

# Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)

323

Wilmar Schaufeli en Willem van Rhenen\*

Een veelgebruikt model om emoties te classificeren gaat uit van twee onderliggende dimensies: activatie (arousal) en welbehagen (pleasure). Deze beide dimensies liggen ook ten grondslag aan de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS), een vragenlijst die gebruikt wordt om emoties op het werk te meten. De onderhavige studie bij 815 managers heeft een tweeledig doel. In de eerste plaats de introductie en validatie van de Nederlandse versie van de JAWS. Daarbij blijkt dat de oorspronkelijke versie, die uit 30 items bestaat, kan worden teruggebracht tot 12 items, zonder noemenswaardig verlies aan informatie. Verder wordt de predictieve validiteit van de JAWS geïllustreerd door het feit dat positieve emoties (negatief) met de duur en met de frequentie van het toekomstige ziekteverzuim van de managers samenhangen. In de tweede plaats wordt er met succes een model getoetst dat ervan uitgaat dat positieve en negatieve emoties een verschillende rol spelen met betrekking tot het welbevinden van de managers. Negatieve emoties hebben een sleutelrol in een stressproces dat kan uitmonden in burnout en gezondheidsklachten, terwijl – andersom – positieve emoties een sleutelrol hebben in een motivatieproces dat juist kan leiden tot welbevinden in de zin van bevoegenheid en positieve attitudes ten opzichte van de organisatie.

**Trefwoorden:** emoties, ziekteverzuim, burnout, bevoegenheid

---

\* Wilmar Schaufeli, Disciplinarygroep Sociale en Organisationspsychologie, Universiteit Utrecht. Correspondentieadres: Prof. dr. Wilmar Schaufeli, Universiteit Utrecht, Departement Psychologie, Postbus 80.140, 3508 TC Utrecht. Telefoon: + 31 30 2539216; fax: + 31 30 2537482; e-mail: w.schaufeli@fss.uu.nl; website: www.schaufeli.com. Willem van Rhenen, Chief Medical Officer, ArboNed, Postbus 85091, 3508 AB Utrecht.

## 1 Inleiding

Eigenlijk heeft de studie van emoties op het werk een lange geschiedenis, die teruggaat tot de jaren dertig van de vorige eeuw. Echter, deze geschiedenis is tamelijk eenzijdig en beperkt zich hoofdzakelijk tot arbeidssatisfactie. Zo stellen Weiss en Brief (2001, p. 142) in hun historische overzicht: 'After 1930, job satisfaction ruled the kingdom of work affect'. Bovendien wordt arbeidssatisfactie in de meeste gevallen opgevat als een *oordeel* over de werksituatie, in plaats van een *gevoel*, zodat sinds ongeveer tachtig jaar het cognitieve aspect van arbeidssatisfactie prevaleert boven het affectieve aspect. Deze dominantie van arbeidssatisfactie liet tot voor kort weinig ruimte voor onderzoek naar andere emoties in de context van arbeidsorganisaties. Daar lijkt de afgelopen tijd echter verandering in te komen, getuige onder meer dit themanummer van G&O.

324

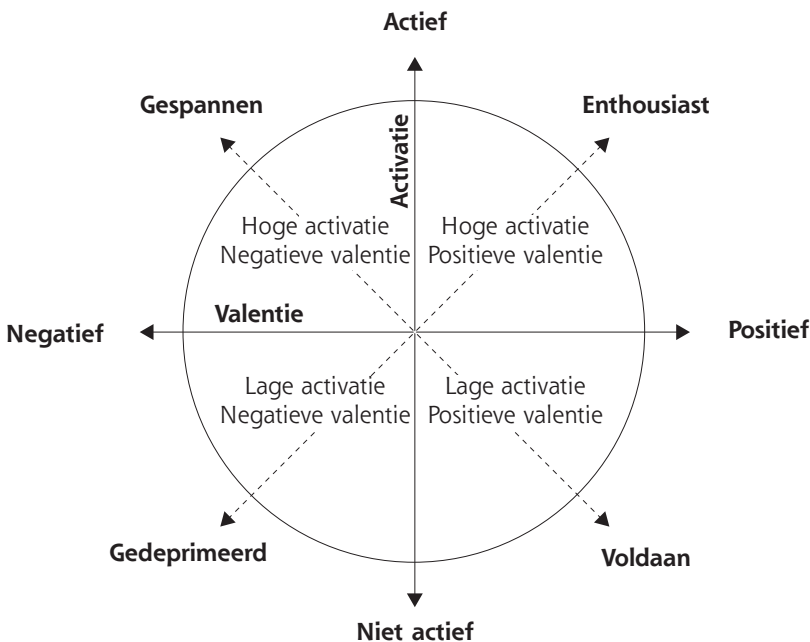
Ook in het onderzoek naar stress in organisaties dat vanaf het begin van de jaren zestig van de vorige eeuw opgeld doet, vinden we weinig aandacht voor de rol van emoties. Nagenoeg alle gangbare organisatiestressmodellen gaan ervan uit dat werkkenmerken onder bepaalde condities leiden tot negatieve psychologische, fysiologische en gedragsmatige reacties (Cooper, 1998). Het onderzoek is daarbij vooral gericht op de meer duurzame veranderingen in gezondheid en welbevinden – in het Engels aangeduid met de term *strains* – zoals burnout, cardiovasculaire aandoeningen en ziekteverzuim. In de regel wordt er bij de vigerende stressmodellen impliciet van uitgegaan dat het langdurig ervaren van negatieve emoties uiteindelijk zal leiden tot chronische stressreacties (*strains*). De rol die emoties bij het stressproces in organisaties spelen is echter tot op heden tamelijk onopgehelderd. In tegenstelling hiertoe is de rol van persoonlijkheid, in de zin van predisposities tot het ervaren van bepaalde affecten, wel veelvuldig onderwerp van onderzoek (Semmer, 2003).

Op dit punt aangekomen is het dienstig om een onderscheid te maken tussen verschillende typen affect (Gray & Watson, 2001): (1) emoties (*emotions*) zijn kortdurende, intensieve affectieve ervaringen, die gericht zijn op een specifiek object (bijvoorbeeld angst); (2) stemmingen (*moods*) zijn langdurige, minder intensieve en meer algemene – dat wil zeggen niet op specifieke objecten gerichte – affectieve ervaringen (bijvoorbeeld, somberheid); (3) disposities (*temperaments*) zijn levenslange, stabiele en over situaties gegeneraliseerde, affectieve responsepreferenties (bijvoorbeeld, negatieve affectiviteit). Uiteraard zijn emoties, stemmingen en disposities aan elkaar gerelateerd, maar ze verschillen in duur, focus en intensiteit. Men zou dus kunnen zeggen dat het onderzoek naar stress in organisaties zich tot nu toe vooral heeft gericht op stemmingen en disposities, hetgeen ten koste is gegaan van emoties. Bovendien ligt het accent van het huidige onderzoek vrij eenzijdig op de rol van *negatieve* stemmingen en disposities, en daarmee dus op het *on*welbevinden van werknemers (Schaufeli & Bakker, 2001).

Het onderzoek waarover in dit artikel wordt gerapporteerd, richt zich op de intermediaire rol die negatieve én positieve emoties spelen bij de ontwikkeling van respectievelijk *on*welbevinden (burnout) en welbevinden (bevlogenheid) bij managers. Voorafgaand aan het toetsten van een hypothetisch model dat de rol van emoties op het werk specificeert, wordt er aandacht geschonken aan het meten van emoties op het werk. Dit artikel beoogt daarmee tevens de introductie en validering van de in de Verenigde Staten ontwikkelde *Job-related Affective Well-being Scale* (Van Katwyk, Fox, Spector & Kelloway, 2000).

## 2 Het meten van emoties op het werk

Alhoewel niet geheel vrij van discussie (zie bijvoorbeeld Diener, 1999) lijkt er toch een redelijke overeenstemming te bestaan over de onderliggende structuur van emoties. Deze lijken te kunnen worden afgebeeld in een ruimte die wordt gedefinieerd door twee dimensies; *pleasure* en *arousal* (Russell, 1980). Op basis van dit zogenoemde circumplexe model met twee assen – valentie en activatie – kunnen vier typen emoties worden onderscheiden die overeenkomen met de kwadranten van figuur 1: (1) positieve emoties met een hoog activatieniveau (bijvoorbeeld enthousiasme en opwindning); (2) positieve emoties met een laag activatieniveau (bijvoorbeeld voldaanheid en ontspannenheid); (3) negatieve emoties met een hoog activatieniveau (bijvoorbeeld woede en gespannenheid); (4) negatieve emoties met een laag activatieniveau (bijvoorbeeld gedeprimeerdheid en verveling).



325

**Figuur 1** Het circumplexe model van emoties

Er bestaan tenminste drie vragenlijsten om emoties op het werk te meten die uitgaan van dit tweedimensionale circumplexe model. Het gaat daarbij om lijstjes met emoties waarbij de respondenten worden geïnstrueerd aan te geven hoe vaak ze het desbetreffende gevoel op hun werk de afgelopen weken hebben ervaren. De *Job Affect Scale* (JAS; Burke, Brief, George, Roberson & Webster, 1989) bestaat uit 20 emoties, waarvan na confirmatieve factoranalyse bleek dat deze in plaats van op twee dimensies (valentie en activatie) op vier dimensies laadden, en wel zodanig dat deze overeenkomen met de kwadranten van figuur 1. De JAS is tot nu toe nauwelijks gevalideerd en slechts sporadisch in ander onderzoek gebruikt (o.a. George, 1989).

Warr (1990) kiest voor een iets andere aanpak; hij veronderstelt namelijk twee diagonale assen met als eindpunten 'gedepimeerd' en 'enthousiast', respectievelijk 'voldaan' en 'gespannen' (zie de stippellijnen in figuur 1). Hiermee corresponderen twee bipolaire schalen met ieder zes items, drie uit ieder tegenoverliggend kwadrant. Factoranalytisch onderzoek, zowel uit Australië (Sevastos, Smith & Coldery, 1992), Engeland (Daniels, Brough, Guppy, Peters-Bean & Weatherstone, 1997) als Nederland (Schalk, Keunen & Meijer, 1995) leverde géén replicatie op van de door Warr (1990) veronderstelde twee dimensies. In plaats daarvan lijkt een model met de twee andere dimensies (valentie en activatie) beter te passen. De beide oorspronkelijke schalen van Warr (1990) zijn weliswaar onderzocht in relatie tot diverse werkkenmerken en gezondheidsaspecten, maar de gevonden verschillen met betrekking tot beide schalen zijn niet eenduidig te interpreteren (zie o.a. Bryce & Haworth, 2003; Sevastos et al., 1992). Kortom, de factoriële validiteit alsmede de constructvaliditeit van de beide schalen van Warr (1990) zijn onvoldoende aangetoond.

De *Job-related Affective Well-being Scale* (JAWS; Van Katwyk et al., 2000), tenslotte, bevat 30 items en gaat evenals de JAS uit van de beide hoofdfassen van het tweedimensionale circumplexe model uit figuur 1. In de onderhavige studie is voor de JAWS gekozen omdat deze het meest zorgvuldig is geconstrueerd en omdat het instrument (daardoor) ook het meest veelbelovend lijkt. In tegenstelling tot de JAS en de schalen van Warr (1990), die bestaan uit een aantal emoties die min of meer willekeurig zijn ontleend aan eerdere studies van Watson en zijn collega's (Watson, Clark & Tellegen, 1988; Watson & Tellegen, 1985) is de JAWS systematisch ontwikkeld op basis van een uitputtende lijst van 235 emoties (Van Katwyk et al., 2000). Na reductie van overlap en selectie met betrekking tot relevantie voor de werksituatie bleven 56 emoties over, die vervolgens zijn voorgelegd aan een panel met de vraag om deze emoties op grond van gelijkheid te groeperen in een x-aantal categorieën. Multidimensionele schaling leverde vervolgens een twee-factorstructuur op die overeenkomt met de hoofdfassen van figuur 1, zij het dat de horizontale valentie-as de dominante bleek te zijn, in de zin dat de emoties vooral te classificeren waren als positief dan wel negatief. Deze twee-factorstructuur is op zijn beurt weer gevalideerd door aan een grote groep studenten te vragen om de 56 emoties te classificeren in termen van activatie (hoog versus laag) en valentie (positief versus negatief). Uiteindelijk bleven er na selectie 30 emoties over; 15 eenduidig positieve en 15 eenduidig negatieve. Tevens werden op basis van de multidimensionele schaling de vijf meest uitgesproken items van ieder kwadrant van figuur 1 geselecteerd, om aldus vier aparte JAWS-schalen te vormen.

Omdat de factoriële validiteit van de JAWS tot op heden nog niet is onderzocht, zullen de volgende vijf modellen worden getoetst: (1) een één-factormodel waarop alle emoties laden; (2) een twee-factormodel met positieve respectievelijk negatieve emoties; (3) een twee-factormodel met emoties die gekenmerkt worden door een hoog, respectievelijk laag niveau van activatie; (4) een alternatief twee-factormodel dat uitgaat van de beide factoren van Warr (1990): gedepimeerd – enthousiast en voldaan – gespannen (zie figuur 1); (5) een vier-factormodel bestaande uit emoties die corresponderen met de vier kwadranten van figuur 1.

De constructvaliditeit van de JAWS is tot op heden slechts in beperkte mate onderzocht. Zo blijkt – weinig verassend – dat positieve emoties sterk positief en negatieve emoties sterk negatief met arbeidssatisfactie samenhangen, en dat positieve emoties sterk positief samenhangen met een dispositie tot positief affect en negatieve emoties sterk positief samenhangen met een dispositie tot negatief affect (Van Katwyk et al., 2000). Voorts blijken de schalen van de JAWS in de verwachte richting – en meestal significant – te zijn gerelateerd aan werkdruk, autonomie, interpersoonlijke conflicten, verloopintentie en somatische klachten. Wat echter ontbreekt is onderzoek naar de predictieve validiteit. In het kader daarvan wordt in dit artikel de relatie van emoties op het werk met toekomstig geregistreerd ziekteverzuim onderzocht. Verwacht wordt dat vooral positieve emoties negatief samenhangen met toekomstig ziekteverzuim, terwijl er geen samenhang wordt verwacht met negatieve emoties. Een dergelijke bevinding is namelijk eerder gerapporteerd door George (1989), die daarbij controleerde voor werkervaring en verloopintentie, twee variabelen waarvan bekend is dat ze van invloed zijn op ziekteverzuim. George (1989) verklaart het effect van positieve emoties op verzuim door erop te wijzen dat deze vooral samenhangen met externe factoren (zoals de werksituatie), terwijl negatieve emoties vooral samenhangen met interne factoren (zoals gezondheid).

327

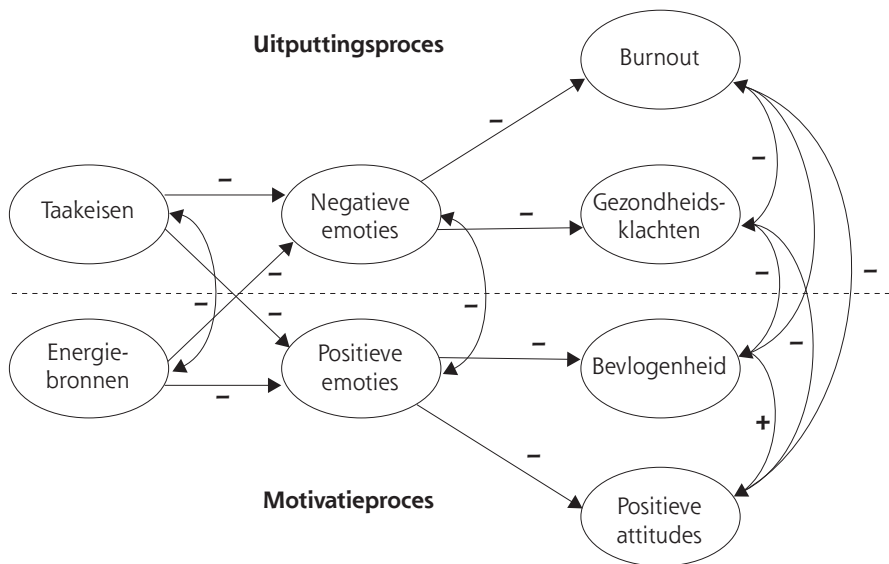
### 3 De mediërende rol van positieve en negatieve emoties

Ervan uitgaande dat emoties op het werk kortdurende, intensieve affectieve ervaringen zijn en stemmingen langer durende, minder intensieve, algemene affectieve ervaringen is het plausibel dat emoties aan stemmingen voorafgaan (Gray & Watson, 2001). Zo zouden voortdurende gevoelens van vermoeidheid en frustratie de aanleiding kunnen vormen voor het ontstaan van burnout. Op soortgelijke wijze zouden positieve gevoelens die door het werk worden opgeroepen, zoals enthousiasme en opgewektheid, op den duur tot bevlogenheid kunnen leiden. Met andere woorden, er kan worden verondersteld dat emoties een mediërende rol vervullen tussen kenmerken van de werksituatie, die positieve dan wel negatieve emoties oproepen, en het welbevinden van werknemers in de vorm van bijvoorbeeld burnout en bevlogenheid. Het *Job Demands-Resources* (JD-R)-model (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) biedt een theoretisch kader waarbinnen deze mediërende rol van emoties geïllustreerd kan worden (zie figuur 2).

Het JD-R-model onderscheidt twee typen werkkenmerken: (1) taakeisen (*job demands*), die per definitie inspanning vereisen en derhalve verbonden zijn met psychologische en fysiologische kosten; (2) energiebronnen (*job resources*), die niet alleen nodig zijn om aan de taakeisen te voldoen, maar ook een bron van persoonlijke groei en ontwikkeling vormen. Onderzoek met het JD-R-model suggereert het bestaan van twee relatief gescheiden processen, een *uitputtingsproces*, waarbij hoge taakeisen in de vorm van stressoren uiteindelijk leiden tot burnout en ongezondheid, en een *motivatieproces*, waarbij de aanwezigheid van energiebronnen leidt tot

bevlogenheid en betrokkenheid bij de organisatie (Hakanen, Bakker & Demerouti, 2005; Hakanen, Bakker & Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Zoals hierboven aangegeven, zijn taakeisen per definitie verbonden met psychologische en fysiologische kosten, bijvoorbeeld in de vorm van negatieve emoties als vermoeidheid, irritatie, verveling en frustratie. In de regel verdwijnen deze negatieve emoties bij voldoende herstel, maar als dit uitblijft en de werkbelasting langdurig te hoog is, bestaat de kans op burnout. De reversibele negatieve emoties zijn dan overgegaan in een irreversibele negatieve stemming, die gekenmerkt wordt door uitputting en distantie (Meijman & Schaufeli, 1996). Het is aannemelijk dat dergelijke negatieve emoties niet alleen leiden tot een negatieve werkgerelateerde toestand zoals burnout, maar tevens tot (geestelijke) gezondheidsklachten die *context-free* zijn (Warr, 1987). Zo vonden Van Katwijk et al. (2000) een positieve relatie tussen negatieve emoties op het werk en lichamelijke klachten.

328



**Figuur 2** Het onderzoeksmodel

Voor energiebronnen geldt dat deze een inherent motivationeel potentieel hebben (Hackman & Oldham, 1980) en daarmee positieve gevoelens oproepen zoals opwinding, enthousiasme, vreugde en trots. Wanneer deze energiebronnen in voldoende mate en over een langere periode op het werk beschikbaar zijn, dan zouden de daarmee verbonden positieve emoties aanleiding kunnen geven tot een meer habituele toestand in de vorm van bevlogenheid (een combinatie van vitaliteit en toewijding), en tot een positieve houding ten opzichte van de organisatie. In overeenstemming hiermee vonden Van Katwijk et al. (2000) een positief verband tussen positieve emoties en autonomie op het werk (een energiebron) en een negatief verband met verloopgevoel (een houdingsaspect).

Het is aannemelijk dat beide processen, uitputting en motivatie, elkaar wederzijds beïnvloeden, zoals gerepresenteerd door een aantal dwarsverbanden in figuur 2. Omdat de aanwezigheid van energiebronnen van belang is voor het vervullen van taakeisen, zijn beide negatief aan elkaar gerelateerd (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen et al., 2006): hoe meer energiebronnen er ter beschikking staan, des te minder belastend de taakeisen (en vice versa). Verder wordt verwacht dat positieve en negatieve emoties negatief zijn gerelateerd (zie figuur 1), en hetzelfde geldt voor burnout en bevolegenheid (Schaufeli, Salanova, González-Romá & Bakker, 2002). Eerder onderzoek, onder andere met behulp van het JD-R-model, wees uit dat burnout en gezondheidsproblemen, evenals bevolegenheid en een positieve attitude ten opzichte van de organisatie (betrokkenheid, geringe verlooptgeneigdheid) positief zijn gerelateerd (Hallberg & Schaufeli, 2006; Schaufeli & Bakker, 2004). Tevens bleken burnout en positieve organisatieattitudes negatief met elkaar samen te hangen, terwijl er geen samenhang werd gevonden tussen bevolegenheid en gezondheid. Voorts veronderstelt het onderzoeksmodel dat er een negatief verband bestaat tussen taakeisen en positieve emoties, en tussen energiebronnen en negatieve emoties. Met andere woorden, wanneer er veel wordt geëist op het werk, zullen werknemers niet alleen meer negatieve gevoelens maar ook minder positieve gevoelens ervaren en wanneer er meer energiebronnen aanwezig zijn, zullen werknemers niet alleen meer positieve gevoelens ervaren maar ook minder negatieve. Tenslotte wordt verondersteld dat alle aspecten van welbevinden onderling zijn gerelateerd. De kern van het model uit figuur 2 betreft dus de mediërende rol die negatieve emoties spelen in het uitputtingsproces en positieve emoties in het motivatieproces.

329

## 4 Methode

### 4.1 Respondenten en procedure

Het onderzoek vond plaats onder managers van twee divisies van een groot Nederlands telecombedrijf. Van de eerste divisie namen 361 managers deel (response: 85%) en van de tweede divisie 454 managers (response: 75%), waarmee het totaal aantal deelnemers op 815 uitkomt (87% is man en 13% vrouw). De deelnemers zijn over het algemeen hoog opgeleid (67% heeft een hbo- of universitaire opleiding), gehuwd of samenwonend (93%), van middelbare leeftijd ( $M=42,3$  jaar;  $SD=7,4$ ), reeds lang bij het bedrijf in dienst ( $M=16,5$ ;  $SD=10,1$ ), en zij werken veel uren per week ( $M=38,4$ ;  $SD=2,5$  volgens hun arbeidscontract, maar feitelijk naar eigen zeggen  $M=47,4$ ;  $SD=10,1$ ).

Alle managers van de vier managementlagen, die bij beide divisies onderscheiden worden, kregen een schriftelijke vragenlijst toegestuurd in het kader van een *Vitality Check*, die door een externe arbodienst werd uitgevoerd. In een begeleidende brief werd het doel van het onderzoek uitgelegd, werd de vrijwillige deelname benadrukt en werd vertrouwelijkheid gegarandeerd. De ingevulde vragenlijsten werden in een bijgesloten antwoortenveloppe teruggestuurd naar de arbodienst. Behalve schriftelijke vragenlijsten zijn ook de door de arbodienst geregistreerde verzuimgegevens

van de managers die bij de eerstgenoemde divisie werkzaam zijn (N=361) met hun toestemming in het onderzoek betrokken.

## 4.2 Meetinstrumenten

*Taakeisen.* Er zijn vier taakeisen gemeten, waarvan twee met behulp van verkorte versies van dienovereenkomstige schalen van de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994): werktempo en werkhoeveelheid oftewel *kwantitatieve overbelasting* (5 items; bijvoorbeeld, 'Moet u snel werken?';  $\alpha=0,84$ ) en *emotionele belasting* (3 items; bijvoorbeeld, 'Is uw werk emotioneel zwaar?';  $\alpha=0,77$ ). *Conflicten* zijn gemeten met behulp van de *Interpersonal Conflict Scale at Work* (4 items; bijvoorbeeld, 'Hoe vaak heeft u onenigheid met anderen op uw werk?';  $\alpha=0,72$ ; Spector & Jex, 1998) en *werk-thuisinterferentie* met behulp van een schaal die gebruikt is in een recent onderzoek van Peeters, Montgomery, Bakker en Schaufeli (2005) (6 items; bijvoorbeeld, 'Hoe vaak komt het voor dat u zoveel werk te doen heeft dat u niet toekomt aan uw hobby's?';  $\alpha=0,88$ ). De items van alle genoemde schalen zijn gescoord op een 5-punts frequentieschaal die loopt van 1 ('nooit') tot 5 ('altijd').

*Energiebronnen.* Er zijn vier energiebronnen gemeten, alle met behulp van verkorte versies van dienovereenkomstige schalen van de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994): *afwisseling in het werk* (6 items; bijvoorbeeld, 'Moet u in uw werk telkens dezelfde dingen doen?';  $\alpha=0,81$ ); *zelfstandigheid* (6 items; bijvoorbeeld, 'Heeft u vrijheid bij het uitvoeren van uw werkzaamheden?';  $\alpha=0,75$ ); *leer- en loopbaanmogelijkheden* (4 items; bijvoorbeeld, 'Leert u nieuwe dingen in uw werk?';  $\alpha=0,83$ ) en informatie oftewel *feedback* (3 items; bijvoorbeeld, 'Krijgt u voldoende informatie over het resultaat van uw werk?';  $\alpha=0,81$ ). De vier energiebronnen zijn op dezelfde wijze gescoord als de taakeisen.

*Emoties.* De JAWS (Van Katwyk et al., 2000) is gebruikt om emoties op het werk te meten (zie Appendix). Naast een score voor *positieve emoties* (15 items;  $\alpha=0,92$ ) en *negatieve emoties* (15 items;  $\alpha=0,89$ ) worden door Van Katwyk et al. (2000) ook schaalcores berekend voor steeds 5 emoties die gekenmerkt worden door respectievelijk *hoge activatie/positieve valentie* ( $\alpha=0,80$ ), *hoge activatie/negatieve valentie* ( $\alpha=0,74$ ), *lage activatie/positieve valentie* ( $\alpha=0,79$ ) en *lage activatie/negatieve valentie* ( $\alpha=0,74$ ). Alle JAWS-items zijn gescoord op een 5-punts frequentieschaal die loopt van 1 ('nooit') tot 5 ('vaak'). In het onderstaande wordt deze veronderstelde factorstructuur onderzocht.

*Welbevinden.* De kern van burnout (Green, Walkey & Taylor, 1991) is gemeten met behulp van de *uitputtingschaal* (5 items; bijvoorbeeld, 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk';  $\alpha=0,86$ ) en de *distantieschaal* (5 items; bijvoorbeeld, 'Ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk';  $\alpha=0,76$ ) van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). Bevlogenheid is gemeten met behulp van de *vitaliteitschaal* (6 items; bijvoorbeeld, 'Op mijn werk bruis ik van energie';  $\alpha=0,82$ ) en de *toewijdingschaal* (5 items; bijvoorbeeld, 'Ik ben trots op het werk dat ik doe';  $\alpha=0,89$ ) van de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES; Schaufeli et al., 2002). Alle welbevindenitems zijn gescoord op een 7-punts frequentieschaal die loopt van 0 ('nooit') tot 6 ('altijd').



*Gezondheid.* Voor het meten van gezondheid is gebruikgemaakt van de Vier Dimensionele Klachtenlijst (4DKL; Terluin, Van Rhenen, Schaufeli & De Haan, 2004), bestaande uit schalen voor *angst* (12 items; bijvoorbeeld, 'Beven in het gezelschap van andere mensen';  $\alpha=0,70$ ), *depressie* (6 items; bijvoorbeeld, 'Heeft u het gevoel dat het leven niet de moeite waard is?';  $\alpha=0,65$ ), specifieke spanningsklachten, oftewel *distress* (16 items; bijvoorbeeld, 'Heeft u wel eens het gevoel dat u er niet meer tegenop kunt?';  $\alpha=0,87$ ) en *lichamelijke klachten* (16 items; bijvoorbeeld, 'Een drukkend of beklemmend gevoel op de borst';  $\alpha=0,77$ ). De items van de 4DKL zijn gescoord op een 5-punts frequentieschaal die loopt van 1 ('nee') tot 5 ('heel vaak of voortdurend').

*Organisatieattitudes.* Er zijn twee attitudes ten opzichte van de organisatie gemeten, beide met behulp van verkorte versies van de dienovereenkomstige schalen van de VBBA (Van Veldhoven & Meijman, 1994): *verloopintentie* (4 items; bijvoorbeeld, 'Ik denk er wel eens over om van baan te veranderen';  $\alpha=0,87$ ) en *organisatiebetrokkenheid* (5 items; bijvoorbeeld, 'Ik voel me uitstekend thuis bij <naam organisatie>';  $\alpha=0,83$ ). De items zijn steeds gescoord op een 5-puntsschaal die loopt van 1 ('helemaal mee oneens') tot 5 ('helemaal mee eens').

*Ziekteverzuim.* Zoals in het meeste onderzoek naar ziekteverzuim is zowel ziekteverzuimduur als de frequentie van het verzuim berekend, waarbij de duur vooral als indicator voor 'onvrijwillig verzuim' geldt en de frequentie als indicator voor 'vrijwillig verzuim' (Hensing, Alexanderson, Alleback & Bjurulf, 1988). Het ziekteverzuim van de managers van één van de twee divisies ( $N=361$ ) is berekend op basis van de door de arbodienst geregistreerde gegevens en wel over het jaar volgend op de afname van de vragenlijst. De gemiddelde totale verzuimduur over dit jaar is 10,6 dagen ( $SD=34,4$ ) en de gemiddelde frequentie 0,6 maal ( $SD=0,8$ ) in het betreffende jaar. Omdat beide verzuimmaten niet normaal verdeeld zijn, is er een logtransformatie uitgevoerd, waarna er niet langer sprake was van schending van de assumptie van normaliteit.

331

## 5 Resultaten

### 5.1 Factoriële validiteit: hoeveel factoren?

Zoals aangegeven in paragraaf 2 zijn vijf verschillende factoriële modellen getoetst: (1) een één-factor model met alle 30 JAWS items; (2) een twee-factor valentiemodel met 15 positieve en 15 negatieve emoties; (3) een twee-factor activatiemodel met 10 laag actieve en 10 hoog actieve emoties<sup>1</sup>; (4) een twee-factor model dat uitgaat van de beide factoren van Warr (1990); (5) een vier-factor activatie/valentiemodel met steeds 5 emoties die corresponderen met de vier kwadranten van figuur 1.

**Tabel 1** Factoriële validiteit: Confirmatieve factoranalyse van de JAWS (N=815)

Nr. Model	items	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	TLI	CFI
1 1-factor	30	3942,05	405	0,61	0,55	0,10	0,66	0,66	0,68
2 2-factor valentie	30	2315,68	404	0,80	0,77	0,08	0,80	0,81	0,83
3 2-factor activatie	20	1886,55	169	0,73	0,66	0,11	0,69	0,68	0,71
4 2-factor (Warr)	20	1847,58	169	0,73	0,66	0,11	0,70	0,68	0,72
5 4-factor (JAWS)	20	902,43	164	0,89	0,86	0,07	0,85	0,86	0,88
6 4-factor (herzien)	20	666,27	158	0,92	0,89	0,06	0,89	0,90	0,91
7 4-factor (verkort)	12	196,25	48	0,96	0,94	0,06	0,94	0,93	0,95
8 2-factor valentie (verkort)	12	276,20	53	0,94	0,92	0,07	0,91	0,91	0,93

332

N.B. df = degree of freedom; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index.

Uit tabel 1 blijkt dat alle vijf modellen slecht bij de gegevens passen omdat de kritische waarden voor RMSEA (<.08; Cudeck & Browne, 1993) en voor NFI, TLI en CFI (>.90; Hoyle, 1995) niet worden bereikt; met uitzonderling van RMSEA voor Model 5. De passing (*fit*) van Model 5 kan significant worden verbeterd ( $\Delta\chi^2=236,16$ ,  $df=6$ ;  $p<.001$ ) door de varianties van 6 paren van meetfouten van items te laten correleren (Model 6). Het gaat daarbij in alle gevallen om itemparen die een sterke semantische overlap met elkaar vertonen, zoals somber – neerslachtig en tevreden – voldaan. Door successievelijke verwijdering van één van de twee overlappende items ontstaat er tenslotte een model bestaande uit 4 factoren met ieder 3 items (zie appendix) dat goed bij de data past (Model 7). Opvallend is dat de beide positieve en de beide negatieve latente variabelen zeer hoog met elkaar correleren:  $r=.97$  respectievelijk  $r=.84$ . Desalniettemin blijkt dit vierfactormodel toch beter te passen dan het alternatieve Model 8 met slechts één positieve en één negatieve factor ( $\Delta\chi^2=79,95$ ,  $df=5$ ;  $p<.001$ ).

Zoals blijkt uit tabel 2 voldoen met uitzondering van de hoge activatie/negatieve valentieschaal ( $\alpha=0,66$ ) alle overige verkorte schalen aan het criterium voor interne consistentie ( $\alpha>.70$ ; Nunnally & Berstein, 1994). Omdat de waarde van Cronbachs  $\alpha$  afhangt van het aantal items van de schaal, is er met behulp van de Spearman-Brown-formule een correctie voor testlengte berekend. Dit maakt het mogelijk om de interne consistentie van de oorspronkelijke en de verkorte versie met elkaar te vergelijken.

**Tabel 2** Interne consistentie (Cronbachs  $\alpha$ ) van de schalen van de JAWS (N = 815)

Schaal	Verkorte versie	Na correctie voor testlengte	Oorspronkelijke versie
Hoge activatie/negatieve valentie	0,66	0,74	0,75
Hoge activatie/positieve valentie	0,74	0,82	0,82
Lage activatie/negatieve valentie	0,72	0,81	0,79
Lage activatie/positieve valentie	0,71	0,80	0,80
Positieve emoties	0,77	0,89	0,89
Negatieve emoties	0,78	0,89	0,89

Na correctie voor testlengte, wanneer er dus vanuit wordt gegaan dat de verkorte versie evenveel items zou bevatten als de originele versie, blijkt dat de interne consistentie praktisch identiek is aan die van de oorspronkelijke schalen (zie tabel 2). Met andere woorden, het verwijderen van items heeft niet geleid tot een vermindering van de interne consistentie van de schalen. Tevens zijn de correlaties van de verkorte schalen met de oorspronkelijke versies zeer hoog ( $r^2 > .94$ ).

Omdat zowel de positieve als de negatieve emotieschaal bestaat uit items die verschillen in niveau van activatie, is er een Mokken-analyse uitgevoerd (Mokken, 1971). Daarbij wordt onderzocht in hoeverre de positieve, respectievelijk negatieve emotie-items schaalbaar zijn met betrekking tot hun niveau van activatie. Dat wil zeggen, bestaan beide schalen uit emoties die monotoon oplopen in mate van activatie? Of anders geformuleerd: zijn beide schalen unidimensioneel en cumulatief? Dit blijkt inderdaad het geval omdat de zogenoemde schaalbaarheidcoëfficiënt – Loevinger's H – zowel voor de 6 positieve items ( $H = .49$ ) als voor de 6 negatieve items ( $H = .46$ ) boven het criterium ligt ( $H > .40$ ; Molenaar, 1991). Daarmee kunnen beide schalen als 'gemiddeld sterk' worden geclassificeerd. De schaal met alle 6 positieve en alle 6 negatieve items *tezamen* is duidelijk niet unidimensioneel cumulatief van aard ( $H = .03$ ). Vanwege de spaarzaamheid zullen bij de studie van de predictieve validiteit en de constructvaliditeit slechts twee dimensies worden gebruikt: positieve en negatieve emoties.

## 5.2 Predictieve validiteit: voorspellen emoties ziekteverzuim?

Om de predictieve validiteit van de JAWS te onderzoeken zijn de totale verzuimduur en verzuimfrequentie geregresseerd op positieve en negatieve emoties van de managers uit één van de twee divisies waarvan de verzuimgegevens bekend waren ( $N = 361$ ). In navolging van George (1989) zijn eveneens werkervaring en verloopintentie in de regressievergelijking opgenomen; een kortere werkervaring en een sterke verloopintentie zouden het ziekteverzuim bevorderen. Het regressiemodel voorspelde 8% van de variantie in verzuimduur ( $F(4, 323) = 7,52, p < 0,001$ ) en 5% van de variantie in verzuimfrequentie ( $F(4, 323) = 3,56, p < 0,001$ ).

**Tabel 3** Predictieve validiteit: de voorspelling van ziekteverzuim ( $\beta$ 's) (N = 361)

	Verzuimduur	Verzuimfrequentie
Positieve emoties	-0,23***	-0,22**
Negatieve emoties	0,08	0,00
Werkervaring	-0,03	-0,03
Verloopintentie	0,00	0,01
R <sup>2</sup>	0,08	0,05

N.B. \*\*  $p < .01$ ; \*\*\*  $p < .001$ .

334 De resultaten, zoals weergegeven in tabel 3, zijn in overeenstemming met die van George (1989) in de zin dat positieve emoties negatief met toekomstig verzuim samenhangen en negatieve emoties *geen* significante samenhang met verzuim vertonen. Anders dan bij George (1989) speelt werkervaring echter geen rol. Kortom: emoties zoals gemeten door de JAWS voorspellen toekomstig verzuim: hoe minder positieve emoties, des te hoger de verzuimfrequentie en des te langer de totale verzuimduur van de managers in het daaropvolgende jaar.

### 5.3 Spelen emoties een mediërende rol?

De constructvaliditeit van de JAWS is onderzocht door het lineaire structuurmodel, zoals weergegeven in figuur 2, met behulp van AMOS (Arbuckle, 1997) te toetsen. In deze figuur zijn alleen de latente variabelen weergegeven, vanwege de overzichtelijkheid zijn de manifeste variabelen oftewel indicatoren weggelaten. Bij toetsing van het model zijn de volgende indicatoren gebruikt: (1) voor *taakeisen*: kwalitatieve overbelasting, emotionele belasting, conflicten en werk-thuisinterferentie; (2) voor *energiebronnen*: afwisseling, zelfstandigheid, leer- en loopbaanmogelijkheden en feedback; (3) voor *positieve emoties*: de JAWS-schalen hoge activatie/positieve valentie en lage activatie/positieve valentie; (4) voor *negatieve emoties*: de JAWS-schalen hoge activatie/negatieve valentie en lage activatie/negatieve valentie; (5) voor *burn-out*: uitputting en cynisme; (6) voor *gezondheid*: angst, depressie, distress en lichamelijke klachten; (7) voor *bevologenheid*: vitaliteit en toewijding; (8) voor *positieve houding* ten aanzien van de organisatie: verloopintentie en organisatiebetrokkenheid. De covariantiematrix van alle 23 indicatoren die is gebruikt voor de toetsing van het lineaire structuurmodel is op verzoek bij de eerste auteur te verkrijgen.

Om te onderzoeken in hoeverre beide emoties een mediërende rol spelen zijn er drie modellen getoetst. Ten eerste het onderzoeksmodel uit figuur 2 dat uitgaat van *volledige* mediatie door positieve en negatieve emoties (M<sub>1</sub>). Ten tweede een model dat uitgaat van *partiële* mediatie, waarbij directe paden van taakeisen naar burnout en gezondheidsklachten zijn opgenomen, alsmede directe paden van energiebronnen naar bevologenheid en positieve attitudes (M<sub>2</sub>). Ten slotte is er nog een derde model getoetst dat identiek is aan het tweede partiële mediatiemodel, met dien verstande dat de padcoëfficiënten van de positieve en de negatieve emoties naar de respectie-

velijke uitkomsten zijn gefixeerd, en wel met behulp van de overeenkomstige waarden zoals deze bij het eerste model zijn gevonden (M<sub>3</sub>). Er is sprake van volledige mediatie in de zin van Baron en Kenny (1986) wanneer de passing (*fit*) van M<sub>3</sub> ten opzichte van M<sub>2</sub> niet verslechtert.

Tabel 4 geeft aan dat M<sub>1</sub>, het model dat volledige mediatie veronderstelt, niet goed bij de gegevens past; alleen RMSEA voldoet aan het criterium. M<sub>2</sub>, het model dat partiële mediatie veronderstelt, blijkt significant beter te passen dan M<sub>1</sub> ( $\Delta\chi^2=83,68$ ,  $df=4$ ;  $p<.001$ ). Het partiële mediatiemodel, waarbij de waarden van de vier padcoëfficiënten die beide emoties met de uitkomstvariabelen verbinden identiek zijn met die van M<sub>1</sub> (M<sub>3</sub>), past minder goed bij de data dan M<sub>2</sub> ( $\Delta\chi^2=37,94$ ,  $df=4$ ;  $p<.001$ ). Dit betekent dus dat emoties geen volledige maar slechts een partieel mediërende rol spelen.

De zogenoemde modificatie-indices geven aan dat de passing M<sub>2</sub> kan worden verbeterd door nog een direct pad toe te laten, en wel dat van energiebronnen naar burnout. Het resulterende model (M<sub>4</sub>) past significant beter bij de data M<sub>2</sub> ( $\Delta\chi^2=27,10$ ,  $df=1$ ;  $p<.001$ ). Naast RMSEA voldoet nu ook CFI aan het criterium, terwijl de TLI en NFI hun criterium zeer dicht benaderen.

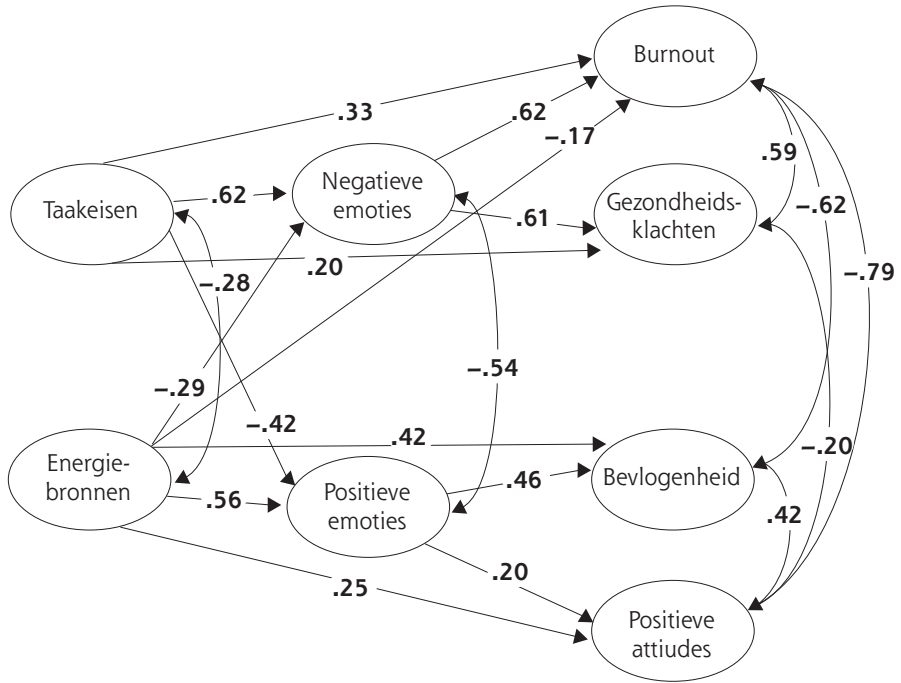
335

**Tabel 4** De passing van het onderzoeksmodel (N = 815)

Model	$\chi^2$	df	GFI	AGFI	RMSEA	NFI	TLI	CFI
M1	1045,25	193	0,89	0,86	0,07	0,87	0,87	0,89
M2	961,57	189	0,90	0,86	0,07	0,88	0,88	0,90
M3	999,51	193	0,90	0,86	0,07	0,87	0,87	0,90
M4	934,29	188	0,90	0,88	0,07	0,89	0,89	0,90

N.B. df = degree of freedom; GFI = Goodness-of-Fit Index; AGFI = Adjusted Goodness-of-Fit Index; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; NFI = Normed Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; CFI = Comparative Fit Index; M1 = volledige mediatie; M2 = partiële mediatie; M3 = partiële mediatie en gefixeerde parameters; M4 = uiteindelijk model.

Figuur 3 geeft het best passende uiteindelijke model weer (M<sub>4</sub>), waarin de padcoëfficiënten van de latente variabelen naar de manifeste variabelen om redenen van overzichtelijkheid niet staan afgebeeld. Overigens zijn al deze padcoëfficiënten significant. Negatieve emoties mediëren de relaties tussen taakeisen enerzijds en burnout en gezondheidsklachten anderzijds, zij het dat er dus naast indirecte effecten ook directe effecten geobserveerd worden. Op analoge wijze mediëren positieve emoties de relaties tussen energiebronnen enerzijds en bevlogenheid en positieve attitudes ten opzichte van de organisatie anderzijds. Ook hier worden, naast indirecte effecten ook directe effecten geobserveerd. Daarnaast is er – conform de verwachting – sprake van (1) een negatief effect van taakeisen, via positieve emoties, op bevlogenheid en positieve attitudes ten opzichte van de organisatie, en van (2) een negatief effect van energiebronnen, via negatieve emoties, op burnout en gezondheid.



**Figuur 3** Het uiteindelijke model: gestandaardiseerde padcoëfficiënten (N = 815) (alleen de latente variabelen zijn weergegeven)

Al met al illustreert figuur 3 de partieel mediërende rol die positieve en negatieve emoties spelen in de relatie tussen werkkenmerken en welbevinden bij managers, waarbij negatieve emoties van belang zijn bij onwelbevinden en positieve emoties bij welbevinden. In tabel 5 zijn de directe en de indirecte mediatie-effecten weergegeven. Het indirecte effect van taakeisen, via negatieve emoties op burnout ( $\beta = .39$ ), wordt bijvoorbeeld berekend door het effect van taakeisen op burnout ( $\beta = .62$ ) te vermenigvuldigen met dat van negatieve emoties op burnout ( $\beta = .62$ ).

**Tabel 5** Gestandaardiseerde directe en indirecte effecten (N = 815)

	Direct effect		Indirect effect via emoties	
	Taakeisen	Energiebronnen	Taakeisen	Energiebronnen
Burnout	0,33	-0,17	0,39	-0,18
Gezondheid	0,21	0,00	0,38	-0,18
Bevlogenheid	0,00	0,42	-0,19	0,26
Positieve attitude	0,00	0,25	-0,07	0,11

De indirecte effecten van taakeisen en energiebronnen via negatieve emoties op burnout ( $0,39 + | -0,18 | = 0,57$ ) en gezondheidsklachten ( $0,38 + | -0,18 | = 0,56$ ) zijn

groter dan de directe effecten (resp.  $0,33 + |-0,17| = 0,50$  en  $0,21$ ). De indirecte effecten van taakeisen en energiebronnen via positieve emoties op bevoegenheid (tezamen  $0,45$ ) zijn iets groter dan de directe effecten ( $0,42$ ), terwijl de indirecte effecten op positieve attitudes ten opzichte van de organisatie (tezamen  $0,16$ ) minder sterk zijn dan de directe effecten ( $0,25$ ). Dus met uitzondering van de attitudes blijken de indirecte effecten via emoties sterker dan de directe effecten tussen werkkenmerken en welbevinden.

## 6 Discussie

Dit artikel beoogt de introductie en validatie van de JAWS, alsmede de toetsing van een model van werkgerelateerd welbevinden waarin positieve en negatieve emoties ieder een onderscheiden rol spelen. Het model veronderstelt dat negatieve emoties een rol spelen in een uitputtingsproces dat tot onwelbevinden kan leiden, terwijl positieve emoties een rol spelen bij een motivatieproces dat juist aanleiding geeft tot welbevinden.

337

De factoriële validiteit van de oorspronkelijke Amerikaanse versie van de JAWS (met 20 items) bleek onvoldoende vanwege de semantische overlap tussen diverse items. Na verwijdering van acht items kon de veronderstelde vier-factorstructuur echter worden bevestigd. De predictieve validiteit van de JAWS wordt geïllustreerd door de bevinding dat gebrek aan positieve emoties het toekomstige ziekteverzuim van de onderzochte managers voorspelt. Hoe minder positieve gevoelens (maar *niet* hoe meer negatieve gevoelens), des te langer en des te vaker de managers in het daaropvolgende jaar verzuimen. Ten slotte past het veronderstelde model met intermediaire effecten van emoties goed bij de gegevens van de steekproef, zij het dat naast indirecte effecten ook een aantal directe effecten van taakeisen en energiebronnen op de diverse aspecten van welbevinden werden geobserveerd.

### 6.1 Hoeveel factoren?

Ofschoon de onderliggende structuur van de JAWS – zoals verondersteld – gerepresenteerd kan worden door vier factoren die overeenkomen met de kwadranten van het circumplexe model (zie figuur 1), blijkt een twee-factorstructuur bestaande uit positieve en negatieve emoties eveneens goed bij de gegevens te passen. Alternatieve modellen die uitgaan van een hoge en een lage activatiefactor, of van de beide schalen van Warr (1990), passen uitdrukkelijk niet bij de gegevens. Het feit dat het model met een positieve en een negatieve factor (Model 8) ook goed bij de gegevens past, komt omdat beide positieve evenals beide negatieve factoren van Model 7 zeer hoog met elkaar correleren; zo hoog dat ze als vrijwel identiek kunnen worden beschouwd. Echter, bij formele toetsing blijkt dat het model met vier factoren (Model 7) toch *nét* iets beter bij de gegevens past dan het model met twee factoren (Model 8). Anderzijds pleiten de resultaten van de Mokken-analyse juist weer voor een twee-factormodel. Deze analyse toonde namelijk aan dat zowel de positieve als de negatieve emotieschaal unidimensioneel is.

Samengevat verdient de twee-factorstructuur toch de voorkeur. Deze is niet alleen spaarzamer, maar komt ook overeen met de theoretische visie die de valentie-as van het circumplexe model van groter belang acht dan de activatie-as (Warr, 1994). Ook wijzen eerdere empirische bevindingen met de JAWS op de dominantie van valentie ten opzichte van activatie (Van Katwyk et al., 2000). Kortom: vooralsnog wordt voor toekomstig onderzoek naar emoties op het werk de verkorte versie van de JAWS aanbevolen, bestaande uit twee schalen met ieder zes emoties, die cumulatief zijn voor wat betreft hun niveau van activatie (zie appendix).

### 6.2 Voorspellen emoties ziekteverzuim?

338 De huidige bevindingen met betrekking tot de predictieve validiteit van positieve en negatieve emoties komen sterk overeen met die van George (1989), alhoewel zij een andere steekproef gebruikte (verkoopers), een andere emotievragenlijst (JAS) liet invullen, een kortere verzuimperiode aanhield (3 maanden), een andere verzuimmaat gebruikte (zelfrapportage) en een extra variabele in de regressievergelijking opnam (de commissie die de verkopers ontvingen). Desalniettemin verklaarde George (1989) eenzelfde percentage variantie in verzuim (5%) en was het bètagewicht van positieve emoties praktisch even hoog als dat in de onderhavige studie ( $\beta=0,21$ ). Het enige verschil is dat bij George (1989) een korte werkervaring toekomstig verzuim voorspelde. Dit was niet het geval in de huidige studie, wellicht omdat de managers gemiddeld lang in dienst zijn en er gaandeweg een selectie-effect is opgetreden waarbij veelverzuimers hun baan uiteindelijk hebben verlaten. De verklaring van George (1989), namelijk dat positieve emoties vooral samenhangen met externe factoren terwijl negatieve emoties vooral samenhangen met interne factoren, wordt – althans gedeeltelijk – ondersteund door de bevindingen van het onderzoeksmodel (figuur 3). Hieruit komt inderdaad naar voren dat negatieve emoties – en niet positieve emoties – samenhangen met gezondheid en burnout (interne factoren), terwijl positieve emoties – en niet negatieve emoties – samenhangen met de houding ten opzichte van de organisatie (een externe factor).

### 6.3 Spelen emoties een mediërende rol?

Het model dat veronderstelt dat emoties een mediërende rol vervullen tussen werkkenmerken en diverse aspecten van (on)welbevinden bleek goed bij de gegevens te passen. Echter, in plaats van de veronderstelde *volledige* mediatie van positieve en negatieve emoties is er sprake van een *partiële* mediatie. Dus naast indirecte verbanden – via emoties – tussen taakeisen en energiebronnen enerzijds en negatieve (burnout, gezondheidsklachten) en positieve (bevlogenheid en positieve attitudes ten opzichte van de organisatie) uitkomsten anderzijds, zijn er ook directe verbanden waargenomen. In het algemeen gesproken zijn directe verbanden tussen werkkenmerken en onwelbevinden karakteristiek voor de bestaande stressmodellen, zoals het *Vitamine-Model* (Warr, 1987), het *Job Demands Control Model* (Karasek & Theorell, 1990) en het *Effort-Reward Imbalance Model* (Siegrist, 2002). Een direct verband tussen energiebronnen welbevinden (bevlogenheid) werd eerder geobser-



veerd in studies met het JD-R-model (Schaufeli & Bakker, 2004; Hakanen et al., 2006). Met andere woorden, het bijzondere van de bevindingen van de huidige studie ligt niet zozeer in het feit dat er directe verbanden worden geobserveerd tussen werkkenmerken en (on)welbevinden, maar dat er *daarnaast* ook sprake is van mediatie door emoties, en wel zodanig dat negatieve emoties een rol schijnen te spelen in een uitputtingsproces en positieve emoties in een motivatieproces. Bekijken we de verhouding tussen de directe en indirecte (mediatie-)effecten, dan komt naar voren dat de laatstgenoemde effecten, met slechts één uitzondering, sterker zijn dan de eerstgenoemde, al zijn de verschillen veelal niet erg groot. Een veilige conclusie is derhalve dat de mediatie-effecten van emoties in dezelfde orde van grootte liggen als die van de directe effecten. In deze zin vormen de bevindingen van de onderhavige studie een aanvulling op eerdere resultaten, die in het kader van onderzoek met diverse bovengenoemde stressmodellen zijn gevonden. Emoties spelen dus wel degelijk een mediërende rol, zij het dat deze partieel van aard is.

339

#### 6.4 Suggesties voor verder onderzoek

Wat betreft de factoriële validiteit van de JAWS is geconcludeerd dat voorlopig uitgegaan dient te worden van twee dimensies: positieve en negatieve emoties. Deze conclusie is echter uitsluitend gebaseerd op psychometrisch onderzoek waarin uitsluitend de items van de JAWS waren betrokken. Toekomstig onderzoek naar de discriminante validiteit van de oorspronkelijke vier schalen van de JAWS, waarin ook andere variabelen betrokken zijn, zou een en ander wellicht kunnen nuanceren. Wellicht blijkt het – onder bepaalde condities zoals in conflictsituaties – toch zinvol te zijn om schalen met positieve en negatieve emoties die door een hoge en lage mate van activatie worden gekenmerkt van elkaar te onderscheiden.

De belangrijkste beperking van het onderzoek naar de mediërende effecten van emoties is uiteraard het cross-sectionele karakter ervan. Juist omdat werkgerelateerde emoties en toestanden, zoals burnout en bevlogenheid, per definitie verschillen in duur, en de veronderstelling is dat het langdurig ervaren van kortdurende emoties zal leiden tot stemmingsveranderingen, is longitudinaal onderzoek van groot belang. Bij dergelijk onderzoek zou het model zoals gepresenteerd in figuur 3 als uitgangspunt kunnen dienen.

Toekomstig onderzoek zou eveneens uitsluitsel kunnen geven over de geldigheid van een alternatieve verklaring voor de relatie tussen negatieve emoties en burnout en gezondheid, respectievelijk tussen positieve emoties en bevlogenheid en positieve attitudes. Dergelijke verbanden zouden namelijk ook door een derde variabele – bijvoorbeeld negatieve respectievelijk positieve affectiviteit – veroorzaakt kunnen worden (Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & De Chermont, 2003). Overigens wijzen andere auteurs juist op het gevaar van overcorrectie en waarschuwen ervoor om het kind niet met het badwater weg te gooien door steeds te controleren voor negatieve affectiviteit (Spector, Zapf, Chen & Frese, 2000).

## 6.5 Implicaties

De belangrijkste praktische implicatie is dat momentane emoties ertoe doen wanneer het gaat om toekomstig verzuim: werknemers die minder positieve emoties ervaren, zullen vaker gaan verzuimen. Voor de preventie van verzuim betekent dit dat de aandacht niet zozeer uit moet gaan naar het verminderen van negatieve emoties op het werk, maar naar het bevorderen van positieve emoties. Een tweede praktische implicatie die voortvloeit uit het model in figuur 3 is dat een vermindering van de taakeisen, zoals bepleit bij traditioneel stressmanagement in organisaties (Quick, Quick, Nelson & Hurrell, 1997), inderdaad – al dan niet via vermindering van negatieve emoties bij werknemers – zou kunnen leiden tot minder burnout en gezondheidsklachten. Echter, de mate van bevlogenheid en de houding van de werknemers ten opzichte van de organisatie worden er waarschijnlijk niet positief door beïnvloed. Dat is wel het geval wanneer er meer energiebronnen aangeboden worden. Bovendien hangt de beschikbaarheid van energiebronnen negatief met burnout samen: wanneer werknemers over meer energiebronnen beschikken, rapporteren ze minder burnout. Kortom, wanneer een organisatie investeert in energiebronnen, bijvoorbeeld door de zelfstandigheid van werknemers te vergroten, hun betere feedback over hun werkprestaties te geven, meer afwisseling in het werk te creëren en meer leer- en loopbaanmogelijkheden te bieden, snijdt het mes aan twee kanten; burnoutklachten zullen verminderen en werknemers zullen meer bevlogen raken en een positievere houding ten opzichte van de organisatie ontwikkelen. Dit is mede van belang omdat zowel een laag niveau van burnout (Schaufeli & Enzmann, 1998) als een hoog niveau van bevlogenheid (Salanova, Agut & Peiró, 2005) van invloed is op de arbeidsprestatie.

De onderhavige studie heeft aangetoond dat de verkorte, Nederlandstalige versie van de JAWS gebruikt kan worden om positieve en negatieve emoties op het werk te meten. Voorts is aangetoond dat positieve en negatieve emoties een verschillende rol spelen als het gaat om welbevinden van managers. De meest fundamentele conclusie die uit de studie kan worden getrokken, is wellicht dat het ervaren van weinig positieve emoties op het werk in psychologisch opzicht iets anders betekent dan het ervaren van veel negatieve emoties (en omgekeerd). Sprekend over emoties op het werk moeten we ons dus steeds afvragen: Over welk type emoties hebben we het?

### Noot

- 1 Van slechts 20 van de 30 emoties wordt de classificatie in termen van activatie weergegeven (zie <http://chuma.cas.usf.edu/~spector/scales/jawspage.html>).

## Appendix Items van de JAWS

- 1 Op mijn gemak
- 2 Kwaad
- 3 Geërgerd
- 4 Ongerust
- 5 Verveeld
- 6 Opgewekt
- 7 Kalm
- 8 Verward
- 9 Tevreden
- 10 Neerslachtig
- 11 Vol afkeer
- 12 Ontmoedigd
- 13 In de wolken
- 14 Energiek
- 15 Opgewonden
- 16 Opgetogen
- 17 Enthousiast
- 18 Bang
- 19 Gefrustreerd
- 20 Woedend
- 21 Somber
- 22 Vermoeid
- 23 Gelukkig
- 24 Bedreigd
- 25 Geïnspireerd
- 26 Ellendig
- 27 Blij
- 28 Trots
- 29 Voldaan
- 30 Ontspannen

341

N.B. Hoge activatie/positieve valentie = 14, 15, 16, 17, 25; Lage activatie/positieve valentie = 1, 7, 9, 29, 30; Lage activatie/negatieve valentie = 5, 10, 12, 21, 22; Hoge activatie/negatieve valentie = 2, 4, 11, 18, 20; De items van de verkorte schalen zijn schuin gedrukt. De items 1, 14, 17, 25, 29 en 30 vormen de verkorte positieve-emotieschaal en de items 2, 4, 11, 12, 21 en 22 de verkorte negatieve schaal van de JAWS.

## Literatuur

- Arbuckle J.L. (1997). *Amos users' guide version 4.0*. Chicago, Ill: Smallwaters Corporation.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2003). A Multi-group analysis of the Job Demands-Resources Model in four home-care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16-38.
- Baron, R.M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Burke, M.J., Brief, A.P., George, J.M., Roberson, L. & Webster, J. (1989). Measuring affect at work: Confirmatory analyses of competing mood structures with conceptual linkage to cortical regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1091-1102.
- Bryce, J. & Haworth, J. (2003). Psychological well-being in a sample of male and female office workers. *Journal of Applied Social Psychology*, 33, 565-585.
- Cooper, C.L. (Ed.) (1998). *Theories of organizational stress*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- 342 Cudeck, R. & Browne, M.W. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K.A. Bollen & J. Scott Long (Eds.), *Testing structural equation models* (pp. 1-9). Newbury Park, CA: Sage.
- Daniels, K., Brough, P., Guppy, A., Peters-Bean, K.M. & Weatherstone (1997). A note on a modification to Warr's measures of affective well-being at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 129-138.
- 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.
- Diener, E. (1999). Introduction to the special issue section on the structure of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 803-804.
- George, J.M. (1989). Mood and absence. *Journal of Applied Psychology*, 74, 317-324.
- Green, D.E., Walkey, F.H. & Taylor, A.J.W. (1991). The three-factor structure of the Maslach burnout inventory. *Journal of Science Behavior and Personality*, 6, 453-472.
- Gray, E. & Watson, D. (2001). Emotion, mood, temperament: Similarities, differences and a synthesis. In R.L. Payne & C.L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications for management* (pp. 21-44). Chichester, UK: Wiley & Sons.
- Hackman, J.R. & Oldham, G.R. (1980). *Work redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, 113, 479-487.
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Hallberg, U. & Schaufeli, W.B. (2006). 'Same same' but different: Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Journal of Psychology*, 11, 119-127.
- Hensing, G., Alexanderson, K., Alleback, P. & Bjurulf, P. (1988). How to measure sickness absence? Literature review and suggestion for five basic measures. *Scandinavian Journal of Social Medicine*, 36, 133-144.
- Hoyle, R.H. (1995). The structural equation modeling approach: Basic concepts and fundamental issues. In R.H. Hoyle (Ed.), *Structural equation modeling, concepts, issues, and applications* (pp. 1-15). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Health work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic books.
- Meijman, T.F. & Schaufeli, W.B. (1996). Psychische vermoeidheid en arbeid. *De Psycholoog*, 31, 236-243.
- Molenaar, I.W. (1991). A weighted Loevinger H-coefficient extending Mokken scaling to multicategory items. *Kwalitatieve Methoden*, 37, 97-117.
- Mokken, R.J. (1971). *A theory and procedure of scale analysis*. Den Haag: Mouton.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.

- Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B. & Schaufeli, W.B. (2005). Balancing work and home: How job and home demands are related to burnout. *International Journal of Stress Management*, 12, 43-61.
- Quick, J.C., Quick, J.D., Nelson, D.L. & Hurrell, J.J. (Eds.) (1997). *Preventive stress management in organizations*. Washington DC: American Psychological Association.
- Russell, J.A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39, 1161-1178.
- Salanova, M., Agut, S., Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1217, 1227.
- Semmer, N. (2003). Individual differences, work stress and health. In M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds.), *The handbook of work & health psychology* (pp. 83-120). Chichester, UK: Wiley & Sons.
- Schalk, R., Keunen, A. & Meijer, T. (1995). Warr's schalen voor welzijn en mentale gezondheid: Factorstructuur en betrouwbaarheid. *Gedrag & Organisatie*, 8, 116-127.
- 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. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zeitlinger.
- Schaufeli, W.B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and research: A critical analysis*. London: Taylor and Francis.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sevastos, P., Smith, L. & Cordery, J.L. (1992). Evidence on the reliability and construct validity of Warr's (1990) well-being and mental health measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 33-49.
- Siegrist, J. (2002). Effort-reward imbalance at work and health. In P.L. Perrewé & D.C. Ganster (Eds.), *Historical and current perspectives on stress and health* (pp. 261-291). Amsterdam: JAI Elsevier.
- Spector, P.E., & Jex, S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Spector, P.E., Zapf, D., Chen, P.Y., & Frese, M. (2000). Why negative affectivity should not be controlled in job stress research: Don't throw out the baby with the bath water. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 79-95.
- Terluin, B., Van Rhenen, W., Schaufeli, W.B. & de Haan, M. (2004). The Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ): Measuring distress in a working population. *Work & Stress*, 18, 187-207.
- Thoresen, C.J., Kaplan, S.A., Barsky, A.P., Warren, C.R. & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and integration. *Psychological Bulletin*, 129, 914-945.
- Van Katwyk, P.T., Fox, S., Spector, P.E. & Kelloway, E.K. (2000). Using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2, 219-230.
- Van Veldhoven, M. & Meijman, Th (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst*. Nederlands Instituut voor Arbeidsomstandigheden: Amsterdam
- Warr, P. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford University 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., Clark, L. & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiss, H. & Brief, A. (2001). Affect at work: A historical perspective. In R.L. Payne & C.L. Cooper (Eds.), *Emotions at work: Theory, research and applications for management* (pp. 133-172). Chichester: Wiley & Sons.

**About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS)**

W. Schaufeli & W. van Rhenen, *Gedrag & Organisatie*, Volume 19, November 2006, nr. 4, pp. 323-344

344

Generally speaking, emotions are classified using two dimensions: arousal and pleasure. The Job-related Affective Well-being Scale (JAWS), a self-report questionnaire that is used to assess emotions at work, also uses these two dimensions. The current study among 815 managers has two aims. The first aim is to introduce and validate the Dutch version of the JAWS. It appears that the original 30-item version of the JAWS can be reduced to 12 items, without significant loss of information. Furthermore, the predictive validity of the JAWS is illustrated by the fact that positive emotions are negatively related to duration and frequency of future absenteeism of managers. Secondly, a model that assumes that positive and negative emotions play a different role in manager's well-being is successfully tested. Negative emotions play a key role in a stress process that may lead to burnout and health complaints, whereas positive emotions play a key role in a motivational process that may lead to employee engagement and positive attitudes towards the organization.

**Key words: emotions, sickness absence, job burnout, work engagement**