

Bevlogenheid: een begrip gemeten¹

Wilmar B. Schaufeli* & Arnold B. Bakker*

In dit artikel wordt een overzicht gegeven van het onderzoek dat tot nu toe verricht is rondom het begrip bevlogenheid, het tegendeel van burnout. Bevlogen werknemers voelen zich vitaal en energiek, zijn toegewijd en betrokken, en gaan volledig op in hun werk; ze worden erdoor geabsorbeerd. Onderzoek naar bevlogenheid vindt in de regel plaats met de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES), waarvan de psychometrische kwaliteit in tal van (internationale) afzonderlijke studies lijkt bevestigd. Echter, een meeromvattende en systematische studie naar de psychometrische eigenschappen van de UBES ontbreekt voorsnog. Vandaar dat in het tweede deel van het artikel de resultaten van de analyses met de UBES worden besproken die zijn uitgevoerd op een database van bijna 10.000 Nederlandse en Vlaamse werknemers. Uit deze analyses blijkt dat de drie schalen van de UBES (vitaliteit, toewijding en absorptie) voldoende intern consistent zijn en dat de driefactoroplossing beter bij de data past dan de éénfactoroplossing, al hangen de schalen sterk met elkaar samen. De schalen van de UBES hangen negatief samen met die van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS), zij het wat minder sterk dan verwacht. Voorts bestaan er weliswaar significante positieve correlaties met leeftijd, voelen mannen en Vlamingen zich meer bevlogen dan respectievelijk vrouwen en Nederlanders, en lijken sommige beroepsgroepen (bijvoorbeeld managers) zich meer bevlogen te voelen dan andere beroepsgroepen (bijvoorbeeld productiewerkers), maar de statistische verschillen zijn over het algemeen té klein om ook praktisch relevant te zijn. Vandaar dat er geen geslachts- of beroepsspecifieke UBES-normen of aparte normen voor Vlamingen en Nederlanders worden gepresenteerd. Geconcludeerd wordt dat de UBES, waarvan naast de oorspronkelijke versie van 15 items ook een verkorte versie van 9 items is geconstrueerd, een betrouwbaar en valide zelfrapportage-instrument is om bevlogenheid te meten.

Trefwoorden: bevlogenheid, burnout, psychometrie, validatie, zelfrapportage-instrument

1 De positieve wending in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie

Zoals is betoogd in een eerder door ons geschreven G&O-artikel is de Arbeids- en Gezondheidspsychologie – in tegenstelling tot wat haar naam doet vermoeden – vooral gericht op ongezondheid en onwelbevinden in plaats van op gezondheid en welbevinden (Schaufeli & Bakker, 2001). Zo bleek bijvoorbeeld uit

* Universiteit Utrecht en aan de onderzoeksschool Psychology & Health. Correspondentieadres: Postbus 80.140, 3508 TC Utrecht. Tel.: +31 30 253 92 16; Fax: +31 30 253 74 82; e-mail: W.Schaufeli@fss.uu.nl

Een simpele telling dat 96% van de artikelen uit het *Journal of Occupational Health Psychology* gaat over *negatieve* gezondheids- en welzijnaspecten zoals hart- en vaatziekten, RSI en burnout. Slechts circa 4% gaat over positieve aspecten zoals arbeidsactiviteit en organisatiebeïnvloeding. Nu staat de Arbeids- en Gezondheidspsychologie algemeen bekend om zijn aandacht voor wat inmiddels positieve psychologie is gaan heten: de wetenschappelijke studie van menselijke kracht en optimale functies (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Deze wordt als aanvulling gezien op de eenzijdig psychopathologische, stoornissen, aandoeeningen, handicaps en problemen gericht te hedendaagse psychologie. Deze hernieuwde aandacht voor optimaal functioneren heeft ook zijn weerklanke gevonden in de organisatiepsychologie, getuige bijvoorbeeld een recent pleidooi voor positief organisatiegedrag (Luthans, 2002, p. 689) oftewel "... the study of positively oriented human resource strengths and psychological capabilities that can be measured, developed, and effectively managed for performance improvement in today's workplace. Recentelijk stelde Wright (2003, p. 437) in de titel van zijn bijdrage over positief organisatiegedrag: *'An idea whose time has truly come'*.

In het licht van de opkomst van de positieve (organisatie)psychologie zal het geen verbazing wekken dat ook in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie meer aandacht dan voorheen wordt geschonken aan de positieve aspecten van gezondheid en welzijn. Een dergelijk positief aspect dat centraal staat in dit artikel is bevolgenheid, hetgeen is op te vatten als de antipode van burnout. Daar waar opgebrende werknemers vermoeid en afstankelijk zijn, voelen hun bevolgen collega's zich juist energiek en toegewijd.

In dit artikel wordt aangegeven hoe het begrip bevolgenheid kan worden gemeten met behulp van een zelfrapportagevragenlijst – de Utrechtse Bevolgenheids Schaal (UBES). Achtereenvolgens wordt ingegaan op het begrip bevolgenheid als zodanig en wordt een overzicht gegeven van het (internationale) onderzoek naar bevolgenheid, waarbij van de UBES gebruik is gemaakt. Hierbij ligt het accent op validiteitsonderzoek. Aangezien het tot op heden ontbreekt aan een omvattend en systematisch psychometrisch onderzoek van de UBES hebben we een database geanalyseerd waarin de gegevens van bijna 10.000 Nederlandse en Vlaamse werknemers zijn opgenomen. Over een klein gedeelte van deze database is reeds eerder gepubliceerd (Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001; Schaufeli & Bakker, ter perse; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2004), het betreft 13% van de database waarop dit artikel gebaseerd is. Het artikel wordt afgesloten met een discussie, waarin onder meer wordt ingegaan op toekomstig onderzoek met behulp van de UBES.

2 Het begrip bevolgenheid

Hiervoor werd reeds opgemerkt dat bevolgenheid (Engels: *work engagement*) wordt opgevat als het tegenovergestelde van burnout. Er bestaan twee opvattingen over bevolgenheid en de relatie ervan met burnout. De eerste opvatting van

Maslach en Leiter (1997) stelt dat bevolgenheid en burnout twee tegengestelde Polen zijn van een hetzelfde continuüm van werkgerelateerd welbevinden. Bevolgenheid wordt daarbij opgevat als de positieve pool en burnout als de negatieve pool. Aangezien burnout door Maslach en Leiter (1997) is gedefinieerd in termen van uitputting (*exhaustion*), distantie (*cynicism*) en een ervaren gebrek aan competentie op het werk (*reduced professional efficacy*), wordt bevolgenheid volgens hen gekarakteriseerd door enerzijds (*energy*), betrokkenheid (*involvement*) en competentie (*efficacy*). Aldus vormen deze drie elementen van bevolgenheid de directe tegenpolen van de drie overeenkomstige elementen van burnout. Met andere woorden, volgens de opvatting van Maslach en Leiter (1997) is er bij *implicatie* van bevolgenheid sprake wanneer het tegenovergestelde patroon van scores wordt aangetroffen op de drie dimensies van de Maslach Burnout Inventory (MBI) – de meest gebruikte vragenlijst om burnout te meten (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Dit betekent dus dat een *lage* score op de uitputtings- en de distantieschaal en een *hoge* score op de competentieschaal van de MBI een indicatie zouden vormen voor bevolgenheid.

Echter, het feit dat burnout en bevolgenheid met behulp van *dezelfde* vragenlijst worden gemeten heeft twee belangrijke problematische gevolgen. Ten eerste is het niet realistisch te verwachten dat beide concepten perfect negatief met elkaar zijn gecorreleerd. Immers, een werknemer die zich niet opgebrand voelt is daarmee nog lang niet bevolgen, terwijl omgekeerd een niet-bevolgen werknemer allerminst opgebrand hoeft te zijn. Ten tweede kan de relatie tussen beide concepten per definitie niet empirisch worden onderzocht wanneer deze door één en dezelfde vragenlijst wordt gemeten. Zo kunnen beide concepten bijvoorbeeld niet tegelijk in één model worden opgenomen om na te gaan welk van hen beide de sterkste relaties vertoont met andere variabelen.

Daarom stellen wij ons op het standpunt dat burnout en bevolgenheid twee *aparte* dimensies vormen die onafhankelijk van elkaar dienen te worden gemeten (zie ook Schaufeli & Bakker, 2001, 2003b). In de beleving van het individu doen bevolgenheid en burnout zich weliswaar voor als elkaanders tegenpolen, waarbij het eerstgenoemde als positief en het laatstgenoemde als negatief wordt ervaren, maar beide dienen als principeel onafhankelijk beschouwd te worden. Dat betekent dat een werknemer die zich weinig of niet opgebrand voelt, al dan niet bevolgen kan zijn en – omgekeerd – dat een werknemer die zich weinig of niet bevolgen voelt al dan niet opgebrand kan zijn. Uiteraard zullen burnout en bevolgenheid negatief met elkaar samenhangen, maar anders dan bij Maslach en Leiter (1997) is het mogelijk om de *sterkte* van deze samenhang empirisch te onderzoeken wanneer beide concepten onafhankelijk van elkaar gemeten worden met twee verschillende instrumenten. In dat geval is het ook mogelijk om beide concepten tegelijkertijd in analyses te betrekken om op die manier bijvoorbeeld na te gaan in hoeverre bevolgenheid iets toevoegt aan wat reeds met behulp van burnout kan worden verklaard.

De omschrijving van bevolgenheid naar Schaufeli en Bakker (2001, p. 245) luidt: *'Bevolgenheid is een positieve, affectief-cognitieve toestand van oppeerste vol-lendigheid die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig*

en zinvol ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, ten slotte, heeft betrekking op het op een plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er als het ware mee versmelten waardoor de tijd stil lijkt te staan en het moeilijk is om er zich los van te maken.

Daarmee zijn vitaliteit en toewijding gekarakteriseerd als directe tegenhangers van respectievelijk uitputting en cynisme. Men kan de dimensies die lopen van uitputting naar vitaliteit en van cynisme naar toewijding respectievelijk aanduiden als energie en als identificatie. Bij bevlogenheid gaat het dan om een hoog niveau van energie dat gepaard gaat met een sterke identificatie met het werk. Bij burnout is het tegenovergestelde het geval: een laag niveau van energie gaat gepaard met een geringe identificatie met het werk.

Er is afgezien van het opnemen van een directe tegenhanger van het derde kenmerk van burnout in het bevlogenheidsconcept – verminderde competentie. Daarvoor zijn twee redenen aan te voeren. In de eerste plaats is er groeiende overeenstemming over het feit dat uitputting en cynisme de kern van het burnout-syndroom vormen en dat verminderde competentie slechts een bijrol vervult (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Shirom, 2002). Ten tweede bleek uit interviews met werknemers en gesprekken met leidinggevendenden dat bevlogenheid behalve door vitaliteit en toewijding ook wordt gekenmerkt door het volledig en met veel plezier opgaan in het werk – een toestand die we *absorptie* hebben genoemd. Absorptie is een eigenstandig kenmerk van bevlogenheid en is dus niet te beschouwen als een tegenhanger van gebrek aan competentie.

Op basis van de hiervoor genoemde definitie is een vragenlijst ontworpen die de hierin genoemde drie dimensies van bevlogenheid bevat: vitaliteit, toewijding en absorptie. Deze vragenlijst is Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES) genoemd³. De schaal die *vitaliteit* meet wordt gekenmerkt door het beschikken over veel energie en (geestelijke) veerkracht, zich sterk en fit voelen, niet snel vermoeid raken, en doorgaan en doorzetten als het tegengit. Iemand die hoog scoort op vitaliteit geeft aan in de regel over veel energie, kracht en werklust te beschikken. Laagscoorders daarentegen hebben doorgaans weinig energie en kracht en een geringe werklust.

De schaal die *toewijding* meet wordt gekenmerkt door enthousiasme, inspiratie, trots, uitdaging en voldoening. Iemand die hoog scoort op toewijding identificeert zich in de regel sterk met zijn of haar werk doordat dit als zinvol, nuttig, uitdagend en inspirerend wordt ervaren. Hoogscoorders zijn bovendien vaak enthousiast en trots op hun werk. Laagscoorders daarentegen identificeren zich meestal nauwelijks met hun werk, omdat ze het niet als zinvol, uitdagend, nuttig en inspirerend ervaren; ze zijn ook weinig enthousiast en trots op hun werk.

De schaal die *absorptie* meet wordt gekenmerkt door het op plezierige wijze helemaal opgaan in het werk, er door in vervoering raken en er niet meer van los kunnen komen, waarbij de tijd snel voorbij gaat en andere dingen worden vergeten. Iemand die hoog scoort op absorptie verliest zich vaak op een prettige wijze in zijn of haar werk. Hij (zij) gaat er helemaal in op en kan er zich niet meer van losmaken doordat het werk hem (haar) dusdanig in vervoering brengt dat al het andere, inclusief de tijd, wordt vergeten. Laagscoorders geven aan zich niet in hun werk te verliezen, ze worden niet dusdanig door hun werk in vervoering gebracht dat ze de tijd en alles om hen heen vergeten.

Uit een aantal interviews die zijn gehouden met werknemers die hoog scoorden op de UBES kwam naar voren dat bevlogen werknemers zelf het initiatief nemen en actief richting geven aan hun eigen werkend bestaan, dat zij op het werk hun eigen positieve feedback weten te genereren en dat hun waarden en normen sterk overeenkomen met die van de organisatie waarvoor ze werken (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & De Jonge, 2001). Voorts lijken bevlogen werknemers niet alleen maar bevlogen te zijn op hun werk, maar ook daarbuiten. Tevens geven ze aan soms moe te zijn, maar deze vermoeidheid heeft een andere kwaliteit dan die bij burnout; het wordt door hen niet beschreven als negatief, eerder als 'moe maar voldaan'. Sommige bevlogen werknemers gaven in de interviews aan dat ze vroeger opgebrand zijn geweest, hetgeen op een zeker risico voor burnout duidt, maar tegelijkertijd ook op het vermogen om weer uit het dal te klimmen. Tenslotte zijn bevlogen werknemers niet werkverslaafd omdat ze ook andere dingen naast hun werk doen en niet zozeer hard werken vanuit een onweerstaanbare innerlijke drang, maar omdat ze er plezier in hebben.

3 Onderzoek met de UBES

De oorspronkelijke versie van de UBES bestond uit 24 items, waarvan de vitaliteit-items (9) en de toewijding-items (8) voor een deel bestonden uit positief geformuleerde MBI-items; bijvoorbeeld 'Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan' (vitaliteit) versus 'Ik voel me vermoeid als ik 's morgens opsta en er weer een werkdag voor me lig' (uitputting), en 'Ik ben enthousiast over mijn baan' (toewijding) versus 'Ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk' (cynisme). Deze geformuleerde MBI-items zijn aangevuld met originele vitaliteit- en bevlogenheid-items, inclusief 7 nieuwe items die betrekking hebben op absorptie. Na psychometrische analyse in twee verschillende steekproeven van werknemers en studenten bleken 7 items niet te voldoen; deze zijn derhalve verwijderd, waardoor er 17 items overbleven: vitaliteit (6 items), toewijding (5 items) en absorptie (6 items) (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002a). Aanvullende psychometrische analyses die nadien zijn uitgevoerd toonden nog eens twee andere zwakke items aan, waardoor eveneens een 15-itemsversie van de UBES is gebruikt (onder andere Demerouti, et al. 2001)⁴. In dit artikel wordt derhalve over de 15-itemsversie gerapporteerd, die in de appendix is opgenomen. De scores van de UBES worden berekend door de somscores te delen door het aantal items van de betreffende subschaal, respectievelijk gehele schaal.

De psychometrische analyses die tot dusverre in Nederland en daarbuiten zijn uitgevoerd kunnen als volgt worden samengevat:

- *Factoriële validiteit.* Confirmatieve factoranalyses tonen aan dat de veronderstelde driefactorstructuur van de UBES goed bij de data van verschillende steekproeven uit Nederland, Spanje en Portugal past en dat deze superieur is aan een éénfactormodel (Salanova, Schaufeli, Llorens, Pieró & Grau, 2001b; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli, Martínez, Marques-Pinto, Salanova & Bakker, 2002b; Schaufeli et al., 2004). Een uitzondering op deze regel is de studie van Sonnentag (2003). Zij vond met behulp van exploratieve factoranalyse géén duidelijke factorstructuur bij Duitse werknemers en hanteerde daarom de totaalscore op de UBES als maat voor bevlogenheid.
- *Intercorrelaties.* Alhoewel de UBES een driedimensionele structuur lijkt te hebben, zoals uit de confirmatieve factoranalyses naar voren komt, zijn de drie dimensies sterk aan elkaar gerelateerd. De correlaties tussen de drie schaa-

len zijn in de regel hoger dan 0,65, terwijl de correlaties tussen de drie latente factoren zelfs in de orde van grootte van 0,80 à 0,90 liggen (Salanova et al., 2001b; Schaufeli et al., 2002a, 2002b).

- *Crossculturele invariantie.* De factorstructuur van de enigszins aangepaste studentenversie van de UBES is grotendeels invariant over steekproeven uit Spanje, Nederland en Portugal (Schaufeli et al., 2002b). Een gedetailleerde analyse liet zien dat de ladingen van maximaal drie items systematisch verschillen wanneer de steekproeven uit deze drie landen paarsgewijs met elkaar werden vergeleken.
- *Interne consistentie.* De interne consistentie van de drie schalen van de UBES is ruim voldoende. Dat wil zeggen dat de waarde van Cronbach's α in alle gevallen groter of gelijk is aan het criterium van 0,70 (Nunnally & Bernstein, 1984). In de regel bedraagt Cronbach's α 0,80 tot 0,90 (Demerouti et al., 2001; Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden, 2003; Salanova, Grau, Llorens & Schaufeli, 2001a; Salanova et al., 2001b; Salanova, Brescò & Schaufeli, 2003c; Salanova, Carrero, Pinazo & Schaufeli, 2003d; Schaufeli et al., 2004; Schaufeli & Bakker, ter perse).
- *Stabiliteit.* Uit nog ongepubliceerde gegevens komt naar voren dat de scores op de drie dimensies van de UBES redelijk stabiel zijn en deze stabiliteit is vergelijkbaar met die van de UBOS (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000), de Nederlandse versie van de MBI. Met andere woorden, er is sprake van een goede test-hertest betrouwbaarheid. Bij 293 Australische officieren van het *Leger des Heils* werd een stabiliteit (rt) over een periode van één jaar geobserveerd van 0,64, 0,57 en 0,58 voor respectievelijk vitaliteit, toewijding en absorptie. Vergelijkbare waarden werden na één jaar gevonden bij 563 Noorse paramedici: 0,70, 0,69 en 0,52. Uit een studie bij 193 medewerkers van een Nederlandse pensioenfondsbeheerder (Bakker, Euwema, & Van Dieren, 2003) bleek dat de stabiliteit na twee jaar met name voor vitaliteit (rt = 0,30) en toewijding (rt = 0,36) duidelijk afneemt. Voor absorptie bleek de correlatie tussen de score op het eerste en tweede meetmoment nog steeds 0,46. Tezamen suggereren deze bevindingen dat de ervaring van bevlogenheid relatief stabiel is over de periode van één jaar. Echter, na twee jaar lijkt de ervaring van vitaliteit, toewijding en absorptie minder sterk een functie van eerdere ervaringen te zijn.

Uit het hiervoor genoemde overzicht kan geconcludeerd worden dat de factoriële validiteit van de UBES voldoende is; dat wil zeggen dat de UBES zoals verwacht uit drie factoren lijkt te bestaan, zij het dat deze wel sterk aan elkaar zijn gerelateerd. Dit wijst er dus op dat we het over één construct hebben met drie nauw aan elkaar verwante aspecten. De drie schalen die deze aspecten meten bezitten een goede betrouwbaarheid, zowel wat betreft hun interne consistentie als wat betreft hun stabiliteit. Ten slotte komt naar voren dat de UBES soortgelijke psychometrische eigenschappen vertoont in verschillende steekproeven uit diverse landen, waarmee er dus sprake is van een goede crossnationale validiteit.

Sinds de introductie van de UBES in 1999 is er een aantal validiteitsstudies uitgevoerd die inzicht geven in de relatie van bevlogenheid met burnout en workaholisme, in de mogelijke oorzaken en mogelijke gevolgen van bevlogenheid, en in algemene zin in de rol die bevlogenheid speelt bij complexe processen in organisaties. Hierna wordt in kort bestek een overzicht van dit validiteitsonderzoek gegeven.

- *Bevlogenheid en burnout.* Zoals verwacht hangen de drie dimensies van burnout – zoals gemeten met de UBOS – negatief samen met de drie dimensies van bevlogenheid (Demerouti et al., 2001; Montgomery et al., 2003; Salanova

- et al., 2001b; Schaufeli & Bakker, ter perse; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli et al., 2002b). Echter, het patroon van samenhangen is wat anders dan verwacht. Vitaliteit en uitputting hangen namelijk veel minder sterk negatief met elkaar samen dan toewijding en cynisme, terwijl gebrek aan competentie het sterkst van alle burnoutdimensies met *alle* drie bevlogenheid dimensies samenhangt. Een tweede-orde factormodel waarbij de drie schalen van de UBES samen met gebrek aan competentie op één factor laden, en uitputting en cynisme op een andere factor past dan ook goed bij de data (Salanova et al., 2001b; Schaufeli & Bakker, ter perse; Schaufeli et al., 2002a; Schaufeli et al., 2004). Een soortgelijk resultaat werd ook in de studie van Demerouti et al. (2001) gevonden waarin discriminantanalyse werd gebruikt; ook hier laadden de drie bevlogenheidsschalen samen met gebrek aan competentie op eenzelfde discriminantfunctie en de beide overige burnoutschalen (samen met gezondheidsklachten) op de resterende functie.
- *Bevlogenheid en workaholisme.* Recentelijk heeft een onderzoek naar de construct-validiteit van bevlogenheid, burnout en workaholisme plaatsgevonden (Schaufeli et al., 2004). Workaholisme werd gemeten met behulp van de vragenlijst van Taris en Schaufeli (2003), die twee aspecten onderscheidt: excessief hard werken en een onweerstaanbare innerlijke drang. De resultaten gaven aan dat bevlogenheid en workaholisme nauwelijks met elkaar samenhangen, met uitzondering van absorptie dat matig positief correleert met excessief hard werken. Opvallend is voorts dat vitaliteit en toewijding beide *negatief* – zij het zwak – samenhangen met een sterke innerlijke drang. Kennelijk staat de onweerstaanbare innerlijke drang van de werkverslaafde haaks op de vitaliteit en toewijding van de bevlogen werknemer. Uit deze studie kwam eveneens naar voren dat bevlogenheid en workaholisme beide met verschillende variabelen samenhangen: beide typen werknemers werken hard en zijn loyaal aan de organisatie, maar bij workaholisten gaat dit ten koste van hun geestelijke gezondheid en van hun sociale contacten buiten het werk, terwijl bevlogen werknemers zich in psychisch en in sociaal opzicht juist heel goed voelen.
- *Mogelijke oorzaken van bevlogenheid.* Er wordt nadrukkelijk van *mogelijke* oorzaken en *mogelijke* gevolgen van bevlogenheid gesproken omdat er nog maar weinig uitspraken over causaliteit gedaan kunnen worden vanwege het ontbreken van voldoende longitudinaal onderzoek. Bevlogenheid blijkt positief samen te hangen met kenmerken van het werk die wel als 'hulpbronnen', 'motivatoren' of 'energiebronnen' worden aangeduid, zoals steun van collega's en leidinggevende, feedback over arbeidsprestaties, coaching door de leiding, regelmogelijkheden, training, en taakafwisseling (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2003b, 2003c; Schaufeli et al., 2003; Schaufeli & Bakker, ter perse). Sonnentag (2003) toonde voorts aan dat het niveau van gerapporteerde bevlogenheid positief samenhangt met de mate waarin werknemers hersteld zijn van het werk dat ze de vorige dag hebben verricht. Tevens blijkt dat bevlogenheid positief samenhangt met ervaren eigen competentie oftewel eigen-effectiviteit (*self-efficacy*; Salanova et al., 2001a). Daarbij lijkt overigens te gelden dat eigen-effectiviteit zowel vooraf kan gaan als kan volgen op bevlogenheid (Salanova et al., 2003c). Wellicht is er sprake van een opwaartse spiraal waarbij ervaren eigen competentie weer versterkt. Dit wordt ondersteund door een recent (ongepubliceerd) onderzoek bij studenten waaruit naar voren komt dat in het verleden behaalde studieprestaties, zoals opgenomen in het geautomatiseerde studieregistratiesysteem, positief met bevlogenheid samenhangen (Waagenmakers, 2003). Reeds eerder was vastgesteld dat bevlogenheid ook positief samenhangt met *zelf*gerapporteerde studieprestaties uit het verleden

(Schaufeli et al., 2002b). Ten slotte blijkt dat werknemers die positieve ervaringen op het werk mee naar huis nemen of – andersom – positieve ervaringen vari thuis mee naar hun werk nemen, meer bevlogen zijn dan werknemers die dat niet doen (Montgomery et al., 2003). Er zijn tot nu toe twee longitudinale studies uitgevoerd naar de mogelijke oorzaken van bevlogenheid. Het onderzoek van Bakker et al. (2003) bij een pensioenfondsbeheerder laat zien dat energiebronnen zoals sociale steun van collega's en autonomie inderdaad positief zijn gerelateerd aan bevlogenheid twee jaar later, en omgekeerd blijken bevlogen werknemers hun eigen energiebronnen op het werk te creëren. Soortgelijke resultaten werden eveneens gevonden door Salanova, Bakker, Schaufeli en Llorens (2003b) bij Spaanse leerkrachten.

- *Mogelijke gevolgen van bevlogenheid.* De mogelijke gevolgen van bevlogenheid hebben vooral betrekking op positieve attitudes ten aanzien van het werk en de organisatie, zoals arbeidstevredenheid, organisatiebetrokkenheid en geringe verloopgeneigdheid (Demerouti et al., 2001; Salanova et al., 2001b; Schaufeli et al., 2004; Schaufeli & Bakker, ter perse), maar ook op positief organisatiegedrag, zoals persoonlijk initiatief en leermotivatie (Sonnentag, 2003), extra-rolgedrag (Salanova, Agut, Peiró, 2003a), en proactief gedrag (Salanova et al., 2003d). Voorts zijn er aanwijzingen dat bevlogenheid positief samenhangt met gezondheid, dat wil zeggen, met weinig depressieve en stressgerelateerde (Schaufeli et al., 2004) en psychosomatische klachten (Demerouti et al., 2001). Ten slotte lijkt het er op dat de mate van bevlogenheid positief samenhangt met arbeidsprestaties. Een studie bij ruim honderd Spaanse hotels en restaurants liet zien dat de mate van bevlogenheid van het horecapersoneel bepalend is voor het heersende serviceklimaat, hetgeen op haar beurt extra-rolgedrag van het personeel en tevredenheid van de gasten voorspelt (Salanova et al., 2003a). Het is belangrijk op te merken dat het in deze studie gaat om onafhankelijk van de werknemers gemeten arbeidsprestatie, te weten klanttevredenheid.
- *Bevlogenheid als mediator in het motivatieproces.* De bovenstaande gegevens over mogelijke oorzaken en gevolgen suggereren dat bevlogenheid een mediërende rol speelt tussen enerzijds de hulpbronnen of motivatoren die in de werksituatie aanwezig zijn en anderzijds positieve werkhoudingen en dit organisatiegedrag. Schaufeli en Bakker (ter perse) toetsten een dergelijk model bij werknemers afkomstig uit vier verschillende organisaties, waarin eveneens werkstressoren, burnout en gezondheidsklachten waren opgenomen. Zij vonden aanwijzingen voor het bestaan van twee typen processen: (1) een proces van erosie waarbij stressoren en gebrek aan hulpbronnen leiden tot burnout en vervolgens gezondheidsklachten en negatieve werkhoudingen; (2) een proces van motivatie waarbij de aanwezigheid van hulpbronnen leidt tot bevlogenheid en vervolgens tot positieve werkhoudingen. Alhoewel het door Schaufeli en Bakker (ter perse) gebruikte lineaire structuurmodel causaliteit suggereert is dit in de strikte zin van het woord niet het geval omdat het een cross-sectioneel onderzoek betreft. Ook in andere onderzoeken wordt echter de mediërende rol van bevlogenheid bevestigd. Zo komen de resultaten van Salanova et al. (2003a) met het model van Schaufeli en Bakker (ter perse) overeen: bevlogenheid speelt in dit onderzoek eveneens een mediërende rol tussen enerzijds de aanwezigheid van hulpbronnen (o.a. elektronische en technische hulpmiddelen, participatie in de besluitvorming) en anderzijds respectievelijk serviceklimaat en arbeidsprestatie (in termen van extra-rolgedrag en klanttevredenheid). Verder vonden Salanova et al. (2003d) in een andere studie bij 523 werknemers die met computers en informatietechnologie werken dat bevlogenheid de relatie tussen aanwezige hulpbronnen (feedback, taakafwisseling en regelmogelijkheden) en proactief organisatiegedrag mediëert.

- *Bevlogenheid als collectief fenomeen.* Bevlogenheid blijkt niet alleen een individueel fenomeen te zijn, maar werknemers van bepaalde organisaties – of delen daarvan – blijken gemiddeld genomen meer bevlogen te zijn dan werknemers van andere – delen van – organisaties (Salanova et al., 2003a). Kennelijk is bevlogenheid dus niet uitsluitend een individuele aangelegenheid en kunnen groepen werknemers ook meer of minder bevlogen zijn. Bakker en Schaufeli (2001) vonden in een studie bij 130 teams uit verschillende organisaties dat de mate van bevlogenheid van het team als geheel positief samenhangt met de mate van bevlogenheid van de individuele teamleden: hoe meer bevlogen het team, des te meer bevlogen de individuele teamleden. Bovendien bleek dat 'bevlogen' teams meer hulpbronnen weten te organiseren, hetgeen op haar beurt weer positief bijdraagt aan het niveau van bevlogenheid van de individuele teamleden. Deze zogenaamde collectieve bevlogenheid van teams is op experimentele wijze onderzocht door Salanova, Llorens, Cifre, Martínez en Schaufeli (2003e). Zij vonden dat groepen studenten die een bepaalde groepstaak onder tijdsdruk moesten uitvoeren alleen dan een hoger niveau van collectieve bevlogenheid rapporteerden wanneer de groep zich ook competent voelde om het probleem op te lossen. Wanneer de groep van mening was dat deze competentie ontbrak, was er géén sprake van bevlogenheid. Helaas is het effect van bevlogenheid op taakprestatie in deze laatste studie niet onderzocht. Tenslotte blijkt bevlogenheid ook aanstekelijk te werken: bevlogenheid is kennelijk overdraagbaar van de ene persoon naar de andere. Aanwijzingen hiervoor komen uit een studie van Bakker, Demerouti en Schaufeli (2004) bij ruim driehonderd werkende paren waaruit naar voren komt dat naarmate men zich meer bevlogen voelt, ook de partner meer bevlogen is. Dit wordt waarschijnlijk deels veroorzaakt doordat bevlogen partners elkaar meer helpen en beter naar elkaar luisteren.

Samenvattend komt uit het validiteitsonderzoek dat tot nu toe met betrekking tot bevlogenheid is uitgevoerd naar voren dat het concept inderdaad negatief gerelateerd is aan burnout, zij het dat de negatieve relatie tussen vitaliteit en uitputting minder sterk is dan verwacht. Verder kan bevlogenheid worden onderscheiden van workaholisme. De mogelijke oorzaken van bevlogenheid hebben vooral te maken met de aanwezigheid van hulpbronnen of motivatoren in de werksituatie. Bevlogen werknemers hebben bovendien een positieve werkhouding, voelen zich geestelijk en lichamelijke gezond en presteren beter op het werk dan zij die minder bevlogen zijn. Ten slotte blijkt bevlogenheid niet alleen een individueel, maar ook een collectief fenomeen te zijn en kan bevlogenheid van de ene persoon op de andere worden 'overgedragen'.

4 Psychometrische kwaliteit van de UBES

In het hierna volgende wordt de psychometrische kwaliteit van de (verkorte) UBES nader onderzocht met behulp van een grote database. Daarbij wordt in het bijzonder ingegaan op de interne consistentie, de factorstructuur, de relaties met burnout, leeftijd en sekse en de verschillen tussen beroepsgroepen.

De database

De database bevat gegevens van 25 studies, die in de periode 1999-2003 in Nederland en Vlaanderen zijn uitgevoerd. Het gaat zowel om studies die bij één enkele organisatie hebben plaatsgevonden, dikwijls met verschillende vestigingen, als om studies bij een bepaalde beroepsgroep, zoals artsen en boeren (zie tabel 1).

Tabel 1 Samenstelling van de database

Steekproef	N	%
1 Medewerkers van een verzekeringsmaatschappij*	86	0,9
2 Consultants van een computerfirma*	80	0,8
3 Grondpersoneel van een vliegtuigmaatschappij*	82	0,8
4 Medewerkers van een callcenter van een telecombedrijf*	477	4,9
5 Medewerkers van een hogeschool*	1.003	10,4
6 Medewerkers van een advocatenkantoor*	57	0,6
7 Leden van de Koninklijke Marechaussee*	3.042	31,4
8 Medewerkers van een pensioenfondsbeheerder*	507	5,2
9 Kantoormedewerkers van een verzekeringsmaatschappij*	381	3,9
10 Medewerkers van een lokaal radio-/tv-station	84	0,9
11 Artsen die een carrière counselinginstrument per internet hebben ingevuld	655	6,8
12 Leden van een politiecorps van een grote stad*	99	1,0
13 Medewerkers van chirurgische afdelingen van een academisch ziekenhuis	104	1,1
14 Medewerkers van een verzorgingstehuis	84	0,9
15 Medewerkers van een administratiekantoor	74	0,8
16 Medewerkers van een verzorgingstehuis	204	2,1
17 Vrijwilligers die gehoor hebben gegeven aan een oproep in de krant*	124	1,3
18 Managers van een telecombedrijf*	587	6,1
19 Productiemedewerkers uit de voedingsindustrie*	111	1,0
20 Deelnemers aan een workshop over verbetering van het eigen functioneren op het werk*	121	1,3
21 Boeren en tuinders uit het boekhoudkundig netwerk van het Landbouw Economisch Instituut	382	3,9
22 Vlaamse boeren	496	5,1
23 Vlaams kantoorpersoneel van diverse bedrijven	590	6,1
24 Vlaamse productiemedewerkers uit de auto-industrie	64	0,7
25 Vlaamse verpleegkundigen	199	2,1
Totaal	9.679	100

Noot: * Scores op de UBOS zijn tevens beschikbaar (N = 6.757).

De database bevat 42,8% werkende mannen en 57,2% werkende vrouwen. De gemiddelde leeftijd is 38,2 jaar en varieert van 15 t/m 81 jaar (SD = 10,52). De meeste gegevens zijn afkomstig uit Nederland (86%), terwijl de overige 14% uit Vlaanderen afkomstig is. In beide landen is een identieke vragenlijst gebruikt. Tabel 2 geeft een overzicht van de verschillende beroepsgroepen die in de database zijn vertegenwoordigd.

De studies die in de database zijn opgenomen zijn soms representatief voor de betrokken organisatie of voor de betreffende beroepsgroep, zoals bij leden van de marechaussee, of bij de Nederlandse boeren en tuinders. Dit houdt in dat de database als geheel *niet* representatief is voor de werkende Nederlandse en/of Vlaamse beroepsbevolking. Wel is de database heterogeen van samenstelling met betrekking tot de verscheidenheid aan beroepen, die varieert van ongeschoold productiepersoneel tot topmanagers en van medewerkers van een verzorgingstehuis tot chirurgen van een academisch ziekenhuis. Ook zijn er beroepen in te vinden waarin met mensen (onderwijs, gezondheidszorg, commerciële dienstverlening), dingen – of planten en dieren – (productiepersoneel, boeren en tuinders) en informatie (kantoorpersoneel, managers) wordt gewerkt; een gangbaar onderscheid naar type werkobject (Fine & Cronshaw, 1999). Met an-

Tabel 2 Beroepsgroepen in de database

Beroepsgroep	N	%
Boeren en tuinders	844	9,1
Productiemedewerkers	301	3,1
Ziekenhuismedewerkers	264	2,7
Kantoorpersoneel (profitsector)	1.645	16,9
Medewerkers van verzorgingstehuizen	288	2,9
Artsen	655	6,8
Verpleegkundigen	201	2,1
Ambtenaren	229	2,4
Medewerkers uit het hoger onderwijs	1.003	10,4
(Militaire) politie	3.145	32,5
Managers	638	6,6
Kantoorpersoneel (non-profitsector)	363	3,8
Overig	63	0,6
Geen opgave	48	0,4
Totaal	9.679	100,0

dere woorden, alhoewel de database als zodanig niet representatief is, is deze gezien de heterogeniteit geschikt om psychometrische analyses uit te voeren.

Verkorte versie (UBES-9)

Behalve de originele versie bestaande uit 15 items zijn ook de psychometrische eigenschappen van de verkorte versie, bestaande uit 9 items, geëvalueerd. Omdat er een grote behoefte bestaat aan zo kort mogelijke meetinstrumenten zijn de schalen van de UBES tot een absoluut minimum van drie items elk ingekort. Ten behoeve daarvan is de volgende stapsgewijze procedure gevolgd, waarbij de analyses voor iedere steekproef afzonderlijk zijn uitgevoerd: (1) het voor iedere schaal meest kenmerkende item is geselecteerd, waarbij dit is geresseerd op alle overige items van de betreffende schaal; (2) het item met de hoogste β -waarde in de meeste steekproeven is vervolgens geselecteerd en toegevoegd aan het item dat als eerste was geselecteerd; (3) de som van beide items is daarna geresseerd op alle overgebleven items van de schaal; (4) ten slotte is het item met de hoogste β -waarde in de meeste steekproeven toegevoegd aan beide eerder betreffende geselecteerde items. De som van deze drie items vormt de verkorte versie van de schaal.

Als meest kenmerkende item voor vitaliteit is gekozen voor: 'Op mijn werk bruis ik van energie'. Daar zijn respectievelijk aan toegevoegd: 'Als ik werk voel ik me fit en sterk' en 'Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan'. Correlaties met de originele 5-itemversie variëren van 0,95 tot 0,97 (mediaan: 0,96). Als meest kenmerkende item voor toewijding is gekozen voor: 'Ik ben enthousiast over mijn baan'. Daar zijn respectievelijk aan toegevoegd: 'Ik ben trots op het werk dat ik doe' en 'Mijn werk inspireert mij'. Correlaties met de originele 5-itemversie variëren van 0,96 tot 0,99 (mediaan: 0,97). Als meest kenmerkende item van absorptie is gekozen voor: 'Ik ga helemaal op in mijn werk'. Daar zijn respectievelijk aan toegevoegd: 'Mijn werk brengt mij in vervoering' en 'Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig'. Correlaties met de originele 5-itemversie variëren van 0,92 tot 0,96 (mediaan 0,95).

Interne consistentie

Tabel 3 geeft de interne consistentie (Cronbach's α) weer van de schalen en de totaalscore van de (verkorte) UBES. De α -waarden zijn zowel berekend voor de

Tabel 3 Interne consistentie (Cronbach's α) ($N = 9.679$)

	UBES-9 (verkorte versie)			UBES-15		
	Totaal	Mediaan	Range	Totaal	Mediaan	Range
Vitaliteit	0,84	0,84	0,75 – 0,91	0,86	0,86	0,81 – 0,90
Toewijding	0,89	0,89	0,83 – 0,93	0,92	0,91	0,88 – 0,95
Absorptie	0,79	0,79	0,70 – 0,84	0,82	0,81	0,75 – 0,87
Totaalscore	0,93	0,93	0,89 – 0,97	0,92	0,94	0,90 – 0,96

gehele database (kolom Totaal), als voor de afzonderlijke 25 studies (kolommen Mediaan (Md) en Range). Zoals tabel 3 illustreert is de interne consistentie zeer goed te noemen, hetgeen zowel voor de originele als de verkorte versie van de UBES geldt. Dat wil zeggen, de waarden van α liggen in iedere studie ruimschoots boven het criterium van 0,70 [Nunnally & Bernstein, 1994].

Factorstructuur en correlaties tussen de schalen

Om de factorstructuur van de UBES te onderzoeken is gebruikgemaakt van confirmatieve factoranalyse met behulp van AMOS (Byrne, 2001). In eerste instantie zijn de analyses uitgevoerd over de totale database en in tweede instantie over de studies afzonderlijk. Bij deze laatste analyses, waarbij gebruik is gemaakt van de zogenaamde multiple-groep (MG)-methode, zijn vanwege het statistische onderscheidingsvermogen (*power*) alleen studies met meer dan 300 werknemers geanalyseerd (10 studies; $N = 8.120$). Met behulp van deze procedure is het mogelijk om in twee stappen na te gaan in hoeverre een bepaalde factoroplossing past bij de data van de gehele groep én in hoeverre de factoroplossing invariant is over de betreffende afzonderlijke studies. Ten slotte is er, eveneens met behulp van de MG-methode, nagegaan in hoeverre de factorstructuur van de UBES verschilt tussen de Nederlandse en de Vlaamse werknemers. In alle gevallen is zowel de passing (*fit*) van de één-factoroplossing als van de driefactoroplossing – met gecorreleerde vitaliteit-, toewijdings- en absorptieschalen – nagegaan (tabel 4). Met andere woorden, onderzocht is of bevlogenheid een unidimensioneel dan wel een driedimensioneel construct is.

Uit tabel 4 komt naar voren dat bij beide versies van de UBES de driefactoroplossing beter bij de data past dan de éénfactoroplossing. Voor de UBES-9 geldt echter dat ook de éénfactoroplossing een goede *fit* heeft, dat wil zeggen dat de relatieve *fit* indices (NFI, NNFI en CFI) groter dan 0,90 zijn (Byrne, 2001). Bovendien zijn zowel de éénfactor- als de driefactoroplossing van UBES-9 relatief invariant over de 10 onderzochte studies en over Nederland en Vlaanderen, hetgeen blijkt uit het feit dat de *fit* van beide modellen in de totale groep nauwelijks verschilt van die welke verkregen is met de multiple-groepmethode. Voor de UBES-15 geldt eveneens dat de driefactoroplossing invariant over de 10 steekproeven en over Nederland en Vlaanderen is, zij het in iets mindere mate.

Alhoewel de *fit* van de driefactoroplossing beter is dan die van de éénfactoroplossing, blijkt dat de correlaties tussen de drie schalen van de UBES hoog zijn; dit geldt zowel voor de correlaties tussen de latente factoren als voor die tussen de manifeste (geobserveerde) schaalcores (tabel 5). Omdat bij correlaties tussen de latente variabelen gecorrigeerd wordt voor de onbetrouwbaarheid van de schalen vallen deze correlaties per definitie hoger uit dan die tussen de manifeste schaalcores.

De zeer hoge correlaties tussen de latente variabelen suggereren dat de UBES psychometrisch gesproken weliswaar uit drie dimensies bestaat, maar dat

Tabel 4 De fit van de éénfactor- en driefactoroplossing ($N = 9.679$)

Model	N	χ^2	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	NNFI	CFI
UBES-9									
1-factor	9.679	4.394,38	27	0,90	0,83	0,13	0,92	0,90	0,92
1-factor MG ^a	8.120	3.838,04	270	0,90	0,83	0,04	0,92	0,90	0,92
1-factor MG ^b	9.679	4.387,75	54	0,90	0,83	0,09	0,92	0,90	0,92
3-factor	9.679	2.296,23	24	0,95	0,91	0,10	0,96	0,94	0,96
3-factor MG ^a	8.120	2.197,85	240	0,95	0,90	0,03	0,95	0,94	0,96
3-factor MG ^b	9.670	2.324,08	48	0,95	0,91	0,07	0,96	0,94	0,96
0-model	9.679	56.387,32	36	0,27	0,09	0,40	–	–	–
UBES-15									
1-factor	9.679	10.937,76	90	0,85	0,80	0,11	0,89	0,87	0,89
1-factor MG ^a	8.120	1.026,80	900	0,83	0,77	0,04	0,87	0,86	0,88
1-factor MG ^b	9.679	11.304,81	180	0,84	0,79	0,08	0,89	0,87	0,89
3-factor	9.679	7.798,57	87	0,89	0,85	0,10	0,92	0,90	0,92
3-factor MG ^a	8.120	8.273,85	870	0,87	0,81	0,03	0,90	0,89	0,91
3-factor MG ^b	9.679	8.131,59	174	0,89	0,84	0,07	0,92	0,90	0,92
0-model	9.679	97.725,75	105	0,20	0,08	0,31	–	–	–

* Noot: MG^a = Multiple-Groep methode 10 studies; MG^b = Multiple-Groep methode Nederland en Vlaanderen; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; NNFI = Non-Normed Fit Index; CFI = Comparative Fit Index.

voor praktisch gebruik evenzeer één totaalscore kan worden gebruikt (zie discussie). Dit geldt met name voor de verkorte versie waarvan immers is aangetoond dat ook de éénfactorstructuur goed bij de data past (zie tabel 4).

Concluderend: bevlogenheid, zoals gemeten met behulp van de UBES kan zowel als een unidimensioneel als een driedimensioneel construct worden opgevat. Voor het eerste pleit het feit dat de correlaties tussen de subschalen zeer hoog zijn (zie tabel 5), alsmede dat de totale schaal een hoge interne consistentie heeft (zie tabel 3); voor het laatste pleit dat de driedimensionele structuur beter bij de data past dan de unidimensionele structuur (tabel 4).

Relatie met burnout

In 14 studies uit de database ($N = 6.757$) is eveneens de Utrechtse Burnout Schaal (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000) afgenomen (zie tabel 1). Dit maakt het mogelijk om te onderzoeken in hoeverre de drie dimensies van burnout – uitputting, cynisme en verminderde competentie – negatief samenhangen met die

Tabel 5 Correlaties tussen de (latente) schaalcores ($N = 9.679$)

	Totale groep		Mediaan		Range	
	Latent	Manifest	Latent	Manifest	Latent	Manifest
UBES-9						
Vitaliteit - Toewijding	0,87	0,70	0,88	0,70	0,85 – 0,95	0,55 – 0,80
Toewijding - Absorptie	0,91	0,77	0,92	0,76	0,86 – 0,98	0,66 – 0,85
Vitaliteit - Absorptie	0,84	0,71	0,86	0,72	0,77 – 0,92	0,59 – 0,81
UBES-15						
Vitaliteit - Toewijding	0,87	0,77	0,87	0,79	0,84 – 0,97	0,59 – 0,86
Toewijding - Absorptie	0,93	0,80	0,92	0,79	0,84 – 0,98	0,65 – 0,87
Vitaliteit - Absorptie	0,90	0,76	0,93	0,76	0,84 – 0,98	0,60 – 0,87

van de UBES. Daarbij wordt verwacht dat met name vitaliteit en toewijding sterk zullen samenhangen met respectievelijk uitputting en distantie (zie hiervoor). Tabel 6 geeft de correlaties voor de totale groep van 6.757 werknemers weer, alsmede de mediaan en de range van geobserveerde correlaties in de 14 afzonderlijke studies. Aangezien de correlaties met de verkorte UBES nauwelijks afwijken zijn alleen de waarden voor de originele versie in tabel 6 opgenomen.

Alle correlaties in de 14 studies tussen de burnout- en bevlogenheidschalen zijn significant negatief. De drie schalen van de UBES-15 zijn het hoogst gecorreleerd met verminderde competentie, hetgeen wellicht wordt veroorzaakt door het feit dat alle items van de competentieschaal positief zijn geformuleerd en vervolgens worden omgepoold. Zoals verwacht is toewijding sterk negatief gecorreleerd met cynisme, maar in tegenstelling tot de verwachting is vitaliteit *niet* bijzonder sterk gecorreleerd met uitputting. Met andere woorden, werknemers die hoog scoren op bevlogenheid zijn niet cynisch en voelen zich competent op hun werk, en voelen zich tevens – zij het in wat mindere mate – weinig vermoeid.

Relaties met leeftijd en sekse

De drie schalen van de UBES-15 correleren in de totale groep nauwelijks tot zwak positief met leeftijd: vitaliteit $r = 0,05$, toewijding $r = 0,14$ en absorptie $r = 0,17$. De correlatie van leeftijd met de totaalscore op de UBES is 0,14. Dus hoe hoger de leeftijd, hoe meer bevlogen men zich voelt. Echter, deze relatie is zwak; de gemeenschappelijke variantie bedraagt minder dan 2%.

Mannen ($N = 5.450$) scoren significant hoger op toewijding en absorptie dan vrouwen ($N = 4.066$), terwijl er géén verschil tussen beide seksen wordt gevonden met betrekking tot vitaliteit. Ook hebben mannen gemiddeld een hogere totaalscore op de UBES. Alhoewel de verschillen met betrekking tot toewijding, absorptie en de totaalscore statistisch significant zijn, moet er geen praktische waarde aan worden gehecht omdat de grootte van de verschillen miniem is. De effectgrootte d van deze verschillen varieert van 0,09 tot 0,15 en ligt daarmee ruimschoots onder de waarde die door Cohen (1969) als een 'zwak effect' wordt beschouwd ($d = 0,20$). Omdat de gemiddelde scores van mannen en vrouwen op

de UBES nauwelijks van elkaar afwijken is afgezien van het berekenen van geslachtsgebonden normscores.

Verschillen tussen beroepsgroepen

Met betrekking tot beroepsgroepen is er een duidelijk patroon herkenbaar waarbij managers en boeren het hoogst, en productiemedewerkers, medewerkers uit de thuiszorg, (militaire) politieagenten en artsen het laagst scoren op de drie afzonderlijke dimensies van bevlogenheid, en dus ook op de gehele UBES-15. Het feit dat artsen zo laag scoren wekt wellicht bevreemding, maar zou kunnen worden verklaard door het feit dat de gegevens afkomstig zijn van een zogenoemde carriëremonitor, waarbij artsen in staat werden gesteld om via internet een vragenlijst in te vullen waarvan de UBES een onderdeel uitmaakte (Bakker, Schaufeli, Bulters, Van Rooijen & Ten Broek, 2002). De doelgroep van de monitor was dus artsen *die dreigden vast te lopen* in hun beroeps carrière. Het is dus aannemelijk dat deze specifieke groep artsen een relatief lage score heeft op bevlogenheid. Laten we de groep artsen buiten beschouwing dan kan het verschil tussen de hoogst en de laagst scorende beroepsgroep, gemeten in effectgrootte, als zwak tot matig worden gekarakteriseerd⁵. Zo gelden voor de verschillen in vitaliteit, toewijding en absorptie d -waarden van respectievelijk 0,46 (managers versus medewerkers uit de thuiszorg), 0,56 (boeren versus politieagenten) en 0,64 (boeren versus productiemedewerkers). De drie dimensies van bevlogenheid laten een enigszins verschillend beeld zien met betrekking tot hoog en laag scorende beroepsgroepen. Zo geeft het personeel dat werkzaam is in de bejaardenzorg aan zich weinig vitaal, maar wel heel toegewijd te voelen, terwijl leden van de (militaire) politieagenten zich gemiddeld vitaal voelen, maar weinig toegewijd zijn en niet geabsorbeerd worden door hun werk.

Verschillen tussen Nederland en Vlaanderen

Vlamingen ($N = 1.355$) scoren hoger op bevlogenheid dan de Nederlanders ($N = 8.324$). Met uitzondering van vitaliteit zijn alle verschillen statistisch significant, hetgeen niet verbaast gelet op de omvang van beide steekproeven. Kijken we naar de effectgrootte dan blijkt echter dat alleen het verschil in absorptie als betekenisvol kan worden gekarakteriseerd ($d = 0,32$ respectievelijk 0,29 voor de 3-item en 5-item subschalen). De overige zes waarden van d zijn alle lager dan .20. Derhalve is besloten om geen aparte normen voor Vlaanderen en Nederland te berekenen.

5 Normering van de UBES

Groepsnormering

Om de hoogte van de score van een bepaalde groep werknemers op (een dimensie van) de UBES te interpreteren kan gebruik worden gemaakt van de gemiddelde score die afkomstig is uit de database (tabel 7). Met behulp van een eenvoudige t -toets kan worden nagegaan in hoeverre het groepsgemiddelde van de groep werknemers significant verschilt van het gemiddelde van de database.

Behalve gemiddelden kunnen ook scoringspercentages worden vergeleken, bijvoorbeeld met behulp van een χ^2 -toets. In tabel 8 zijn daartoe de scores op de (schalen van de) UBES steeds als volgt gehercodeerd:

- 0 t/m 0,99 → 1 (eens per jaar of minder)
- 1 t/m 1,99 → 2 (minstens een paar keer per jaar)
- 2 t/m 2,99 → 3 (minstens eens per maand)
- 3 t/m 3,99 → 4 (minstens een paar keer per maand)

Tabel 6 Correlaties tussen burnout (UBOS) en bevlogenheid (UBES) ($N = 6.757$)

		Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	UBES-15
Uitputting	Correlatie totale groep	-0,38	-0,26	-0,15	-0,28
	Mediaan	-0,40	-0,33	-0,19	-0,36
	Range	-0,29 –	-0,21 –	-0,10 –	-0,22 –
Distantie	Correlatie totale groep	-0,71	-0,51	-0,43	-0,58
	Mediaan	-0,50	-0,66	-0,46	-0,60
	Range	-0,53	-0,65	-0,44	-0,61
Verminderde competentie	Correlatie totale groep	-0,40 –	-0,55 –	-0,34 –	-0,50 –
	Mediaan	-0,65	-0,73	-0,55	-0,70
	Range	-0,66	-0,67	-0,55	-0,68
	Correlatie totale groep	-0,65	-0,70	-0,56	-0,70
	Mediaan	-0,58 –	-0,63 –	-0,44 –	-0,60 –
	Range	-0,74	-0,78	-0,69	-0,75

* Noot: Alle correlaties zijn significant, $p < .001$.

Tabel 7 Gemiddelde (M), standaardmeetfout (SE) en standaarddeviatie (SD) (N = 9.679)

	UBES-9			UBES-15		
	M	SE	SD	M	SE	SD
Vitaliteit	4,01	0,46	1,14	3,99	0,42	1,11
Toewijding	3,88	0,52	1,38	3,91	0,37	1,31
Absorptie	3,35	0,60	1,32	3,59	0,51	1,18
Totaalscore	3,74	0,31	1,17	3,82	0,27	1,09

• 4 t/m 4,99 → 5 (minstens eens per week)
 • 5 t/m 6 → 6 (een paar keer per week tot dagelijks)
 Uit de tabel 8 komt naar voren dat ruim de helft van de werknemers gemiddeld een 5 of een 6 scoort op de vitaliteit- en de toewijdingschaal, terwijl dit bij absorptie rond de 40% ligt en bij de totaalscore op circa 45%. Dat betekent dus dat relatief veel werknemers hoog op bevloegenheid scoren. Tegenover circa 2% van de werknemers die aangeeft zich eens per jaar of minder bevoegen te voelen, staat circa 16% die aangeeft zich een paar keer per week of zelfs dagelijks zo te voelen.

Individuele normering

Voor de individuele normering van de UBES is gekozen voor een indeling in de volgende vijf categorieën: 'zeer laag', 'laag', 'gemiddeld', 'hoog' en 'zeer hoog'. Bij deze keuze hebben zowel overwegingen met betrekking tot de standaardmeetfout als de verdeling van de scores een rol gespeeld. Daarnaast was onderstaande indeling mogelijk omdat de scores overwegend normaal verdeeld waren. De categorieën zijn als volgt gedefinieerd (zie tabel 9).

In de tabellen 10 en 11 zijn de statistische normscores voor respectievelijk de UBES-9 en UBES-15 weergegeven, zoals gebaseerd op de afkappunten uit tabel 9. Deze scores zijn gebaseerd op schaalgemiddelden.

6 Discussie

Het doel van dit artikel over het begrip bevoegenheid was tweeledig: het geven van een overzicht van de resultaten van empirisch onderzoek dat tot nu toe naar bevoegenheid is verricht en het analyseren van een omvangrijke database met het oog op de psychometrische eigenschappen van de vragenlijst die doorgaans gebruikt wordt om bevoegenheid te meten: de Utrechtse BEvloegenheids Schaal (UBES). In deze slotparagraaf gaan we in op drie belangrijke discussiepunten; (1)

Tabel 8 Scoreverdeling in percentages (N = 9.679)

	UBES-9				UBES-15			
	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Totaalscore	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Totaalscore
1	0,5	1,9	2,7	1,1	0,6	1,7	1,2	0,8
2	2,8	6,2	10,1	5,8	3,0	6,0	6,9	4,5
3	13,0	15,2	23,0	19,1	13,7	14,9	20,6	17,5
4	25,0	21,7	27,6	28,3	27,1	23,5	29,9	29,5
5	31,4	25,8	21,5	28,7	32,4	27,4	27,0	31,2
6	27,2	29,3	15,1	17,0	23,4	26,5	14,4	16,5

Tabel 9 Scoringscategorieën

Kwalificatie	Ondergrens			Bovengrens
'Zeer hoog'	95e percentiel	≤	score	< 95e percentiel
'Hoog'	75e percentiel	≤	score	< 75e percentiel
'Gemiddeld'	25e percentiel	≤	score	< 25e percentiel
'Laag'	5e percentiel	≤	score	< 5e percentiel
'Zeer laag'			score	< 5e percentiel

Tabel 10 Normscores voor de UBES-9 (N = 9.679)

	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Totaalscore
Zeer laag	≤ 2,00	≤ 1,33	≤ 1,17	≤ 1,77
Laag	2,01 – 3,25	1,34 – 2,90	1,18 – 2,33	1,78 – 2,88
Gemiddeld	3,26 – 4,80	2,91 – 4,70	2,34 – 4,20	2,89 – 4,66
Hoog	4,81 – 5,65	4,71 – 5,69	4,21 – 5,33	4,67 – 5,50
Zeer hoog	≥ 5,66	≥ 5,70	≥ 5,34	≥ 5,51
M	4,01	3,88	3,35	3,74
SD	1,13	1,38	1,32	1,17
SE	0,45	0,46	0,60	0,31
Range	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00

Tabel 11 Normscores voor de UBES-15 (N = 9.679)

	Vitaliteit	Toewijding	Absorptie	Totaalscore
Zeer laag	≤ 2,00	≤ 1,60	≤ 1,60	≤ 1,93
Laag	2,01 – 3,20	1,61 – 3,00	1,61 – 2,75	1,94 – 3,06
Gemiddeld	3,21 – 4,80	3,01 – 4,90	2,76 – 4,40	3,07 – 4,66
Hoog	4,81 – 5,65	4,91 – 5,79	4,41 – 5,40	4,67 – 5,53
Zeer hoog	≥ 5,66	≥ 5,80	≥ 5,41	≥ 5,54
M	3,99	3,81	3,59	3,82
SD	1,11	1,31	1,18	1,10
SE	0,41	0,37	0,51	0,27
Range	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00	0,00 – 6,00

Moet bevoegenheid, zoals gemeten door de UBES worden opgevat als een unidimensioneel of een multidimensioneel construct?; (2) Vormen bevoegenheid en burnout elkaars tegenpolen?; (3) In hoeverre is bevoegenheid een veelvoorkomend fenomeen? Het artikel wordt afgesloten met een korte beschouwing over toekomstig onderzoek naar bevoegenheid.

Bevoegenheid: Eén of drie dimensies?

De psychometrische analyses die zijn uitgevoerd met behulp van een database waarin gegevens van bijna 10.000 Nederlandse en Vlaamse werknemers zijn opgenomen, bevestigden de resultaten van eerdere afzonderlijke studies bij kleinere groepen werknemers:

- De interne consistentie van de schalen van de UBES is hoog. Dat geldt ook voor de totaalscore op de UBES.

- De factoriële validiteit van de UBES is goed; dat wil zeggen, zoals verwacht past een model met drie gecorreleerde factoren (vitaliteit, toewijding en absorptie) beter bij de data dan een model met één factor (bevlogenheid).
- De correlaties tussen de drie factoren van bevlogenheid zijn erg hoog. Deze resultaten lijken elkaar op een belangrijk punt tegen te spreken. Namelijk, enerzijds is de interne consistentie van de totaalscore van de UBES hoog en correleren de drie factoren sterk met elkaar, hetgeen unidimensionaliteit suggereert, terwijl anderzijds de driefactorstructuur beter bij de data past van de één-factorstructuur. Is bevlogenheid nu een unidimensioneel of een driedimensioneel begrip? Op grond van de in dit artikel uitgevoerde analyses valt deze vraag niet eenduidig te beantwoorden. Verder validiteitsonderzoek zal moeten uitwijzen of de drie veronderstelde dimensies van bevlogenheid ieder op unieke wijze samenhangen met bepaalde variabelen. Zo zou men bijvoorbeeld kunnen verwachten dat vitaliteit samenhangt met indicatoren van energie, zoals mate van activatie, terwijl toewijding samenhangt met andere maten van identificatie, zoals organisatiebetrokkenheid, en absorptie samenhangt met *flow*. Mocht dit inderdaad het geval zijn dan vormt dit een sterk argument om de drie dimensies afzonderlijk te operationaliseren.

Voorlopig adviseren we om de driedimensionele UBES alleen te gebruiken wanneer men specifiek geïnteresseerd is in de verschillende dimensies van bevlogenheid. Voorts is het raadzaam om bij het modelleren van bevlogenheid in een lineair structuurmodel de drie afzonderlijke dimensies van bevlogenheid te gebruiken als indicatoren van het latente bevlogenheidsconstruct. Immers, de driedimensionele structuur past goed bij de data. Is men daarentegen in het concept bevlogenheid als zodanig geïnteresseerd dan kan men beter de totaalscore van de UBES gebruiken. Daarbij ligt het gebruik van de verkorte versie voor de hand, waarvan immers is aangetoond dat de éénfactorstructuur goed bij de data past. Omdat de driebevlogenheidsdimensies sterk zijn gecorreleerd is het voorts af te raden om deze alle drie gezamenlijk op te nemen in multivariate analyses, bijvoorbeeld als voorspellers in een multiple regressieanalyse. Dit vanwege te verwachten problemen met multicollineariteit. In dergelijke gevallen verdient een totaalscore eveneens de voorkeur.

Bevlogenheid en burnout, tegenpolen of niet?

Uit de analyse van de database blijkt dat schalen van de UBES negatief samenhangen met die van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS), zij het minder sterk dan op theoretische gronden verwacht zou worden. Dit resultaat komt overeen met eerder (buitenlands) onderzoek naar de relatie tussen bevlogenheid en burnout (zie 3). Het is vooral de relatief zwakke negatieve relatie tussen vitaliteit en uitputting – in vergelijking tot toewijding en distantie – die de aandacht trekt. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat het energieniveau van werknemers minder stabiel is dan de mate waarin ze zich met hun werk identificeren. Kennelijk fluctueert de mate van activatie sterker dan de houding of attitude die men ten aanzien van het werk heeft. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk dat men zich *zowel* 'eens per week' uitgeput *als* 'eens per week' vitaal voelt, terwijl het min of meer gelijktijdig voorkomen van toewijding en distantie veel minder voor de hand ligt. Duidelijk is in ieder geval dat de impliciete veronderstelling van Maslach en Leiter (1997) dat bevlogenheid en burnout perfect negatief met elkaar zijn gecorreleerd empirisch niet houdbaar is. Onze bevinding dat werknemers die niet zijn opgebrand daarmee niet automatisch bevlogen zijn (en vice versa) komt overeen met recent onderzoek naar affect, gezondheid, welbevinden. Zo vonden Kim en Mueller (2001) dat de twee subschalen van de veelge-

bruikte *Bradburn Affect Balance Scale* – positief en negatief affect – aparte constructen zijn die matig met elkaar samenhangen, in plaats dat ze twee uitersten van één continuüm vormen. Tot een soortgelijke conclusie kwamen Huppert en Whittington (2003) met betrekking tot de eveneens veelgebruikte *General Health Questionnaire*, waarin naast negatieve ook positieve items over geestelijke gezondheid zijn opgenomen. Ook hier bleek in plaats van één enkelvoudig construct – geestelijke gezondheid – dat positieve en negatieve psychische gezondheid relatief onafhankelijk zijn. Schimmack (2001), ten slotte, vond in plaats van een bipolaire dimensie die loopt van welbehagen (*pleasure*) naar onwelbehagen (*displeasure*) twee unipolaire dimensies: één dimensie die loopt van gebrek aan welbehagen naar welbehagen en een andere dimensie die loopt van de afwezigheid van onwelbehagen naar onwelbehagen. In het licht van deze studies is het dus plausibel dat een lage score op de UBES niet betekent dat werknemers opgebrand zijn, terwijl een lage score op de UBOS geen indicatie voor bevlogenheid hoeft te zijn.

Tevens valt op dat alle drie bevlogenheid dimensies het hoogst zijn gecorreleerd met de verminderende competentiedimensie van burnout. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat gebrek aan competentie in de UBOS wordt gemeten met behulp van items die *positief* zijn geformuleerd, waarna deze worden gehercodeerd zodat ze indicatief zouden zijn voor *incompetentie*. Recentelijk hebben Bouman, Te Brake en Hoogstraten (2002) echter aangetoond dat de notoir lage negatieve correlaties tussen gebrek aan competentie en de overige beide UBOS-schalen dramatisch veranderen in *hoge* positieve correlaties wanneer de competentie-items negatief worden geformuleerd en dus ervaren *incompetentie* meten. In nog ongepubliceerde studies uit België, Nederland (Waegenmakers, 2003) en Spanje is dit resultaat inmiddels gerepliceerd. Met andere woorden, dat incompetentie sterker gerelateerd is aan bevlogenheid dan aan burnout is wellicht te wijten aan een het feit dat incompetentie door UBOS gemeten wordt met behulp van gehercodeerde competentie-items. In plaats van een inhoudelijke interpretatie die suggereert dat competentie het *gevolg* zou kunnen zijn van bevlogenheid (Salanova et al., 2001a; Salanova et al., 2003c) zou er ook sprake kunnen zijn van een antwoordtendentie; wanneer alle items in dezelfde (negatieve) richting zijn geformuleerd correleren ze sterker met elkaar dan wanneer één schaal in een tegenovergestelde richting is geformuleerd.

Komt bevlogenheid veel voor?

Uit de analyses van de database komt voorts naar voren dat bevlogenheid positief samenhangt met leeftijd, dat mannen zich meer bevlogen voelen dan vrouwen en dat het niveau van bevlogenheid bij sommige beroepsgroepen (bijvoorbeeld managers) hoger ligt dan andere beroepsgroepen (bijvoorbeeld productiemedewerkers) en dat Vlaamse werknemers meer bevlogen lijken dan hun Nederlandse collega's. Echter, deze verschillen zijn weliswaar statistisch significant vanwege de grote aantallen werknemers die in de analyses zijn betrokken, maar ze zijn in de regel té klein om ook praktisch relevant te zijn. Vandaar dat er ook geen geslachts- of beroepsspecifieke normen voor de UBES zijn gepresenteerd. In plaats daarvan zijn generieke normen vermeld die gebaseerd zijn op statistische afkappunten die corresponderen met respectievelijk het 5e, 25e, 75e en 95e percentiel. Daarnaast zijn ook de percentages werknemers vermeld die binnen ieder van de antwoordcategorieën scoort. Daaruit blijkt dat relatief veel werknemers hoog op bevlogenheid scoren: 16% geeft aan zich *een paar keer per week tot dagelijks* bevlogen te voelen, tegenover 2% *eens per jaar of minder*. Daartegenover staat dat de werknemers uit onze database ($N = 6.757$) laag scoren op

alle drie burnoutdimensies: 27% voelt zich slechts eens per jaar of minder uitgeput, tegenover minder dan 2% een paar keer per week tot dagelijks. Voor cyclus en gebrek aan competentie zijn deze percentages 31% en minder dan 2%, respectievelijk 25% en 0%. Dit verschil in voorkomen van bevlogenheid en burnout komt overeen met het gegeven dat positieve gevoelens, zoals arbeidsvredigheid en geluk relatief vaak worden gerapporteerd in vergelijking met ontevredenheid of zich ongelukkig voelen (Argyle, 2001, pp. 89-109). Deze predominantie van positieve gevoelens – ook wel *default positive mood* genoemd – is vanuit evolutionair perspectief verklaard door te wijzen op het feit dat dergelijke gevoelens de kans op overleving van de soort vergroten (Grinde, 2002).

Toekomstig onderzoek

Toekomstig onderzoek met de UBES zou zich in ieder geval moeten richten op drie belangrijke onderwerpen. In de eerste plaats is het in verband met de normering van de UBES van belang om specifieke groepen te onderzoeken waarvan verwacht kan worden dat ze erg bevlogen zijn, zoals succesvolle ondernemers, kunstenaars en wetenschappers. Op grond van de scoreverdeling bij dergelijke groepen zou een extern gevalideerd afkappunt kunnen worden vastgesteld dat als alternatief kan dienen voor het in dit artikel berekende statistische afkappunt. Ten tweede is er verder onderzoek nodig naar de predictieve validiteit van de UBES. Dat wil zeggen, er dient te worden nagegaan in hoeverre scores op de UBES positief (organisatie)gedrag *voorspellen*. Te denken valt daarbij aan arbeidsprestatie, klanttevredenheid, pro-activiteit, persoonlijk initiatief, extra-rolgedrag en creativiteit, enzovoort. Ten derde is meer onderzoek naar de discriminante validiteit van bevlogenheid noodzakelijk; in hoeverre is het een uniek concept of overlapt het sterk met bijvoorbeeld arbeidstevredenheid, intrinsieke motivatie, of *flow*?

Tot zover gaat het over onderzoek naar eigenschappen van de UBES, dus in feite om psychometrisch onderzoek naar de kwaliteit van de vragenlijst (normering, predictieve en discriminante validiteit). Echter, gegeven het feit dat de UBES een betrouwbaar en valide instrument is, zoals uit dit artikel blijkt en door nader onderzoek verder kan worden gepreciseerd, staat de deur open voor toekomstig onderzoek naar het concept bevlogenheid als zodanig. Zo kan er door middel van longitudinaal onderzoek een antwoord worden gezocht op de vraag wat de oorzaken en de gevolgen van bevlogenheid zijn en hoe bevlogenheid zich in de tijd ontwikkelt – kan het bijvoorbeeld ook tot burnout leiden? Bovendien gaat het om het achterhalen van het psychologische mechanisme dat ten grondslag ligt aan het feit dat sommige werknemers opbranden, terwijl anderen op bevlogen wijze hun werk blijven doen.

Pas wanneer er in aanvulling op de traditionele optiek, die vooral op disfunctioneren is gericht, ook aandacht komt voor het gezond functioneren van mensen in organisaties kan er sprake zijn van een echte Arbeids- en Gezondheidspsychologie. Wij hopen dat dit artikel over bevlogenheid een stimulans is voor toekomstig onderzoek naar positief organisatiegedrag. Dergelijk onderzoek is van groot praktisch belang omdat kennis over gezond functioneren van werknemers aanknopingspunten biedt voor een proactief arbeids- en personeelsbeleid dat gericht is op duurzaam optimaal functioneren van werknemers.

Noten

- 1 De auteurs spreken hun dank uit aan de volgende collega's die ofwel hun data ter beschikking hebben gesteld, ofwel hebben meegeholpen data te verzamelen: Pascale Le Blanc, Martin Euwema, Marian Gorgieski-Duijvestijn, Jan de Jonge, Saar Langelaan, Maria Peeters, Willem van Rhenen, Toon Taxis, Peter Vlierick, Karin Waagenmakers en Hans de Witte.
- 2 Voor meer uitvoerige analyses wordt verwezen naar de Voorlopige Handleiding van de UBES (Schaufeli & Bakker, 2003a).
- 3 In het Engels: *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES).
- 4 Het gaat om de items: *'Ik kan me moeijlijk van mijn werk losmaken'* (absorptie) en *'Op mijn werk zit ik altijd door, ook als het tegenzit'* (vitaliteit). Analyses uit de voorlopige handleiding van de UBES bevestigen de relatief slechte kwaliteit van deze beide items (Schaufeli & Bakker, 2003a, pp. 14-15).
- 5 Cohen (1969) beveelt de volgende kwalificaties aan: zwak effect ($d = 0,20$), matig effect ($d = 0,50$) en sterk effect ($d = 0,80$).

Literatuur

- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness* (2nd Ed.) New York: Taylor & Francis.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2004). *The crossover of burnout and work engagement among working couples*. Manuscript ter publicatie aangeboden.
- Bakker, A.B., Euwema, M.E. & Van Dieren, G. (2003). *Job resources foster engagement and motivation to change*. Manuscript in voorbereiding.
- Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2001). *Socially induced engagement*. Paper presented at the 10th Conference of the European Association of Work and Organizational Psychologists, Prague, May 16-19.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Bulters, A.J., Van Rooijen, A. & Ten Broek, E. (2002). *Carrière counseling voor artsen via internet*. *Medisch Contact*, 57, 454-456.
- Bouman, A.M., Te Brake, H. & Hoogstraten, J. (2002). *Significant effects due to rephrasing the Maslach Burnout Inventory's personal accomplishment items*. *Psychological Reports*, 91, 825-826.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Cohen, J. (1969). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. New York: Academic Press.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., De Jonge, J., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). *Burnout and engagement at work as a function of demands and control*. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 27, 279-286.
- Diener, E., Suh, E.M., Lucas, R.E. & Smith, H.I. (1999). *Subjective well-being: Three decades of progress*. *Psychological Bulletin*, 125, 267-302.
- Fine, S.A. & Cronshaw, S.F. (1999). *Functional job analysis: A foundation for human resources management*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Grinde, B. (2002). *Happiness in the perspective of evolutionary psychology*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 331-354.
- Huppert, F.A. & Whittington, J.E. (2003). *Evidence for the independence of positive and negative well-being: Implications for quality of life assessment*. *British Journal of Health Psychology*, 8, 107-122.
- Kim, K.A. & Mueller, D.J. (2001). *To balance or not to balance: Confirmatory factor analysis of the Affect Balance Scale*. *Journal of Happiness Studies*, 2, 289-306.
- Luthans, F. (2002). *The need for and meaning of positive organizational behavior*. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Montgomery, A., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M. (2003). *Work-home in-*

- terference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 16, 195-211.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.), New York: McGraw-Hill.
- Salanova, M., Agut, S. & Pieró, J.M. (2003a). *Linking organizational facilitators and work engagement to extra-role performance and customer loyalty: The mediating role of service climate*. Ter publicatie aangeboden.
- Salanova, M., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B. & Llorens, S. (2003b). *Job resources, engagement, and self-efficacy: A longitudinal study*. Manuscript in voorbereiding.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. & Schaufeli, W.B. (2001a). Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: El rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicología Social Aplicada*, 11, 69-89.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B., Pieró, J.M. & Grau, R. (2001b). Desde el 'burnout' al 'engagement': Una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16, 117-134.
- Salanova, M., Bescó, E. & Schaufeli, W.B. (2003c). *Hacia un modelo espiral de la autoeficacia en el estudio del burnout y engagement*. Ter publicatie aangeboden.
- Salanova, M., Carrero, V., Pinanzo, D. & Schaufeli, W.B. (2003d). *Job characteristics and proactive behaviour: The mediating role of job engagement*. Ter publicatie aangeboden.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. & Schaufeli, W.B. (2003e). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Groups Research*, 34, 43-73.
- Salanova, M., Llorens, S., Peiró, J.M. & Schaufeli, W.B. (2003f). *How emotions predict self-efficacy: The mediating role of job engagement*. Ter publicatie aangeboden.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003a). *Voorlopige handleiding Utrechtse Bevlogenheidschaal (UBES)*. Universiteit Utrecht: Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003b). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli, A.B. Bakker & J. de Jonge, *De psychologie van arbeid en gezondheid* (pp.295-310). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (ter perse). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A.B. & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *UBOS - Utrechtse Burnout Schaal. Handleiding*. Lisse: Swets Test Services.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002a). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Martínez, I., Marques-Pinto, A., Salanova, M. & Bakker, A.B. (2002b). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33, 464-481.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2004). *Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being?* Ter publicatie aangeboden.
- Schimmack, U. (2001). Pleasure, displeasure, and mixed feelings. Are semantic opposites mutually exclusive? *Cognition and Emotion*, 15, 81-97.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Shirom, A. (2002). Job related burnout: A review. In J.C. Quick & L.E. Tetrick (Eds.). *Handbook of Occupational Health Psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association: Washington DC.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior [2003]: A new look at the interface between non-work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518-528.
- Taris, T. & Schaufeli, W. (2003). Werk, werk en nog eens werk. Over de conceptualisering, oorzaken en gevolgen van werkverslaving. *De Psycholoog*, 38, 506-512.

- Waegenmakers, K. (2003). Burnout, bevlogenheid en studieprestaties bij studenten. Doctoraalscriptie: Universiteit Utrecht, Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie.
- Wright, T.A. (2003). Positive organizational behavior: An idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.

WERKBELEVINGSLIJST (UBES)

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe 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 cijfer (van 0 tot 6) in te vullen?

	Sporadisch	Af en toe	Regelmatig	Dikwijls	Zeer dikwijls	Altijd
0	1	2	3	4	5	6
Nooit	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	Dagelijks
1. ____						
2. ____						
3. ____						
4. ____						
5. ____						
6. ____						
7. ____						
8. ____						
9. ____						
10. ____						
11. ____						
12. ____						
13. ____						
14. ____						
15. ____						

*Noten: * Verkorte versie (UBES-9); VIT = vitaliteit; TOE = toewijding; ABS = absorptie.

Summary

Work Engagement: The measurement of a concept

Wilmar B. Schaufeli & Arnold B. Bakker, *Gedrag & Organisatie*, volume 17, April 2004, nr. 2, pp 89-112.

The first part of this article reviews research on work engagement, a concept that has recently been introduced as the antipode of burnout. Engaged workers are vigorous and dedicated, and totally absorbed by their work. Typically, research on work engagement uses the Utrecht Work Engagement Scale (UWES), which psychometric qualities seem to be confirmed by numerous (inter)national studies. However, a more detailed and systematic study on psychometric qualities of UWES has not yet been performed. Therefore, the second part of this article discusses the results of UWES analyses, performed on a database consisting of almost 10.000 Dutch speaking (i.e. Dutch and Flemish) workers. The study shows that the three subscales of the UWES (i.e. vigor, dedication and absorption) are sufficiently internally consistent and that the three-factor structure fits the data better than the alternative one-factor structure. Nevertheless, the three subscales

are highly interrelated. Although weaker than expected, the subscales of the UWES correlate negatively with those of the UBOS (Utrecht Burnout Scale), the Dutch version of the Maslach Burnout Inventory. Furthermore, scores on the UWES are significantly and positively correlated with age; male and Flemish employees feel more engaged than female and Dutch employees, respectively; and some professional groups (e.g. managers) score higher on work engagement than other groups (e.g. blue collar workers). However, although statistically significant, practically speaking these differences are irrelevant. Hence, no age, gender, occupation or nation specific UWES-norms are presented. It is concluded that the 15-item UWES – of which also a 9-item shortened version exists – is a reliable and valid self-report tool to measure the concept of work engagement.

Keywords: *Work Engagement, Burnout, Psychometrics, Validation, Self-report tool*