Werk en welbevinden

Naar een positieve benadering in de arbeids- en gezondheidspsychologie

*Wilmar Schaufeli en Arnold Bakker**

Anders dan haar naam doet vermoeden is de arbeids- en gezondheidspsychologie tot op heden vooral gericht geweest op ongezondheid en onwelbevinden in plaats van op gezondheid en welbevinden. De tijd lijkt nu echter rijp voor herbezinning, mede in het licht van de opkomst van de zogenaamde 'positieve psychologie'. In dit artikel wordt een poging ondernomen om het begrip werkgerelateerd welbevinden van een 'positieve' inhoud te voorzien in plaats het te duiden als de afwezigheid van onwelbevinden. Uit een conceptuele analyse komen vier centrale kenmerken van werkgerelateerd welbevinden naar voren: 1) positieve gevoelens tijdens het werk (werkplezier), 2) positieve gevoelens ten aanzien van het werk (arbeidstevredenheid), 3) vitaliteit (energie), 4) identificatie met het werk (werkbetrokkenheid). Er is dus van welbevinden sprake wanneer men met plezier werkt, men tevreden is met het werk, het werk energie geeft en men zich betrokken voelt bij het werk. De recent geïntroduceerde term bevlogenheid opgevat als de tegenhanger van burn-out voldoet slechts gedeeltelijk aan deze omschrijving omdat de eerste beide elementen ontbreken. Alhoewel de genoemde kenmerken van welbevinden door verschillende bestaande instrumenten kunnen worden gemeten wordt toch gepleit voor het ontwikkelen van één instrument dat gebruikt kan worden bij empirisch onderzoek naar de conceptuele validiteit van werkgerelateerd welbevinden.

Trefwoorden: arbeid, gezondheid, arbeidsorientatie, motivatie, werksituatie

1 Arbeid en gezondheid = kommer en kwel

Met het relatief nieuwe gebied van de psychologie van arbeid en gezondheid (A&G) is iets merkwaardigs aan de hand: de vlag dekt de lading namelijk niet. A&G-psychologie gaat namelijk doorgaans namelijk over *on*gezondheid en *on*welbevinden in plaats van over gezondheid en welbevinden. Een paar illustraties kunnen dit verduidelijken. In weerwil van de titel *Handbook of Work and Health Psychology* (Schabracq, Winnubst & Cooper, 1996) wordt er in dit naslagwerk *geen enkel* hoofdstuk gewijd aan gezondheid en welbevinden op het werk. Voorts gaan welgeteld *zeven* van de 137 artikelen, die er zijn gepubliceerd in het in 1996 opgerichte *Journal of Occupational Health Psychology*, over positieve as-

* De auteurs zijn verbonden aan de Universiteit Utrecht, Capaciteitsgroep Sociale en Organisatiepsychologie en Onderzoeksschool Psychologie & Gezondheid. Correspondentieadres: Universiteit Utrecht, Onderzoeksschool Psychologie & Gezondheid, Wilmar Schaufeli, Postbus 80.140, 3508 TC Utrecht. E-mail: W.Schaufeli@fss.uu.nl

Werk en welbevinden

pecten van gezondheid en welbevinden dat is 6 % De overige 94 % betreffen hart- en vaatziekten, Repetative Strain Injury (RSI), burn-out, geweld, discriminatie, alcoholisme, Post-Traumatisch Stress Syndroom (PTSD), werk-thuis conflict, workaholisme, chronisch vermoeidheidssyndroom, interpersoonlijke conflicten, psychosomatische klachten, ziekteverzuim, vage psychische klachten, ongevallen, slaapstoornissen, psychofysiologische spanningsreacties, ongewenste intimiteiten, pesten, vijandigheid, negatieve affectiviteit, hoge bloeddruk, onveiligheid en drugsgebruik. Deze opsomming van kommer en kwel weerspiegelt de belangrijkste thema's uit de A&G-psychologie Op de keper beschouwd gaat het dus om aspecten van werkstress of beter om een veelheid van psychologische, lichamelijke of gedragsmatige stressreacties die kunnen optreden ten gevolge van de aanwezigheid van stressbronnen op het werk. Maar van gezondheid of welbevinden dus geen spoor! De enige uitzondering vormt wellicht het overbekende Job-Demand Control Model (Karasek & Theorell, 1990), waarin althans in theorie aandacht wordt geschonken aan de zogenaamde *active-learning* as Illustratief is echter ook nu weer dat er slechts drie studies bestaan die zich met dit positieve aspect bezighouden terwijl alle overige studies gewijd zijn aan de negatieve *strain* as van het model (De Jonge & Kompier, 1997).

Nu staat de A&G-psychologie zeker niet alleen in haar negatieve, op de aanwezigheid van klachten en problemen gerichte benadering van gezondheid en welbevinden Volgens een recente schatting van Diener, Suh, Lucas en Smith (1999) zijn er in de gehele psychologie maar liefst zeventien keer zoveel artikelen over negatieve gevoelens verschenen dan over positieve gevoelens Myers (2000) komt overigens tot een iets gunstiger ratio van 14 : 1. Hij telde vanaf 1887 ruim 8.000 artikelen in de *Psychological Abstracts* over woede, bijna 57.000 over angst en maar liefst ruim 70.000 over depressie. Daarbij steken de aantallen die betrekking hebben op vreugde (851), geluk (2.958) en tevredenheid (5.701) schril af, althans relatief gesproken want in absolute zin kunnen er heel wat boekenkasten mee worden gevuld Men zou dus kunnen stellen dat de psychologie de wetenschap van het menselijk gebrek is En vanwege deze eenzijdigheid is zij dus eigenlijk ook een gebrekkige wetenschap.

Het tij lijkt echter te keren. Nog ongeveer tien jaar geleden klaagde Seligman (1992, p 96): 'My profession spends most of its time (and almost all of its money) trying to make the troubled less troubled Helping troubled people is a worthy goal, but somehow psychology almost never gets around to the complementary goal of making the lives of well people even better' Inmiddels zelf bekeerd van *learned helplessness* (Seligman, 1992) tot *learned optimism* (Seligman, 1998) is Seligman een propagandist geworden van wat momenteel wel als *positieve psychologie* wordt aangeduid de wetenschappelijke studie van menselijke kracht en optimaal functioneren Of in de woorden van Seligman en Csikszentmihalyi (2000, p. 5) in de inleiding van een recent themanummer van de *American Psychologist* over positieve psychologie: 'The field of positive psychology at the subjective level is about valued subjective experiences; well-being, contentment, and satisfaction (in the past); hope and optimism (for the future) and flow and happiness (in the present)' Beide auteurs zien een dergelijke positieve psychologie als een alternatief voor een eenzijdig op psychopathologie, stoornissen, aandoeningen, handicaps en problemen gerichte psychologische wetenschap. Een soortgelijke missie hebben zich ook de redacteuren van een recent verschenen omvangrijke bundel over *hedonic psychology* gesteld (Kahneman, Diener & Schwarz, 1999). Ook zij zijn van mening dat de psychologie zich te eenzijdig heeft beziggehouden met de negatieve aspecten van het menselijk gedrag en pleiten derhalve voor een 'hedonische' psychologie die zich bezighoudt met 'the full range of evaluative experience, from sensory pleasure to creative ecstasy, from free-floating anxiety to long-term depression, from misery to joy' (p ix) De Zuid-Afrikaan Strümpfer (1995), ten slotte, spreekt in soortgelijk verband van *fortigenesel* om de paradigmaverandering van een op ziekte en disfunctioneren gerichte psychologie naar een gezondheidspsychologie in de letterlijke zin des woords aan te duiden.

Ons artikel sluit aan bij deze positieve wending van pathogenese naar fortigenese die zich sinds enige tijd in de psychologie lijkt af te tekenen en schetst de betekenis daarvan voor de A&G-psychologie.

2 Positieve psychologie avant la lettre

Zoals meestal moeten we ook in het geval de positieve psychologie terug naar de klassieke oudheid om de wortels ervan bloot te leggen. Het was Aristoteles (384 322 v. Chr.), die een heel boek *Ethica Nicomacha* wijdde aan menselijk geluk. Hij definieert geluk (*Eudiamonia*) echter niet in subjectieve zin als een persoonlijke gewaarwording, maar in objectieve zin als aantoonbaar geslaagd leven: als voortreffelijk dat wil zeggen ethisch en redelijk handelen. Alhoewel de psychologische aspecten van geluk, zoals de subjectieve gewaarwording van plezier, niet onbelangrijk waren voor Aristoteles,speelden deze geen hoofdrol (Haybron, 1999). Het ging Aristoteles om geluk als manier van leven waarin de voortreffelijkheid van karakter tot uitdrukking komt.

Ondanks de preoccupatie met pathogenese hebben enkele gezaghebbende psychologen in het verleden wel degelijk aandacht besteed aan de positieve kant van het psychisch functioneren, zoals William James (1842-1910), die positieve emoties onderzocht, Lewis Terman (1877-1956) die zich met begaafdheid bezigheid, Carl-Gustav Jung (1875-1961), die het proces van individuatie beschreef en Erik Erikson (1902-1994), die de identiteitsontwikkeling bestudeerde.

Het is echter de humanistische psychologie, die zich in de jaren vijftig en zestig als de zogenaamde derde weg manifesteerde naast de psychoanalyse en het behaviourisme, die in zekere zin als voorloper van de huidige positieve psychologie kan worden gezien. De humanistische psychologie met voormannen als Abraham Maslow (1908-1970) en Carl Rogers (1902-1987) was een losse beweging zonder vastomlijnde theorie of onderzoeksprogramma die zich vooral bezighield met onderwerpen die de academische psychologie links had laten liggen zoals liefde, creativiteit, groei, zelf-actualisatie, spontaniteit, spel, humor, betekenisgeving, trancedentaal bewustzijn en piek-ervaringen Niet toevallig allemaal positieve aspecten! In wetenschappelijk opzicht heeft de humanistische psychologie de hooggespannen verwachtingen echter niet kunnen inlossen. In plaats van een wetenschappelijke stroming die onze kennis op het gebied van deze onderbelichte onderwerpen heeft vergroot is de humanistische psychologie geruisloos opgegaan in de therapeutische *zelfhulpbeweging* van de jaren tachtig en negentig van de vorige eeuw Zo zijn elementen van de humanistische psychologie bijvoorbeeld terug te vinden in het populaire Neuro-Linguïstisch Programmeren (NLP).

Een tweede voorbeeld van positieve psychologie *avant-la-lettre* is de zogenaamde salutogene[2] benadering van Aaron Antonovsky (1923 - 1994). In plaats van zich de gebruikelijke vraag te stellen 'Wat maakt mensen ziek?' vroeg Antonovsky zich af 'Wat maakt mensen gezond?' Of in zijn eigen woorden: 'What moves people towards the health end of the health ease/dis-ease continuum?' (Antonovsky, 1990, p.76). Hij ging dus niet zoals de meeste van zijn collega's op zoek naar stressbronnen, maar juist naar gezondheidsbevorderende of wel salutogene factoren. Als meest belangrijke factor identificeerde hij de zogenaamde

sense of coherence waarmee gedoeld wordt op een positieve levensoriëntatie die gekenmerkt wordt door het gevoel dat de omgeving gestructureerd en voorspelbaar is, beheersbaar is en betekenis heeft. Alhoewel veelbelovend, heeft de salutogene benadering de verwachtingen ook niet waar kunnen maken, mede omdat zij relatief weinig navolging heeft gekregen

En dan is er natuurlijk nog de 'gezonde' spanning *eustress* die tegenover 'ongezonde' spanning *distress* wordt geplaatst.[3] Zowel in het alledaagse als in het wetenschappelijke taalgebruik wordt met de term stress doorgaans distress bedoeld, dat wil zeggen een negatieve psychische, lichamelijke en gedragsmatige afwijking van het gezonde functioneren. Echter, door de grondlegger van het stressonderzoek Hans Seyle (1907-1982) is er op gewezen dat stress ook positieve effecten kan hebben, het kan groei, ontwikkeling, prestatie en aanpassing bevorderen en kan daarmee juist een uitdrukking van gezond functioneren zijn (Selye, 1956). Maar ondanks het feit dat het begrip eustress al bijna een halve eeuw geleden is geïntroduceerd is het verschijnsel zelf nauwelijks empirisch onderzocht. Er is slechts een handvol empirische artikelen over verschenen; de term eutsress wordt dertienmaal genoemd in samenvattingen van artikelen die zijn opgenomen in de *Psychological Abstracts* en verschijnt slechts in één geval in de titel.[4]

En last *but not least* is er traditioneel in de organisatiepsychologie relatief veel aandacht voor de positieve kanten van het functioneren van werknemers. Zo bestaan er onderzoekstradities op het gebied van arbeidstevredenheid, betrokkenheid en (intrinsieke) motivatie, waarop later in dit artikel uitvoerig zal worden ingegaan. De reden voor de aandacht voor deze positieve aspecten lijkt duidelijk; immers, een tevreden, betrokken en gemotiveerde werknemer is ook een productieve werknemer, althans dat zegt de vooral in management kringen populaire 'happy-productive worker thesis' (Staw, 1986). Dit blijkt overigens een hardnekkige mythe te zijn want al uit een literatuuroverzicht uit de jaren vijftig blijkt dat er geen verband bestaat tussen arbeidstevredenheid en prestatie (Brayfield & Crockett, 1955) Precies 30 jaar later is die situatie niet veranderd en spreken Iaffaldano en Muchinsky (1985, p. 270) van een 'an illusory correlation (| between two variables that we logically think should be interrelate, but in fact do not'. Kenmerkend voor de organisatiepsychologie is dus dat de positieve aspecten van het functioneren van werknemers niet in het kader van welbevinden maar van arbeidsprestatie zijn onderzocht. In dit artikel zullen we proberen om de organisatiepsychologische kennis over deze positieve aspecten vruchtbaar te maken voor welbevinden op het werk en daarmee voor de A&G-psychologie.

Conclusie

Er kan met betrekking tot de positieve psychologie geconcludeerd worden dat: 1) enkele eminente psychologen als historische voorlopers beschouwd kunnen worden, 2) de humanistische psychologie uit de jaren vijftig en zestig vooral culturele maar nauwelijks wetenschappelijke invloed heeft gehad, 3) er een waarlijke *gezondheids*psychologie bestaat zij het rudimentair in de vorm van de salutogene benadering; 4) er bij wijze van contrast ook zoiets als positieve stress of eustress is benoemd; 5) dit alles er echter niet toe heeft geleid dat we op dit moment over een omvangrijke en empirisch onderbouwde positieve psychologie beschikken, 6) waarbij een uitzondering gemaakt moet worden voor de organisatiepsychologie die sinds haar bestaan tevergeefs op zoek is geweest naar de 'happy-productive worker'.

3 Waarom een positieve benadering?

Wat is überhaupt het belang van een positieve benadering voor de A&G-psychologie? Voorop zouden we willen stellen dat de A&G-psychologie het aan zichzelf is verplicht om niet alleen te kijken naar werkstress en alles wat daarmee samenhangt, maar ook naar de andere kant van de medaille om aldus het hele gezondheidsspectrum te bestrijken. Immers, al was het maar omdat de arbo-wet voorschrijft dat het uitgangspunt van het welzijns- en gezondheidsbeleid in organisaties niet zozeer gericht moet zijn op het bestrijden van welzijns- en gezondheidsrisico's maar op het bevorderen van gezondheid en welzijn. Met andere woorden, in de arbo-wet gaat het evenals bij de positieve psychologie om het mogelijk maken van groei en ontwikkeling.

Wetenschappelijk gezien is het een interessante vraag of de kennis die de afgelopen jaren is verzameld over het disfunctioneren van mensen in organisaties, voornamelijk in de vorm van onderzoek naar werkstress, aangewend kan worden om optimaal functioneren en daarmee gepaard gaande positieve psychologische toestanden te verklaren Bijvoorbeeld, als de *aan*wezigheid van bepaalde stressoren op het werk leidt tot onwelbevinden leidt de *af*wezigheid van deze stressoren dan tot welbevinden of is daar meer voor nodig? In wezen gaat het daarbij om de vraag of er één continuüm van welbevinden bestaat, lopend van positief naar negatief of dat welbevinden en onwelbevinden twee aparte op zichzelf staande toestanden zijn, ieder met hun eigen oorzaken en gevolgen. De oplettende lezer zal de analogie met de twee-factor theorie van arbeidstevredenheid (Herzberg, Mausner & Synderman, 1959), die overigens nauwelijks door empirisch onderzoek wordt gestaafd (Thierry, 1998), niet ontgaan. Of een 'twee-factor theorie' van welbevinden door de empirie wordt ondersteund, blijft voorlopig nog een open vraag (zie ook onder 6).

In praktische zin betekent de nadruk op positieve aspecten van welbevinden een verschuiving van de op preventie en behandeling gerichte aanpak in bedrijven in de richting van ontwikkeling en optimalisering. Zo bestaat de aanpak van ziekteverzuim in de praktijk uit preventie van werkstress (Kompier & Cooper, 1999) en niet uit het bevorderen van betrokkenheid en werkplezier Op zichzelf beschouwd is dit natuurlijk niet onredelijk, maar toch zou een positieve gezondheids- en welzijnsbevorderende aanpak serieus moeten worden bekeken, al was het maar omdat onderzoek naar ziekteverzuim tot nu toe niet erg succesvol is geweest er wordt maximaal 10-20% van de variantie in het verzuim verklaard (Gellatly & Luchack, 1998). Wellicht is het voor bedrijven dus aantrekkelijker om te investeren in het bevorderen van een positieve psychologische toestand bij haar werknemers (lees· welbevinden) dan in het voorkomen van een negatieve toestand (lees· onwelbevinden). Dat, zoals we hiervoor zagen, een gelukkige werknemer nog geen productieve werknemer hoeft te zijn, betekent immers nog niet dat een gelukkige werknemer niet minder verzuimt. Maar het meest belangrijk lijkt het ons om vast te stellen dat de A&G-psychologie domweg een taak heeft met betrekking tot het bevorderen van welzijn op het werk, los van welke veronderstelde relatie met prestatie of productiviteit dan ook. En hierin wordt de A&G-psychologie dus ondersteund door de letter en de geest van de arbo-wet.

In de volgende paragraaf wordt een overzicht gegeven van bestaande positieve begrippen die op de een of andere manier verwijzen naar welbevinden van werknemers. Aan de hand daarvan zal gepoogd worden om hieruit een aantal centrale elementen te destilleren die de basis kunnen vormen voor een positieve omschrijving van werkgerelateerd welbevinden. Vervolgens wordt in paragraaf 5 nagegaan in hoeverre het recent geïntroduceerde begrip bevlogenheid voldoet aan

deze omschrijving Ten slotte wordt in paragraaf 6 een aantal conclusies getrokken en wordt aandacht besteed aan de richting waarin toekomstig onderzoek naar werkgerelateerd welbevinden zich zou dienen te ontwikkelen.

4 Positieve aspecten van welbevinden

In de literatuur komt men twee benaderingen van welbevinden tegen. Meestal wordt welbevinden opgevat als een plezierige gevoelsmatige toestand die zijn oorsprong vindt in een positieve evaluatie van het eigen functioneren (Diener et al , 1999). In deze zin komt welbevinden overeen met het alledaagse taalgebruik waarin het simpelweg wordt opgevat als 'je lekker voelen'. De tweede benadering is multidimensioneel van aard en bevat naast een affectieve dimensie ook een cognitieve, motivationele en gedragsmatige dimensie (Ryff & Keynes, 1995; Ryff & Singer, 1998; Warr, 1987, 1994). In deze betekenis is welbevinden dus niet alleen 'je lekker voelen' (affectief), maar ook je ergens mee identificeren (cognitief), een doel hebben (motivationeel) en je competent voelen (gedrag). Nemen we deze theoretische multidimensionele indeling als uitgangspunt en kijken we vervolgens in de literatuur om te zien in hoeverre deze dimensies ook daadwerkelijk terug te vinden zijn in de vorm van positieve begrippen die verwijzen naar welbevinden op het werk dan komen vooral de affectieve en cognitieve dimensies naar voren (zie Tabel 1)

Daarnaast vinden we positieve begrippen die betrekking hebben op motivatie en gedrag in organisaties. Bij intrinsieke motivatie gaat het om gemotiveerd handelen dat primair afhankelijk is van interne prikkels, zoals een goede taakvervulling, trots en persoonlijke voldoening en onafhankelijk is van externe prikkels, zoals beloning, aandacht, promotie of prestige. In het laatste geval spreekt men van extrinsieke motivatie Een klassieke omschrijving van intrinsieke motivatie is afkomstig van Lawler en Hall (1970, p. 428): ' the degree to which a job holder is motivated to perform well because of some subjective rewards or feelings that he expects to receive or experience as a result of performing well'. Recentelijk omschreven Ryan en Deci (2000, p 70) intrinsieke motivatie iets breder als ' the inherent tendency to seek out novelty and challenges, to extend and exercise one's capacities, to explore, and to learn'. In essentie gaat het er om dat men een bepaalde activiteit verricht omwille van die activiteit zelf en het plezier dat daaraan wordt beleefd of de bevrediging die daarin gevonden wordt. Voorts worden drie typen extra-rol gedrag onderscheiden, dat wil zeggen het vrijwillig verrichten van taken die in strikte zin niet bij de arbeidsrol horen (George & Brief, 1992). Het gaat daarbij om *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) ('individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization', Organ, 1988, p 4), organizational spontaneity ('spontaneous behaviors as extra-role behaviors that are performed voluntarily and that constitute organizational effectiveness'; George & Brief, 1992, p. 311) en *prosocial organizational behaviour* (' which is performed with the intention of promoting the welfare of the individual, group, or organization'; Brief & Motowidlo, 1986, p. 711) Ten slotte is door Frese en zijn collega's het begrip *personal initiative* geïntroduceerd, hetgeen omschreven wordt als ' a behavior syndrome resulting in an individual's taking an active and self-starting approach to work and going beyond what is formally required in a given job. More specifically, personal initiative is characterized by the following aspects. 1) is consistent with the organization's mission; 2) has a long term focus, 3), is goal directed and action oriented, 4) is persistent in the face of barriers and setbacks, 5) is self starting and proactive' (Frese, Kring, Soose, & Zempel, 1996, p. 38) Evenals bij extra-rol gedrag gaat het bij persoonlijk initiatief om het verrichten van activiteiten die verder gaan dan de formele taakeisen, zoals bijvoorbeeld het oplossen van een probleem dat in strikte zin niet tot de competentie van betrokkene behoort Een belangrijk verschil met extra-rol gedrag is dat persoonlijk initiatief bijdraagt aan het lange termijn succes van een organisatie terwijl het op de korte termijn wellicht als hinderlijk kan worden ervaren. Denk bijvoorbeeld aan een collega die voortdurend bezig is zijn nieuwe ideeën te promoten. Extra-rol gedrag daarentegen is met name op de korte termijn effectief. De kern van het persoonlijke initiatief wordt gevormd door het pro -actieve karakter ervan

Alhoewel er dus een aantal begrippen bestaat in de organisatiepsychologie dat betrekking heeft op positief functioneren van werknemers zullen we deze toch verder buiten beschouwing laten bij onze verdere conceptuele analyse van welbevinden op het werk. In de eerste plaats is het moeilijk in te zien dat intrinsieke motivatie als *aspect* van welbevinden moet worden opgevat omdat dit zou betekenen dat het een werknemer pas goed zou gaan wanneer het werk uitsluitend en alleen vanwege zijn intrinsiek belonende karakter zou worden verricht. Een dergelijk soort 'le travail pour le travail' lijkt geen realistisch gegeven voor zeer veel (de meeste?) werknemers gezien het karakter van hun werk. Het beschouwen van intrinsieke motivatie als onderdeel van welbevinden op het werk zou dus leiden tot het uitsluiten van grote groepen werknemers Ten aanzien van extra-rol gedrag en persoonlijk initiatief geldt iets soortgelijks Ook hier is het moeilijk in te zien dat het werknemers pas goed zou gaan wanneer ze meer doen dan datgene wat van hen wordt verwacht. Uiteraard laat dit onverlet dat er wel degelijk positieve *relaties* kunnen bestaan met welbevinden. Zo heeft Organ (1997) aangetoond dat OCB vooral samenhangt met allerlei variabelen die op de één of andere manier gerelateerd zijn aan *good morale*. Met andere woorden, naarmate de gemoedstoestand van werknemers positiever is zullen zij eerder tot extra-rol gedrag neigen (en vice versa). Overigens zijn intrinsieke motivatie, extra-rol gedrag en persoonlijk initiatief overwegend bestudeerd als aspecten van prestatie en niet zozeer als onderdelen van welbevinden (Organ & Pain, 1999). Met andere woorden, werknemers die intrinsiek gemotiveerd zijn, initiatief tonen en meer doen dan van hen verwacht wordt gelden in de literatuur op de eerste plaats als productieve werknemers en niet zozeer als gezonde werknemers. Vandaar dus dat de motivationele en de gedragscomponent verder buiten beschouwing worden gelaten en we ons concentreren op de affectieve en cognitieve dimensies van welbevinden. In het onderstaande worden de positieve aspecten en hun operationalisaties besproken, zoals die staan weergegeven in Tabel 1.

4.1 De affectieve dimensie

Omdat positief affect ofwel een prettige gevoelsmatige toestand, de kern van het welbevinden van werknemers vormt staan we daar wat langer bij stil.

Positief affect

Russel en Carroll (1999, p. 4) definiëren affect als 'genuine subjective feelings and moods, rather than thoughts about specific objects or events'. Over het algemeen wordt een onderscheid gemaakt tussen twee typen affect die beide in deze omschrijving voorkomen en die in de literatuur veelal door elkaar lopen: 1) emoties of gevoelens (*feelings*) die snel veranderen, een grote intensiteit hebben en betrekking hebben op een specifieke gebeurtenis; 2) gemoedstoestanden (*moods*), die slechts langzaam veranderen, zwak of middelmatig van intensiteit zijn en niet noodzakelijkerwijs betrekking hebben op specifieke gebeurtenissen

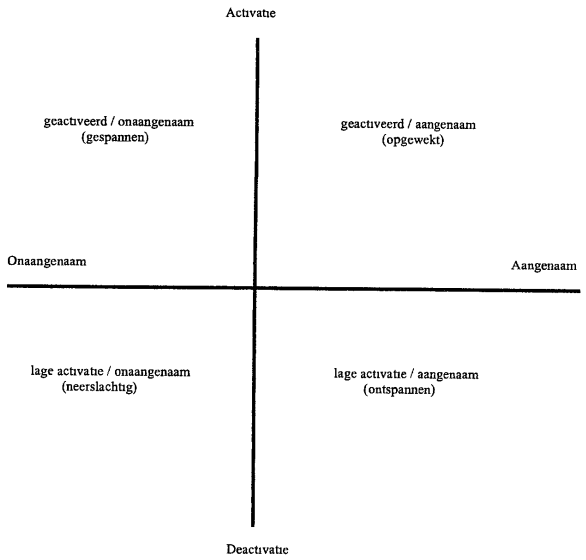
Werk en welbevinden

Tabel 1 *Overzicht van positieve aspecten van dimensies van welbevinden bij werknemers*

Dimensie	*Aspect*	*Operationalisatie*
Affectief	Positief affect	Warr (1990) Daniels, et al (1997) Job Affect Scale (Brief et al. 1988) Job-related Affective Well-Being Scale (Van Katwyk et al., 2000)
	Activatie of energie	Activation-Deactivation Adjective Check List (Thayer, 1986)
	Arbeidssatisfactie	Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss et al , 1967) Job Descriptive Index (Smith et al., 1969, 1985) BASAM (Biessen, 1992) Faces-scale (Kunin, 1955)
Cognitief	Arbeidsbetrokkenheid	Protestant Work Ethic Scale (Mirels & Garret, 1971) Kanungo (1982)
	Binding aan het beroep	Blau (1985)
	Organisatiebetrokkenheid	Organization Commitment Questionnaire (Mowday et al , 1979) Allen & Meyer (1990)
	Werkbetrokkenheid	Lawler & Hall (1970) Kanungo (1982)

(Parkinson, Totterdell, Briner & Reynolds, 1996). Daar zou nog een derde type aan kunnen worden toegevoegd: affectieve disposities in de zin van relatief stabiele persoonlijkheidstrekken (Tellegen, 1985). In dit artikel gaat het echter vooral om positieve gemoedstoestanden die betrekking hebben op de globale werksituatie en niet om specifieke gebeurtenissen op het werk en de positieve affectieve reacties van werknemers daarop (emoties) of om een in de persoonlijkheid verankerde positieve grondstemming (affectieve dispositie). Kortom, we hebben het over gemoedstoestanden zoals die op het werk voorkomen: 'Mood at work refers to affective states that are encountered on the job. Mood at work is pervasive in that it is not focused on any particular object, event, individual or behavior. Moods do not demand complete attentions nor do they necessarily interrupt ongoing thought processes and behaviors. Rather, moods provide the affective coloring for day-to-day events' (George & Brief, 1992, p 314).

Sinds het midden van de jaren zeventig is er geleidelijk aan consensus ontstaan over de tweedimensionele structuur van zelfgerapporteerd affect Recentelijk hebben Russell en Barrett (1999) aangetoond dat steeds dezelfde twee dimensies onder verschillende benamingen terug te vinden zijn in nagenoeg alle vigerende structuurmodellen van affect. Het gaat om de mate van welbehagen op de dimensie aangenaam - onaangenaam (*pleasure - displeasure*), de evaluatieve dimensie die aangeeft hoe goed iemand vindt dat hij of zij het doet en om het niveau van activatie, de dimensie die betrekking heeft op het mobiliseren van energie (zie Figuur 1). Russell en Barrett (1999, p. 809) concluderen 'Hence, what we call pleasure-displeasure has been named differently valence, hedonistic tone, utility, good-bad mood, pleasure-pain, approach-avoidance, rewarding-punishing, appetitive-aversive, positive-negative but the similarity is clear' En verder: 'Accordingly what we call activation has been named differently arousal, energy, tension, activity but again, the similarity is clear' (p. 809)



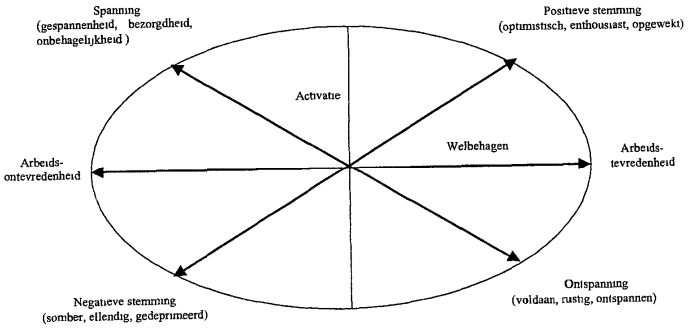
Figuur 1 *Twee-dimentionele model van affectief welbevinden (zie Russell & Bartee, 1999)*

Dat deze tweedimensionele structuur van affect steeds weer tevoorschijn komt zij het in wisselende termen is niet zo verwonderlijk omdat er sterke aanwijzingen zijn dat bij de twee onderliggende dimensies verschillende psychobiologische systemen betrokken zijn (Watson, Wiese, Viadra & Tellegen, 2000) die naar alle waarschijnlijkheid evolutionair zijn verankerd (Buck, 1998). In Figuur 1 staan in ieder kwadrant karakteristieke voorbeelden van gemoedstoestanden die ontleend zijn aan de meest vooraanstaande structuurmodellen van affect (zie Larsen & Diener, 1992, Russell, 1980; Thayer, 1989, Watson & Tellegen, 1985).

Tot zover de structuur van affect in het algemeen, maar wat is er bekend over de structuur van werkgerelateerde gemoedstoestanden? In principe is deze niet anders, behalve dan dat het affect niet algemeen of context-onafhankelijk is maar specifiek en betrekking heeft op het werk. Warr (1987, 1994) heeft een taxonomie van werkgerelateerd welbevinden ontworpen die een sterke overeenkomst vertoont met die uit Figuur 1 (zie Figuur 2).

We zien bij Warr (1987, 1994) dezelfde twee basisdimensies terug als in Figuur 1 activiteit en welbehagen maar nu aangevuld met twee diagonalen die betrekking hebben op stemming en spanning. Overigens beschouwt Warr activatie *niet* als een aparte dimensie zonder daar trouwens argumenten voor aan te voeren. Door de ellipsvorm is de hoek tussen beide diagonalen kleiner dan 90 graden waardoor tot uitdrukking wordt gebracht dat deze positief gecorreleerd zijn. Warr (1990) ontwikkelde een vragenlijst om werkgerelateerd welbevinden te meten in de vorm van twaalf adjectieven waarvan de ene helft betrekking heeft op de span-

Werk en welbevinden



Figuur 2 *Warr's (1987, p 41) taxonomie van werkgerelateerd affectief welbevinden*

ningsdiagonaal en de ander helft op de stemmingsdiagonaal. Deze adjectieven staan tussen haakjes in Figuur 2. Echter, de originele tweefactorstructuur kon noch in Engeland (Savastos, Smith & Cordery, 1992) noch in Nederland (Schalk, Keunen & Meijer, 1995) worden gerepliceerd in onderzoek dat gebruik maakte van confirmatieve factoranalyse Bij uitbreiding van de vragenlijst van Warr (1990) met nog eens vijftien adjectieven bleek overigens wel dat het onderscheid tussen positief affect dat met weinig activatie gepaard gaat (blij, tevreden en gelukkig) en positief affect dat met veel activatie gepaard gaat (optimistisch, enthousiast, gemotiveerd) gehandhaafd blijft, overeenkomstig de rechterzijde van Figuur 2 (Daniels, Brough, Guppy, Peters-Bean & Weatherstone, 1997) Verder werd in deze studie een aparte activatie dimensie gevonden (energiek, levendig en alert versus lusteloos, vermoeid en afgemat).

Een ander instrument de *Job Affect Scale* (JAS) bestaat uit twintig items en is bedoeld om positief en negatief affect op het werk gedurende de voorafgaande week te meten (Brief, Burke, George, Robinson & Webster, 1988). Alhoewel de JAS gebaseerd is op het twee-dimensionele model van affect uit Figuur 1 wordt deze structuur ook niet gerepliceerd. In plaats daarvan worden vier factoren gevonden: negatieve activatie (nervositeit), lage activatie (ontspanning), positieve arousal (enthousiasme) en lage arousal (vermoeidheid) (Burke, Brief, George, Roberson & Webster, 1989). Recentelijk publiceerden Van Katwyk, Fox, Spector en Kellowat (2000) de uit 30 items bestaande *Job-related Affective Well-being Scale* (JAWS) die beter dan de JAS bij de twee-dimensionele structuur van welbevinden past. De JAWS bestaat uit vier subschalen die overeenkomen met de kwadranten uit Figuur 1 en waarvan de onderlinge correlaties variëren van .31 tot .88.

Samengevat: werkgerelateerd affect heeft een complexe meerdimensionele structuur die nog niet geheel eenduidig in kaart is gebracht. Duidelijk is wel dat positief affect twee aspecten heeft die samenhangen met het niveau van activatie; enerzijds is er positief affect zonder dat er van een grote mate van activatie sprake is (men voelt zich blij, ontspannen, tevreden en voldaan) en anderzijds is er positief affect dat juist gekenmerkt wordt door een sterke mate van activatie of opwinding (men voelt zich enthousiast, optimistisch, uitgelaten en gemotiveerd). Voorts lijkt er bij onderzoek naar werkgerelateerd affect ook sprake te zijn van een separate dimensie die het niveau van energie *casu quo* vermoeidheid aangeeft. Een dergelijke dimensie kan ook eigenstandig worden gemeten, bijvoorbeeld met behulp van de Activation-Deactivation Adjective Check List (Thayer, 1986).

Arbeidssatisfactie

Jayaratne (1993, p. 112) stelt dat 'Virtually all theories subscribe to the notion that 'satisfaction' is an affective state which is a function of an interaction between a person and his or her environment' Zo luidt bijvoorbeeld de wellicht meest geciteerde definitie van Locke (1976, p. 1300): 'Job satisfaction may be defined as a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences'. George en Brief (1992, p. 310) concluderen dat 'mood at work and job satisfaction are conceptually distinct and sufficiently non-overlapping to be considered distinct constructs, each worthy of investigation in its own right'. Overigens vatten zij anders dan Jayaratne en Locke arbeidstevredenheid op als een attitude met een affectieve en een cognitieve component. Voorts stellen George en Brief (1992, p. 310): 'mood at work is distinguishable from the affective component of job satisfaction in that mood is concerned with affect at work rather than affect about or toward work, which probably has more cognitive underpinnings'. Met andere woorden, bij arbeidstevredenheid gaat het niet om hoe men zich over het algemeen op het werk voelt, maar hoe men zich *ten aanzien van* het werk voelt.

Met betrekking tot het meten van arbeidssatisfactie bestaan twee opvattingen. De ene opvatting gaat ervan uit dat arbeidssatisfactie een globaal begrip is dat dientengevolge unidimensioneel gemeten kan worden, terwijl de andere opvatting er van uitgaat dat arbeidssatisfactie een multidimensioneel begrip is waaraan verschillende facetten kunnen worden onderscheiden, zoals tevredenheid met het salaris, met de promotiemogelijkheden en met de inhoud van het werk. Algemene arbeidstevredenheid is volgens de laatste opvatting de optelsom van de mate van tevredenheid met al deze facetten Roznowksi en Hulin (1992), die zich baseren op een groot aantal (meta)studies alsmede op hun eigen werk, concluderen dat er één algemene onderliggende tevredenheidsfactor bestaat analoog aan de g-factor bij intelligentie Empirisch gesproken wordt ongeveer 50-60% van de variantie in algemene tevredenheid verklaard door de verschillende facetten (Jayarathne, 1993).

Er bestaat een groot aantal vragenlijsten om arbeidstevredenheid te meten. In het compendium van Cook, Hepworth, Wall en Warr (1981) worden maar liefst zeventien globale en 29 specifieke instrumenten besproken. De beide internationaal wellicht meest gebruikte instrumenten om de mate van arbeidstevredenheid vast te stellen zijn de Minnestota Satisfaction Questionnaire (MSQ; Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) en de Job Descriptive Index (JDI; Smith, Kendall & Hulin, 1969, 1985). De MSQ is een valide indicator voor algemene arbeidstevredenheid, terwijl de JDI vijf subschalen kent die evenzoveel aspecten meten, te weten: tevredenheid met de inhoud van het werk, de beloning, promotiemogelijkheden, wijze van leidinggeven en collega's. Wat Nederland betreft kan de Basisvragenlijst Amsterdam (BASAM) worden genoemd, waarin vijf aspecten van arbeidstevredenheid worden onderscheiden die grotendeels met die van de JDI overeenkomen: inhoud van de taak, beloning, onderlinge verhoudingen, leiderschap en arbeidsomstandigheden (Biessen, 1992). Naast deze multi-item vragenlijsten worden ook enkelvoudige items gebruikt van het type 'Hoe tevreden bent u met uw werk?' of 'Heeft u plezier in uw werk?'. Een aparte methode

vormen de 'gezichten' van Kunin (1955), die een uitdrukking hebben die varieert van zeer gelukkig tot zeer bedroefd. Uit een meta-analyse komt naar voren dat multi-item vragenlijsten gemiddeld .67 correleren met enkelvoudige items, waaronder de gezichtenmethode (Wanous, Reichers & Hudy, 1997). De auteurs concluderen hieruit dat het gebruik van een enkel item om arbeidstevredenheid te meten acceptabel is.

Conclusie

De affectieve dimensie van welbevinden bij werknemers lijkt te bestaan uit drie aspecten: 1) positief affect, oftewel de positieve gevoelens die men *tijdens* het werk ervaart, waarbij een nader onderscheid gemaakt kan worden tussen positief affect dat geassocieerd is met een hoge respectievelijk lage mate van activatie; 2) arbeidstevredenheid, oftewel de positieve gevoelens die men *ten aanzien van* het werk ervaart; 3) het niveau van energie. Er bestaan betrouwbare en valide zelfbeoordelingvragenlijsten om deze drie dimensies van affectief welbevinden te meten.

4.2. De cognitieve dimensie

In de literatuur wordt een aantal cognitieve aspecten van werkgerelateerd welbevinden genoemd dat allemaal op de een of andere manier te maken heeft met psychologische identificatie. Het kan daarbij gaan om identificatie met het werk en allerlei daaraan gerelateerde algemene of specifieke aspecten of om identificatie met de organisatie of om identificatie met het beroep.

Arbeidsbetrokkenheid

Bij arbeidsbetrokkenheid gaat het om psychologische identificatie met werk in het algemeen. In feite weerspiegelt arbeidsbetrokkenheid dus de mate waarin werk centraal staat in iemands leven (*work centrality*). Arbeidsbetrokkenheid wordt dan ook omschreven als 'a normative belief about the value of work in one's life' (Kanungo, 1982, p. 342). De bestaande instrumenten, waaronder de klassieke vragenlijst van Lodahl en Kejner (1965), zijn bekritiseerd omdat zij de begrippen arbeidsbetrokkenheid (*work involvement*) en werkbetrokkenheid (*job involvement*) door elkaar gebruiken (Kanungo, 1982). Zoals we hierna zullen zien heeft werkbetrokkenheid betrekking op de huidige werksituatie en niet op werk in het algemeen. Dat beide begrippen inderdaad op iets anders betrekking hebben blijkt uit het feit dat de correlaties tussen arbeidsbetrokkenheid en werkbetrokkenheid relatief laag zijn, varierend van .28 tot .36 (Kanungo, 1982). In een meta-analyse van Brown (1996), waarin naast de studie van Kanungo (1982) nog vijf andere zijn opgenomen komt de correlatie iets hoger uit: .44.

Werkbetrokkenheid

In hun inmiddels klassieke artikel introduceerden Lodahl en Kejner (1965) werkbetrokkenheid (*job involvement*) en omschreven dit als ' the degree to which a person is identified psychologically with his work, or the importance of work in his total self-image' (p. 24). Soortgelijke bewoordingen treft men ook aan bij andere veelgeciteerde auteurs zoals Lawler en Hall (1970, pp. 310-311) die werkbetrokkenheid beschouwen als 'psychological identification with one's work' en '. the degree to which the job situation is central to the person and his identity'. Ten slotte beschrijft Kanungo (1982, p. 342) werkbetrokkenheid kortweg als ' a cognitive or belief state of psychological identification', waarbij dit de tegenpool van vervreemding vormt (Kanungo, 1979).

Uit een overzicht van Brown (1996) komt naar voren dat de korte vragenlijsten van Lawler en Hall (1970) 6 items en van Kanungo (1982) tien items het meest gebruikt worden. Beide zijn ze gebaseerd op de langere twintig-item vragenlijst van Lodahl en Kejner (1965). Zo komen de vragen als '*I live, eat, and breath my job*' en '*I am very much involved personally in my job*' letterlijk voor in alle drie de lijsten en lijken de overige items ook sterk op elkaar.

Kortom, het lijkt er dus op dat er conceptueel gesproken twee typen positieve psychologische identificatie kunnen worden onderscheiden die relatief onafhankelijk zijn en respectievelijk betrekking hebben op het werk dat men momenteel verricht (werkbetrokkenheid) en werken of arbeid in het algemeen (arbeidsbetrokkenheid). In de praktijk lopen de operationalisaties van deze beide begrippen echter door elkaar.

Organisatiebetrokkenheid

De wellicht meest gebruikte definitie van organisatiebetrokkenheid is afkomstig van Mowday, Steers en Porter (1979, p. 226): ' the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization. It can be characterized by at least three related factors: 1) a strong belief in and acceptance of the organization's goals and values; 2) a willingness to exert considerable effort on behalf of the organization; and (3) a strong desire to maintain membership in the organization'. Wederom gaat het dus om identificatie, ditmaal echter niet met het werk maar met de organisatie. Overigens wordt naast identificatie ook nog betrokkenheid in de definitie genoemd, hetgeen in het licht van het voorafgaande wat tautologisch lijkt. Ten slotte valt op dat er in deze populaire definitie over drie verschillende aspecten van betrokkenheid gesproken wordt: identificatie, inspanningsbereidheid en lidmaatschapsverplichting.

Ten aanzien van de operationalisering zijn Mowday et al. (1979) weinig consequent want zij beschouwen hun *Organization Committent Questionnaire* (OCQ) als uni-dimensioneel in plaats van multidimensioneel, zonder dat dit overigens empirisch wordt gestaafd, zo ontbreekt bijvoorbeeld een factoranalyse. Er zijn overigens zowel empirische (Tettrick & Farkas, 1988) als theoretische (Van Breukelen, 1990) argumenten aangevoerd om bij de OCQ een onderscheid te maken tussen items die een attitude (identificatie) meten en items die een gedragsintentie (de wens om in de organisatie te blijven werken) meten.

Het werk van Meyer en Allen (1991) bouwt systematisch voort op deze multidimensionele opvatting van organisatiebetrokkenheid. Zij maken een onderscheid tussen affectieve betrokkenheid (de gevoelsmatige binding met de organisatie), continuiteitsbetrokkenheid (de gebondenheid aan de organisatie) en normatieve betrokkenheid (het gevoel van verplichting jegens de organisatie). Voorts stellen zij dat deze drie vormen van betrokkenheid zich onafhankelijk van elkaar kunnen ontwikkelen. Door hen is een driedimensionele vragenlijst ontwikkeld om ieder van deze aspecten van betrokkenheid te meten die inmiddels min of meer als standaard geldt (Allen & Meyer, 1990). Een serie onderzoeken heeft het bestaan van deze driedeling empirisch aangetoond (Allen & Meyer, 1996). In haar oratie, die als titel heeft '*Betrokkenheid bij het werk: Een kwestie van verstand of gevoel?*' verdedigt Ellemers (2000) de stelling dat het vooral de affectieve in tegenstelling tot meer rationele (cognitieve) afwegingen zijn die het gedrag van werknemers in groepen en organisaties voorspellen. Overigens rapporteren Allen en Meyer (1990) een correlatie van .83 tussen hun affectieve betrokkenheidschaal en de OCQ, waarmee beide schalen nagenoeg equivalent zijn. De vragenlijst van Allen en Meyer (1990) is ook in het Nederlands beschikbaar (De Gilder, Van den Heuvel & Ellemers, 1997).

Werk en welbevinden

Binding aan het beroep
Binding aan of betrokkenheid bij het beroep dat men uitoefent wordt door Blau (1985, p. 280) eenvoudigweg omschreven als ' one's attitude towards one's profession or vocation'. In de Angelsaksische literatuur worden hiervoor drie equivalente termen gebruikt: *career commitment, professional commitment* en *occupational commitment* In hun recente meta-analyse pleiten Lee, Carswell en Allen (2000) voor het gebruik van de laatste term omdat de eerste verwarrend is vanwege het feit dat deze naar een reeks opeenvolgende banen verwijst en de tweede minder algemeen is vanwege de verwijzing naar een bepaald type beroep. dat van professionals. Uit hun meta-analyse komt naar voren dat binding aan het beroep met name is gerelateerd aan werkbetrokkenheid (r = .41) en aan affectieve betrokkenheid bij de organisatie (r = . 39), maar minder aan arbeidsbetrokkenheid (r = . 28), normatieve betrokkenheid bij de organisatie (r = .28) en continuïteitsbetrokkenheid (r = -.08). Kennelijk hangt binding aan het beroep het sterkst samen met de mate waarin men zich met het huidige werk identificeert en waarin men zich verbonden voelt met de organisatie waarvoor men werkt.

Bij wijze van integratie
De opvattingen van Morrow (1993) bieden de mogelijkheid om de hierboven besproken vier vormen van betrokkenheid enigszins te integreren. Zij geeft geen definitie van betrokkenheid maar onderscheidt in plaats daarvan vijf zogenaamde universele vormen van betrokkenheid (*work commitment*) die voor een groot deel overeenkomen met vormen van betrokkenheid die hierboven zijn besproken. Het gaat daarbij om. 1) arbeidsbetrokkenheid (*work ethic endorsement*); 2) binding aan het beroep (*career commitment*); 3) continuïteits-betrokkenheid bij de organisatie (*continuance organizational commitment*). 4) affectieve betrokkenheid bij de organisatie (*affective organizational commitment*) en 5) werkbetrokkenheid (*job involvement*). De verhouding tussen deze vijf vormen van betrokkenheid kan worden weergegeven in de vorm van evenzovele concentrische cirkels waarbij arbeidsbetrokkenheid de kern vormt en de werkbetrokkenheid de buitenste schil. Dit houdt in dat de meer perifere cirkels de meer centrale omvatten; bijvoorbeeld, continuïteitsbetrokkenheid impliceert binding aan het beroep en arbeidsbetrokkenheid, maar geen affectieve betrokkenheid bij de organisatie of werkbetrokkenheid.

Morrow (1993) geeft tevens aan wat in haar ogen het beste meetinstrument is om het desbetreffende facet van betrokkenheid te meten. Arbeidsbetrokkenheid komt sterk in de buurt van *Protestantse ethiek* en wordt door haar in navolging van Max Weber (1864-1920) gedefinieerd als '.. the extent to which one intrinsically values work as an end in itself' (Morrow, 1993, p 1) Dit construct wordt het beste gemeten door de *Protestant Work Ethic Scale* van Mirels and Garret (1971) die aangeeft in welke mate ' one believes in the importance of hard work and that leisure and excess money are not good things' (Morrow, 1993, p. 3). Binding aan het beroep wordt het beste gemeten met behulp van de vragenlijst van Blau (1985).Voor werkbetrokkenheid kan het beste de schaal van Kanungo (1982) worden gebruikt (zie hierboven), terwijl de affectieve binding aan de organisatie goed wordt afgedekt door de OCQ van Steers, Mowday and Porter (1979).Voor het meten van continuïteitsbetrokkenheid wordt ten slotte de desbetreffende schaal van Allen en Meyer (1990) aangeraden. Het is overigens interessant dat Morrow (1993) stelt dat 'Redundancy was found to be more a problem of instrumentation rather than conceptual overlap' (p.123) en dat 'redundancy could be said to be more a function of overlapping measures than overlapping concepts' p 124). Met andere woorden: de diverse vormen van betrokkenheid verschillen wel in theorie van elkaar, maar in de (meet)praktijk komt dit lang niet altijd tot uitdrukking.

Blau, Paul en St John (1993) hebben het model van Morrow (1993) bestaande uit deze vijf universele vormen van betrokkenheid empirisch getoetst met behulp van een vragenlijst bestaande uit 59 items. Het bleek dat het aantal items tot 31 kon worden teruggebracht waarbij vier schalen te onderscheiden waren die respectievelijk betrekking hebben op: 1) binding aan het beroep; 2) arbeidsbetrokkenheid; 3) werkbetrokkenheid en 4) affectieve betrokkenheid bij de organisatie Met andere woorden, empirisch gesproken maken werknemers voor wat betreft het object van identificatie een onderscheid met betrekking tot het beroep waartoe ze behoren, het huidige werk dat ze verrichten, arbeid in het algemeen en de organisatie waarbij ze werkzaam zijn.

Conclusie
Psychologische identificatie de cognitieve dimensie van het welbevinden van werknemers vindt plaats op vier verschillende niveaus: 1) met werk in het algemeen, men spreekt dan van arbeidsbetrokkenheid, 2) met het beroep dat men uitoefent, men spreekt dan van binding aan het beroep;3) met de organisatie waarvoor men werkt, men spreekt dan van organisatiebetrokkenheid, waaraan meerdere aspecten te onderscheiden zijn maar waarvan de affectieve- en in mindere mate de continuïteitscomponent de belangrijkste lijken te zijn; 4) met het specifieke werk dat men momenteel verricht, men spreekt dan van werkbetrokkenheid. Identificatie met het werk (werkbetrokkenheid) sluit de overige vier aspecten van betrokkenheid in volgens het concentrische cirkelmodel. Dat wil dus zeggen dat werkbetrokkenheid een minimale betrokkenheid bij het beroep, bij de organisatie en bij werken in het algemeen impliceert. Er bestaan betrouwbare en valide zelfbeoordelingvragenlijsten om de genoemde cognitieve dimensies van welbevinden te meten.

4.3 Werkgerelateerd welbevinden gewogen

Uit onze voorafgaande conceptuele analyse komt naar voren dat werkgerelateerd welbevinden in ieder geval de volgende vier elementen zou moeten bevatten (zie de conclusies van 4.1 en 4.2):

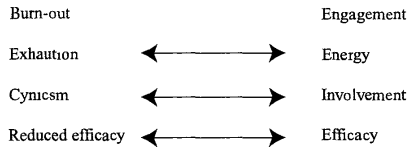
1 *Positief affect* positieve gevoelens tijdens het werk ofwel werkplezier.
2 *Arbeidssatisfactie* positieve gevoelens ten aanzien van het werk ofwel arbeidstevredenheid
3 *Activiteit* beschikken over energie ofwel zich sterk en vitaal voelen op het werk.
4 *Identificatie met het werk* zich betrokken voelen bij het werk dat men doet ofwel werkbetrokkenheid.

Er is dus van welbevinden sprake wanneer men met plezier werkt, men tevreden is met het werk, het werk energie geeft en men zich betrokken voelt bij het werk. Wat abstracter geformuleerd kan werkgerelateerd welbevinden worden omschreven als een prettige affectieve en cognitieve toestand die wordt gekenmerkt door een positieve evaluatie van en identificatie met het werk, waarbij de evaluatie betrekking heeft op 1 t/m 3 en de identificatie op 4 Aan deze omschrijving kunnen eventueel andere elementen van identificatie, zoals betrokkenheid bij de organisatie en binding aan het beroep worden toegevoegd.

Nu we op grond van onze analyse over een aangescherpte omschrijving van welbevinden beschikken kunnen we deze in de volgende paragraaf gebruiken als een soort maatstaf bij de beoordeling van bevlogenheid, een recent geïntroduceerd begrip dat als tegenvoeter van burn-out wordt beschouwd.

5 Welbevinden en bevlogenheid. overlap en witte vlekken

Werk en welbevinden



Figuur 3 *'Burn-out' en 'Engagement' naar Maslach en Leiter (1997)*

Evenals Martin Seligman, die aanvankelijk *learned helplessness* bestudeerde om hier later een positieve wending aan te geven in de vorm van *learned optimism*, heeft ook Christina Maslach, de pionier op het gebied van burn-out, een dergelijke ontwikkeling doorgemaakt. Dat wil zeggen, momenteel beschouwt ze burn-out niet langer als een fenomeen dat op zichzelf staat, maar als 'an erosion of engagement with the job' (Maslach & Leiter, 1997, p. 23). In feite stellen Maslach en haar collegae dat burn out en bevlogenheid (onze vertaling van het Engelse *engagement*) twee uiteinden vormen van een continuüm van werkgerelateerd welbevinden, waarbij burn-out de negatieve pool en bevlogenheid de positieve pool vertegenwoordigt. Aangezien burn-out is gedefinieerd in termen van uitputting (*exhaustion*), mentale distantie (*cynicism*) en een ervaren gebrek aan competentie (*reduced efficacy*) wordt bevlogenheid gekarakteriseerd door energie (*energy*), betrokkenheid (*involvement*) en competentie (*efficacy*). Aldus vormen de drie elementen van bevlogenheid de directe tegenpolen van de drie elementen van burn-out. Bij implicatie wordt bevlogenheid vastgesteld door het tegenovergestelde patroon van scores op de drie burn-out dimensies, zoals gemeten met de *Maslach Burn-out Inventory* (MBI: Maslach, Jackson & Leiter, 1996).5 Met andere woorden, een lage score op de uitputtings- en de distantieschaal en een hoge score op competentieschaal van de MBI vormen een indicatie voor bevlogenheid (zie Figuur 3).

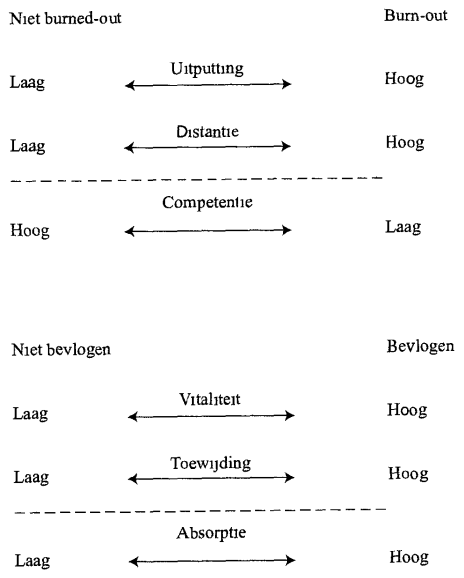
Er wordt dus door Maslach en Leiter (1997) verondersteld dat de drie dimensies van de MBI een bipolair karakter hebben, een assumptie die op zijn minst nader onderzoek vergt gelet op de discussie rondom de uni-polaire of bi-polaire structuur van affect (Russsell & Barrett, 1999). Bovendien wordt de mate van energie en betrokkenheid vastgesteld aan de hand van een *lage* score op de uitputtings- resp. distantieschaal van de MBI, die beiden uitsluitend uit *negatieve* items bestaan. Aldus wordt een positief concept met behulp van een lage score op een negatieve schaal gemeten; een fraaie illustratie van hoe het in de regel in de A&G-psychologie toegaat bij meten van welbevinden. In feite veronderstelt de wijze van meten van Maslach en Leiter (1997) dat burn-out en bevlogenheid perfect negatief met elkaar correleren, een hoge score op burn-out impliceert een lage score op bevlogenheid en vice versa.

Aan dit bezwaar van intrinsieke koppeling van burn-out en bevlogenheid komt onze eigen benadering tegemoet (zie Bakker, 2000; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001). Wij gaan van hetzelfde uitgangspunt uit als Maslach en Leiter (1997), namelijk dat burn-out en bevlogenheid *in de beleving* van werknemers elkaars tegenpolen zijn. Maar desalniettemin zijn we van mening dat beide concepten onafhankelijk van elkaar gemeten dienen te worden, want alleen op deze wijze is het mogelijk om de relatie tussen bevlogenheid en burn-out empirisch te onderzoeken. Dat burn-out en bevlogenheid diametraal tegenover elkaar staan is onlangs nog eens op indringende wijze door Van Bergen (2000) beschreven in een persoonlijke getuigenis. Daarin vertelt ze hoe ze van een energieke, succesvolle, toegewijde en met veel plezier werkende journaliste geleidelijk aan veranderde in een vermoeide, afstandelijke en aan zichzelf twijfelende 'overspannen' vrouw. Aanwijzingen voor dit diametrale verschil vonden we ook in een reeks diepte-interviews (Schaufeli et al., 2001) waaruit naar voren kwam dat bevlogen werknemers gekenmerkt worden door het nemen van initiatief wanneer ze vast dreigen te lopen op hun werk, terwijl opgebrande werknemers eerder passief afwachten. Bevlogen werknemers zorgen er bovendien voor dat ze hun eigen positieve feedback genereren, opgebrande werknemers blijken hiertoe niet in staat. Ten slotte is er bij bevlogenheid sprake van congruentie tussen datgene wat de betrokkene belangrijk vindt en datgene waar de organisatie voor staat; bij burn-out komen deze wederzijdse waarden en normen juist niet overeen. Overigens kwam in dezelfde interviews naar voren dat burn-out en bevlogenheid elkaar in de tijd te kunnen afwisselen, dat wil zeggen dat bevlogen werknemers kunnen opbranden zoals beschreven door Van Bergen (2000) maar andersom kunnen opgebrande werknemers ook weer bevlogen raken.

Anders dan Maslach en Leiter (1997) wordt bevlogenheid door ons *onafhankelijk* van burn-out gedefinieerd en geoperationaliseerd, waardoor erkend wordt dat de structuur van beiden verschilt. Let wel, het feit dat twee toestanden *in de beleving* van betrokkenen elkaars tegenpolen zijn hoeft nog niet te betekenen dat hun *dimensionele structuur* spiegelbeeldig is. Daarvoor zijn de toestanden te complex. Onder bevlogenheid verstaan we een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op zijn beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over grote veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt al 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. Figuur 4 geeft onze opvatting over burn-out en bevlogenheid schematisch weer.

De drie bevlogenheidsdimensies dimensies: vitaliteit, toewijding en absorptie worden dus onafhankelijk van burn-out gemeten door een speciaal hiervoor ontwikkelde vragenlijst (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, ter perse; Schaufeli, Martínez, Marques Pinto, Salanova & Bakker, 2000; Salanova, Schaufeli, Llorens, Pieró & Grau, 2001). Theoretisch gesproken is het dus mogelijk dat iemand zowel hoog op burn-out scoort als hoog op bevlogenheid. In de praktijk zijn echter negatieve correlaties te verwachten gelet op het feit dat burn-out en bevlogenheid in de beleving van de betrokkene elkaars tegenvoeters zijn. In de studies die tot nu toe in Nederland, Spanje en Portugal zijn uitgevoerd blijkt dat inderdaad ook het geval (Schaufeli et al., ter perse, 2000; Salanova et al., 2001; Demerouti, Bakker, De Jonge, Janssen & Schaufeli, 2001. Zo varieert de correlatie tussen uitputting en vitaliteit van ca. -.20 tot -.40 en die tussen distantie en toewijding van ca. -.50 tot -.70. Opvallend is dat (gebrek aan) competentie een redelijk sterke samenhang vertoont met *alle* bevlogenheidsschalen (ca. -.40 < r -.70), wellicht omdat deze burn out-dimensie wordt gemeten met een positieve schaal, die vervolgens wordt omgepoold. Het blijkt dan ook dat competentie op dezelfde tweede-orde factor laadt als de drie bevlogenheidsschalen en dat uitputting en distantie samen de kern van burn-out vormen (Schaufeli et al. 2000; Salanova et al., 2001; Demerouti et al., 2001).

We zien dus dat de twee verschillende benaderingen om bevlogenheid te con-



Figuur 4 *Burn-out en bevlogenheid*

cipiëren en te operationaliseren voor een aanzienlijk deel overlappen, althans voor zover het energie of vitaliteit en betrokkenheid of toewijding betreft. Energie en vitaliteit verwijzen naar activatie als dimensie van affect, terwijl betrokkenheid en toewijding verwijzen naar de identificatie met het werk. Met de beide andere kenmerken van bevlogenheid ligt het iets ingewikkelder, vandaar de stippellijnen in Figuur 4. Geleidelijk aan is gebleken dat geringe competentie empirisch gesproken een *Fremdkörper* is als het gaat om burn-out. In de eerste plaats omdat competentie minder sterk gecorreleerd is met de beide andere burn-out-dimensies dan deze onderling samenhangen (Lee & Ashforth, 1996). Ten tweede omdat een gebrek aan competentie zich onafhankelijk van beide andere aspecten van burn-out lijkt te ontwikkelen (Leiter, 1993). Verder is competentie sterker gerelateerd aan bevlogenheid wanneer dit met een aparte vragenlijst wordt gemeten (Schaufeli et al., 2000a, b; Demerouti, et al., 2001) dan aan de beide andere burn-out dimensies. Dit alles zet de drie dimensionele structuur van bevlogenheid van Maslach en Leiter (1997) op de kop omdat deze intrinsiek gekoppeld is aan die van burn-out. Anderzijds past absorptie conceptueel gesproken niet bij bevlogenheid, althans wanneer we onze eerdere omschrijving van werkgerelateerd welbevinden als uitgangspunt nemen. Zo lijkt absorptie bij nader inzien eerder een *effect* van welbevinden te zijn dan dat het er een onderdeel van uitmaakt. Immers, indien men vol energie en toewijding bezig is zal men *als gevolg* daarvan helemaal opgaan in het werk op een manier die door Kahn (1992) *psychological presence* en door Csikszentmihalyi (1990) *flow* is genoemd. Kahn (1992, p. 322), wiens opvattingen nauwelijks empirisch onderbouwd zijn, verstaat daar kort gezegd onder 'to be fully there', terwijl Csikszentmihalyi (1990, p. 71) wat meer woorden nodig heeft om uit te leggen wat hij onder *flow* verstaat: 'a sense that one's skills are adequate to cope with the challenges at hand, in a goal-directed, rule-bound action system that provides clear cues as to how well one is performing. Concentration is so intense that there is no attention left over to think about anything irrelevant, or to worry about problems. Self-consciousness disappears, and the sense of time becomes distorted. An activity that produces such experiences is so gratifying that people are willing to do it for its own sake, with little concern for what they will get out of it, even when it is difficult, or dangerous'. Zowel qua concept als qua operationalisatie komt absorptie dus dicht in de buurt van *flow*, met dien verstande dat *flow* een soort piekervaring is die zowel heftiger als korter van duur is dan absorptie.

Samengevat: de twee conceptualisaties van bevlogenheid die hierboven zijn besproken overlappen voor een groot gedeelte en bevatten beide de elementen activiteit (energie of vitaliteit) en identificatie met het werk (betrokkenheid of toewijding). Voor het overige verschillen beide conceptualisaties omdat in het ene geval competentie en in het andere geval absorptie er deel van uitmaakt. Het bleek echter dat competentie en absorptie zowel op empirische als op conceptuele gronden kunnen worden afgevoerd als constituerend onderdeel van bevlogenheid. Voorts verdient het de voorkeur om bevlogenheid onafhankelijk van diens tegenpool burn-out te meten. De conclusie luidt dus dat het begrip bevlogenheid zich slechts voor een deel dekt met datgene wat we eerder als werkgerelateerd welbevinden hebben aangeduid. Daarvan maken immers naast activiteit en identificatie ook werkplezier (positief affect) en werktevredenheid (arbeidssatisfactie) deel uit. Voor een adequate representatie van welbevinden dient bevlogenheid (minus absorptie) dus aangevuld te worden met deze beide positieve aspecten.

6 Tot slot

In dit artikel hebben we ons tot doel gesteld om een positieve bijdrage aan de A&G-psychologie te leveren en wel in de letterlijke zin des woords, namelijk door werkgerelateerd welbevinden zo nauwkeurig mogelijk te omschrijven. Tot nu toe is er in de A&G-psychologie, evenals in de overige sectoren van de psychologie, nauwelijks aandacht voor dergelijke positieve aspecten van het functioneren van mensen en ligt de nadruk eenzijdig op disfunctioneren, ongezondheid en onwelbevinden. Met de recente aandacht voor wat momenteel positieve psychologie wordt genoemd die zich juist richt op de sterke kanten van mensen en op hun optimale functioneren lijkt een einde aan deze eenzijdigheid gekomen te zijn. Deze positieve wending impliceert voor de A&G-psychologie dat er opnieuw nagedacht moet worden over werkgerelateerd welbevinden en dat er niet langer kan worden volstaan met een omschrijving van welbevinden als de *af*wezigheid van *on*welbevinden. Hiertoe hopen we met dit artikel een aanzet gegeven te hebben.

Met onze analyse hebben we willen aangeven dat het in principe mogelijk is om met bestaande instrumenten een volledig beeld te krijgen van alle facetten van werkgerelateerd welbevinden. Onze conceptuele analyse heeft immers laten zien dat voor alle essentiële elementen instrumenten voorradig zijn (zie Tabel 1). Desalniettemin lijkt het nuttig om een geïntegreerde vragenlijst te ontwikkelen die alle kernfacetten van werkgerelateerd welbevinden meet, al was het maar

omdat de beschikbare vragenlijsten verschillende antwoordformaten hebben en de manier waarop de items zijn geformuleerd sterk uiteenloopt. Hiervoor is verder psychometrisch onderzoek noodzakelijk.

Daarnaast is onderzoek naar verschil in oorzaken, gevolgen en onderliggende processen van welbevinden en onwelbevinden noodzakelijk. Hierbij kan bijvoorbeeld het *Job Demand - Control Model* (Karasek & Theorell, 1990) behulpzaam zijn dat voorspelt dat onwelbevinden gerelateerd is aan de zogenaamde *strain*-as en welbevinden aan de *active-learning*-as. Recente bevindingen wijzen er inderdaad op dat burnout vooral aan de eerste as en bevlogenheid aan de tweede as gerelateerd is (Demerouti et al., 2001). Op analoge wijze kan het *Job Demand - Resources Model* (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) gebruikt worden om te toetsen in hoeverre taakeisen (*job demands*) gerelateerd zijn aan de affectieve dimensie van (on)welbevinden en hulpbronnen (*job resources*) aan de cognitieve dimensie. Dit zou dan op het bestaan van twee typen processen kunnen wijzen: 1) hoge taakeisen en overbelasting hebben een negatieve affectieve evaluatie van het werk tot gevolg en monden uiteindelijk uit in gezondheidsklachten omdat de werknemer te lang en te zwaar op de proef is gesteld – een uitputtingsproces; 2) de aanwezigheid van materiële en immateriële hulpbronnen leidt daarentegen tot een sterkere identificatie met het werk en zet daarom waarschijnlijk aan tot een betere arbeidsprestatie – een motivationeel proces.

Behalve dit type theoriegeleid onderzoek naar onderliggende psychologische processen is het met het oog op praktijktoepassingen van belang om na te gaan in hoeverre welbevinden op de manier zoals wij dat hebben geconceptualiseerd beter in staat is om voor de bedrijfsvoering relevant gedrag zoals ziekteverzuim, personeelsverloop, arbeidsproductiviteit, kwaliteit van geleverde goederen en diensten te voorspellen dan de traditionele indicatoren van onwelbevinden. Dergelijk onderzoek vereist een radicaal 'omdenken', zowel van de kant van onderzoekers als van de kant van organisaties. Immers, de aandacht gaat op deze manier niet langer uit naar onwelbevinden en de negatieve gevolgen daarvan, maar naar welbevinden en haar positieve consequenties. Iets dat overigens exact spoort met de intentie van onze arbo-wet, waarin het *bevorderen* van gezondheid en welzijn centraal staat. Als de tekenen ons niet bedriegen lijkt de tijd rijp voor een dergelijke *Umwertung aller Werte*. Het is onze stellige overtuiging dat de A&G-psychologie daar een belangrijke positieve bijdrage aan kan leveren. Aldus zal de A&G-vlag dan uiteindelijk de lading toch nog dekken.

Noten

1 Samengesteld uit het Latijnse *fortis* (sterk) en het Griekse *genesis* (oorsprong)
2 Samengesteld uit het Latijnse *salus* (gezondheid) en het Griekse *genesis* (oorsprong)
3 Letterlijk betekent eustress 'goede stress' (afkomstig van de Griekse prefix *eu*) en distress 'slechte stress' (afkomstig van de Latijnse prefix *dis*).
4 Edwards en Cooper (1988), die een overzicht geven van onderzoek naar eustress beroepen zich weliswaar op meer artikelen maar zij hanteren een hele brede definitie van eustress waaronder ook humor, geluk, tevredenheid en plezier in het werk valt
5 In Nederland staat de MBI bekend als de Utrechtse Burn out Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Literatuur

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 1-18.

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An evaluation of construct validity. *Journal of Vocational Behavior, 49*, 252-267.

Antonovsky, A. (1990). A somewhat personal odyssey in studying the stress process. *Stress Medicine, 6*, 71-80.

Aristoteles (1999). *Ethica*. (Nederlandse vertaling). Groningen: Historische Uitgeverij.

Bakker, A.B. (2000). *Van burn-out naar bevlogenheid*. In R. Adank (Red.), *Leerboek credit management & credit management consultancy*. Rotterdam: Business Education Services Dun & Bradstreet.

Bergen, A. van (2000). *De lessen van burn-out*. Utrecht: Het Spectrum.

Biessen, P.G.A. (1992). *Oog voor de menselijke factoren. Achtergrond, constructie en validering van de Basisvragenlijst*. Amsterdam: Lisse: Swets & Zeitlinger.

Blau, G.J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology, 58*, 277-288.

Blau, G.J., Paul, A. & St. John, N. (1993). On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior, 37*, 298-314.

Brayfield, A.H. & Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin, 52*, 396-424.

Breukelen, W. van (1990). Organizational commitment: een bruikbaar begrip voor onderzoek in organisaties? *Gedrag & Organisatie, 3*, 264-286.

Brief, A.P., Burke, M.J., George, J.M., Robinson, B. & Webster, J. (1988). Should negative affectivity remain an unmeasured variable in the study of job stress? *Journal of Applied Psychology, 73*, 193-198.

Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review, 11*, 717-725.

Brown, S.P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 120*, 235-255.

Buck, R. (1998). The biological affects. A typology. *Psychological Review, 106*, 301-336.

Burke, M.J., Brief, A.P., George, J.M., Robinson, B. & Webster, J. (1989). Measuring affect at work. Confirmatory analyses of competing mood structure with conceptual linkage to cortisol regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*, 1091-1102. Cook, J.D., Hepworth, S.J., Wall, T.D. & Warr, P.B. (1981). *The experience of work. A compendium and review of 249 measures and their use*. London: Academic Press.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow. The psychology of optimal experience*. New York: Harper.

Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters-Bean, K.M. & Weatherstone, L. (1997). A note on the modification to Warr's measures of affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*, 129-138.

De Gilder, D., Van den Heuvel, H. & Ellemers, N. (1997). Het 3-componenten model van commitment. *Gedrag & Organisatie, 10*, 95-105.

De Jonge, J. & Kompier, M.A.J. (1997). A critical examination of the Demand-Control-Support Model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management, 4*, 235-258.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The Job Demands - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology, 86*, 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A.B., Janssen, P.P.M. & Schaufeli, W.B. (2001). Burn-out and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and 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.

Edwards, J.R. & Cooper, C.L. (1988). The impacts of positive psychological states on physical health: A review and theoretical framework. *Social Science & Medicine, 27*, 1447-1459.

Ellemers, N. (2000). *Betrokkenheid bij het werk: Een kwestie van verstand of gevoel?* Inaugurale rede Universiteit Leiden.

Werk en welbevinden

Frese, M , Kring, W , Soose, A & Zempel, J (1996) Personal initiative at work Differences between East and West Germany *Academy of Management Journal, 39*, 27-36

George, J M & Brief, A.P (1992) Feeling good-doing good A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin, 112*, 310-329.

Haybron, D.M. (2000). Two philosophical problems in the study of happiness *Journal of Happiness Studies, 1*, 207 225

Herzberg, F., Mausner, B & Synderman, B (1959). *The motivation to work* London. Granada

Iadaffaldano, M.T. & Muchinsky, P M (1985) Job satisfaction and job performance. A meta-analysis *Psychological Bulletin, 97*, 251-273.

Jayaratne S (1993) The antecedents, consequences, and correlates of job satisfaction. In R.T Golembiewski (ed), *Handbook of Organizational Behavior* (pp 111-140) New York Marcel Dekker

Kahn, W A (1992) To be fully there· Psychological presence at work *Human Relations, 45*, 321-349

Kahneman, D , Diener, E & Schwartz, N (eds) (1999) *Well being The foundations of hedonic psychology* New York· Russell Sage Foundation

Kunin, T. (1955) The construction of a new type of *attitude measure. Personnel Psychology, 8*, 65-78.

Kanungo, R N (1979). The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin, 86*, 119-138.

Kanungo, R.N. (1982) Measurement of job and work involvement *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349.

Karasek, R A & Theorell, T (1990) *Healthy work· Stress, productivity and the reconstruction of working life* New York Basic Books

Katwyk, P.T. van, Fox, S., Spector, P. & Kellowat, E K (2000) Using the Job-related Affect Wel-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 219-230

Kompier, M A J & Cooper, C L. (1999) *Preventing stress, improving productivity.* London· Routledge.

Larsen, R J & Diener, E (1992) Promises and problems with the circumplex model of emotion. In M.S Clarck (ed), *Review of Personality and Social Psychology Emotion* (Vol 13, pp. 25-99) Newbury Park, CA Sage.

Lawler, E E & Hall, D T (1970) Relationships of job characteristics to job involvement, satisfaction and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology, 54*, 305-312

Locke, E A (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M.D Dunette (Ed). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp 1297-1349) Chicago: Rand McNally

Lee, R.T & Ashforth, B.E (1996) A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout *Journal of Applied Psychology, 81*, 123-133

Lee, K Carswell, J J. & Allen, N.J (2000). A meta-analytic review of occupational commitment Relations with person and work related variables *Journal of Applied Psychology, 85*, 799-811

Leiter, M P (1993) Burn-out as a developmental process: Consideration of models In W B. Schaufeli, C Maslach & T Marek (Eds.), *Professional burn-out Recent developments in theory and research* (pp 237-250) Washington, DC Taylor & Francis

Lodahl, T M. & Kejner, M (1965) The definition and measurement of job involvement *Journal of Applied Psychology, 49*, 24-33.

Lykken, D & Tellegen, A (1996) Happiness is a stochastic phenomenon *Psychological Science, 7*, 186-189

Maslach, C & Leiter, M P (1997) *The truth about burn-out* San Fransisco Jossey-Bass

Maslach, C , Schaufeli, W B & Leiter, M.P. (2001) Burn-out *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422

Maslach, C., Jackson, S E & Leiter, M P (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.) Palo Alto, CA· Consulting Psychologists Press

Meyer, J P (1997) Organizational commitment. In C L. Cooper & I T. Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol 12, pp 175-228) Chichester Wiley

Meyer, J.P & Allen, N J (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment Some methodological considerations *Human Resource Management Review, 1*, 61-89

Mirels, H L & Garret, J B (1971) The protestant ethic as a personality variable *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 36*, 40-44.

Morrow, P.C. (1993) *The theory and measurement of work commitment* Greenwich, CT· JAI Press

Mowday, R.T , Steers, R.M & Porter, L W. (1979) The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247

Myers, D.G. (2000). The funds, friends, and faith of happy people. *American Psychologist, 55*, 56-67

Organ, DW (1988) *Organizational citizenship behavior· the good soldier syndrome* Lexington, MA· Lexington Books.

Organ, DW (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's construct cleaning time *Human Performance, 10*, 85-97

Organ, DW & Pain, J.P (1999) A new kind of performance for I/O psychology Recent contributions to the study of organizational citizenship behavior In C L. Cooper & I T Robertson, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol 14, pp 337-368) Chichester Wiley

Parkinson, B Totterdell, P , Briner, R B & Reynolds, S (1996) *Changing moods The psychology of mood and mood regulation.* London Longman

Ryan, R,M. & Deci, E L (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being *American Psychologist, 55*, 68-78.

Roznowksi, M & Hulin, C. (1992). The scientific merit of valid measures of general constructs with special reference to job satisfaction and withdrawal. In C J Cranny, P.C Smith & E.F. Stone (Eds), *Job satisfaction· How people feel about their jobs and how it affects their performance* (pp. 123-163) Lexington, OH· Lexington Books

Russell, J.A (1980) A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology, 39*, 1116-1178.

Russell, J.A. & Carroll, J M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect *Psychological Bulletin, 125*, 3-30

Russell, J A & Barrett, L F. (1999) Core affect, prototypical emotional episodes and other things called emotion Dissecting the elephant *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 805-819.

Ryff, C D & Keyes, C.L.M. (1995) The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology, 69*, 719-727.

Ryff, C.D & Singer, B (1996) Psychological well-being· Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and Psychosomatics, 65*, 14-23

Salanova, M., Schaufeli, W B , Llorens, S., Pieró, J M & Grau, R. (2001). Desde el 'burn-out' al 'engamement' una nueva perspectiva *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 16*, 117-134

Savastos, P , Smith, L & Cordery, J.L (1992) Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (990) well-being and mental health measures *Journal of Occupational and Organizaional Psychology, 65*, 33-49

Schabracq , M.J., Winnubst, J A M & Cooper C L (Eds.), *Handbook of work and health psychology* Chichester: Wiley

Schalk, R., Keunen, A & Meyer, T. (1995) Warr's schalen voor welzijn en mentale gezondheid· Factorstructuur en betrouwbaarheid. *Gedrag & Organisatie, 8*, 116-125

Schaufeli, W.B & Van Dierendonck, D (2000) *Handleiding van de Utrechtse Burn-out Schaal (UBOS).* Lisse. Swets & Zeitlinger

Schaufeli, W B , Salanova, M , Gonzalez-Roma V. & Bakker, A B (ter perse) *The measurement of engagement and burn-out. A two sample confirmative analytic approach* Journal of Happiness Studies.

Schaufeli, W.B., Martinez, I , Marques Pinto, A Salanova, M & Bakker, A B (2000b). *Burn-out and engagement in university students· A cross national study* Manuscript aangeboden ter publicatie

Schaufeli, W B , Taris, TW , Le Blanc, P.M , Peeters, M., Bekker, A B & De Jonge, J (2001) Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer? *De Psycholoog, 36*, 422-428.

Scotter, J R van& Motowidlo, S J (1996) Evidence for two factors of contextual performance Job dedication and interpersonal facilitation *Journal of Applied Psychology, 81*, 525-531

Seligman, M.E P (1992) *Helplessness. On depression, development and death* New York· Freeman

Seligman, M.E.P. (1998). *Learned optimism* New York, NY Knopf.

Seligman, M.E P & Csikszentmihalyi, M. (2000) Positive psychology. An introduction *American Psychologist, 55*, 5-14
Selye, H (1956) *The stress of life* New York: McGraw Hill
Smith, P C, Kendall, L M & Hulin, C L (1969) *The measurement of satisfaction in work and retirement.* Chicago Rand McNally
Smith, P C, Kendall, L.M & Hulin, C L. (1985) *The Job Descriptive Index.* Bowling Green OH: Psychology Department, Bowling Green State University
Staw, B.M (1986) Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker. *California Management Review, 28*, 40-53
Strumpfer, D JW (1995). The origins of health and strength from 'salutogenesis' to 'fortigenesis'. *South African Journal of Psychology, 25*, 81-89
Tellegen, A (1985) Structures of mood and personality and their relevance for assessing anxiety, with an emphasis of self-report In A.H Tuma & J D Mase (Eds), *Anxiety and the anxiety disorders* (pp 681-706). Hillsdale, NJ Erlbaum
Tettrick, L.E. & Farkas, A J. (1988) A longitudinal examination of the dimensionality and stability of the Organizational Commitment Questionnaire *Educational & Psychological Measurement, 48*, 723-735
Thayer, R.E (1989) *The biopsychology of mood and activation.* New York· Oxford
Thayer, R.E (1986) Activation-Deactivation Adjective Check List Current overview and structural analysis *Psychological Reports*, 58, 607-614
Theirry, Hk (1998) Motivation and satisfaction In P.J D Drenth, Hk Thierry & Ch J. de Wolff (Eds) *Handbook of work and organizational psychology* (Vol 4, pp 253-289). Hove Psychology Press.
Wanous, J P, Reichers, A E. & Hudy, M J. (1997). Overall job satisfaction. How good are single item measures? *Journal of Applied Psychology, 82*, 247-252
Warr, P (1987). *Work, unemployment and mental health* Oxford· Clarendon Press.
Warr, P.(1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology, 63*, 193-210
Warr, P (1994) A conceptual framework for the study of work and mental health *Work & Stress, 8*, 84-97.
Watson, D & Tellegen, A. (1985) Toward a consensual structure of mood. *Psychological Bulletin, 98*, 219-235.
Watson, D., Wiese, D, Vradya, J & Tellegen, A (1999) The two general activation systems of affect· structural findings, evolutionary considerations, and psychobiological evidence. *Journal of Personality and Social Psychology, 76*, 820-838.
Weiss, D J., Dawis, R V, England, G W & Lofquist, L H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation, XVI

Summary

Work and well-being: Towards a positive Occupational Health Psychology
W. Schaufeli and A. Bakker, Gedrag & Organisatie, volume 14, October 2001, nr. 5, p 229-253

Despite its name Occupational Health Psychology has so far largely been preoccupied with ill-health and unwell-being instead of health and well-being at work. However, it seems that with the recent introduction of the so-called 'positive psychology' we have to rethink the object of Occupational Health Psychology In this article, we therefore propose a new definition of work-related well-being that is not based on the absence of unwell-being. From our conceptual analysis four crucial elements emerge: 1) positive affect during work (work pleasure);(2) positive affect with regard to one's job (job satisfaction); 3) vigor (energy level); 4) identification with one's work (involvement). Hence, an employee who experiences pleasure while working, who likes his or her job, who feels vigorous and identifies with it is considered to have a high level of work-related well-being. The recently introduced concept of engagement, the assumed antipode of burnout does not fully cover our definition of well-being since the first two elements are lacking. Although different kinds of instruments exist to measure the four elements of well-being, we argue that one single questionnaire should be developed that can be used in further research on the conceptual validity of work-related well-being.

Keywords. work, health, job satisfaction, motivation, well-being