

“Op zoek naar burnout- en bevlogenheidprofielen:
Categorieën in plaats van dimensies”

Masterthesis Arbeids- en Organisationspsychologie
Universiteit Utrecht

Naam;	Bibianne van der Ven
Studentnummer:	9926518
Datum:	juni 2009
Begeleider;	Prof. Dr. Wilmar B. Schaufeli
2 ^e beoordelaar:	Dr. Veerle Brenninkmeijer

Inhoudsopgave

Voorwoord.	blz. 1
Samenvatting.	blz. 2
Inleiding.	blz. 3
Burnout.	blz. 4
Het meten van burnout.	blz. 5
Hoe verhouden de drie dimensies zich tot elkaar?	blz. 5
Medisch vs. psychologisch.	blz. 6
Bevlogenheid.	blz. 7
Het meten van bevlogenheid.	blz. 10
Hoe verhouden de drie dimensies zich tot elkaar?	blz. 10
Dimensionaal of categoriaal?	blz. 10
Taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheidskenmerken en uitkomstvariabelen.	blz. 11
Het Job Demands Resources Model (JD-R model).	blz. 11
Persoonlijkheidskenmerken.	blz. 12
Uitkomstvariabelen.	blz. 12
Huidig onderzoek.	blz. 13
Methode	blz. 14
Participanten	blz. 14
Procedure.	blz. 14
Meetinstrumenten.	blz. 14
Burnout.	blz. 14
Bevlogenheid.	blz. 15
Taakeisen.	blz. 15
Energiebronnen.	blz. 16
Persoonlijkheid.	blz. 16
Uitkomstvariabelen.	blz. 16
Resultaten.	blz. 18
Burnout en bevlogenheidsclusters.	blz. 18
Relatie met taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheid en uitkomstvariabelen	blz. 21
Discussie.	blz. 24
Limitaties en toekomstig onderzoek	blz. 26
Praktische implicaties	blz. 27
Referenties.	blz. 29

Voorwoord

Voor u ligt mijn masterthesis, waarin verslag wordt gedaan van een exploratief onderzoek naar burnout en bevlogenheid, onderzocht als categorieën in plaats van dimensies. Dit verslag is tot stand gekomen door middel van praktijkonderzoek en een literatuurstudie en is de laatste fase van mijn studie bij de Universiteit Utrecht.

Er is een aantal mensen dat ik wil bedanken voor de hulp en begeleiding bij dit onderzoek en het schrijven van deze thesis.

Als eerste wil ik mijn begeleider Prof. Dr. Wilmar Schaufeli bedanken. Allereerst voor zijn begeleiding tijdens het schrijven van deze thesis. Wij hadden een moeilijk begin m.b.t. de analyse, maar hij stond altijd klaar om mijn stukken na te kijken en te voorzien van advies en kritische kanttekeningen. Ondanks zijn drukke schema stond hij altijd klaar wanneer ik vragen had of tegen problemen opliep. Ik ben hem daar dan ook zeer dankbaar voor. Ook mocht ik gebruik maken van zijn databestand, waardoor dit onderzoek tot stand kon komen. Mede dankzij zijn bijdrage en hulp is dit een hele leerzame ervaring geworden.

Ten tweede wil ik drs. Carel Peeters bedanken voor zijn hulp met de analyse. In dit onderzoek moest ik voor het eerst een clusteranalyse uitvoeren, en hij heeft de tijd genomen uit te zoeken hoe dat uitgevoerd moest worden en mij dit uit te leggen. Bij vragen kon ik altijd bij hem terecht en dankzij hem is ook dit een leerzame ervaring geworden.

Tot slot wil ik mijn ouders, familie en vrienden bedanken voor het aanhoren van alle perikelen rond de analyse voor en het schrijven van deze thesis. Ik weet dat mijn humeur niet altijd opperbest was, maar ik ben heel dankbaar voor het feit dat ik bij jullie even mijn verhaal en frustraties kwijt kon. Mijn moeder wil ik nog extra bedanken voor de laatste redactionele controle op deze thesis, en mijn ouders en directe familie voor de steun tijdens deze opleiding. We hebben behoorlijk wat tegenslagen gehad de afgelopen jaren, maar samen slaan we ons er doorheen!

Bibianne van der Ven
Amersfoort, juni 2009.

Samenvatting

Burnout en bevlogenheid worden wetenschappelijk gezien altijd als dimensies onderzocht, waardoor niet te zeggen is of iemand wel of niet burnout/bevlogen is. In het eerste onderzoek is een clusteranalyse uitgevoerd op Nederlandse participanten ($N=8191$). Door dimensies van burnout en bevlogenheid als categorieën te onderzoeken, worden drie clusters verwacht met: bevlogen, burnout of niet bevlogen noch burnout participanten. In het tweede onderzoek ($N=1192$) is d.m.v. een Manova bekeken hoe participanten binnen verschillende clusters scoren op taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheidsvariabelen en bepaalde uitkomstvariabelen, om de clusters te interpreteren. Uit de analyses kwamen drie clusters naar voren; (1) burnout groep, die hoger scoorde op spanningsklachten en neuroticisme; (2) bevlogen groep die hoger scoorde op energiebronnen, arbeidssatisfactie, organisatiebetrokkenheid en extraversie; en (3) een groep die noch burnout, noch bevlogen was en gemiddeld scoorde op alle variabelen tussen de andere twee groepen in. Opvallend was dat verschil in taakeisen geen rol speelde bij de categorieën.

Kernwoorden; burnout, bevlogenheid, dimensies, categorieën, clusteranalyse, taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheidsvariabelen.

Summary

Burnout and engagement are scientifically researched as dimensions, so it can't be said whether or not, someone is burnout or engaged. By researching the dimensions of burnout and engagement as categories by means of cluster analysis, one can expect to get clusters, in which can be seen if the group is burnout, engaged, or neither of both. In a second study ($N=1192$) an Manova used to investigate how employees in various clusters score on job demands, job resources, personality and certain outcome variables in order to interpret the clusters. Three clusters are identified: (1) burnout group which scored higher on distress and neuroticisme, (2) engaged group which scored higher on job resources, job satisfaction, organizational commitment and extraversion, and (3) a group which was neither burnout nor engaged, which had average scores on all variables, right between the other two groups. Striking was that differences in job demands played no role in any of the categories.

Keywords; burnout, engagement, dimensions, categories, cluster analysis, job demands, job resources, personality variables.

Inleiding

Er is heel veel onderzoek gedaan naar burnout en bevlogenheid. Hierbij worden burnout en bevlogenheid vrijwel altijd als continue variabelen bestudeerd (Maslach & Leiter, 1997; Schaufeli & Bakker, 2004a) en niet als dichotome variabelen. Burnout wordt gemeten aan de hand van drie dimensies, te weten uitputting, distantie en competentie. Wanneer men hoog scoort op respectievelijk de eerste twee, en laag op de derde is er een indicatie burnout (Maslach & Leiter, 1997). Ditzelfde gebeurt bij bevlogenheid. Dit wordt ook gemeten door middel van een vragenlijst waarbij men scoort op alle drie dimensies; vitaliteit, toewijding en absorptie. Het verschil met burnout is dat er bij bevlogenheid ook een totaalscore wordt berekend, waarin alle drie dimensies verdisconteerd zijn (Schaufeli en Bakker 2001, 2004a). Sommige professionals, zoals medici willen doorgaans weten of iemand wel of niet opgebrand dan wel bevlogen is. Andere professionals, zoals psychologen, werken voornamelijk met dimensies, dat wil zeggen gemiddelde schaalscores. Zo'n werkwijze laat uitspraken in de trant van wel of niet burnout dan wel bevlogen niet toe.

Schaufeli (2003) stelt dat meer samenwerking bij het onderzoek naar burnout en bevlogenheid tussen psychologen en medici noodzakelijk is. Echter het verschil in werkwijze, waarbij medici vooral dichotome variabelen hanteren en psychologen continue variabelen staat een dergelijke samenwerking in de weg. Vandaar dat in het onderhavige onderzoek nagegaan is in hoeverre er op basis van continu gemeten variabelen (burnout en bevlogenheid) bepaalde clusters of profielen te onderscheiden zijn. Met andere woorden: of het mogelijk is om van de dimensies naar categorieën te komen. Wanneer is iemand burnout dan wel bevlogen? Door middel van een clusteranalyse worden de dimensies als gemiddelde scores in een cluster gezet, waarbij gekeken wordt hoe die clusters zich tot elkaar verhouden. Er wordt gekeken welke combinaties van hoog/laag scores er voorkomen in deze clusters.

Om deze clusters te interpreteren wordt gekeken naar de scores die de mensen in de gevonden clusters vertonen op taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheidskenmerken en bepaalde uitkomstvariabelen. Al deze variabelen hebben in onderzoek een relatie vertoond met burnout en bevlogenheid (Schaufeli & bakker, 2004b; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Terluin, Van Rhenen, Schaufeli & de Haan, 2004). Aan de hand van de relaties die de clusters vertonen met deze variabelen kan worden gesteld welk profiel dat cluster is. Op deze manier wordt exploratief onderzocht of er, behalve burnout en bevlogenheid zoals die nu bekend zijn, andere profielen van de categorieën te vinden zijn (d.m.v. de hoog/laag scores op de dimensies) die van belang kunnen zijn bij verder onderzoek naar burnout en bevlogenheid.

Burnout.

Burnout is een uit het Engels afkomstige metafoor, die verwijst naar een psychische uitputtingstoestand. Freudenberg (1975) definieerde burnout als “mislukking of uitputting als gevolg van excessieve eisen aan energie, kracht of middelen”. In Nederland spreekt men ook wel van ‘opgebrand zijn’ of ‘opbranden’ (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De meest gebruikte definitie van burnout is die van Maslach en Jackson (in Schaufeli, 2000, Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000); “Burnout is een syndroom van emotionele uitputting, depersonalisatie, en verminderde persoonlijk bekwaamheid”. Aanvankelijk leek dit syndroom alleen voor te komen bij mensen die beroepsmatig met andere mensen werken. Ook wel contactuele beroepen genoemd. De labels die gebruikt werden voor de dimensies van burnout reflecteren dit.

De eerste dimensie is uitputting, en dit is ook de meest centrale dimensie (Maslach et al. 2001, Schaufeli, 2000). Met uitputting drukt men de extreme psychische vermoeidheid uit. Hierbij heeft men het gevoel helemaal op of leeg te zijn vanwege de inspanningen die men verricht op het werk. De tweede dimensie is depersonalisatie. Dit is een cynische, onverschillige en afstandelijke houding ten opzichte van de mensen waarmee men werkt. Anders dan in de psychiatrie gaat het bij depersonalisatie niet om vervreemding van jezelf, maar juist om vervreemding ten opzichte van anderen. Men ziet de mensen niet langer als persoon, maar als onpersoonlijk object (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De laatste dimensie is de verminderde persoonlijke bekwaamheid, ofwel de twijfel aan eigen kunnen in het werken met mensen (Schaufeli & Bakker, 2003a). Men heeft het gevoel niet meer naar behoren te functioneren en geen waardevolle dingen meer te bereiken in het werk. Een uitvoerig overzicht van de symptomen en definities van burnout wordt gegeven door Schaufeli & Enzman (1998, p. 19-59).

Dat burnout in eerste instantie alleen werd onderzocht in contactuele beroepen is niet toevallig. Vooral in die beroepen kunnen de aanhoudende intensieve en emotioneel belastende contacten ervoor zorgen dat het enthousiasme waarmee men begint omslaat in irritatie en vermoeidheid (Bakker, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). In eerste instantie kon burnout ook alleen gemeten worden in contactuele beroepen, aangezien de vragenlijst die was ontwikkeld daarop geënt was (Maslach en Jackson, 1981). Na verder onderzoek naar burnout bleek dat het niet alleen voorkwam bij contactuele beroepen (Schaufeli, 1996). Ook bij niet contactuele beroepen kwam burnout voor, waarna er een probleem in de definiëring van burnout ontstond. De tweede dimensies, distantie, bleek niet toereikend voor niet contactuele beroepen. Immers, men kan per definitie niet gedepersonaliseerd raken wanneer men niet met mensen werkt. Deze dimensie werd voor niet contactuele beroepen dan ook veranderd in cynisme. Een afstandelijke houding ten opzichte van het werk.

Het meten van burnout.

In 1981 ontwikkelen Maslach en Jackson (1981) een meetinstrument om de ervaren burnout te meten. Dit meetinstrument richt zich op professionals die met mensen werken. In dat werk is men constant bezig met het zoeken naar oplossingen voor andermans problemen. Deze oplossingen liggen niet altijd voor de hand en zijn niet makkelijk te verkrijgen. Daardoor zorgen deze voor meer ambiguïteit en frustratie in bepaalde situaties. Dit brengt een verhoogd risico op burnout mee (Maslach en Jackson, 1981). Vanuit dit perspectief werden respectievelijk eerst de MBI Human Service Survey (MBI-HSS) en de MBI Educators Survey (MBI ES) ontwikkeld. De eerstgenoemde is bestemd voor mensen die werken in de dienstverlening en de zorg, de tweede voor het onderwijs (Maslach et. al. 2001). Deze twee meetinstrumenten zijn beide zelfrapportage systemen, d.m.v. vragenlijsten, die in ongeveer 10 minuten in te vullen zijn. In deze vragenlijsten staan vragen die betrekking hebben op de drie dimensies; uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid (Maslach et. al. 2001, Schaufeli, 2000, Schaufeli & Bakker, 2003a, 2007).

Doordat burnout ook voor bleek te komen bij niet contactuele beroepen werd er een derde, gegeneraliseerde versie, van de MBI ontwikkeld. De dimensie depersonalisatie bleek daarbij niet toereikend, want mensen die niet met andere mensen werkten kunnen per definitie niet gedepersonaliseerd raken. De MBI General Survey (MBI-GS) is in alle opzichten gelijk aan de andere, met uitzondering van de tweede dimensie. Deze heet bij de GS cynisme; een afstandelijke houding ten opzichte van het werk. De vragen zijn herzien en behouden een constante factorstructuur over veel verschillende beroepen (Maslach et. al. 2001).

Burnout wordt steeds meer een internationaal begrip. De MBI wordt in steeds meer landen gebruikt (Schaufeli, 2001, 2007). Toch is naast de Verenigde Staten Nederland het enige land met een eigen officiële testhandleiding van de MBI: De Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). Ook van dit instrument zijn drie versies verkrijgbaar: een versie voor contactuele beroepen, een versie voor leerkrachten en een versie voor algemeen gebruik. Ook bij deze laatste versie zijn de items die betrekking hebben op werken met mensen aangepast. Hiermee veranderde voornamelijk de schaal depersonalisatie, die in deze versie mentale distantie heet (Schaufeli en van Dierendonck, 2000, 2001).

Hoe verhouden de drie dimensies zich tot elkaar?

In het kader van de vragenlijst die in dit onderzoek is gebruikt, wordt er alleen gekeken naar de verhoudingen tussen de dimensies op de MBI-GS.

Er is al veel onderzoek gedaan naar de dimensionele structuur van burnout, en bijna alle onderzoeken bevestigen een drie-dimensionele structuur (Leiter en Schaufeli, 1996, Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Door middel van factoranalyse komt steeds weer naar voren dat een drie-factor structuur het best past, zelfs boven een één factor structuur, waarbij er sprake is van één dimensie (Maslach, Leiter & Schaufeli, 2008). Op basis van deze studies mag er vanuit worden gegaan dat de MBI uit drie schalen bestaat.

De drie dimensies zoals eerder genoemd (uitputting, distantie en competentie) hangen matig tot sterk met elkaar samen. Voor de kwalificatie is gebruik gemaakt van de regels van Cohen (1977), waarbij een correlatie van .10 als zwak wordt aangeduid, een correlatie van .30 als matig en een correlatie van .50 als sterk. Hierbij is distantie het sterkst gerelateerd aan allebei de andere dimensies. Uitputting ($r_{\text{gemiddeld}}=.48$; $.44 < r < .53$) en competentie ($r_{\text{gemiddeld}}=-.47$; $-.34 < r < -.56$). Uitputting en competentie hangen duidelijk minder sterk samen ($r_{\text{gemiddeld}}=-.19$; $.09 < r < -.29$) (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

De interne consistentie van de drie schalen van de MBI-GS is goed te noemen. Cronbach's α 's zijn boven de .70, waarbij deze over het algemeen als voldoende intern consistent worden beschouwd (Nunnally & Bernstein, 1994). Gemiddeld bedragen deze over 7 verschillende steekproeven, voor uitputting $\alpha=.87$ (waarbij het loopt van .84 tot .91), voor distantie $\alpha=.80$ (van .73 tot .84) en voor competentie $\alpha=.75$ (ook van .73 tot .84) (Schaufeli & Van Dierendonck, 2000).

Medisch vs. psychologisch

Belangrijk bij burnout is dat het niet is ontstaan als wetenschappelijk construct. Het belang van dit fenomeen als sociaal probleem werd eerst geïdentificeerd in de praktijk. Pas later werd het een onderwerp van systematische studies van onderzoekers (Maslach en Schaufeli, 1993; Maslach, Schaufeli en Leiter, 2001). In het begin werd er vooral gebruikt gemaakt van (klinische) observatie als onderzoeksmethode (Schaufeli & Bakker, 2003a). In de jaren tachtig kwam er meer focus op burnout, en werd het onderzoek meer empirisch. Pas rond de eeuwwisseling ontstond er kwalitatieve uitbreiding van het onderzoek naar burnout (Schaufeli & Bakker, 2007). Opmerkelijk bij het onderzoek naar burnout door de tijd is dat de klinische observaties waarvan men in het begin van het onderzoek gebruik maakte, steeds naast de empirische onderzoeksgerichte benadering is blijven bestaan. Hierdoor zijn psychiaters, klinische psychologen en trainers niet echt geïnteresseerd in het wetenschappelijk onderzoek over het algemeen. Dit terwijl de wetenschappelijke onderzoekers in het algemeen niet geïnteresseerd zijn in de praktische toepassingen. Nederland lijkt hierop de uitzondering te zijn, aangezien er vooral de laatste jaren meer onderzoek plaatsvindt naar preventiemaatregelen. Anderzijds wordt de wetenschappelijke kennis gebruikt in het diagnosticeren van burnout (Schaufeli & Bakker, 2007).

Nederland verschilt op een aantal punten van de internationale kijk op burnout. In Nederland wordt burnout namelijk gezien als een ernstig werkgerelateerde psychische aandoening met bijbehorende medische diagnose. Terwijl in de Verenigde Staten burnout juist niet als medische diagnose kan worden gesteld. Dit verschil is volgens Schaufeli en Bakker (2003a, 2007) te verklaren door een aan burnout verwant begrip, te weten overspannenheid. Deze term werd in Nederland populair in de jaren 60, ongeveer tegelijkertijd met de ontdekking van burnout in de Verenigde Staten. Het verschil is echter dat in Nederland overspannenheid, behalve als leken term, ook als een medisch ziektebegrip wordt gehanteerd. Dit terwijl het in de Verenigde Staten juist vanuit de praktijk de wetenschap binnenkomt, en er dus geen medisch begrip voor is. Doordat burnout en overspannenheid als begrip jaren naast elkaar hebben kunnen bestaan, had dit als resultaat dat burnout als een extreme vorm van overspannenheid werd gezien. In de officiële diagnostische richtlijn voor bedrijfsartsen die is gepubliceerd door de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB, in Schaufeli, 2001) wordt een onderscheid gemaakt tussen spanningsklachten, overspanning en burnout. Voor hulp bij het diagnosticeren kan men gebruik maken van de UBOS.

Psychologen maken gebruik van vragenlijsten, en beschouwen, zoals eerder gezegd, de drie dimensies als continue variabelen. Hierdoor kan niet worden gezegd of iemand al dan niet burnout is. Medici daarentegen gebruiken liever een diagnostisch interview waarbij ze een diagnose van wel of niet burnout kunnen stellen (Schaufeli, 2007). Om deze reden zijn er een aantal klinische gevalideerde afkappunten voor de drie UBOS schalen ontwikkeld (Schaufeli, Hoogduin, Schaap & Kladler, 2001), die mensen die aan een burnout leiden scheiden van collega's die dat niet hebben. Dit heeft geleid tot de beleidsregel; “er is sprake van een burnout wanneer een hoge score op de uitputtingsschaal samengaat met een hoge score op de distantieschaal of een lage score op de competentieschaal” (Schaufeli & Bakker, 2007). Deze regel is alleen in Nederland van kracht en opgenomen in de officiële richtlijnen ‘Handelen van de bedrijfsarts bij werknemers met psychische klachten’ van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB, in Schaufeli, 2007). Dit is het begin van een goede samenwerking tussen de medische wereld en de wetenschappelijke wereld.

Bevlogenheid

Tot aan de eeuwwisseling was er in de Arbeids en Gezondheidspsychologie (A&G) slechts aandacht voor de negatieve effecten van arbeid, zoals bijvoorbeeld burnout. Mede door de komst van de positieve psychologie (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000; Sheldon & King, 2001) kwam daar verandering in.

Door de aandacht van de positieve psychologie kwam er steeds meer nadruk te liggen op het feit dat arbeid ook gezond kon zijn. Bij onderzoeken kwam men erachter dat er ook arbeiders waren die lange dagen maakten, onder veel druk werkten en buitengewoon veel inspanning leverden die niet opgebrand raakten. Het tegendeel bleek zelfs waar; zij hadden veel plezier in hun werk, ondanks de zwaarte ervan en voelden zich fit en kiplekker (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Peeters, Bakker & de Jonge, 2001). Bevlogenheid kwam hieruit voort als positief begrip, een bijdrage aan de positieve psychologie, als logische tegenhanger van burnout. Er zijn twee verschillende visies op bevlogenheid.

Bevlogenheid werd als begrip het eerst gebruikt door Christina Maslach (Maslach & Leiter, 1997). Op dat moment beschouwde Maslach volgens Schaufeli & Bakker (2001) burnout niet meer als apart fenomeen, maar als een erosie van bevlogenheid in het werk (Engels; engagement). Ook anderen stellen: “Je moet eerst branden om opgebrand te raken” (Mittendorf & van der Pool, 2002, p. 32). Maslach en Leiter (1997) stelden dat burnout en bevlogenheid twee uiterste polen zijn van dezelfde continuüm, te weten werkgerelateerd welbevinden. Hierbij geldt bevlogenheid als de positieve pool, terwijl burnout de negatieve pool vormt. Zoals gezegd wordt burnout met de MBI gemeten en krijgt men een indicatie door een hoge score op uitputting en distantie en een ervaren gebrek aan competentie. Met dezelfde vragenlijst zou bevlogenheid worden gemeten met een lage score op uitputting en distantie en geen ervaren gebrek aan competentie. Bevlogenheid wordt dan gekenmerkt door het hebben van veel energie, een hoge mate van betrokkenheid en het gevoel goed te kunnen presteren (Maslach & Goldberg, 1998). Door burnout en bevlogenheid als twee uiteinden van hetzelfde continuüm te gebruiken, kunnen deze dus beiden met dezelfde vragenlijst worden gemeten: de MBI. De implicatie van dit burnout bevlogenheid continuüm is dat de strategieën die bevlogenheid promoten, wellicht heel geschikt zijn om burnout te verminderen. Maslach en Goldberg (1998) gebruikten bevlogenheid dus voornamelijk als manier om burnout te verminderen en zagen het als een begrip dat precies het tegenovergestelde van burnout was. Daar kwam bij dat in de beleving van werknemers burnout en bevlogenheid ook vaak als twee tegenovergestelde polen werden gezien (Schaufeli en Bakker, 2001).

Schaufeli & Bakker (2001) zien bevlogenheid niet als tegenpool van burnout maar als onafhankelijk fenomeen. Door burnout en bevlogenheid als twee uiteinden van hetzelfde continuüm te zien krijgen ze een bipolair karakter en zijn het geen onafhankelijke fenomenen/begrippen. Er is echter veel discussie over bipolariteit of onafhankelijkheid bij het meten van affecten. Eén van de bezwaren is dat uit onderzoek blijkt dat er bij veel affecten sprake is van correlatie tussen de twee tegenpolen die niet perfect negatief is (Feldman Barrett & Russell, 1999). Wanneer dit niet het geval is, mogen zij niet als bipolaire affecten gemeten worden.

Maslach en Leiter (1997) impliceren dat burnout en bevlogenheid perfect negatief correleren, maar volgens Bakker en Schaufeli (2001) is dat op deze manier niet empirisch te bewijzen.

Verder stellen Schaufeli & Bakker (2001) dat het vreemd is om een positief fenomeen te meten met een vragenlijst die veel negatieve items bevat. In de MBI zitten worden de dimensies uitputting en distantie gemeten d.m.v. negatieve stellingen. Hierdoor is het moeilijker vast te stellen of iets als positief of minder negatief wordt opgevat. Wel zijn Schaufeli en Bakker (2001) het eens met het uitgangspunt van Maslach en Leiter, dat burnout en bevlogenheid in de beleving van de werknemers elkaars tegenpolen zijn. Toch zijn zij van mening dat deze beide op een onafhankelijke manier gemeten moeten worden. Alleen op deze manier is het mogelijk de sterkte van deze relatie tussen burnout en bevlogenheid empirisch te onderzoeken (Schaufeli en Bakker, 2004a, 2007, Schaufeli, 2007).

Schaufeli en Bakker (2001) stelden daarop dat bevlogenheid onafhankelijk van burnout gedefinieerd en geoperationaliseerd moet worden. Alhoewel het in beleving elkaars tegenpolen zijn, is het in de dimensionele structuur niet spiegelbeeldig.

“Bevlogenheid is een positieve affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie. Vitaliteit wordt op haar beurt gekenmerkt door bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar met werken door kunnen gaan en beschikken over een grote mentale veerkracht en dito doorzettingsvermogen. Toewijding heeft betrekking op een sterke betrokkenheid bij het werk; het werk wordt als nuttig ervaren, is inspirerend en uitdagend, en roept gevoelens van trots en enthousiasme op. Absorptie, tenslotte, 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 van los te maken.” (Bakker en Schaufeli, 2001, 2004a, 2007). Met deze definitie zijn vitaliteit en toewijding gekarakteriseerd als directe tegenhangers van respectievelijk uitputting en cynisme. De dimensie die lopen van uitputting naar vitaliteit en van cynisme naar toewijding kunnen worden gezien als energie en identificatie (González-Romá, Schaufeli, Bakker & Lloret, 2006). Dit zijn twee van de centrale kenmerken die worden gebruikt om werkgerelateerd welbevinden aan te duiden.

Er is geen directe tegenhanger van de derde dimensie van burnout; verminderde competentie. Schaufeli en Bakker (2004a) hebben hiervoor twee redenen: Er is groeiende overeenstemming dat uitputting en cynisme de kern van burnout vormen en dat verminderde competentie daardoor meer een bijrol vervult (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001; Shirom, 2002, in Schaufeli & Bakker, 2004a). De tweede reden is dat uit interviews met werknemers en leidinggevende bleek, dat bevlogenheid ook wordt gekenmerkt door op een plezierige manier helemaal opgaan in het werk. Dit wordt omschreven als absorptie.

De laatste schaal van bevlogenheid wordt hierdoor een op zichzelf staand kenmerk, en niet een tegenhanger van de laatste burnout schaal, een gebrek aan ervaren competentie.

Het meten van bevlogenheid.

Op basis van de bovengenoemde definitie is er door Schaufeli en Bakker (2001, 2004a) een vragenlijst ontworpen. Deze bevat de drie dimensies van bevlogenheid; vitaliteit, toewijding en absorptie. De vragenlijst wordt de Utrechtse BEvlogenheids Schaal (UBES) genoemd (Engels; Utrecht Work engagement Scale, UWES). Vitaliteit wordt gemeten d.m.v. zes items die refereren aan het beschikken over veel energie en (geestelijke) weerstand, de wil om te investeren, niet snel vermoeid raken en vasthoudend (doorzetten) wanneer men wordt geconfronteerd met tegenslagen. Degenen die hoog scoren hebben in de regel veel energie, werklust en kracht. Laagscorende hebben weinig energie en kracht en een geringe werklust. Toewijding wordt gemeten met vijf items die refereren aan enthousiasme, trots, uitdaging en voldoening. Iemand die hoog scoort identificeert zich sterk met het werk (omdat het inspirerend, uitdagend is en voldoening geeft) en is trots op en enthousiast over het werk. Voor laagscorende geldt het omgekeerde. Absorptie wordt gemeten met zes items die refereren aan het totaal en plezierig opgaan in het werk en het moeilijk vinden om er los van te komen, waarbij de tijd snel voorbij gaat en andere dingen worden vergeten. Hoogscorende gaan op een plezierige manier helemaal op in hun werk, ze raken er dusdanig door in vervoering dat ze de tijd en al het andere om zich heen vergeten. Ook hier geldt voor laagscorende het omgekeerde (Schaufeli & Bakker, 2004a).

Hoe verhouden de drie dimensies zich tot elkaar?

Ook bij bevlogenheid blijkt de drie factor oplossing superieur aan de één factor oplossing (Schaufeli & Bakker, 2003b). De drie dimensies (vitaliteit, toewijding en absorptie) hangen sterk met elkaar samen. Voor de kwalificatie is gebruik gemaakt van de regels van Cohen (1977), waarbij een correlatie van .10 als zwak wordt aangeduid, een correlatie van .30 als matig en een correlatie van .50 als sterk. Alle drie de correlaties zijn boven de .80 wat een sterke samenhang is (Schaufeli & Bakker, 2003b).

Ook de interne consistentie van alle drie de schalen van de UBES is goed te noemen. Cronbach's α 's zijn boven de .80, ver boven de aanbevolen .60 voor nieuw ontwikkelde instrumenten (Nunnally & Bernstein, 1994). Hierbij is voor vitaliteit $\alpha = .83$, voor toewijding $\alpha = .92$ en voor absorptie $\alpha = .82$ (Schaufeli & Bakker, 2003b).

Dimensionaal of categoriaal?

Het grote verschil tussen het meten van burnout en het meten van bevlogenheid is dat bevlogenheid zowel drie dimensionaal als één dimensionaal gemeten kan worden.

Dit komt door de sterke samenhang tussen de drie dimensies zoals eerder genoemd (Schaufeli & Bakker, 2003b). Alhoewel het wel als één dimensie kan worden gemeten is dat nog steeds een continue variabele, waardoor er niet gezegd kan worden wie wel/niet bevlogen is. Er is geen gevalideerde cut-off score, zoals bij burnout.

Taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheidskenmerken en uitkomstvariabelen.

Om de combinaties van hoog/laag scores te kunnen interpreteren moet er ook gekeken worden naar al bekende variabelen die relaties vertonen met bevlogenheid en burnout. Op deze manier kunnen de gevonden clusters ook uitgelegd worden.

Het Job Demands Resources Model (JD-R model)

Het JD-R model (Nederlands; Werkstressoren Energiebronnen Burnout model, WEB-model) is aan het eind van de jaren 90 ontwikkeld (Bakker, Schaufeli & Demerouti, 1999; Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). In dit model wordt er uitgegaan van vier veronderstellingen (Bakker & Demerouti, 2007). De eerste hiervan is dat elke beroepsgroep zijn eigen specifieke risicofactoren voor werkstress heeft. Deze factoren zijn allemaal onder te brengen in twee brede categorieën: taakeisen en energiebronnen. Taakeisen worden gedefinieerd als aspecten van het werk die zorgen voor de belasting van de werknemers persoonlijke capaciteiten en worden daardoor geassocieerd met bepaalde psychologische en fysiologische kosten (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003). Deze zijn niet perse negatief, tenzij deze de adaptieve capaciteit van de werknemer overschrijden. Energiebronnen worden gedefinieerd als de fysieke en psychologische aspecten van het werk die 1) de gezondheidsafbreuk van de eisen kunnen verminderen, 2) functioneel zijn in het bereiken van doelen en 3) persoonlijke groei, ontwikkeling en leren stimuleren (Schaufeli & Bakker, 2004a; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte & Lens, 2008). Door ook in te gaan op de energiebronnen onderscheidt dit model zich van andere modellen. Het gaat niet alleen in op de negatieve aspecten van het werk, maar kijkt ook naar hulpmiddelen (De Jonge, Le Blanc & Schaufeli, 2007).

De tweede veronderstelling is dat er twee parallelle processen zijn. Het eerste proces is dat veeleisende aspecten leiden tot voortdurende aantasting van de energiereserves. Dit kan leiden tot burnout en daarmee tot gezondheidsklachten en ziekteverzuim. Het tweede proces is dat de aanwezigheid van energiebronnen kan leiden tot bevlogenheid, en daarmee tot positieve uitkomsten zoals betrokkenheid en goede prestaties (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003).

De derde veronderstelling is dat energiebronnen de ongewenste invloed van werkstressoren op burnout kunnen compenseren (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003).

De laatste veronderstelling is dat energiebronnen vooral een motiverend effect hebben wanneer de taakeisen hoog zijn (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, 2003). Op dat moment hebben werknemers deze immers ook harder nodig. Denk bijvoorbeeld aan een situatie waarin de taakeisen zo hoog zijn dat men het niet meer alleen aankan. Op dat moment komen bronnen als sociale steun van collega's of een leidinggevende goed van pas.

In onderzoek van Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli & Schreurs, (2003) werd aangetoond dat taakeisen voornamelijk negatief samenhangen met uitputting. Dit terwijl energiebronnen voornamelijk negatief samenhangen met cynisme, en positief met competentie. Dit komt overeen met wat Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli (2001) vaststelden: Bij hoge taakeisen wordt verwacht dat werknemers meer uitputting zullen ervaren, maar niet lager op bevlogenheid zullen scoren. Terwijl wanneer er geen energiebronnen zijn er minder bevlogen werknemers zijn, maar dat deze niet extreem vermoeid zijn.

Uit onderzoek van Schaufeli & Bakker (2004b) die gebruik maakte van het JD-R model, kwam al naar voren dat burnout voornamelijk wordt voorspeld door taakeisen, terwijl de energiebronnen juist de bevlogenheid voorspellen.

Persoonlijkheidskenmerken.

Uit onderzoek van Langelaan, Bakker, Van Doornen & Schaufeli (2006) is naar voren gekomen dat neuroticisme en extraversie samenhangen met burnout en bevlogenheid. Hierbij toonden de resultaten aan dat een hoge score op neuroticisme een kenmerk is van burnout, terwijl bevlogenheid wordt gekenmerkt door een lage score op neuroticisme en een hoge score op extraversie.

Verder bleek dat workaholisme (excessief en dwangmatig (compulsief) werken), een relatie vertonen met burnout en bevlogenheid. Wanneer men excessief én compulsief werkt is er een relatief verhoogd risico op burnout en een relatief lage kans op bevlogenheid (Schaufeli, Shimazu & Taris, ter perse).

Uitkomstvariabelen.

Uit onderzoek (Terluin, Van Rhenen, Schaufeli & de Haan, 2004) blijkt dat één van de burnout dimensies, uitputting, evenals taakeisen, een correlatie vertoont met spanningsklachten, een uitkomstvariabele uit de Vierdimensionele Klachtenlijst (4DKL, Engels; Four-Dimensional Symptom Questionnaire (4DSQ)). Deze is ontwikkeld om het verschil te zien tussen stressgerelateerde klachten en psychiatrische ziekten bij werkende mensen (Terluin et. al, 2004). Deze schaal bestaat uit vier dimensies te weten spanningsklachten, depressie, angst en somatisatie.

Onderzoek van Schaufeli & Bakker (2004b) toont aan dat bevlogenheid gerelateerd is aan verloop gedrag. Hierbij medieert bevlogenheid de relatie tussen energiebronnen en verloop intentie.

Verder is in onderzoek (Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008) aangetoond dat arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid negatief samenhangen met burnout, terwijl deze werkuitkomsten positief samenhangen met bevlogenheid. Hierbij ging het bij burnout om de twee dimensies uitputting en cynisme, terwijl alle drie de bevlogenheidsdimensies een positieve samenhang vertoonden.

Huidig onderzoek

Dit onderzoek is een exploratief onderzoek. Er zal worden onderzocht wat de relatie is tussen burnout en bevlogenheid. Echter, deze keer gaat het niet om correlationeel onderzoek op basis van de scores op de verschillende dimensies van burnout (uitputting, cynisme en competentie) en bevlogenheid (vitaliteit, toewijding en absorptie). Uit recent onderzoek weten we dat er een negatieve correlatie bestaat tussen beiden typen werkgerelateerd welbevinden (Gonzales-Roma et. al., 2001). In plaats daarvan zal er onderzocht worden welke profielen van werkgerelateerd welbevinden er naar voren komen wanneer er de gemiddelde scores van de werknemers op elk van de drie burnout en bevlogenheid dimensies worden geclusterd. Op grond van de literatuur wordt verwacht dat (H1) er een cluster zal bestaan van werknemers die opgebrand zijn, dat wil zeggen doe hoog scoren op uitputting en cynisme en laag op competentie (Maslach & Leiter, 1997). Een tweede evidente cluster (H2) zal bestaan uit bevlogen werknemers die hoog scoren op alle drie dimensies van bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004a). Tot slot (H3) wordt een cluster verwacht van mensen die niet opgebrand noch bevlogen zullen zijn, aangezien dit onderzoek ook uitgaat van het principe dat men of wel of niet bevlogen c.q. burnout is.

Bij het tweede onderzoek wordt er gekeken of er een relatie is tussen de groepen werknemers met een bepaald scoreprofiel (clusters) en taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheidskenmerken en bepaalde uitkomstvariabelen. Dit om de cluster te kunnen interpreteren. Hierbij wordt verwacht dat (H4) een groep met bevlogenheidsdimensies een hogere gemiddelde score heeft op energiebronnen (Schaufeli & Bakker, 2004b), arbeidssatisfactie, organisatiebetrokkenheid, en extraversie en een lagere score op neuroticisme (Langelaan et. al., 2006) en op verloop intentie (Schaufeli & Bakker, 2004b). Tot slot wordt verwacht dat (H5) een groep met burnout dimensies een hogere gemiddelde score heeft op taakeisen (Schaufeli & Bakker, 2004b), spanningsklachten (Terluin et. al., 2004), excessief én dwangmatig werken (Schaufeli et. al. ter perse) en een hoge score op neuroticisme (Langelaan et. al., 2006). Deze zullen echter een lagere gemiddelde score hebben op met arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid (Schaufeli et. al., 2008).

Methode

Participanten.

Er is in twee delen onderzoek gedaan. Voor de clusteranalyse was er de beschikking over een Nederlands databestand met daarin gegevens over burnout en bevlogenheid afkomstig uit negen verschillende studies die tussen 2000 en 2008 zijn uitgevoerd (N=8191). Hiervan zijn er 5291 (59.2%) vrouw en 3615 (40.4%) man. Bij 35 participanten was het geslacht niet ingevuld. De leeftijd was ingevuld door 8245 participanten en varieerde van 15 tot 69 jaar, met een gemiddelde van 38.5 (SD.=10.2).

Voor de tweede analyse, om te zien of er een samenhang tussen de clusters en taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheid en uitkomstvariabelen bestaat, is er gebruik gemaakt van studie onder 1192 medewerkers van een telecombedrijf en een consultancybedrijf die tevens deel uitmaakt van het bovengenoemde bestand. Hiervan zijn er 919 (77.1%) man en 259 (21.7%) vrouw. Bij 14 participanten was het geslacht niet ingevuld. De leeftijd was ingevuld door alle participanten en varieerde van 18 tot 62 jaar, met een gemiddelde van 39.2 (SD= 9.2).

Procedure.

Alle participanten hebben een elektronische of een pen en papier vragenlijst ontvangen, met een begeleidende brief. In deze brief werd de reden van de survey uitgelegd, waarbij de vrijwillige deelname werd benadrukt, en vertrouwelijke behandeling gegarandeerd. De participanten werd gevraagd de vragenlijst in zijn geheel in te vullen en terug te stoppen in een envelop, die werd opgehaald door iemand van de bedrijfsgeneeskundige dienst van de organisatie.

De gegevens zijn verwerkt met behulp van het statistische programma SPSS, waarmee ook alle analyses zijn gedaan.

Meetinstrumenten.

Burnout.

Burnout is gemeten met de Nederlandse versie van de MBI algemene versie (Utrechtse Burnout Schaal, UBOS) (Schaufeli en Van Dierendonck, 2000, 2001). In deze vragenlijst zijn 15 items opgenomen. Hiervan meten vijf items de schaal uitputting (item voorbeeld: “Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk”). Met vier items wordt de schaal distantie gemeten (item voorbeeld: “Ik twijfel aan het nut van mijn werk”) en met zes items wordt de schaal competentie gemeten (item voorbeeld: “Ik weet de problemen in mijn werk goed op te lossen”).

De interne consistentie¹ van de UBOS schalen is goed: uitputting ($\alpha = .87$), cynisme ($\alpha = .80$) en competentie ($\alpha = .75$).² Bij alle vragenlijsten is gebruik gemaakt van een 7-punts Likert schaal, lopend van 0 (nooit) tot 6 (altijd/dagelijks).

Bevlogenheid.

Bevlogenheid is gemeten met de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2001, 2004a). Deze vragenlijst bevat van origine 17 vragen, maar in sommige gevallen waren slechts 15 vragen gebruikt (waarbij de laatste twee niet mee zijn genomen). Er is een correlatie berekend tussen de 15 items tellende vragenlijst en de 17 items tellende lijst waaruit bleek dat de $r > .97$, $\alpha = .00$. Dit betekent dat er gewoon gebruik gemaakt kan worden van een 15 items tellende schaal, wat geen problemen op zou leveren voor de analyse. Vitaliteit wordt gemeten met vijf items (item voorbeeld: “Op mijn werk bruis ik van de energie”). Toewijding wordt gemeten d.m.v. vijf items (item voorbeeld: “Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol”). Tot slot wordt ook absorptie gemeten met vijf items (item voorbeeld: “Als ik aan het werk ben, vliegt de tijd voorbij”). De interne consistentie van de UBES schalen is goed: vitaliteit ($\alpha = .87$), cynisme ($\alpha = .85$) en absorptie ($\alpha = .85$). Bij de UBES is gebruik gemaakt van een 7-punts Likert schaal, lopend van 0 (nooit) tot 6 (altijd/dagelijks). Om sociaal wenselijkheid te voorkomen werden de burnout en bevlogenheid items in willekeurige volgorde aangeboden.

Taakeisen.

Er zijn twee soorten taakeisen onderzocht; kwantitatieve (werkdruk) en kwalitatieve (geestelijke) eisen. Werkdruk is gebaseerd op de Nederlandse versie van Karasek's (1985) job content scale. Deze schaal bevat vijf items die refereren aan kwantitatieve aspecten van het werk (b.v. tijdsdruk, hard werken); zoals “Ik moet hard werken voor mijn werk”. Items zijn gescoord op een vier-punts frequentie schaal van 1 (nooit) tot 4 (altijd).

Geestelijke belasting werd beoordeeld door een vijf item schaal ontworpen door Veldman & Meijman (1994, in Van Veldhoven et al., 2002). Een voorbeeld item is “Vindt u uw werk geestelijk erg inspannend?”. Items werden op dezelfde manier gescoord als de vorige schaal. De interne consistentie van beide schalen is goed: werkdruk ($\alpha = .83$) en geestelijke belasting ($\alpha = .84$)³

¹Gebaseerd op *Cronbachs* α , waarbij $\alpha > .70$ als voldoende consistent worden beschouwd.

² Deze en de bevlogenheid α 's zijn gebaseerd op N=8191.

³ Deze en volgende α 's zijn gebaseerd op N=1192.

Energiebronnen.

Drie energiebronnen zijn gemeten, deze hebben betrekking op inter-persoonlijk (steun collega's), organisatorische baan context (steun leidinggevende) en taakautonomie (zelfstandigheid). Er is gebruik gemaakt van verkorte schalen (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, & Schreurs, 2003) van de Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid (VVBA), die veel wordt gebruikt door Nederlandse onderzoekers (Van Veldhoven, De Jonge, Broersen, Kompier & Meijman, 2002). Hierbij zijn er voor steun van collega's drie items gebruikt (item voorbeeld; “kun je jouw collega's om hulp vragen?”). Voor steun leidinggevende zijn er 6 items gebruikt (voorbeeld item; “mijn leidinggevende gebruikt zijn/haar invloed om mij te helpen problemen op het werk op te lossen”). En voor autonomie zijn er drie items gebruikt (voorbeeld item “Heb je vrijheid in hoe je jouw werk uitvoert?”). De interne consistentie van de schalen was goed te noemen: steun collega's ($\alpha = .88$), steun leidinggevende ($\alpha = .83$) en autonomie ($\alpha = .73$).

Persoonlijkheid.

De persoonlijkheidsdimensies extraversie en neuroticisme zijn gemeten met de Nederlandse versie van de NEO-Five Factor Inventory (NEO-FFI; Costa & McCrea, 1992). Beide schalen hebben 12 items (extraversie, “Ik lach makkelijk”, neuroticisme “Ik voel me vaak gespannen en nerveus”). Items zijn gescoord op een vijf-punts schaal lopend van 1 (totaal niet mee eens) tot 5 (totaal mee eens). Volgens de Nederlandse handleiding (Hoekstra, Ormel & De Fruyt, 1996) is de psychometrische kwaliteit goed. De interne consistentie was bij beiden goed: extraversie ($\alpha = .78$) en neuroticisme ($\alpha = .86$).

Workaholisme is gemeten met de 10-item DUWAS (Schaufeli, Shimazu & Taris, ter perse) bestaande uit twee schalen. Excessief werken (vijf items, “Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn”, $\alpha = .79$) en compulsief (dwangmatig) werken (vijf items, “Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken”, $\alpha = .83$). Beide schalen zijn gescoord op een vijf puntsschaal lopend van 1 (nooit) tot 5 (altijd).

Uitkomstvariabelen.

Ervaren gezondheid werd gemeten met de 4DKL (Terluin et.al., 2004) die bestaat uit vier symptoom clusters: (1) Spanningsklachten (16 items “Voel je je snel geïrriteerd?”, $\alpha = .90$); (2) Depressie (zes items “heb je het gevoel dat alles zinloos is?”, $\alpha = .78$); (3) Angst (12 items, “voel je je angstig”, $\alpha = .77$) en (4) Psychosomatische klachten (16 items, “Leid je aan hoofdpijnen?”, $\alpha = .83$). Alle 50 items zijn gescoord op een vijf puntsschaal lopend van 0, (nooit) tot 5 (erg vaak).

Volgens de scoringsinstructie (Terluin et. al. 2004) is elk symptoom gehercodeerd als nooit (0=“nee”), wellicht aanwezig (1= “soms”), of aanwezig op een klinisch significant level (2= “regelmatig”/“vaak”/“heel vaak”). Intercorrelaties tussen de schalen varieerden van .31 tot .65 (gemiddeld $r = .41$).

Verloopintentie werd gemeten met een drie-item schaal gebaseerd op Van Veldhoven en Meijman (1994); bijv., “Ik ben van plan van baan te wisselen tijdens het volgende jaar”. Items zijn gescoord op een vijf puntsschaal lopend van 1 (totaal niet mee eens) tot 5 (totaal mee eens). De interne consistentie ($\alpha = .92$) is goed te noemen.

Werkuitkomsten zijn gemeten met twee door Schaufeli et. al. (2008) aangepaste schalen die zijn gebaseerd op de VBBA. (Van Veldhoven et. al. 2002). (1) arbeidssatisfactie (zeven items “Ik ben blij met mijn baan bij <naam bedrijf>”, $\alpha = .91$) en (2) organisatiebetrokkenheid (vier items, “ik ben blij om te werken bij <naam bedrijf>“ $\alpha = .79$). Alle items zijn gescoord met een vier puntsschaal lopend van 1 (helemaal niet mee eens) tot 4 (helemaal mee eens). Beide uitkomsten zijn positief gecorreleerd ($r = .41$).

Resultaten

Burnout en bevlogenheidsclusters.

Om het aantal cluster te bepalen is er eerst een hiërarchische en daarna een niet-hiërarchische clusteranalyse uitgevoerd. De eerste stap was uit te zoeken hoeveel clusters er geïdentificeerd konden worden. Door middel van een hiërarchische clusteranalyse, gebruik makend van Ward's methode en gebaseerd op “squared Euclidian distances” werd onderzocht wat het optimale aantal clusters zou zijn. Aangezien hiërarchische analyse moeilijk plaats kan vinden op zo'n groot aantal participanten (N=8191) werden er zes random steekproeven van elk 300 participanten getrokken. Uit de hiërarchische clusteranalyses uit elk van de zes steekproeven kwam naar voren dat een drie cluster oplossing optimaal is.

De tweede stap was om het gevonden aantal clusters te gebruiken in een niet-hiërarchische, iteratieve k-means clusteranalyse. Voor deze analyse werd random de helft van het aantal participanten (N=8191) genomen (N=4515) en die groep werd wederom random in tweeën gesplitst (Steekproef 1; N=2231; Steekproef 2, N=2284). Reden hiervoor was dat een dergelijke clusteranalyse moeilijk op een groep van bijna 9.000 participanten kan worden toegepast, omdat door dit grote aantal het programma steeds vastloopt. Door het aantal gevonden clusters in de hiërarchische analyse in te voeren bij de k-means analyse als het aantal clusters dat gebruikt moet worden werden alle participanten opnieuw ingedeeld in een cluster.

Door dezelfde analyse uit te voeren in twee onafhankelijke steekproeven werden de gevonden clustercentra getoetst, om te zien of het gevonden profiel in de eerste steekproef ook in de tweede steekproef werd gevonden.

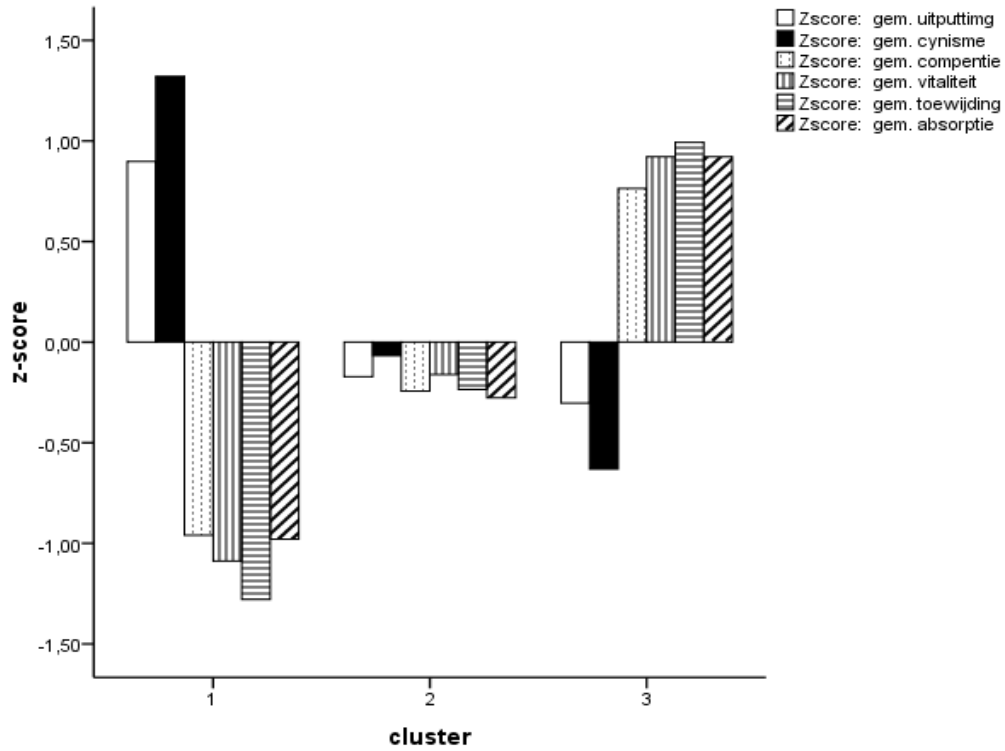
In tabel 1 zijn de clustercentra, zoals deze in beide steekproeven zijn gevonden, te zien. Hieruit valt af te leiden dat twee van de drie gevonden cluster in de eerste en tweede steekproef zijn omgedraaid. Cluster 1 uit steekproef 1 komt overeen met cluster 1 uit steekproef 2, cluster 2 uit steekproef 1 komt overeen met cluster 3 uit steekproef 2 en cluster 3 uit steekproef 1 komt overeen met cluster 2 uit steekproef 2. Hoewel de centra niet identiek zijn is er toch een duidelijk patroon te herkennen. Bij steekproef 1 is te zien dat de mensen in cluster 1 t.a.v. de andere twee clusters beduidend hoger scoren op uitputting en distantie, en lager op de andere vier dimensies. Ditzelfde gebeurt in cluster 1 van steekproef 2. Deze twee clusters zijn in beide steekproeven gelijk en zouden kunnen worden gezien als een burnout cluster, waarmee H1 wordt bevestigd. De dimensie competentie kan in dit cluster niet worden geïnterpreteerd als onderdeel van bevlogenheid. In steekproef 1, cluster 3 zijn de gemiddelde scores op competentie, vitaliteit, toewijding en absorptie beduidend hoger t.a.v. de andere twee clusters, en beduidend lager op uitputting en distantie.

Ditzelfde geldt voor cluster 2 van steekproef 2, wat in dit geval een ander clusternummer heeft gekregen, maar voor dezelfde interpretatie vatbaar is, te weten een bevlogenheidscluster. Hiermee wordt H2 gedeeltelijk bevestigd; er is naast de drie dimensies van bevlogenheid een extra dimensie bijgekomen; te weten competentie. Cluster twee van steekproef 1 en cluster 3 van steekproef 2 lijkt een groep te zijn, die noch bevlogen noch opgebrand is, waarmee H3 wordt bevestigd.

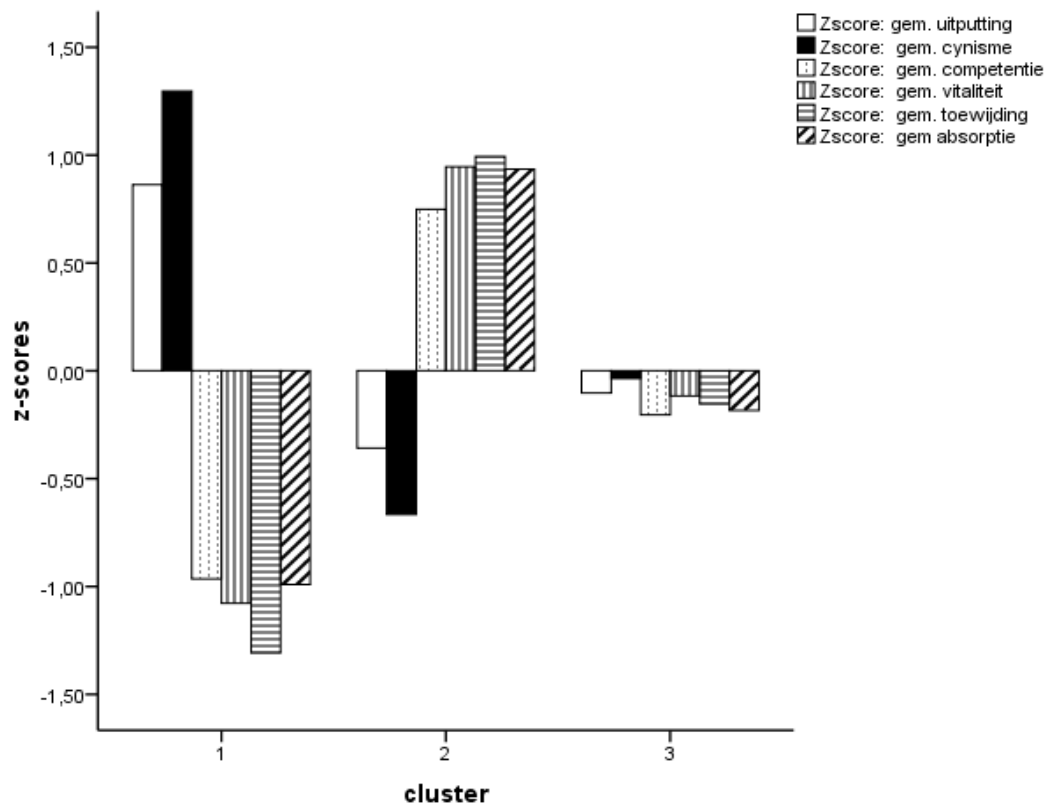
Tabel 1. Clustercentra per dimensie en per steekproef.

	Cluster		
	1	2	3
Steekproef 1 (N=2231)			
Uitputting	2.7	1.5	1.3
Distantie	3.2	1,5	.9
Competentie	3.3	4.0	4.9
Vitaliteit	2.8	3.8	4.9
Toewijding	2.1	3.5	5.9
Absorptie	2.3	3.1	4.5
Steekproef 2 (N=2284)			
Uitputting	2.6	1.2	1.5
Distantie	3.2	.8	1.5
Competentie	3.4	4.9	4.1
Vitaliteit	2.9	5.0	3.9
Toewijding	2.2	5.2	3.7
Absorptie	2.4	4.6	3.3

De drie verschillende clusters zijn goed te zien in figuur 1 en 2, waar de z-scores zijn afgezet tegen de verschillende clusters. Hierin is goed te zien dat er drie ongeveer gelijke clusters zijn gevonden, waarvan in steekproef 1 en 2 de clusters 2 en 3 zijn omgedraaid t.o.v. steekproef 2. In deze twee figuren zijn de drie verschillende clusters goed te onderscheiden en geven de figuren een goed beeld van de drie clusters. Er is goed te zien dat bij zowel steekproef 1 als steekproef 2 er bij het derde, niet nader geïdentificeerde cluster, de z-scores onder het gemiddelde liggen. Dit terwijl de clusters die tot nog toe zijn aangeduid als een bevlogenheid en burnout cluster, beide z-scores hebben die een aantal eenheden (standaard deviaties) boven en onder het gemiddelde liggen. Om dit echter verder te onderzoeken moet er gekeken worden hoe de participanten in de clusters scoren op taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheid en bepaalde uitkomstvariabelen.



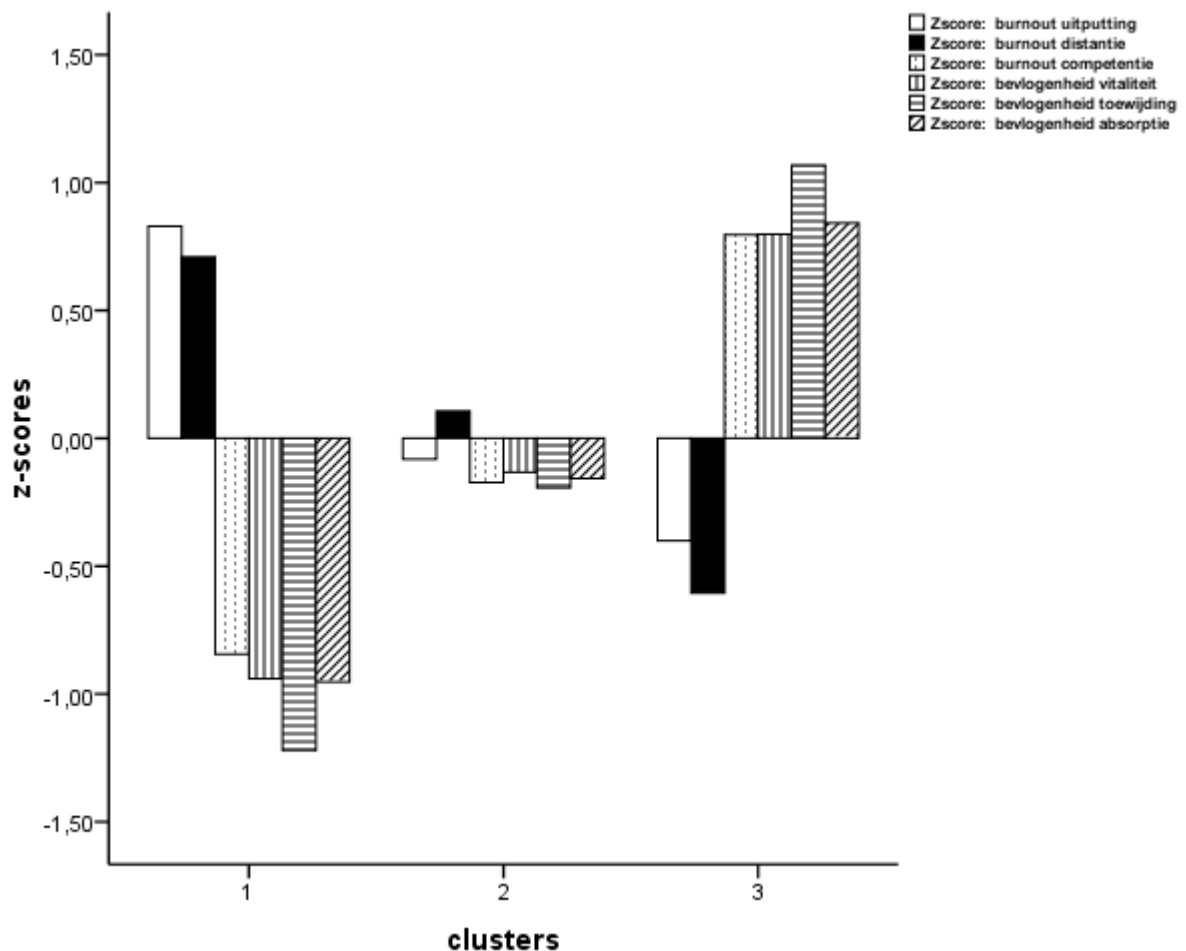
Figuur 1. Gemiddelde z-score per dimensie, per cluster van steekproef 1 (N=2231)



Figuur 2. Gemiddelde z-score per dimensie, per cluster van steekproef 2 (N=2284)

Relatie met taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheid en uitkomstvariabelen.

Om Hypothese 4 en 5 te kunnen beantwoorden zijn er 4 MANOVA's uitgevoerd met cluster steeds als onafhankelijke variabele en respectievelijk; taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheid of uitkomstvariabelen als afhankelijke variabelen. Door gebruik te maken van de clustercentra die zijn gevonden in het eerste onderzoek zijn de participanten in de drie eerder gevonden clusters verdeeld zoals te zien is figuur 3. Hierbij zijn de drie eerder gevonden clusters te zien, waarbij cluster 1 een burnout cluster is, cluster 2 een tussenliggend cluster is en cluster 3 een bevlogenheid cluster is.



Figuur 3. Gemiddelde z-score per dimensie, per cluster.

Eerst zijn de drie groepen (cluster 1, 2 en 3) vergeleken op hun niveau van taakeisen (twee typen belasting), waaruit bleek dat er een significant verschil is tussen de drie groepen op taakeisen, (Wilks' λ ; $F(4,2348) = 4.18$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .01$). Nadere univariate analyse van de twee taakeisen laat zien dat het afzonderlijke verschil niet significant is (werkdruk; $F(2,1175) = 2.9$, $n.s.$, partiële $\eta^2 = .01$. geestelijke belasting; $F(2,1175) = 2.3$, $n.s.$, partiële $\eta^2 = .00$

Ten tweede zijn de drie groepen vergeleken met betrekking tot verschillen in energiebronnen (3 typen), waaruit bleek dat er een significant verschil is tussen de drie groepen, (Wilks' λ ; $F(6,2304) = 38.43$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .09$). Analyse van de drie energiebronnen afzonderlijk laat zien dat daar ook een significant verschil is. De drie groepen verschillen op sociale steun collega's $F(2,1154) = 37.6$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .06$, op zelfstandigheid $F(2,1154) = 53.8$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .09$ en op steun leidinggevende $F(2,1154) = 51.5$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .08$. Door middel van een post-hoc analyse (LSD) is nagegaan of de drie groepen per afzonderlijke energiebron ook significant van elkaar verschillen. Hieruit bleek dat bij steun van collega's alle drie de groepen significant van elkaar verschilden ($p = .000$) waarbij de mensen in groep 1 lager scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3, en mensen in groep 3 hoger scoorden dan mensen in groep 2. Bij zelfstandigheid verschillen ook alle drie de groepen van elkaar ($p \leq .001$) waarbij de mensen in groep 1 lager scoorden dan de mensen in groep 2, maar hoger dan de mensen in groep 3. Mensen in groep 2 scoorden ook hoger dan de mensen in groep 3. Tot slot bleek dat ook bij steun van de leidinggevende alle drie de groepen significant van elkaar verschilden ($p = .000$), waarbij mensen in groep 1 lager scoorden dan mensen in groep 2 en 3, en mensen in groep 2 lager scoorde dan mensen in groep 3.

Als derde zijn de drie groepen vergeleken met persoonlijkheidsvariabelen (4 variabelen), waaruit bleek dat er een significant verschil is tussen de drie groepen op persoonlijkheid, (Wilks' λ ; $F(8,2340) = 1.00$ $p = .001$, partiële $\eta^2 = .06$). Bij de analyse van de vier persoonlijkheidsvariabelen afzonderlijk bestaat geen significant verschil op workaholisme (excessief werken) $F(2,1173) = 51.5$, *n.s.*, partiële $\eta^2 = .00$, maar wel een significant verschil op extraversie $F(2,1173) = 49.2$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .08$, op neuroticisme $F(2,1173) = 37.8$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .06$ en op dwangmatig werken $F(2,1173) = 12.9$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .02$. Door middel van een post-hoc analyse (LSD) is nagegaan of de drie groepen per afzonderlijke persoonlijkheidsvariabele ook significant van elkaar verschilden. Hieruit bleek dat bij extraversie alle drie de groepen significant van elkaar verschillen ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 lager scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3, en dat de mensen in groep 2 ook lager scoorden dan de mensen in groep 3. Bij neuroticisme verschilden de gemiddelde ook significant van elkaar ($p \leq .001$), waarbij de mensen in groep 1 hoger scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 hoger scoorden als de mensen in groep 3. Bij dwangmatig werken tenslotte verschilden de gemiddelden ook significant van elkaar ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 hoger scoren dan de mensen in zowel groep 1 als groep 2 en de mensen in groep 2 hoger scoorden dan de mensen in groep 3.

Tot slot zijn de drie groepen vergeleken met uitkomstvariabelen (7 variabelen), waaruit bleek dat er een significant verschil is tussen de drie groepen, (Wilks' λ ; $F(14,2336) = 39.3$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .19$). Afzonderlijke analyse van de zeven uitkomstvariabelen laat zien dat er op alle variabelen een significant verschil is tussen de drie groepen.

Spanningsklachten $F(2,1173) = 34.2$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .06$, depressie $F(2,1174) = 17.8$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .03$, angst $F(2,1174) = 3.9$, $p = .019$, partiële $\eta^2 = .01$, psychosomatische klachten $F(2,1174) = 14.8$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .03$, arbeidssatisfactie $F(2,1174) = 252.2$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .30$, verloopintentie $F(2,1174) = 83.6$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .13$ en organisatiebetrokkenheid $F(2,1174) = 76.4$, $p < .001$, partiële $\eta^2 = .14$.

Door middel van een post-hoc analyse (LSD) is nagegaan of de drie groepen per afzonderlijke uitkomstvariabele ook significant van elkaar verschilden. Op spanningsklachten verschilden de drie groepen significant van elkaar ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 hoger scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 hoger scoorden dan de mensen in groep 3. Op depressie verschilden de drie groepen significant van elkaar ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 hoger scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 hoger scoorden dan de mensen in groep 3. Op angst verschilden groep 1 en 2, en groep 2 en 3 niet significant van elkaar ($p = .180$ en $p = .062$), maar groep 1 en 3 wel ($p = .006$), waarbij mensen in groep 1 drie hoger scoorden. Op psychosomatische klachten verschilden de drie groepen significant van elkaar ($p \leq .000$), waarbij de mensen in groep 1 hoger scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 hoger scoorden dan de mensen in groep 3. Op arbeidssatisfactie verschilden de drie groepen significant van elkaar ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 lager scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 lager scoorden dan de mensen in groep 3. Op verloop intentie verschilden de drie groepen significant van elkaar ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 hoger scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 hoger scoorden dan de mensen in groep 3. Op arbeidssatisfactie verschilden de drie groepen significant van elkaar ($p = .000$), waarbij de mensen in groep 1 lager scoorden dan de mensen in zowel groep 2 als groep 3 en de mensen in groep 2 lager scoorden dan de mensen in groep 3.

Bij H4 wordt verwacht dat de groep die bevlogenheids dimensies in zich heeft hoger zal scoren op energiebronnen, arbeidssatisfactie, organisatiebetrokkenheid en extravertie, en lager zal scoren op verloop intentie en neuroticisme. Groep 3 bestaat uit mensen die aan bovenstaand scoreprofiel voldoen, met uitzondering van de energiebron zelfstandigheid, waarbij de tweede groep hoger scoort dan groep 3, terwijl deze groep wel hoger scoort dan groep 1. H4 wordt gedeeltelijk bevestigd, aangezien er één energiebron is waar deze groep niet het hoogst scoort.

Bij H5 wordt verwacht dat de groep die burnout dimensies in zich heeft hoger zal scoren op taakeisen, spanningsklachten, excessief én dwangmatig werken en neuroticisme en lager zal scoren op energiebronnen, arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid. Groep 2 bestaat uit mensen die voldoen aan bovenstaand scoreprofiel, met uitzondering van: Taakeisen, aangezien de scores daar onderling niet significant verschilden, en de combinatie van excessief én dwangmatig werken. Bij excessief werken waren geen significante verschillen tussen de drie groepen aanwezig. Dit terwijl juist de combinatie van excessief en dwangmatig werken zorgt voor een verhoogd risico op burnout. H5 wordt hierdoor slechts gedeeltelijk ondersteund.

Discussie

Dit is een exploratief onderzoek waarbij voor het eerst wordt gekeken of burnout en bevlogenheid ook als categorieën kunnen worden onderzocht en niet als dimensies. Uit de clusteranalyse komt naar voren dat er drie clusters kunnen worden gevormd, waarbij de clustercentra aangeven wat de scores op elk van de dimensies zijn. Op deze manier kan worden gekeken om welke scoreprofielen het gaat. Verwacht werd dat er drie clusters zouden ontstaan waarbij een duidelijk onderscheid gemaakt zou kunnen worden tussen bevlogenheid en burnout, en een cluster met mensen die noch burnout noch bevlogen zijn.

Bij de indeling van de clusters zijn duidelijk verschillen te zien. Het scoreprofiel op de drie cluster verschilt voldoende om een duidelijke interpretatie van de drie clusters te geven. In elke random getrokken steekproef wordt er een cluster gevonden waarbij er beduidend hoger wordt gescoord op zowel uitputting als distantie en beduidend lager op competentie, in vergelijking met de andere scoreprofielen. Dit komt overeen met wat Maslach en Leiter (1997) vonden, namelijk dat burnout bestaat uit een hoge score op uitputting en distantie en een lage score op competentie. De score op competentie was wel beduidend lager dan de scores in de andere drie groepen, maar dat wil nog niet zeggen dat een verminderd gevoel van competentie geen gevolg zou kunnen zijn van burnout (Schaufeli & Bakker, 2004a). De beleidsregel, waarbij er sprake is van een burnout wanneer men een hoge score heeft op uitputting én een hoge score op distantie, dan wel een lage score op competentie (Schaufeli & Bakker, 2007) is goed te zien. In dit cluster is er hoge score op zowel uitputting als distantie te zien, waardoor dit scoreprofiel als een burnout groep mag worden geïnterpreteerd. Door te kijken naar de score die de mensen uit dit cluster met taakeisen, energiebronnen, persoonlijkheid en andere uitkomstvariabelen hebben kan deze interpretatie worden ondersteund.

De mensen in dit cluster scoren gemiddeld hoger op spanningsklachten en neuroticisme en lager op energiebronnen, arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid. Wat verwacht werd naar aanleiding van wat Terluin et. al. (2004), Langelaan et. al. (2006) vonden m.b.t. spanningsklachten en persoonlijkheidstreken (hogere score), en Schaufeli et. al. (2008) m.b.t. arbeidssatisfactie en organisatiebetrokkenheid (lagere score) en H1 deels ondersteunt. Opvallend is dat er wel een significant multivariaat effect is gevonden met de twee typen taakeisen op de drie clusters, maar dat beide univariate effecten net niet significant zijn. Dit terwijl vanuit de literatuur gezien wel verwacht mag worden dat mensen met een burnout hoger scoren op taakeisen (Bakker & Schaufeli, 2004b). De reden hiervoor heeft te maken met de kracht van het effect. Twee kleine effecten die samen in dezelfde richting gaan, zorgen tezamen net voor een significant multivariaat effect, maar hebben niet genoeg kracht om alleen ook een significant effect te hebben. Wellicht zijn er andere taakeisen zoals bijvoorbeeld taakonduidelijkheid, conflict, reorganisatie, en werk privé interferentie, die op zichzelf wel krachtig genoeg zijn om een significant verschil te tonen. Een ander opvallend resultaat was het uitblijven van een significant verschil op excessief werken tussen de drie groepen. De combinatie van excessief én dwangmatig werken zorgt juist voor het verhoogde risico op burnout (Schaufeli et. al., ter perse). In dit geval kan niet worden gezegd of deze combinatie aanwezig is, de reden hiervoor kan zijn dat mensen niet het gevoel hebben excessief te werken, maar wel het gevoel hebben dwangmatig te werken. Dit gevoel dwangmatig te werken resulteert erin dat mensen geen zin hebben in het werk en puur doen wat zij moeten doen (dus niet excessief). H5 kan hierdoor slechts gedeeltelijk worden bevestigd, aangezien er geen significant verschil op taakeisen te vinden was.

Een ander duidelijk identificeerbaar cluster is het cluster waarin de scores op de drie dimensies van bevlogenheid duidelijk naar voren komen. In dit geval zijn de scores op vitaliteit, toewijding en absorptie beduidend hoger dan in de andere scoreprofielen, wat overeenkomt met wat Schaufeli & Bakker (2004a) vonden. Opvallend is wel dat ook de score op competentie beduidend hoger is in vergelijking met de andere profielen. Vooral in vergelijking met het burnout profiel is de score aanzienlijk hoger. Het verschil met het tussenliggende cluster is een stuk kleiner, maar wanneer er gekeken wordt naar de z-score is er wel degelijk een verschil te zien en wordt competentie duidelijk betrokken bij bevlogenheid. Een verklaring hiervoor is niet te vinden in de literatuur, maar beredeneerd kan worden dat mensen die bevlogen aan het werk zijn zich ook zeer competent zullen voelen. Het is dan ook niet vreemd dat deze dimensie vanuit dat oogpunt bij bevlogenheid hoort. H2 kan hierdoor gedeeltelijk worden bevestigd; er ontstond een duidelijk bevlogenheidscluster, alleen had dit cluster een extra dimensie. Door te kijken naar de score die de mensen in dit cluster hadden op de energiebronnen, taakeisen, persoonlijkheidsvariabelen en de uitkomstvariabelen wordt deze interpretatie ondersteund.

Zoals verwacht scoren deze mensen hoger op energiebronnen, arbeidssatisfactie, organisatiebetrokkenheid en extraversie en lager op verloop intentie en neuroticisme. Dit ondersteunt H2 dat dit een bevlogenheidscluster betreft, zoals de literatuur beschreef. Opvallend hierbij is wel dat op één van de energiebronnen, te weten zelfstandigheid, niet het hoogst wordt gescoord door groep 3, maar door groep 2. Een reden hiervoor is dat wellicht de steun van zowel collega's als leidinggevende als belangrijker worden gezien door de participanten. Hierdoor heeft men wellicht niet het gevoel heel zelfstandig te moeten zijn en zullen ze dit ook niet als hoog ervaren. Een andere verklaring kan zijn dat de groep mensen die het hoogst scoren op zelfstandigheid ook als enige positieve z-score distantie hebben. Hieruit kan worden opgemaakt dat deze mensen zich toch enigszins gedistantieerd voelen ten opzichte van het werk, en daardoor zelfstandiger zullen zijn.

Het laatste cluster is lastiger te interpreteren. Gekeken naar de clustercentra zitten de scores ongeveer tussen die van het burnout en bevlogenheidscluster in, en dit is nog duidelijker te zien in de z-scores. Daaruit blijkt dat de z-scores allemaal heel dicht bij het centrum liggen. Ook in vergelijking tot de andere scores zit deze groep m.b.t. de gemiddelde scores op energiebronnen, persoonlijkheidsvariabelen en andere uitkomstvariabelen bijna overall precies tussenin (met uitzondering van zelfstandigheid). Hieruit kan worden afgeleid dat dit cluster een groep mensen bevat die noch burnout, noch bevlogen zijn. Daarmee kan H3 worden bevestigd.

Samenvattend kan worden gezegd dat er drie clusters zijn ontstaan; een bevlogenheidscluster, een burnoutcluster en een cluster met daarin mensen die noch bevlogen noch burnout zijn. Deze clusters worden ondersteunt door de gemiddelde score die de mensen in het betreffende cluster hebben op energiebronnen, persoonlijkheidsvariabelen en andere uitkomstvariabelen. Opvallend is dat taakeisen geen univariaat significante effect hebben op de groepen.

Limitaties en verder onderzoek.

Voor het verkrijgen van de data is gebruik gemaakt van zelfrapportages. Dit kan betekenen dat de resultaten die gevonden zijn in dit onderzoek een bias kunnen hebben doordat mensen consistent antwoord willen geven of zich willen conformeren aan een (niet bestaande) norm. Om dit in het vervolg te kunnen voorkomen moet er in toekomstig onderzoek wellicht ook gebruik worden gemaakt van meer objectieve input zoals observaties. Denk hierbij voornamelijk aan de variabelen die zijn gebruikt bij de MANOVA, waarbij observaties of vragenlijsten ingevuld door derden een optie zijn.

Een andere limitatie van het onderzoek is dat hoewel er een heel groot databestand ter beschikking stond er slechts een klein aantal random groepen zijn getrokken om daaruit het aantal clusters te verkrijgen.

In principe moeten ongeveer 1800 participanten uit een databestand van 8191 een goede representatie zijn van de groep als geheel. Uit de hiërarchische analyse bleek dat slecht in vier van de zes analyses een drie cluster oplossing de beste was, alhoewel uit de k-means analyse de clustercentra wel ongeveer gelijk waren. Bij toekomstig onderzoek moeten er wellicht meer groepen worden gemaakt om de hiërarchische analyse op uit te voeren. Op deze manier kan er nog beter worden bekeken wat het beste aantal clusters zou zijn, of zouden in de k-means analyse de vier clusteranalyse ook moeten worden gebruikt. Door meerdere analyses op meerdere bestanden uit te voeren kan er wellicht ook een klinisch gevalideerd afkappunt worden berekend, waarbij duidelijk kan worden gezegd wanneer iemand wel of niet bevlogen c.q. burnout is.

Een derde limitatie is dat er geen gebruik is gemaakt van longitudinaal onderzoek. Voor toekomstig onderzoek kan dit juist van belang zijn aangezien het belangrijk is om te zien of de clustercentra veranderen in de loop der tijd. Logischerwijs zullen mensen wisselen van cluster, aangezien ze geholpen zullen worden om meer bevlogen te werken of van hun burnout te herstellen. Wanneer de clustercentra wijzigen zullen mensen in clusters worden ingedeeld waar zij wellicht niet (meer) horen.

Tot slot is er een laatste limitatie die wellicht heel belangrijk kan zijn voor de praktische implicaties. Voor het tweede onderzoek is weliswaar gebruik gemaakt van participanten uit hetzelfde databestand als het eerste onderzoek, maar dit was een heel select gezelschap. Deze groep bestond uit louter managers, en het is in toekomstig onderzoek de vraag of deze groep wel representatief is voor de hele maatschappij. Daar is verder onderzoek onder veel meer beroepsgroepen voor nodig.

Wetenschappelijke en praktische implicaties.

In dit onderzoek is exploratief onderzocht of burnout en bevlogenheid als categorieën in plaats van dimensies kunnen worden onderzocht. Dit om meer aansluiting bij bijvoorbeeld de medische wereld te krijgen. Uit het onderzoek blijkt dat er drie groepen mensen met een bepaald scoreprofiel zijn, die kunnen worden betiteld als mensen met een burnout, mensen die bevlogen zijn en mensen die noch bevlogen, noch burnout zijn. Voor bepaalde professionals, zoals medici, is het belangrijk om te weten of iemand wel of niet bevlogen of burnout is. Uit de resultaten blijkt dat er, door middel van de dimensies van burnout en bevlogenheid als categorieën te bekijken, gezegd kan worden of iemand al dan niet bevlogen dan wel burnout is. Door gebruik te maken van de clustercentra die nu zijn gevonden kunnen mensen aan de hand van hun score op de vragenlijsten UBOS en UBES in een cluster worden ingedeeld. Er is echter meer onderzoek nodig om de clustercentra, zoals nu gevonden, te valideren, zodat deze gebruikt kunnen worden als afkappunten voor bijvoorbeeld de medische wereld.

Zoals eerder gezegd zijn wetenschappers over het algemeen niet geïnteresseerd in de praktische toepassingen, maar lijkt Nederland hierop een uitzondering te vormen. In dit onderzoek is bewezen dat burnout en bevlogenheid ook als categorieën kunnen worden onderzocht. Hierdoor is het voor wetenschappers mogelijk om te bepalen wanneer iemand wel of niet burnout c.q. bevlogen is. Om deze reden is het belangrijk om onderzoek zoals nu is gedaan voort te zetten en uit te breiden zodat medici en psychologen elkaar kunnen helpen bij het onderzoek naar wellicht twee van de belangrijkste fenomenen van deze tijd.

1 Referenties

- Bakker, A.B. & Demerouti, E. (2007). The Job demands-resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W.B. & Schreurs, P.J.G. (2003). A multigroup analysis of the Job Demands-Resources Model in four home care organizations. *International Journal of Stress management*, 10, 16-38.
- Bakker, A. Schaufeli, W.B. & Demerouti, E. (1999). Werkstressoren, energiebronnen en burnout: het WEB-model. In: J. Winnubst, F. Schuur & S.J. Dam (Red), *Praktijkboek gezond werken: Integrale oplossingen voor somatische, psychische en psychosociale klachten in organisaties* (pp 65-84). Amsterdam: Elsevier.
- Bakker, A., Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D. (2000). Burnout: Prevalentie, risicogroepen en risicofactoren. In I.I.D. Houtman, W.B. Schaufeli & T. Taris (red.), *Psychische vermoeidheid en werk* (pp. 65-85). Alphen a/d Rijn: Samson.
- Cohen, J. (1997). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (Rev. Ed.). New York: Academic Press.
- Costa, P.T., Jr., & McCrea, R.E. (1992). NEO Pi-R: *Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- De Jonge, J., Le Blanc, P. & Schaufeli, W.B. (2007). Psychosociale werkstressmodellen. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Red.). *De Psychologie van arbeid en gezondheid* (pp 341-358). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- 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.
- Feldman Barrett, L. & Russell, J.A. (1999). The structure of current affect. Controversies and emerging consensus. *American Psychological Society*, 8, (1), 10-14.
- Freudenberger, H.J. (1975). The staff burn-out syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12 (1), 73-82.
- González-Romá, V., Schaufeli, W.B., Bakker, A. & Lloret, S. (2006). Burnout and engagement: Independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.

- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1991). The transformation into professionals into self-managing and partially self-designing contributors: toward a theory of leadership making. *Journal of Management Systems*, 3, 25–39.
- Hoekstra, H.A., Ormel, J. & De Fruyt, F. (1996). *Handleiding bij de NEO Persoonlijkheds Vragenlijsten NEO-PI-R en NEO-FFI [Manual for the NEO Personality Inventories NEO-PI-R and NEO-FFI]*. Lisse, the Netherlands: Swets & Zeitlinger.
- Karasek, R. A. (1985). *Job content questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts Lowell, Department of Work Environment.
- Langelaan, S., Bakker, A.B., Van Doorn, L.J.P. & Schaufeli, W.B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40, 521-532.
- Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (1996) Consistency of the burnout structure across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9, 229-243
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H.(1994). *Psychometric Theory* (3rd ed.), New York: McGraw-Hill.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & preventive psychology*, 7(1), 63-74
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981) The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C, & Leiter, M.P. (1997). The truth about burnout: *How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Fransisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. (1993). Historical and conceptual development of burnout. In W.B. Schaufeli, C. Maslach & T. Marek (Eds), *Professional burnout: Recent developments theory and research* (pp1-16). New York: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Reviews of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C, Leiter, M.P. & Schaufeli, W.B. (2008) Measuring burnout. In C.L. Cooper & S. Cartwright (Eds.). *The Oxford handbook of organizational well-being* (pp 86-108). Oxford: Oxford University Press.
- Mittendorf, C. & Van Der Pool, M. (2002). *Ik ben niet meer vooruit te branden...: Over werkstress, burnout en overspannenheid*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Schaufeli, W.B. (1996). Burnout: Feit of fictie? In: J. Bakker, B. de Lange & J.H. Rommes (Red.), *Intensive care capita selecta 1996* (pp 13-20). Utrecht: Venti-Care.
- Schaufeli, W.B.(2000). Burnout. In Karwowski (Ed.) *International Encyclopaedia of Ergonomics and Human Factors* (pp 382-386). London: Taylor & Francis.

- Schaufeli, W.B. (2001). De stormachtige geschiedenis van een krachtige metafoor. In: C.A.L. Hoogduin, W.B. Schaufeli, C.D.R. Schaap & A.B. Bakker (Red.). *Behandelingsstrategieën bij burnout* (pp1-12). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B. (2003). Past performance and future perspectives of burnout research. *South African Journal of Industrial Psychology*, 29, 1-15.
- Schaufeli, W.B. (2007). Burnout in discussie: Stand van Zaken. *De Psycholoog*, 42, pp 534-540.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2001). Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003a). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli, A.B. Bakker & J. de Jonge, *De Psychologie van arbeid en gezondheid* (pp 295-310). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2003b). *UWES. Utrecht Work Engagement Scale*. Preliminary Manual, version 1. Utrecht; Universiteit Utrecht
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004a). Bevlogenheid: Een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004b). 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. & Bakker, A.B. (2007). Burnout en bevlogenheid. In W.B. Schaufeli & A.B. Bakker (Red.). *De Psychologie van arbeid en gezondheid* (pp 341-358). Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., Hoogduin, K., Schaap, C. & Kladler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach, Burnout Inventory and the Burnout Measure. *Psychology and Health*, 16, 565-582.
- Schaufeli, W.B. & Enzman, D. (1998). *The burnout companion tot study and research: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D., (2000). *Handleiding van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS)*. Lisse: Swets & Zweitlinger.
- Schaufeli, W.B. & Van Dierendonck, D., (2001). Utrechtse Burnout Schaal (UBOS). [The Utrecht Burnout Scale (UBOS)]. *De Psycholoog*, 36, 9-12.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A, & Taris, T. (ter perse). *Being driven to work excessively hard; The evaluation of a Two-Factor Measure of Workaholisme in the Netherlands and Japan*.

- Schaufeli, W.B., Taris, T., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A. & de Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen medewerker.. *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology; An Introduction. *American Psychologist*, 55 (1), 5-17.
- Sheldon, K.M. & King, L. (2001). Why Positive Psychology Is Necessary. *American Psychologist*, 56 (3), 216-217.
- Terluis, 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
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationship between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological needs satisfaction. *Work & Stress*, 22 (3), 277-294
- Van Veldhoven, M., & Meijman, T. F. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbelasting met een vragenlijst: De Vragenlijst Beleving en Beoordeling van de Arbeid*. Amsterdam: NIA.
- Van Veldhoven, M., De Jong, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, Y. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job related stress: a three-level analytic approach. *Work and Stress*, 16, 207–228