoals dat de laatste tijd in de media lijkt te worden gesuggereerd.

Deze *positieve beleving* wordt nog duidelijker geïllustreerd door te kijken naar de beoordeling van de afzonderlijke uitspraken in de schaal. Een tabel met alle uitspraken werd in bijlage opgenomen. Zij die 4 of meer scoren op de 7-puntenschaal worden daarbij beschouwd als respondenten die instemmen met de inhoud van het item. Zij geven immers aan dat ze zich dikwijls (dit is minstens één keer per week) zo voelen als in de uitspraak wordt verwoord. Uit de resultaten blijkt dat niet minder dan 60,6% van de respondenten op hun werk 'bruist van energie' (uitspraak 1), terwijl 63% aangeeft heel lang te kunnen doorgaan wanneer ze aan het werk zijn (uitspraak 12). Ongeveer 76% geeft aan dat de tijd voorbij vliegt wanneer ze aan het werk zijn

<sup>5</sup> Een factoranalyse op zowel de bevolegenheidsitems als de items over emotionele uitputting levert dan ook twee duidelijk van elkaar onderscheiden factoren op, in plaats van één dimensie waar beide soorten items tegengesteld op laden.

<sup>6</sup> Wanneer we het gemiddelde omrekenen naar de 7-puntenschaal die aan de respondenten werd voorgelegd, dan scoren ze 3,72 (op 6). Dit gemiddelde ligt tussen '3' ('een paar keer per maand') en '4' ('eens per week'), en sluit het dichtst aan bij 'eens per week'.

(uitspraak 3), terwijl 55% aangeeft zich gelukkig te voelen wanneer ze heel intensief aan het werk zijn (uitspraak 9). Iets meer dan de helft (53%) geeft aan dat het werk voor hen een uitdaging is (uitspraak 13), en 61,5% stelt enthousiast te zijn over de eigen baan (uitspraak 5). Vanzelfsprekend wordt niet elke uitspraak even positief onthaald. Zo is slechts 29% het eens met de stelling "Mijn werk brengt mij in vervoering" (uitspraak 14). Wanneer we de totale frequentie van de schaal bevrologenheid in groepen opsplitsen, dan blijkt echter 47% van de respondenten zich minstens dikwijls (dit is minstens één keer per week) bevrologen te voelen, terwijl dat voor ongeveer 15,4% zelfs zeer dikwijls het geval is. Niet minder dan 68,3% van de respondenten scoort zelfs hoger dan het schaal midden (3). Ter vergelijking: dit geldt voor slechts 11,2% van de respondenten met betrekking tot emotionele uitputting. De meerderheid van de ondervraagden houdt er dus een erg positieve en enthousiaste beleving op na. Werk is voor hen eerder iets positief dan iets negatiefs.

Tot slot werd nog even nagegaan hoe de bevrologenheidsscores zich verhouden tegenover de scores inzake emotionele uitputting. Beide schalen werden daarbij in twee delen opgesplitst: zij die hoger scoren dan het schaal midden 3 (de instemmers) versus zij die 3 of lager scoren (de afwijzers). Beide schalen werden vervolgens gekruist. Deze combinatie toont aan dat niet minder dan 67% van de respondenten instemt met de bevrologenheidsschaal, terwijl ze de schaal voor emotionele uitputting afwijzen. Zij kenmerken zich dus door hoge bevrologenheid op het werk, zonder enig spoor van uitputting. Daartegenover staat een groepje van 6% dat hoog scoort inzake emotionele uitputting en laag inzake bevrologenheid. Deze respondenten tonen zich dus uitgeput, zonder spoor van bevrologenheid. Daarnaast komt echter nog een groep van 21% voor die beide schalen afwijst: zij zijn noch bevrologen, noch uitgeput. Deze groep verlaagt de correlatie tussen beide schalen, vermits ze negatief scoren op beide. Tot slot komt nog een verrassend groepje van 6% voor dat hoog scoort op beide schalen: zij kenmerken zich dus door bevrologenheid én uitputting. Bracht hun hoge inzet op hun werk een verhoogde mate aan uitputting met zich mee? Of bevinden zij zich in een overgangsfase tussen bevrologenheid en burnout?

### 5.3 ■ ■ Wie scoort hoger inzake bevrologenheid?

Via bivariate variantie-analyses werd nagegaan welke categorieën binnen de steekproef hoger (of juist lager) scoren op de bevrologenheidsschaal. Daardoor kunnen we het sociaal profiel schetsen van de bevrologen werknemers: wie voelt zich in sterkere mate bevrologen? Volgende achtergrondkenmerken werden geanalyseerd: het bedrijf waarin men werkt (wat een aanduiding is voor de sector waarin men werkt), de beroepspositie en het opleidingsniveau, geslacht en leef-

tijd, de arbeidstijdregeling (voltijds versus deeltijds) en het contract (vast versus tijdelijk werk).

Tabel 1 bevat de resultaten van deze analyses.

Tabel 1

Uitsplitsing van de schaal bevrogenheid naar achtergrondkenmerken

	Gemiddelde op de schaal bevrogenheid (1)		
<b>Bedrijf/sector</b>	Industrie	5.2	
	Diensten (software)	6.3	
	Ziekenhuis	6.6	
	Overheid (ordehandhaving)	6.4	
	F-waarde		13.51***
	Vrijheidsgraden		(3.542)
	Associatiemaat 'eta'		.26***
<b>Beroepspositie</b>	Arbeiders	5.6	
	Bedienden	6.4	
	Kaderleden en directie	6.5	
	F-waarde		11.50***
		Vrijheidsgraden	
	Associatiemaat 'eta'		.21***
<b>Leeftijd</b>	-25 jaar	5.5	
	25-34 jaar	5.9	
	35-44 jaar	6.5	
	45 jaar en ouder	6.6	
	F-waarde		7.0***
	Vrijheidsgraden		(3.534)
	Associatiemaat 'eta'		.20***
<b>Opleidingsniveau</b>			n.s.
<b>Geslacht</b>			n.s.
<b>Voltijds versus deeltijds</b>			n.s.
<b>Vast versus tijdelijk werk</b>			n.s.

(1) 11-puntenschaal, van '0' (maximale afwijzing) tot '10' (maximale instemming), met '5' als neutraal middenpunt. Resultaten van een (oneway) variantieanalyse. De gemiddelde score voor bevrogenheid binnen deze steekproef is 6.2

\*\*\*  $p < 0.001$

De bivariate analyses tonen aan dat slechts drie achtergrondkenmerken significant met de bevrogenheidsschaal samenhangen: het bedrijf, de beroepspositie en de leeftijd. Uit tabel 1 komt er vooreerst een duidelijke samenhang met het *bedrijf* van de respondenten naar voor ( $\eta^2 = .26$ ,  $P < .001$ ). Respondenten uit de industrie scoren lager inzake bevrogenheid, terwijl vooral de werknemers uit het ziekenhuis hoger scoren. De samenhang met de *beroepspositie* ( $\eta^2 = .21$ ,  $P < .001$ ) hangt hier wellicht mee samen. Arbeiders blijken immers lager te scoren dan bedienden en kaderleden. We zullen verderop nagaan in hoeverre deze vaststellingen te wijten zijn aan de ken-

merken van het werk binnen deze bedrijven en beroepsposities. Tot slot hangt ook de *leeftijd* van de respondenten samen met hun bevoegenheidsscore ( $\eta = .20, P < .001$ ). Jongeren (beneden 25 jaar) scoren lager, terwijl werknemers boven 35 jaar een hogere score laten optekenen. Vooral in de middelste leeftijdscategorie is de bevoegenheid dus groter. De oudere leeftijdscategorieën zijn onvoldoende in de steekproef vertegenwoordigd om een zinvolle uitspraak te kunnen doen over respondenten ouder dan 55 jaar. Het is voorlopig wat onduidelijk hoe deze samenhang moet worden geïnterpreteerd. Zijn deze resultaten het gevolg van een socialisatieproces, waardoor iets oudere werknemers zich in sterkere mate hebben weten te realiseren in hun werk? Of hebben jongeren andere verwachtingen van werk, waardoor ze niet in eerste instantie via hun arbeid naar ontplooiing streven? Of zijn ze omwille van hun levensfase eerder gericht op het uitbouwen van hun gezin, waardoor het werk nog even moet wachten?

Wellicht even interessant als de vastgestelde verschillen, zijn de afwezige samenhangen. Zoals wellicht verwacht kon worden, doet er zich geen geslachtsverschil voor: vrouwen zijn even bevoegen op hun werk als mannen. Ook het opleidingsniveau blijkt niet significant met bevoegenheid samen te hangen. Dit ligt in de lijn van vorig onderzoek: voor typisch werkgebonden belevingen blijken variabelen zoals beroepspositie en jobkenmerken steeds opvallend belangrijker dan het onderwijsniveau (zie bv. De Witte, 1997). Ook tussen voltijds en deeltijds werkenden doet er zich geen verschil voor. De soms geuite vrees van werkgevers dat deeltijds werkenden zich minder in hun werk zouden engageren, vindt in dit onderzoek dus geen bevestiging. Tot slot is het ook opvallend dat er zich geen verschil voordoet tussen werknemers met een vast versus tijdelijk contract. In de onderzoeksliteratuur wordt frequent gesuggereerd dat tijdelijke werknemers een lager welzijn vertonen dan werknemers met een vast contract (zie bv. de bijdrage van De Cuyper & De Witte in deze bundel). Wat de positieve beleving van arbeid betreft, wordt een dergelijk verschil hier echter niet vastgesteld.

De resultaten in tabel 1 hebben betrekking op bivariate analyses. Daarom werd tot slot een multivariate variantie-analyse uitgevoerd met de drie achtergrondkenmerken die significant met bevoegenheid samenhangen. Daardoor wordt gezocht naar de autonome bijdrage van elk achtergrondkenmerk, los van de invloed van de andere kenmerken. Uit deze analyse blijkt dat enkel het bedrijf (of de sector) en de leeftijd een onafhankelijke bijdrage leveren ter verklaring van bevoegenheid. De beroepspositie oefent na controle voor deze twee achtergrondkenmerken geen autonome invloed meer uit. De reden hiervoor wordt duidelijk na verdere analyse: arbeiders zijn gemiddeld jonger en werken quasi uitsluitend in de industrie. Het zijn deze kenmerken die op hun beurt hun lagere bevoegenheidsscore verklaren.

#### 5.4 ■ ■ Exploratie van antecedenten: ligt de verklaring in het uitgevoerde werk?

De vaststelling dat er zich verschillen tussen bedrijven (of sectoren) voordoen, noopt natuurlijk tot een exploratie van de mogelijke *verklaringen* voor deze verschillen. We zoeken daarmee dus naar ‘antecedenten’ van bevlogenheid. Vermits bevlogenheid de beleving van het werk betreft, lijkt het logisch om de verklaring (of oorzaak) ervoor in eerste instantie te zoeken in de kenmerken van het werk dat men uitvoert. Zouden bepaalde kenmerken van het werk (of jobkenmerken) de bevlogenheid van werknemers stimuleren?

In de onderzoeksliteratuur worden diverse modellen beschreven, die toelaten om een selectie van jobkenmerken op theoretisch consistente wijze te verbinden aan aspecten van het welzijn op het werk. Zo worden recent drie theoretische kaders naar voor geschoven: het ‘Job Demands Control’-model van Karasek (Karasek & Theorell, 1990), het ‘Effort Reward Imbalance’-model van Siegrist (1996) en het ‘Vitamine-model’ van Warr (1987 & 1994). Deze modellen vormen alle een (minstens gedeeltelijke) synthese van voorgaande werkstress-modellen en van de jobkenmerken of werkstressoren die erin worden beschreven. Omdat deze bijdrage exploratief van aard is, zullen we deze modellen echter niet als uitgangspunt nemen. In onze exploratie sluiten we aan bij het in Nederland in opmars zijnde ‘Job Demands-Resources’ model (JD-R model, zie: Bakker, 2001 & 2003). In dit erg ruime model worden twee soorten jobkenmerken onderscheiden: taakeisen (of job demands) en energiebronnen (job resources). De taakeisen verwijzen naar die jobkenmerken die inspanningen vereisen. Ze tasten de aanwezige energie aan, en geven op termijn aanleiding tot vermoeidheid of zelfs uitputting. Energiebronnen daarentegen zijn die jobkenmerken die onder meer functioneel zijn om werkgerelateerde doelen te bereiken, terwijl ze tevens persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren. In het JD-R model wordt verondersteld dat taakeisen vooral van invloed zijn op de negatieve arbeidsbeleving (zoals burnout), terwijl energiebronnen de motivatie van de werknemer verhogen en hoofdzakelijk van invloed zijn op de positieve beleving van het werk. Dit leidt tot de veronderstelling dat bevlogenheid vooral ‘verklaard’ zal worden door de aanwezigheid van energiebronnen op het werk.

In deze bijdrage nemen we deze gedachtegang als uitgangspunt voor onze exploratie. Zoals hoger reeds werd aangegeven, werden twee taakeisen in de vragenlijst bevraagd: werkdruk en emotioneel belastend werk. Daarnaast werden ook twee energiebronnen in het onderzoek opgenomen: autonomie op het werk en sociale steun van collega’s. Via een regressie-analyse exploreren we de antecedenten van bevlogenheid. We doen dit in twee stappen. Eerst worden de relevante achtergrondkenmerken als voorspellers ingevoerd. Het betreft de achtergrondkenmer-

ken die in de bivariate analyses een significante samenhang vertoonden met bevlogenheid. Nominale variabelen werden daarbij tot dummy-variabelen omgevormd. Vervolgens worden in een tweede stap de vier jobkenmerken aan de analyse toegevoegd. De stapsgewijze werkwijze laat ons toe om na te gaan in hoeverre de invloed van de achtergrondkenmerken ‘wegverklaard’ wordt door de toevoeging van de jobkenmerken. Tabel 2 bevat de resultaten van deze analyse.

**Tabel 2**

Resultaten van een regressie-analyse met bevlogenheid als afhankelijke variabele

	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten	
	Stap 1	Stap 2
Achtergrondkenmerken		
Industrie (dummy)	-.19**	-.10
Ziekenhuis (dummy)	.03	.05
Arbeiders (dummy)	-.03	.03
Kaderleden/directie (dummy)	.00	-.05
Leeftijd	.11*	.12**
Jobkenmerken		
Werkdruk	/	.08
Emotionele belasting	/	-.07
Autonomie	/	.23***
Sociale steun collega's	/	.20***
R	.27	.42
R <sup>2</sup>	.07	.18
F-waarde	8.06***	12.35***
Vrijheidsgraden	(5.519)	(9.515)
Verandering in R <sup>2</sup>	-	.11***

\*.05 > p > .01; \*\*.01 > p > .001; \*\*\*p < 0.001

Na toevoeging van de achtergrondkenmerken (eerste stap) blijken enkel de leeftijd en het in de industrie werken samen te hangen met bevlogenheid: ouderen zijn iets meer bevlogen en werknemers in de industrie iets minder. Dit stemt overeen met de resultaten van de hoger reeds vermelde multivariate variantie-analyse.

In de tweede stap worden de vier jobkenmerken ingebracht. Geheel in lijn van de verwachtingen blijkt de score op bevlogenheid uitsluitend beïnvloed te worden door de twee ‘energiebronnen’. Meer autonomie in het werk vergroot de bevlogenheid van werknemers. Hetzelfde geldt voor sociale steun van collega's. De twee taakeisen hangen niet significant met bevlogenheid samen. De mate waarin men onder werkdruk staat, of de mate waarin het werk emotioneel

belastend is, blijkt de bevlogenheid van werknemers niet te verhogen, doch evenmin te verlagen.<sup>7</sup>

Na toevoeging van de vier jobkenmerken wordt de coëfficiënt voor het werken in de industrie niet-significant. Additionele analyses geven hiervoor de reden aan: werknemers uit de industrie hebben minder autonomie in hun werk, terwijl ze tevens op minder sociale steun vanwege hun collega's kunnen rekenen. De invloed van het bedrijf (of de sector) waarin men werkt, loopt dus volledig via het soort werk dat men daarin doet om (jobkenmerken). Enkel de leeftijd blijft een autonoom effect uitoefenen op bevlogenheid: de invloed van deze variabele is dus niet terug te brengen tot een andere variabele die in de analyse werd opgenomen.

### 5.5 ■ ■ Beïnvloedt bevlogenheid de verloopintentie?

Als afsluiting van deze analyse exploreren we tot slot één van de mogelijke consequenties van bevlogenheid. Binnen de arbeidspsychologie worden daarbij diverse mogelijke variabelen naar voor geschoven. Naast ruimere aspecten van het welzijn (bv. levenstevredenheid) worden ook diverse vormen van gedrag (en gedragsintenties) geanalyseerd. Spector maakt daarbij het onderscheid tussen productief en contra-productief gedrag (Spector, 2003). Bij productief gedrag gaat het onder meer over de inzet en de performantie van werknemers. Contra-productief gedrag heeft betrekking op diverse (voor het bedrijfsleven eerder negatieve) gedragingen, zoals te laat komen, ziekteverzuim en verloop. We beperken ons in deze bijdrage tot dit laatste: de intentie om het werk te verlaten (verloopintentie).

Daarom werd een regressie-analyse uitgevoerd met verloopintentie als afhankelijke variabele. De voorspellers werden ditmaal in drie stappen ingevoerd. Een eerste blok bevatte alle achtergrondkenmerken. De kenmerken die hoger reeds aan bod kwamen, werden daarbij (om exploratieve redenen) aangevuld met het onderwijsniveau en het al dan niet uitvoeren van tijdelijk werk. Een tweede blok bevatte de vier reeds besproken jobkenmerken. In een derde en laatste blok werden vier aspecten van het welzijn ingevoerd. Bij het analyseren van deze welzijnsvariabelen worden de variabelen uit de vorige blokken dus statistisch onder controle gehouden. Het invoeren van de vier in deze bijdrage besproken variabelen heeft het voordeel dat we kunnen nagaan in hoeverre de verloopintentie door zowel positieve als negatieve aspecten wordt beïnvloed.

<sup>7</sup> Ter exploratie werden de drie afzonderlijke schalen van het bevlogenheidsconstruct op dezelfde wijze geanalyseerd. Vitaliteit, toewijding en absorptie worden eveneens beïnvloed door autonomie en sociale steun. Enkel voor absorptie komt daar nog een zwakke (positieve) invloed van werkdruk bovenop.

vloed. De centrale vraag daarbij is natuurlijk in hoeverre bevoegenheid daarbij nog een zinvolle bijdrage biedt. Tabel 3 bevat de resultaten van deze analyse.

Tabel 3

Resultaten van een regressie-analyse met verloopintentie als afhankelijke variabele

	Gestandaardiseerde regressiecoëfficiënten		
	Stap 1	Stap 2	Stap 3
Achtergrondkenmerken			
Industrie (dummy)	.36***	.27***	.23***
Ziekenhuis (dummy)	.06	.00	.04
Arbeiders (dummy)	-.08	-.04	-.02
Kaderleden/directie (dummy)	.01	.05	.02
Leeftijd	.15**	-.15**	-.11*
Opleidingsniveau	.01	.01	.02
Tijdelijk werk (dummy)	-.10*	-.10*	-.06
Jobkenmerken			
Werkdruk	/	.04	.01
Emotionele belasting	/	.22***	.12*
Autonomie	/	-.08	.03
Sociale steun collega's	/	-.12*	-.01
Beleving van het werk			
Bevoegenheid	/	/	-.23***
Emotionele uitputting	/	/	.24***
Spanning	/	/	.10
Psychosomatische klachten	/	/	-.05
R	.39	.49	.59
R <sup>2</sup>	.15	.24	.35
F-waarde	11.32***	12.46***	14.77***
Vrijheidsgraden	(7.440)	(11.436)	(16.431)
Verandering in R <sup>2</sup>	-	.09***	.11***

\*.05 > p > .01; \*\*.01 > p > .001; \*\*\*p < 0.001

Uit de derde kolom van tabel 3 kan worden afgeleid dat ongeveer een derde (35%) van de variabiliteit in de verloopintentie verklaard kan worden op basis van de ingevoerde variabelen. Twee aspecten van het welzijn op het werk nemen daarbij een prominente plaats in. Respondenten die zich emotioneel uitgeput voelen vertonen een hogere verloopintentie, terwijl bevoegen werknemers een lagere verloopintentie tentoonspreiden. De coëfficiënten van beide variabelen zijn ongeveer even groot, en hebben – zoals verwacht kon worden – een tegengesteld teken. Beide variabelen zijn dus ongeveer even belangrijk, en wat nog opvallender is: ze zijn complementair aan elkaar. De opname van de negatieve welzijnsmaat (uitputting) alleen heeft dus een lagere verklaringskracht dan de analyse waarin zowel de positieve als de negatieve maat werden opge-

nomen. Wie ook bevoegenheid in de analyse betreft verklaart dus meer. Met een boutade geformuleerd: “wie ook positief kijkt, ziet meer”.

Uit de derde kolom van tabel 3 kan nog worden opgemaakt dat werknemers in de industrie een hogere verloopintentie vertonen. Dit effect wordt wat afgezwakt door additionele variabelen in de analyse op te nemen (bijvoorbeeld jobkenmerken), doch verdwijnt niet geheel. Ouderen zijn iets minder geneigd om hun baan in te ruilen tegen een andere baan. De emotionele belasting op het werk blijkt nog een additionele (en autonome) invloed uit te oefenen op de verloopintentie: werknemers met een emotioneel belastende baan zijn in iets sterkere mate geneigd uit te kijken naar ander werk. De vergelijking van stap 2 met stap 3 suggereert tot slot nog dat de jobkenmerken emotionele belasting en sociale steun van collega's (minstens gedeeltelijk) via de welzijnsvariabelen om de verloopintentie beïnvloeden.

## 6 *Besluit en suggesties voor toekomstig onderzoek*

In deze bijdrage werd een poging gedaan om de negatieve eenzijdigheid in de aandacht voor (en berichtgeving over) arbeid te doorbreken. Aansluitend bij de onderzoeksliteratuur, die zowel positieve als negatieve aspecten aan arbeid onderscheidt, werd een positief concept in de beleving van arbeid geëxploreerd: *bevlogenheid*. Daarbij werd aangesloten bij de recente oproep (en conceptualisering) van Schaufeli en Bakker (2001). Met de term bevoegenheid benoemen deze auteurs een toestand van opperste voldoening, die gekenmerkt wordt door vitaliteit (energie), toewijding (betrokkenheid) en absorptie (opgaan in het werk). Op basis van een cross-sectionele studie in vier bedrijven werd een heterogene steekproef samengesteld ( $n = 587$ ), waarmee het bestaan, het voorkomen en de antecedenten en consequenties van bevoegenheid in Vlaanderen werden geëxploreerd.

De resultaten bevestigen vooreerst de *constructvaliditeit* van de meting voor bevoegenheid: de 15 uitspraken verwezen naar één concept en konden tot een erg betrouwbare schaal worden samengenomen. Ook in Vlaanderen bestaat het concept dus, waardoor verdere analyses mogelijk worden. De drie subdimensies (vitaliteit, toewijding en absorptie) konden echter niet worden teruggevonden, waardoor we in deze bijdrage verderwerkten met de globale dimensie. Deze blijkt zoals verwacht negatief te correleren met diverse metingen voor onwelzijn. Ook dit bevestigt de validiteit van de meting: zij die zich bevoegen voelen, voelen zich in het algemeen dus ‘goed in hun vel’ op hun werk. Toch viel het op dat de (negatieve) correlatie met emotionele uitputting (de hoofddimensie van burnout) lager was dan verwacht. Beide concepten zijn dus niet zomaar

elkaars tegengestelde. Deze vaststelling suggereert dat het raadzaam is om in verder onderzoek zowel *positieve als negatieve* metingen voor welzijn op het werk op te nemen. Zoals verder nog zal blijken zijn beide immers complementair aan elkaar.

De *aanwezigheid* van 'bevlogenheid op het werk' lag vrij hoog in onze steekproef: gemiddeld scoorden de respondenten 6,2 op 10 op deze meting, en niet minder dan 68,3% onder hen situeerde zich aan de positieve zijde van de schaal. Dit contrasteerde sterk met de vrij lage score inzake emotionele uitputting. Dit toont aan dat werk door de overgrote meerderheid van de respondenten op positieve wijze wordt beleefd. Ongeveer twee derde van de respondenten voelt zich immers bevlogen en niet uitgeput. Ook deze vaststelling suggereert dat er in de toekomst meer aandacht besteed moet worden aan positieve indicatoren van welzijn op het werk, omdat deze immers verwijzen naar de beleving van de overgrote meerderheid van de werknemers. Ons verder toespitsen op de beleving van een minderheid dreigt wetenschappers en beleidsmakers immers te vervreemden van de werkelijke beleving van arbeid (en van werknemers), terwijl op deze wijze in de media tevens een verkeerd (want louter negatief) beeld geschetst wordt van dit belangrijke levensdomein.<sup>8</sup>

De analyse van het *sociaal profiel* van bevlogenheid bracht aan het licht dat deze beleving niet samenhangt met het geslacht, het opleidingsniveau, het arbeidstijdstatuut (voltijds versus deeltijds) en het contracttype (vast versus tijdelijk werk). Wel werden er in zekere mate verschillen gevonden naar beroepspositie, sector (of bedrijf) en leeftijd. Lagere scores voor bevlogenheid werden opgetekend bij jongeren, arbeiders en werknemers in de industrie. Een iets hogere bevlogenheid was kenmerkend voor bedienden en kaderleden, werknemers in ziekenhuizen en respondenten tussen 35 en 55 jaar.

De samenhangen met beroepspositie en sector waren in belangrijke mate terug te brengen tot andere variabelen, zoals de kenmerken van het uitgeoefende werk. Daarbij werden in lijn van het recente Job Demands-Resources model (Bakker, 2001 & 2003) vier *jobkenmerken* onderzocht, die *antecedenten* van bevlogenheid zouden kunnen vormen: twee taakeisen (werkdruk en emotioneel belastend werk) en twee energiebronnen (autonomie en sociale steun van collega's). In

---

<sup>8</sup> Dit houdt geen pleidooi in voor de negatie van de problematische aspecten van arbeid. We pleiten enkel voor een evenwicht brengen van een balans die uit evenwicht is gebracht. Verderop zal tevens blijken dat het benadrukken van positieve aspecten van het welzijn op het werk eveneens belangrijke consequenties heeft voor gedragingen op het werk. Om aspecten zoals ziekte, verzuim en verloop te vermijden is een positieve invalshoek dus even belangrijk als een negatieve.

lijn met de uitgangspunten van dit model werd vastgesteld dat bevolegenheid vooral beïnvloed wordt door energiebronnen op het werk. Wie de bevolegenheid van werknemers wenst te vergroten, dient deze dus meer autonomie te geven inzake de uitvoering en organisatie van het werk, terwijl eveneens moet worden nagegaan in welke mate men de sociale steun tussen collega's kan vergroten (bv. door gemeenschappelijke activiteiten te organiseren). Werkdruk en emotionele belasting beïnvloeden de bevolegenheid van werknemers blijkbaar niet.

Tot slot werd nog vastgesteld dat bevolegenheid ook *consequenties* heeft voor het gedrag (en de gedragsintenties) van werknemers. De positieve beleving van arbeid is dus niet zonder gevolgen, wat overigens ook geldt met betrekking tot andere positieve welzijnsaspecten, zoals arbeidstevredenheid (bijvoorbeeld De Witte, 2001). Belangrijk daarbij was de vaststelling dat bevolegenheid en emotionele uitputting een ongeveer even grote – en niet te onderschatten – impact hadden op de verloopintentie: uitputting verhoogt de verloopintentie, terwijl bevolegenheid deze juist verkleint. Omwille van deze complementaire invloed (de ene factor is niet tot de andere te herleiden) is het opnieuw noodzakelijk om *beide* vormen van welzijn op het werk op te nemen in toekomstige analyses. We kunnen immers meer verklaren van relevante gedragingen en belevingen wanneer we beide zijden van het welzijn in de analyse betrekken. Op deze wijze krijgen we overigens ook een beter, want vollediger en genuanceerder beeld van de beleving van werken.

Daarmee is wellicht voldoende aangegeven dat het zinvol is om verder onderzoek te stimuleren naar 'bevolegenheid' op het werk. Onze kijk op de beleving van arbeid zal er immers rijker en ruimer door worden. Het bovenstaande maakte hopelijk duidelijk dat deze oproep geen louter academische (want wetenschappelijk interessante) kwestie betreft. Omwille van de consequenties die een dergelijk positief welzijnsconcept heeft voor onder meer gedragingen op het werk, is het ook voor het beleid, voor werkgevers en voor de vakbeweging relevant om deze nieuwe onderzoeksaandacht te stimuleren. We besluiten deze bijdrage dan ook met enkele *suggesties* voor *onderzoekspistes* in de toekomst.

Een eerste onvermijdelijke stap is natuurlijk het verder onderzoeken van de *validiteit* van de gebruikte meting voor bevolegenheid. In deze bijdrage werd immers gewerkt met een relatief beperkte en niet representatieve steekproef. Een diepgaande analyse van de validiteit van de bevolegheidsmaat kon daardoor niet worden uitgevoerd. Ook de statistische verwerking van het construct was vrij rudimentair. Zo werd de constructvaliditeit onderzocht via een exploratieve factoranalyse in plaats van via een confirmatorische. Andere statistische methoden zullen wellicht een meer definitief antwoord bieden op bijvoorbeeld de vraag naar de constructvalidi-

teit van de drie subdimensies van bevlogenheid, die in deze bijdrage niet kon worden gerepliceerd.<sup>9</sup>

Daarbij aansluitend lijkt het relevant om de samenhang tussen bevlogenheid en alle mogelijke aspecten van het *welzijn op het werk* grondiger te onderzoeken. In deze bijdrage werd bijvoorbeeld slechts één dimensie van burnout in de analyse betrokken, terwijl er tevens slechts twee andere negatieve maten voor onwelzijn werden geanalyseerd. Een gedegen analyse van de validiteit van het bevlogenheidsconstruct vergt dan ook dat in toekomstig onderzoek de samenhang wordt nagegaan tussen dit construct en de volledige verdeling aan positieve en negatieve welzijnsconcepten. Warr's indeling van het welzijn volgens twee dimensies (zie figuur 1) vormt daarbij wellicht een goed uitgangspunt. Deze analyse zal tevens toelaten om bevlogenheid duidelijker te positioneren tegenover haar theoretische tegenhanger 'burnout'.

Een logische – en voor de niet-wetenschappelijke wereld wellicht ook interessantere – volgende stap vormt dan het verder analyseren van de *aanwezigheid* van bevlogenheid onder werkenden. De huidige steekproef was weliswaar heterogeen, doch niet representatief, zodat we niet precies weten hoe deze werkbeleving zich precies in de populatie verdeelt. Daarbij lijkt het interessant om ook het sociaal profiel van bevlogen werknemers uitgebreider in kaart te brengen, door bijvoorbeeld meer sectoren en beroepsposities (of functies) te analyseren. Voor de sociale partners en de overheid is het immers belangrijk om een zicht te krijgen op de mate waarin deze beleving in specifieke segmenten van de werknemerspopulatie geconcentreerd is.

Daarnaast is er wellicht nog een lange weg af te leggen wat het verklaren van bevlogenheid betreft. De analyse van de *antecedenten* van deze werkbeleving kan in een eerste fase geconcentreerd worden op het grondiger testen van diverse modellen uit de arbeidspsychologie (cf. de hoger vermelde modellen van Karasek, Siegrist, Warr en Bakker). Deze modellen zoeken de oorzaak voor bevlogenheid in eerste instantie in de kenmerken van het uitgeoefende werk (jobkenmerken). In een tweede fase zou deze exploratie echter kunnen worden verruimd. Naast jobkenmerken spelen wellicht ook kenmerken van de bedrijfsomgeving een rol bij het versterken of verzwakken van bevlogenheid. Zo dienen bijvoorbeeld ook aspecten van het team en de sociale interactie, kenmerken van de leiderschapstijl, en ruimere organisationele variabelen zoals de organisatiestructuur en -cultuur op hun relevantie te worden getoetst. Daarnaast kan het relevant zijn om ook de invloed van persoonlijkheidstrekken te onderzoeken. Zijn bevlogen werknemers bijvoorbeeld individuen die zich ook in andere levensdomeinen eerder optimistisch en

---

<sup>9</sup> Zo stellen Schaufeli en collega's wel drie subdimensies vast in een grondiger analyse bij een veel grotere steekproef respondenten (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2003).

enthousiast opstellen (cf. de persoonlijkheidstrekk 'positieve affectiviteit')? Op het persoonlijke vlak kunnen tot slot ook nog attitudes een rol spelen: in hoeverre beïnvloeden bijvoorbeeld de werkcentraliteit en het arbeidsethos de bevolegheid van werknemers? En hoe hangt bevolegheid samen met de verwachtingen die men tegenover arbeid koestert?

Een bij de verklaring van bevolegheid aansluitende vraag is natuurlijk deze naar de *evolutie* in de tijd. *Longitudinaal* onderzoek is noodzakelijk om de antecedenten van bevolegheid met zekerheid te identificeren. Daarbij lijkt het ook interessant om de verhouding tussen bevolegheid en burnout op te volgen in de tijd. Maken bevolegde werknemers meer kans om uitgeblust te geraken, omdat ze bijvoorbeeld erg veel energie in hun werk investeren? Wisselen beide belevingen elkaar in de tijd af? Gaat de ene beleving 'automatisch' over in de andere?

Tot slot dienen ook de *gevolgen* van bevolegheid grondiger in kaart te worden gebracht. Twee grote domeinen liggen daarbij voor de hand. Vooreerst dient natuurlijk de band onderzocht te worden met attitudes, gedragingen en belevingen op het *werk*. Spector's reeds vermelde onderscheid tussen productief en contra-productief gedrag vormt daarbij een interessant uitgangspunt (Spector, 2003). In hoeverre beïnvloedt bevolegheid de inzet en performantie op het werk? Daarbij valt ook te denken aan aspecten zoals 'organisationeel burgerschapsgedrag': de mate waarin men bereid is om taken te doen die strikt genomen niet tot het eigen takenpakket behoren. Aspecten van contra-productief gedrag die relevant lijken, zijn onder meer ziekteverzuim en verloop, doch ook radicalere gedragingen zoals pesten op het werk, agressie, sabotage en diefstal. Naast het werkdomein, ligt echter ook het domein *buiten het werk* voor de hand als analyse-object. Zo kan worden nagegaan in hoeverre bevolegheid van invloed is op aspecten van het ruimere psychisch welzijn (bijvoorbeeld levensvreugden en geluksgevoelens). Daarnaast ligt ook de thuis-werk interferentie als domein voor de hand: in hoeverre doet er zich een (positieve versus negatieve) transfer voor tussen de investering in het werk en de situatie thuis (bijvoorbeeld het gezin)?

## **Bibliografie**

- Achterhuis, H. (1984), *Arbeid, een eigenaardig medicijn*, Ambo, Baarn.
- Bakker, A. (2001), 'Hoe werkomstandigheden van invloed zijn op burnout: het WEB-model', in: Hoogduin, C., Schaufeli, W., Schaap, C. & Bakker, A. (eds.), *Behandelingsstrategieën bij burnout*, Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, p. 21-39.
- Bakker, A. (2003), 'Bevolegd aan het werk: hoe Nederland haar eigen energiebronnen kan creëren', in: Verhaar, K. (red.), *Sociale verkenningen 4: Waarden en normen*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, p. 119-141.

- De Cuyper, N. & De Witte, H. m.m.v. Hansez, I. & Balduyk, S. (2002), *Validering van de WOCCQ (Vragenlijst over arbeidsomstandigheden) in Vlaanderen*, Onderzoeksgroep voor Stress, Gezondheid en Welzijn, K.U.Leuven, Leuven, 72 p.
- De Witte, H. (1997), 'Is jobonzekerheid problematisch? Een pleidooi voor meer onderzoeken en beleidsaandacht op basis van een bedrijfsenquête' in: Van Hoof, K. (red.), *De arbeidsmarktonderzoekersdag. Verslagboek*, Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid, Vorming, Leuven, p. 103-119.
- De Witte, H. (2001), 'Arbeidstevredenheid: een zinvol concept?', *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 11, 4, p. 18-21.
- De Witte, H., De Wit, R. & Van den Bergh, O. (2002), 'Negatieve affectiviteit en werkstress: klaagfactor of kwetsbaarheidsfactor?', in: Donceel, P. & Masschelein, R. (red.), *Arbeid in gezondheid en ziekte. Liber Amicorum Prof. dr. Dirk Lahaye*, ACCO, Leuven, p. 285-302.
- Jahoda, M. (1982), *Employment and unemployment. A social-psychological analysis*, University Press, Cambridge.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990), *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of working life*, Basic Books, New York.
- Lagrou, L. (1996), 'De betekenis van werk in een veranderende samenleving', in: Bouwen, R., De Witte, K. & Verboven, J. (red.), *Organiseren en veranderen. Liber Amicorum aangeboden aan Prof. Dr. Gaston De Cock*, Garant, Leuven, p. 71-81.
- Lagrou, L. (1997), 'De zin van arbeid en werk', in: Raymaekers, B. & Van De Putte, A. (red.), *Lessen voor de eenentwintigste eeuw*, Universitaire Pers, Leuven.
- Lemyre, L., Tessier, R. & Fillion, M. (1990), *Mesure de Stress Psychologique (MSP): Manuel d'utilisation*, Editions Behaviora, Québec.
- Maslach, C. & Jackson, S. (1981), 'The measurement of experienced burnout', in: *Journal of Occupational Psychology*, 2, p. 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. (1997), *The truth about burn-out*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Mok, A. (1999), *Arbeid, bedrijf en maatschappij*, educatieve partners Nederland, Houten.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2001), 'Werk en welbevinden. Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie', in: *Gedrag en organisatie*, 14, 15, p. 229-253.
- Schaufeli, W. & Buunk, B. (1992), 'Burnout', in: Winnubst, J. & Schabracq, M. (Red.), *Handboek Arbeid en Gezondheid Psychologie. Hoofdstukken's*, Lemma, Utrecht, p. 160-177.
- Schaufeli, W., Taris, T. & van Rhenen, W. (2003), *Workaholism, burnout and engagement. Three of a kind or three different kinds of employee well-being*, Paper presented at the XIth European Congress on Work and Organizational Psychology, 'Identity and Diversity in Organizations. Building Bridges in Europe', Lisboa, Portugal, 14-17 May 2003.
- Schaufeli, W. & van Dierendonck, D. (2000), *UBOS-Utrechtse BurnOut Schaal. Handleiding*, Swets & Zeitlinger, Lisse.
- Siegrist, J. (1996), 'Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions', in: *Journal of occupational health psychology*, 1, 1, p. 27-41.
- Spector, P. (2003), *Industrial & Organizational Psychology. Research and Practice*, John Wiley & Sons.
- Warr, P. (1987), *Work, unemployment and mental health*, Clarendon Press, Oxford.
- Warr, P. (1994), 'A conceptual framework for the study of work and mental health', in: *Work and stress*, 8, 2, p. 84-97.

## Bijlage

### Beoordeling van de afzonderlijke uitspraken over bevologenheid

De volgende uitspraken gaan over de manier waarop u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende getal te omcirkelen?

noot	bijna noot	af en toe	regelmatig	dikwijls	zeer dikwijls	altijd
0	1	2	3	4	5	6
noot	een paar keer per jaar of minder	eens per maand of minder	een paar keer per maand	eens per week	een paar keer per week	elke dag

		Aandeel respondenten per score tussen 0 en 6						
		0	1	2	3	4	5	6
1	Op mijn werk bruis ik van energie (gemiddelde = 3.87; SD = 1.38; 60,6%)	1,7	3,2	11,1	21,1	22,8	28,4	9,4
2	Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol (gemiddelde = 4.17; SD = 1.50; 67,1%)	1,4	3,6	10,4	15,0	20,4	25,2	21,5
3	Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij (gemiddelde = 4.51; SD = 1.41; 76,2%)	1,0	1,5	8,7	10,2	18,4	29,0	28,8
4	Als ik werk voel ik me fit en sterk (gemiddelde = 3.82; SD = 1.49; 59,2%)	2,2	4,4	12,4	19,1	23,3	23,3	12,6
5	Ik ben enthousiast over mijn baan (gemiddelde = 3.95; SD = 1.54; 61,5%)	1,7	4,8	12,9	15,8	20,1	24,9	16,5
6	Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen (gemiddelde = 3.33; SD = 1.71; 45,6%)	6,0	9,9	16,2	19,3	14,0	22,7	8,9
7	Mijn werk inspireert mij (gemiddelde = 3.26; SD = 1.63; 45%)	4,9	9,9	18,9	18,4	19,4	17,4	8,2
8	Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan (gemiddelde = 3.52; SD = 1.57; 50,2%)	4,1	5,3	16,7	20,8	19,9	20,4	9,9
9	Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig (gemiddelde = 3.70; SD = 1.59; 55%)	3,4	4,6	16,2	17,9	19,8	21,6	13,6
10	Ik ben trots op het werk dat ik doe (gemiddelde = 4.07; SD = 1.61; 63,9%)	3,1	4,6	8,5	17,2	18,4	24,2	21,3
11	Ik ga helemaal op in mijn werk (gemiddelde = 3.67; SD = 1.61; 55,3%)	3,2	6,3	15,0	16,9	21,5	20,3	13,5
12	Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan (gemiddelde = 3.99; SD = 1.47; 63,4%)	1,4	4,1	12,3	15,5	20,8	28,8	13,8
13	Mijn werk is voor mij een uitdaging (gemiddelde = 3.64; SD = 1.69; 53%)	5,1	5,5	14,8	18,1	17,9	20,1	15,0
14	Mijn werk brengt mij in vervoering (gemiddelde = 2.62; SD = 1.70; 29,3%)	12,8	13,1	21,3	19,6	13,8	10,1	5,3
15	Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht (gemiddelde = 3.58; SD = 1.55; 52%)	3,4	6,6	12,9	20,3	21,3	21,5	9,2

De gegevens die achter elk item vermeld worden, hebben betrekking op het gemiddelde op de schaal tussen 0 en 6 (middenpunt = 3), de standaarddeviatie en het percentage respondenten dat hoger scoort dan 3 (dus minimaal 'eens per week' antwoordt). *Vitaliteit* = items 1, 4, 8, 12 en 15, *toewijding* = items 2, 5, 7, 10, 13 en *absorptie* = items 3, 6, 9, 11 en 14.