

Validiteitsstudie Zin Scan

Een studie naar validiteit en betrouwbaarheid

Januari 2026

**burx
waai**



**university of
groningen**



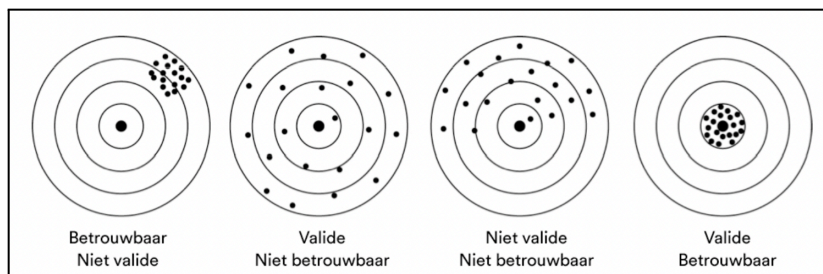
Introductie Zin Scan

De Zin Scan is ontwikkeld door Buro Waai, in samenwerking met onderzoekers van de Rijksuniversiteit Groningen. Het is een gespreksinstrument dat inzicht geeft in werkplezier en ervaren werkcultuur. Baserend op 12 verschillende thema's biedt de uitslag een ingang om op een andere manier met elkaar in gesprek te gaan over het werk én kan dienen als basis voor gedragen verbeterideeën en oplossingen vanuit een individu, groep of team.



Validiteit en Betrouwbaarheid

- **Validiteit:** De mate waarin een test meet wat deze beweert te meten. Het beoordeelt de nauwkeurigheid en geschiktheid van de conclusies die worden getrokken op basis van test scores.
 - Constructvaliditeit: Het instrument meet de beoogde factoren nauwkeurig (bijv. factor loadings)
 - Criteriumvaliditeit: De correlatie tussen het meetinstrument en werk uitkomst criteria waarmee het wordt vergeleken (pearsons r correlatie met meaning at work, job satisfaction, task proficiency, emotional exhaustion)
- **Betrouwbaarheid:** De consistentie van een meting over tijd. Het beoordeelt de stabiliteit en betrouwbaarheid van de resultaten die door een test worden geproduceerd (bijv. Cronbach's alpha).



Methode

De data voor deze studie zijn verzameld via een online vragenlijst. De deelnemers werden voornamelijk gerekruteerd via Prolific. In totaal namen 216 personen deel aan het onderzoek.

* Alle resultaten zijn gebaseerd op de vragen die tijdens deze analyse getest worden. Aanpassingen en nieuwe items die later toegevoegd worden, mogen in een volgende analyse getest worden

Gebaseerd op de construct ontwikkelingsmethode van Lambert en Newman (2022) bestond de procedure uit drie fasen: itemidentificatie, itemselectie en statistische validatie.

1. Tijdens de item identificatie selecteerden we, op basis van de definities van de 12 factoren van Buro Waai, nieuwe items uit bestaande gevalideerde schalen.
2. In de fase van itemselectie kozen we de best passende items op basis van inhoudelijke aansluiting. Zowel nieuwe items als bestaande items uit de Zin Scan namen we mee in de analyses.
3. Voor de statistische validatie gebruikten we een Confirmatieve Factor Analyse (CFA), waarbij we goodness-of-fit-indices en factorladingen beoordelen om de constructvaliditeit te testen. Daarnaast voerden we correlatie- en regressieanalyses uit om de samenhang tussen de Zin Scan-factoren en relevante werkuitkomsten te onderzoeken (criteriumvaliditeit). Tot slot analyseerden we de betrouwbaarheid om de interne consistentie van de items per factor te beoordelen.

Correlaties Zin Scan

Factor	Factor Loading	Pearson's r				Cronbach's Alpha
		Meaning at Work	Werkgeluk	Task Proficiency	Emotionele Uitputting	
Geborgenheid (3 items)	0.73 - 0.88	0.362***	0.703***	0.227***	-0.394***	0.836 ●
Doelen (3 items)	0.70 - 0.85	0.209**	0.385***	0.245***	-0.123	0.832 ●
Plezier (4 Items)	0.75 - 0.90	0.538***	0.791***	0.212**	-0.592***	0.869 ●
Verbondenheid (4 Items)	0.63 - 0.87	0.396***	0.731***	0.087	-0.365***	0.849 ●
Autonomie (4 Items)	0.58 - 0.83	0.338***	0.470***	0.140*	-0.375***	0.786 ●
Waarden (3 Items)	0.58 - 0.85	0.585***	0.650***	0.101	-0.361***	0.793 ●

Ethiek (4 items)	0.57 - 0.89	0.416***	0.640***	0.105	-0.326***	0.855 ●
Voldoening (3 Items)	0.64 - 0.81	0.723***	0.618***	0.129	-0.329***	0.746 ●
Waardering (4 Items)	0.61 - 0.83	0.309***	0.644***	0.129	-0.360***	0.797 ●
Vertrouwen (5 items)	0.56 - 0.73	0.319***	0.715***	0.144*	-0.377***	0.781 ●
Verduren (3 Items)	0.54 - 0.91	0.325***	0.514***	0.343***	-0.616***	0.787 ●
Betekenis (3 items)	0.71 - 0.85	0.637***	0.440**	0.215**	-0.201**	0.830 ●
Waarden (3 Items)	0.58 - 0.85	0.585**	0.650***	0.101	-0.361***	0.793 ●

Opmerking. ● = uitstekend; ● = toereikend; ● = ondermaats; Correlatie is significant bij *p < .05, **p < 0.01, *** p < .001;

Conclusie

De resultaten laten zien dat de Zin Scan met de 12 thema's een valide en betrouwbaar instrument is. We hebben hierbij specifiek gekeken naar de constructvaliditeit (bijv. factorladingen), criteriumvaliditeit (Pearson's r) en de betrouwbaarheid (Cronbach's alpha) van de verschillende thema's. Bijna alle factoren correleren significant met werkgeluk, betekenisvol werk en emotionele uitputting in de verwachte richting, wat de validiteit van het instrument ondersteunt. Daarnaast wijzen de hoge betrouwbaarheidsscores erop dat de Zin Scan op consistente wijze meet wat deze beoogt te meten.

Literaturbronnen

Ahmed, I., & Ishtiaq, S. (2021). Reliability and Validity: Importance in medical research.

Journal of the Pakistan Medical Association, 71(10), 2401–2406.

<https://doi.org/10.47391/jpma.06-861>

Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis

of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal Of Applied Social*

Psychology, 34(10), 2045–2068. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x>

Breaugh, J. A. (1985). The Measurement of Work Autonomy. *Human Relations*, 38(6),

551–570. <https://doi.org/10.1177/001872678503800604>

Brown, M. E., Treviño, L. K., & Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social learning

perspective for construct development and testing. *Organizational Behavior And*

Human Decision Processes, 97(2), 117–134.

<https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2005.03.002>

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and

the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.

https://doi.org/10.1207/s15327965pli1104_01

DeVellis, R. F. (2017). *Scale Development: Theory and Applications* (4th ed.). Thousand

Oaks, CA: Sage.

Dunson, C. C (2025) "*Sense of Belonging in the Workplace: Development and Validation of a Scale*". [Doctoral dissertation, Liberty University].

<https://digitalcommons.liberty.edu/doctoral/7134>

Edmondson, A. (1999). Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.

Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal Of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation And Emotion*, 27(3), 199–223.

<https://doi.org/10.1023/a:1025007614869>

Jacobshagen, N., Oehler, N., Stettler, E., Liechti, S., & Semmer, N. (2008b). Appreciation at work: Measurement and associations with well-being [Dataset]. In *PsycEXTRA*

Dataset. <https://doi.org/10.1037/e573012012-222>

Jansen, H. (2017). *Werk en zingeving: van succes naar betekenis*. Uitgeverij Bries.

JASP Team (2025). JASP (Version 0.95.3)[Computer software].

Lambert, N. M., Stillman, T. F., Hicks, J. A., Kamble, S., Baumeister, R. F., & Fincham, F. D.

(2013). To Belong Is to Matter. *Personality And Social Psychology Bulletin*, 39(11),

1418–1427. <https://doi.org/10.1177/0146167213499186>

McCarthy, G. S., Truxillo, D. M., O'Shea, D. E., Brady, G. M., & Cadiz, D. M. (2024). The

development and validation of a Multidimensional Perceived Work Ability Scale.

Journal Of Occupational Health Psychology, 29(2), 90–112.

<https://doi.org/10.1037/ocp0000373>

Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal Of Applied Psychology*, 84(1), 123–136. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.1.123>

Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F. G. (2011). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal Of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>

Sawyer, J. E. (1992). Goal and process clarity: Specification of multiple constructs of role ambiguity and a structural equation model of their antecedents and consequences. *Journal Of Applied Psychology*, 77(2), 130–142. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.2.130>

Sfintesco, A., Wegink, M., & Jansen, H. (2019). *Zinvol Werken*. Uitgeverij Bries.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal Of Community Psychology*, 13(6), 693–713. <https://doi.org/10.1007/bf00929796>

Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2007). Authentic Leadership: Development and Validation of a Theory-Based Measure. *Journal Of Management*, 34(1), 89–126. <https://doi.org/10.1177/0149206307308913>