



Universiteit Utrecht

De ware ik op het werk: De samenhang tussen authenticiteit, passie, emotionele uitputting en vitaliteit

Eva Hylkema

Studentnummer: 3367908

Master Arbeids- & Organisationspsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

13 juni 2014

Begeleider: **Dr. Pierre Cavalini**

Tweede beoordelaar: Dr. Veerle Brenninkmeijer

Samenvatting

Authenticiteit kan van belang zijn voor het welzijn van de mens. Het doel van het huidige onderzoek is om de kennis over authenticiteit te vergroten en daarbij de samenhang van dit begrip met passie voor werk, emotionele uitputting en vitaliteit te onderzoeken. De verwachtingen zijn getoetst met een online vragenlijst en 95 werknemers van een internationaal IT detacheringbureau. Er blijkt een positieve relatie te bestaan tussen authenticiteit en harmonieuze passie en een negatieve relatie te bestaan tussen authenticiteit en obsessieve passie. Obsessieve passie is positief gerelateerd aan emotionele uitputting en harmonieuze passie is positief gerelateerd aan vitaliteit. Tegen de verwachting in blijkt sekse geen rol te spelen in de relaties tussen authenticiteit en de twee vormen van passie. Harmonieuze passie is niet gerelateerd te zijn aan emotionele uitputting en obsessieve passie fungeert niet als mediator in de relatie tussen authenticiteit en emotionele uitputting. Daarentegen blijkt harmonieuze passie gedeeltelijk te mediëren in de relatie tussen authenticiteit en vitaliteit. Ten slotte worden zowel theoretische als praktische implicaties besproken.

1. Inleiding

1.1 Introductie

Meer dan 2000 jaar geleden was het begrip authenticiteit al bekend (Schmid, 2002). Door de eeuwen heen is het kennen van de ware 'ik' een belangrijk moreel streven geworden. Zo spreekt Shakespeare over 'het trouw blijven aan jezelf' in Hamlet (Malm, 2008). Binnen de psychologie benadrukken het humanistische en psychodynamische perspectief het belang van authenticiteit voor het welzijn van de mens (Wood, Linley, Maltby, Baliousis & Joseph, 2008). Humanistische theorieën stellen dat men tegenslag kan ervaren als men contact verliest met zijn ware 'ik' (Yagil, Medler-Liraz, 2013). Authenticiteit lijkt een belangrijk concept te zijn voor het welzijn van de mens (Van den Bosch & Taris, 2013). Als de werknemer niet luistert naar zijn ware behoeftes, gevoelens en attitudes, zou dit tot minder taakbetrokkenheid kunnen leiden en wellicht tot burn-out. Desondanks is authenticiteit empirisch nog weinig onderzocht binnen de psychologie (Wood et al., 2008). Bovendien bestaat er niet één definitie van authenticiteit maar wordt authenticiteit in onderzoek op verschillende manieren beschreven: als een subjectieve ervaring: 'Ik voel me authentiek', een objectieve vaststelling: 'Hij is authentiek', een veranderbaar fenomeen of een persoonlijkheidskenmerk (Van den Bosch & Taris, 2013).

In het huidige onderzoek zal worden bestudeerd of authenticiteit samenhangt met passie voor het werk en of passie en authenticiteit samenhangen met emotionele uitputting en vitaliteit. Op deze manier wordt met het huidige onderzoek geprobeerd een bijdrage te leveren aan de kennis van authenticiteit en de rol die zij speelt in het werk. Passie lijkt, evenals authenticiteit, een populair begrip te zijn in de wetenschap. Er bestaat een toename van het aantal wetenschappelijke artikelen over de waarde van passie en hoe een bedrijf de vruchten kan plukken van gepassioneerde werknemers (Ho, Wong & Lee, 2011). Vallerand en collega's brengen passie voor het werk daarbij in verband met de identiteit (Vallerand, Mageau, Léonard, Blanchard, Koestner & Gagné, 2003). In het huidige onderzoek wordt bekeken of authenticiteit en passie met elkaar in verband staan. Daarnaast zal worden onderzocht of de relatie tussen deze twee begrippen samenhangt met het ervaren van emotionele uitputting en vitaliteit. Op deze manier kan het mogelijke belang van deze begrippen in het werk worden vastgesteld.

1.2 Authenticiteit

Het woord authenticiteit stamt van het Griekse woord ‘auth-éntes’, de auteur, degene die iets doet met zijn eigen hand (Schmid, 2002). Authenticiteit kan worden omschreven als het aanwezig zijn van de ware ‘ik’ en het zich gedragen in overeenstemming met deze ‘ik’ en de bijbehorende waarden. Wood, Linley, Maltby, Baliouis en Joseph (2008) beschouwen authenticiteit als een driedelig construct dat gedefinieerd kan worden als de samenhang tussen *self-alienation* (zelfvervreemding), *authentic living* (authentiek leven) en *accepting external influence* (accepteren van externe invloeden). Zelfvervreemding is de onoverkomelijke *mismatch* tussen de subjectieve en de werkelijke ervaring (de ware ik). Het is onmogelijk om een perfecte overeenstemming te hebben tussen deze twee vormen van ervaring. Echter, als een significante mismatch bestaat, kan dit leiden tot een gevoel van jezelf kwijt zijn of zelfvervreemding. Authentiek leven is het zich gedragen en het uiten van emoties op een manier die overeenstemt met de ware ik. In dit geval is de ware ik in de meeste situaties aanwezig en wordt er geleefd volgens diens overtuigingen en waarden. Het accepteren van externe invloeden heeft betrekking op het internaliseren van de invloed van andere mensen en de overtuiging dat men zich moet aanpassen aan andermans’ verwachtingen.

De definitie van authenticiteit in het huidige onderzoek wordt gebaseerd op het driedelige construct van Wood et al. (2008). Wood en collega’s omschrijven authenticiteit daarbij als een persoonlijkheidskenmerk, een *trait*. In de huidige studie wordt het begrip echter gezien als een *state*, een veranderlijk persoonskenmerk en een subjectief ervaren fenomeen. De mate waarin een persoon authenticiteit ervaart, hangt af van de rol en context waarin diegene zich bevindt (Van den Bosch & Taris, 2013). Zo kan de mate van authenticiteit anders worden ervaren in de rol van vriend(in) dan in die van werknemer. Ook betekent dit dat authenticiteit kan worden ontwikkeld en verbeterd.

Authentiek zijn blijkt samen te gaan met een aantal positieve uitkomsten. Allereerst blijkt het verband te hebben met betekenisvol werk en een beter welzijn (Wood et al., 2008). Zo ondervinden authentieke docenten meer persoonlijke betrokkenheid en ontwikkeling in hun werk (Malm, 2008). Deze bevindingen sluiten aan op de theorie van Erikson (1959) dat de mens de betekenis van het leven zoekt via authenticiteit. Daarnaast kiezen authentieke mensen hun gedrag op basis van hun gevoel van agentschap. Authentieke werknemers blijken werkcidenten of zorgen vaker te rapporteren dan andere werknemers (Knoll & Van Dick, 2013). Verder ervaren ze meer zelfvertrouwen, meer tevredenheid en staan ze meer open voor

nieuwe ervaringen (Yagil, Medler-Liraz, 2013). In het huidige onderzoek zal bestudeerd worden of authentieke werknemers ook meer passie ervaren in hun werk.

1.2 Passie

Het concept passie voor het werk kan worden beschreven als een sterke neiging naar een bepaalde werkgerelateerde activiteiten die leuk en belangrijk wordt gevonden en waar men tijd en energie in wil steken. Volgens Vallerand en Houliort (2003) ervaart een individu passie voor een activiteit via twee processen: het waarderen van een activiteit en het integreren van de activiteit in diens identiteit. Als het individu zijn werk interessant en belangrijk vindt, zal zijn werk een passie worden. Bovendien zal een waardevolle en betekenisvolle activiteit eerder onderdeel worden van zijn identiteit (Deci, Eghrari, Patrick & Leone, 1994).

Volgens eerder onderzoek kan werk daarbij een obsessieve of een harmonieuze passie worden (Vallerand et al., 2003). Het type passie wordt bepaald door de manier waarop de gewaardeerde activiteit deel uit gaat maken van de identiteit van de desbetreffende werknemer. In het geval van obsessieve passie voelt de werknemer een interne oncontroleerbare drang om te werken. Zo kan een werknemer intra- en/of interpersoonlijke druk voelen om sociale acceptatie of zelfvertrouwen te bewerkstelligen (Vallerand, Paquet, Philippe & Charrest, 2010). Als gevolg van deze drang kan het werk een ongewenst groot deel uitmaken van diens leven en van diens identiteit. Obsessieve passie zou kunnen worden verbonden aan werkverslaving. Beide begrippen gaan samen met een hoge werkbetrokkenheid en de drang om door te gaan met werken. In het geval van werkverslaving bestaat er echter nauwelijks tot geen plezier in het werk (Ho, Wong & Lee, 2011). Dit kan wel het geval zijn bij obsessieve passie. Passie voor het werk wordt gezien als een mogelijke aanleiding voor werkverslavende gedragingen (Ho, Wong & Lee, 2011).

Harmonieuze passie beslaat de motivatiekracht die ervoor zorgt dat een individu vrijwillig een activiteit verricht (Vallerand & Houliort, 2003). In dit geval bestaat er geen interne druk om de activiteit te verrichten. Een harmonieus gepassioneerde werknemer ervaart een balans tussen de betreffende activiteit en andere delen van diens leven. Deze werknemer stopt met werken wanneer hij dit zelf wil en ervaart een goede verhouding tussen het werk en andere delen van zijn leven. Verder blijkt harmonieuze passie samen te gaan met betere concentratie, controle en emotionele betrokkenheid (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011). Als de harmonieus gepassioneerde werknemer niet aan het werk is, kan hij fysiek en mentaal afstand doen van het werk en aandacht besteden aan andere onderdelen van zijn leven (Vallerand,

Paquet, Philippe & Charest, 2010). Volgens Vallerand en collega's (2010) moeten deze vormen van passie worden gezien als typen bevlogenheid. Het begrip bevlogenheid maakt geen onderscheid in verschillende vormen van het begrip, zoals in het dualistische model van passie juist naar voren komt. Dit laatste model kan daarom nieuwe inzichten bieden ten aanzien van passie voor het werk.

1.4 Authenticiteit en passie

Authenticiteit is in relatie gebracht met een beter welzijn van werknemers (Ménard & Brunet, 2010), maar nog niet in relatie met passie onderzocht. Passie voor werk ontstaat echter volgens Vallerand en Houliort (2003) onder andere door het integreren van het werk in de identiteit. Bovendien gaat harmonieuze passie samen met een authentiek geïntegreerd zelf (Hodgins & Knee, 2002). Hiermee wordt bedoeld dat werk deel uitmaakt van iemands identiteit en in harmonie met andere levensaspecten bestaat. Dit komt overeen met de subschaal *accepting external influence* (accepteren van externe invloeden) van authenticiteit, aangezien de invloed van het werk op iemands identiteit wordt geaccepteerd. Als een werknemer veel authenticiteit ervaart, kan dit bijdragen aan de vrijwillige integratie van het werk in de identiteit. Hierbij voelt de werknemer weinig druk om te conformeren aan de verwachtingen van anderen. De werknemer ervaart harmonie in zijn identiteit en dit draagt bij aan het ervaren van harmonieuze passie. In het geval van obsessieve passie wordt het werk een gedwongen onderdeel van de identiteit. Als een werknemer minder authenticiteit ervaart, zal hij eerder de verwachtingen van anderen internaliseren. Hij kan een oncontroleerbare drang tot integratie ervaren en daarmee meer obsessieve passie rapporteren. Dit mogelijke verband tussen authenticiteit en passie zal in de huidige studie worden onderzocht.

Hypothese 1a: Authenticiteit heeft een negatieve relatie met obsessieve passie.

Hypothese 1b: Authenticiteit heeft een positieve relatie met harmonieuze passie.

1.5 De invloed van sekse

De invloed van de omgeving kan in bepaalde situaties voor werknemers samengaan met het ervaren van externe druk om zich aan te passen. Het kan zelfs voordelen bieden om aan andermans verwachtingen te voldoen (Blickle et al., 2011). Zo bestaan er bepaalde '*Display rules*' (regels voor de expressie van emoties). Dit zijn voorgeschreven sociale normen die bepalen hoe, wanneer en waar emoties mogen worden geuit of moeten worden onderdrukt (Simpson & Stroh, 2004). Deze normen verschillen per sekse (Brody, 2000). Zo blijkt het

uiten van negatieve emoties, zoals boosheid of agressie, geoorloofd te zijn voor mannen maar niet voor vrouwen. Het omgekeerde geldt voor het uiten van positieve emoties zoals vrolijkheid. Beide seksen moeten bepaalde emoties onderdrukken volgens de sociale normen.

Naast deze sociale normen hebben de seksen een bepaalde sociale identiteit (Simpson & Stroh, 2004). Het vrouw zijn wordt verbonden aan een eerlijke uiting van emoties naar anderen. Daarentegen wordt het man zijn gekoppeld aan het verbergen van bepaalde emoties en het uiten van alternatieve emoties. Het gevolg van de samenkomst van de *display* regels en deze associaties is dat de vrouw hiervan sterkere negatieve effecten ondervindt dan de man. Als de vrouw positieve emoties onderdrukt, gaat ze tegen de sociale normen en haar sociale identiteit van openheid in. Er kan worden gesteld dat een vrouwelijke werknemer een grotere druk ervaart om te voldoen aan de verwachtingen van de omgeving en deze verwachtingen eerder internaliseert dan haar mannelijke collega. Deze drang naar sociale acceptatie is kenmerkend voor het ervaren van obsessieve passie (Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010). Dit vrouwelijke uitingspatroon van emoties gaat ook samen met meer gevoelens van non-authenticiteit dan bij een mannelijk uitingspatroon (Simpson & Stroh, 2004). Hierbij moet worden genoemd dat andere onderzoeken geen sekseverschillen in authenticiteit vinden (Wood et al., 2008; Ménard & Brunet, 2010; Knoll & Dick, 2013). De invloed van sekse op de relatie tussen authenticiteit en passie voor het werk is nog niet onderzocht. Evenwel wijzen verschillende onderzoeken uit dat als men zich niet authentiek gedraagt, dit schadelijke gevolgen kan hebben (Kernis & Goldman, 2005). Zo blijken mensen met een lage authenticiteit weinig zelfreflectie en weinig zelfvertrouwen. Op basis van de bevindingen dat zowel een vrouwelijk uitingspatroon van emoties als een mannelijk uitingspatroon samen gaat met het rapporteren van non-authenticiteit, wordt sekse in het huidige onderzoek als een moderator onderzocht in de relatie tussen authenticiteit en passie voor het werk.

Hypothese 2a: Vrouwen ervaren een sterkere negatieve relatie tussen authenticiteit en obsessieve passie dan mannen.

Hypothese 2b: Vrouwen ervaren een zwakkere positieve relatie tussen authenticiteit en harmonieuze passie.

1.6 Passie en emotionele uitputting en vitaliteit

Uit eerder onderzoek blijkt dat harmonieuze passie gerelateerd is aan positieve uitkomsten en obsessieve passie gerelateerd is aan minder positieve of negatieve uitkomsten (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011). Zo blijken mensen met een harmonieuze passie na een activiteit

een positief gevoel te ervaren en mensen met een obsessieve passie een negatief gevoel. Bovendien blijkt het positieve gevoel te blijven bestaan als diegene niet meer met de activiteit bezig is. Voor mensen met obsessieve passie geldt hetzelfde met betrekking tot hun negatieve gevoel (Vallerand et al., 2003). Een andere belangrijke bevinding is dat obsessief gepassioneerde mensen de activiteit zullen voortzetten, zelfs als dit gedrag onproductief is (Vallerand et al., 2003). Dit heeft wellicht te maken met de interne druk die deze mensen ervaren.

In de niet-werkgerelateerde context is passie een aantal keer onderzocht. Zo is er gekeken naar de rol van passie bij sport en gokken. Dansers met een obsessieve passie blijken eerder te blijven dansen terwijl ze geblesseerd zijn (Rip, Fortin & Vallerand, 2006). Obsessief gepassioneerde gokkers blijken te gokken zonder rekening te houden met de mogelijke gevolgen (Philippe & Vallerand, 2007). In de werkgerelateerde context is de rol van passie nog weinig onderzocht (Ho, Wong & Lee, 2011). Doch er lijkt een verband te bestaan tussen de twee soorten passie en het psychologisch welzijn (Burke & Fiksenbaum, 2008; Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011; Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010).

Uit eerder onderzoek (Carbonneau, Vallerand, Frenette & Guay, 2008; Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010) blijkt dat werknemers met obsessieve passie een hoge mate van emotionele uitputting ervaren. Werknemers met harmonieuze passie voor hun werk ervaren juist een lagere mate van emotionele uitputting. Emotionele uitputting wordt gedefinieerd als het opraken van psychische bronnen en vormt de beste indicator van burn-out (Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010). Vitaliteit (*Vigor*) verwijst naar het ervaren van een hoog energieniveau en veel doorzettingsvermogen. Vitaliteit is een belangrijke indicator van bevlogenheid (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002). Ook kan vitaliteit worden verbonden met het ervaren van autonomie en eigen effectiviteit (Ryan & Frederick, 1997). Aangezien werknemers met harmonieuze passie meer controle ervaren over hun werkactiviteiten, kan deze vorm van passie samengaan met het ervaren van vitaliteit. Verder zijn emotionele uitputting (burn-out) en vitaliteit (bevlogenheid) elkaars tegenpolen (Maslach & Leiter, 1997). Een logische beredenering zou daarom zijn dat werknemers met een harmonieuze passie voor hun werk vitaliteit ervaren. Dit wordt ook bevestigd door onderzoek van Forest, Mageau, Sarrazin & Morin (2011). Daarentegen bleek obsessieve passie in dit onderzoek niet gerelateerd te zijn aan vitaliteit. Met inachtneming van deze onderzoeken zijn de volgende hypothesen opgesteld.

Hypothese 3a: Obsessieve passie heeft een positieve relatie met emotionele uitputting.

Hypothese 3b: Harmonieuze passie heeft een negatieve relatie met emotionele uitputting.

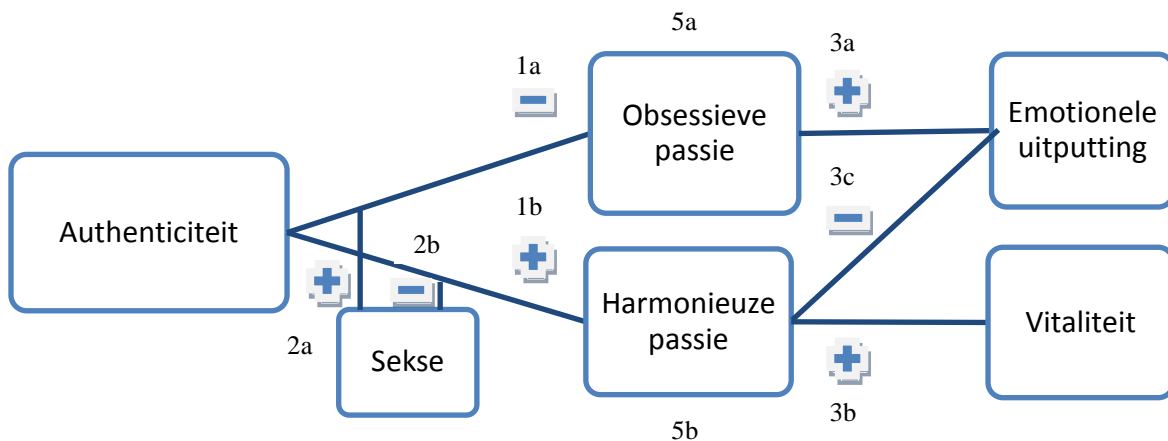
Hypothese 4: Harmonieuze passie heeft een positieve relatie met vitaliteit.

1.7 Authenticiteit en welzijn

Wood en collega's (2008) bevonden dat ook authenticiteit een voorspeller is van het welzijn. Zo blijkt het ervaren van authenticiteit samen te gaan met het ervaren van meer zelfvertrouwen. Managers die zich authentiek voelen ervaren meer tevredenheid, vaker positief affect en minder vaak negatief affect (Ménard & Brunet, 2010). Daarnaast kunnen gevoelens van non-authenticiteit samen gaan met het rapporteren van meer depressieve gevoelens (Neff & Harter, 2002). Kortom, hoe authentiek de werknemer zich voelt hoe meer welzijn hij ervaart. Authenticiteit is nog niet onderzocht in relatie met vitaliteit en emotionele uitputting. Daarentegen blijkt harmonieuze passie gerelateerd te zijn aan vitaliteit (Forest, Mageau, Sarrazin & Morin, 2011) en obsessieve passie gerelateerd te zijn aan emotionele uitputting (Carbonneau, Vallerand, Frenette & Guay, 2008; Vallerand, Paguet, Philippe & Charest, 2010).

Hypothese 5a: Obsessieve passie is een mediator in de negatieve relatie tussen authenticiteit en emotionele uitputting.

Hypothese 5b: Harmonieuze passie is een mediator in de positieve relatie tussen authenticiteit en vitaliteit.



Figuur 1: Onderzoeksmodel met sekse, authenticiteit en passie als onafhankelijke variabelen

2. Methode

2.1 Participanten

De participanten van het huidige onderzoek zijn geworven bij een detacheringbureau dat consultants IT projecten aanbiedt bij grote bedrijven. De organisatie heeft kantoren in Amsterdam, Brussel, Montpellier en Parijs. In alle kantoren is de vragenlijst uitgezet. 380 werknemers hebben de vragenlijst ontvangen waarvan 95 hebben deelgenomen aan het onderzoek. Dit geeft een responsepercentage van 25 %. Onder de participanten waren 76 mannen met een gemiddelde leeftijd van 33 jaar ($SD=7.84$) en 19 vrouwen met een gemiddelde leeftijd van 28 jaar ($SD=3.88$). 88.4 procent van de participanten heeft WO of HBO gedaan. 13.7 procent van de participanten is HR medewerker, 13.7 procent is businessmanager en 71.6 procent is IT consultant. 55 procent is van Belgische origine, 29.5 procent is van Franse origine en 9.5 procent is van Nederlandse origine. Ze werkten gemiddeld 44 uur ($SD=9.11$) per week en 61.1 procent had een jaarcontract. Het gemiddelde aantal maanden in dienst is 18 maanden ($SD=18.39$).

2.2 Procedure

De werknemers zijn benaderd via e-mail waarin een link naar de digitale vragenlijst stond. De Engelstalige vragenlijst is afgenomen met behulp van het programma www.qualtrics.com en de Franstalige vragenlijst met behulp van het programma www.thesistools.com. In de e-mail werd vermeld dat de deelname vrijwillig was en er vertrouwelijk zou worden omgegaan met de verkregen gegevens. Zowel in de e-mail als in de introductie van de vragenlijst werd het doel van het onderzoek beschreven. Ook de duur en de instructies voor het invullen van de vragenlijst werden vermeld. Wanneer de participant had ingestemd werd de ongeveer vijftien minuten durende vragenlijst gestart. Boven elke subvragenlijst stond een specifieke instructie. Aan de deelnemers werd gevraagd hun antwoorden te baseren op de meest recente werksituatie. Als de respondenten de vragenlijst voortijdig wilden beëindigen was dit mogelijk door de internetpagina af te sluiten. Om deelname te stimuleren, is in de e-mail aangegeven dat er onder de participanten een cadeaubon zou worden verloot. Aan het eind van de vragenlijst kon het e-mailadres worden ingevuld om mee te kunnen doen aan de loting. Ook werd de participanten de mogelijkheid geboden hun e-mailadres achter te laten om de algemene resultaten van het onderzoek te ontvangen. Na afloop van de vragenlijst werden de respondenten bedankt voor de deelname. Twee en vier weken na het uitzetten van de vragenlijst is een remin-

der gestuurd. De dataverzameling heeft plaatsgevonden gedurende zes weken. De resultaten van het onderzoek zijn anoniem verwerkt.

2.3 Meetinstrument

De gehele vragenlijst bestaat uit 50 items, waarvan 11 items van demografische aard zijn zoals de leeftijd, het opleidingsniveau, het geboorteland en het soort contract. Drie items waren van informatieve aard en besloegen de mate waarin iemand overwerkte of werk mee naar huis nam. De *IAM Work* schaal van Van den Bosch en Taris (2013), die gebaseerd is op de *Authenticity Scale* van Wood, Linley, Maltby, Baliouis en Joseph (2008), werd gebruikt om de authenticiteit van de werknemer te meten. Deze schaal bestaat uit drie subschalen. De eerste subschaal *Self-Alienation* bestaat uit vier items, waaronder ‘*I don’t feel who I truly am at work.*’. *Authentic Living*, de tweede subschaal, bestaat ook uit vier items. Een voorbeelditem is ‘*At work, I always stand by what I believe in.*’. Ook de derde subschaal *Accepting External Influence* bestaat uit vier items, waarbij ‘*Other people influence me greatly at work.*’ een voorbeelditem is. Deze stellingen werden gescoord op een 7-punts Likertschaal van 1 (*does not describe me at all*) tot 7 (*describes me very well*). De Cronbach’s alpha’s van de subschalen *Self-Alienation*, *Authentic Living* en *Accepting External Influence* zijn respectievelijk .77, .73 en .61.

Obsessieve en harmonieuze passie werden gemeten met *The Passion Scale* (Vallerand et al., 2003). Zeven items gaan over harmonieuze passie. Een voorbeelditem is ‘*My line of work reflects the qualities I like about myself*’. Ook obsessieve passie wordt met zeven items gemeten, waaronder ‘*My mood depends on me being able to do my work*’. Voor deze schaal werd een 7-punts Likertschaal gebruikt van 1 (*do not agree at all*) tot 7 (*completely agree*). De Cronbach’s alpha’s van de subschalen Harmonieuze en Obsessieve Passie zijn respectievelijk .85 en .85.

Om de ervaring van emotionele uitputting te meten is de subschaal *Emotional exhaustion* van *The Maslach Burnout Inventory* (BMI; Maslach, Jackson & Leiter, 1996) gebruikt. Deze subschaal bestaat uit vijf items, met onder andere ‘*Working all day is really a strain for me.*’. Vitaliteit werd gerapporteerd met de subschaal *Vigor* van de *Utrecht Work Engagement Scale* (Schaufeli & Bakker, 2003). Met drie items werd de ervaring van vitaliteit vastgesteld. Een voorbeelditem is ‘*When I get up in the morning, I feel like going to work.*’. De items van beide subschalen, *Emotional Exhaustion* en *Vigor*, werden gemeten met een 7-punts Likertschaal van 0 tot 6. Bij de subschaal *Emotional Exhaustion* stond de 0 voor *Almost never* en de 6 voor *Always*. Bij de subschaal *Vigor* stond de 0 voor *Never* en de 6 voor *Always*.

De Cronbach's alpha van de *Emotional Exhaustion* schaal is .59. De Cronbach's alpha van de Vitaliteit schaal is .63. De gehele vragenlijst is zowel in het Engels als in het Frans afgenomen. De reden hiervoor was dat de Franse werknemers niet allemaal in staat waren om de Engelse vragenlijst te begrijpen. De vertaling van de vragenlijst is opgesteld door twee mensen die Engels en Frans als moedertaal hebben.

2.4 Statistische analyse

De statistische analyses zijn gedaan met behulp van SPSS (Statistical Program for Social Science) versie 22 (Nie, Bent, & Hull, 2012). Als eerste zijn voorbereidende analyses uitgevoerd. De betrouwbaarheid van de subschalen en schalen zijn bepaald. Om meer informatie te krijgen over de variabelen authenticiteit, obsessieve en harmonieuze passie, emotionele uitputting en vitaliteit zijn beschrijvende statistieken opgevraagd. Ook is de assumptie van normaal distributie gecontroleerd. De variabelen blijken normaal gedistribueerd te zijn.

Vervolgens zijn de relaties tussen authenticiteit en passie en de relaties van harmonieuze passie en obsessieve passie met emotionele uitputting en vitaliteit getoetst met behulp van correlatieanalyses en regressieanalyses. De moderatie van sekse op de relatie tussen authenticiteit en passie is getoetst met behulp van gestandaardiseerde scores en regressieanalyses. Er zijn ook regressieanalyses uitgevoerd, zoals Baron en Kenny (1986) voorschrijven, voor de mediatie van authenticiteit, harmonieuze passie en vitaliteit en de mediatie van authenticiteit, obsessieve passie en emotionele uitputting. Voordat deze regressieanalyses werden uitgevoerd is gecontroleerd op de assumpties van normaliteit, lineariteit, homoscedasticiteit en onafhankelijkheid van de meetfouten. Aan deze assumpties werd voldaan.

3. Resultaten

3.1 Voorbereidende analyses

In Tabel 1 is te zien dat de werknemers gemiddeld hoog scoren op authenticiteit, harmonieuze passie en vitaliteit. Er werd gemiddeld laag gescoord op obsessieve passie en emotionele uitputting. Er is getoetst of de verschillen tussen de kantoren en de seksen op de verschillende variabelen significant waren. Dit blijkt alleen het geval te zijn bij obsessieve passie in de verschillende kantoren, $F(3, 94) = 4.00, p < .01, \omega = .29$. De Belgische werknemers hebben daarbij de hoogste score en de Nederlandse werknemers hadden de laagste score op obsessieve passie.

Tabel 1

Gemiddelden en standaarddeviaties (SD) van de verschillende kantoren en seksen, gemeten op 7-punts Likertschalen

Variabelen	België N=68	Frankrijk N=15	Nederland N=11	Vrouw N=76	Man N=19	Totaal N=95
Authenticiteit	4.94 (.83)	5.07 (.89)	5.35 (.70)	5.00 (.67)	5.01 (.86)	5.01 (.82)
Harmonieuze passie	4.78 (1.08)	4.41 (1.22)	5.03 (.108)	4.36 (1.20)	4.85 (1.20)	4.75 (1.10)
Obsessieve pas- sie	3.39 (1.16)	2.80 (1.08)	2.18 (1.40)	3.58 (1.28)	3.04 (1.21)	3.15 (1.23)
Emotionele uitputting	4.07 (2.58)	3.20 (.92)	3.49 (2.63)	3.79 (1.30)	3.87 (2.60)	3.85 (2.39)
Vitaliteit	4.73 (.76)	4.93 (.69)	5.06 (1.12)	4.75 (.66)	4.81 (.83)	4.80 (.80)

3.2 Toetsing van hypothesen

Uit de correlatieanalyse, zie Tabel 2, blijkt dat authenticiteit significant negatief gerelateerd is aan obsessieve passie ($r=-.37$, $p<.01$). De regressie analyse bevestigt deze significant negatieve relatie ($F(1, 94)=14.97$, $p<.01$), zie Tabel 3. Dit resultaat heeft de eerste hypothese (1a) bevestigd. Dit betekent dat een hoge score op authenticiteit samengaat met een lage score op obsessieve passie en vice versa. Met de tweede hypothese (1b) werd verwacht dat authenticiteit een positieve relatie heeft met harmonieuze passie. De correlatie tussen authenticiteit en harmonieuze passie blijkt significant positief te zijn ($r=.32$, $p<.01$). Deze hypothese wordt met de regressie analyse bevestigd ($F(1, 94)=10.48$, $p<.01$), zie Tabel 3. Dit betekent dat een hoge score op authenticiteit samengaat met een hoge score op harmonieuze passie. Authenticiteit verklaart 13,9% van de variantie van obsessieve passie en 10,1% van de variantie van harmonieuze passie.

Tabel 2

Correlaties van de onderzochte variabelen

Variabelen	1	2	3	4	5	6	7
1. Authenticiteit	--						
2. Harmonieuze passie	.32**	--					
3. Obsessieve passie	-.37**	.03	--				
4. Emotionele uitputting	-.20	.00	.22*	--			
5. Vitaliteit	.42**	.50**	.06	-.23*	--		
6. Leeftijd	.19	.08	-.26*	-.12	.27**	--	
7. Aantal maanden werkzaam	-.10	-.28**	.03	.02	-.03	.00	--

NB. $N = 95$. Alle correlaties met * zijn significant: $p < .05$ en met ** zijn significant : $p < .01$.

Tabel 3

Regressie analyse authenticiteit en passie, uitgesplitst in obsessieve passie en harmonieuze passie

	R^2	F	B	β
Obsessieve passie	.139	14.97*	-.56*	-.37*
Harmonieuze passie	.101	10.48*	.42*	.32*

NB. $N = 95$. Alle correlaties met * zijn significant: $p < .01$.

Uit de moderatieanalyse, zie Tabel 4 en Tabel 5, blijkt dat de sekse geen significante moderator is voor de relaties tussen authenticiteit en de twee vormen van passie. Hypothese 2a en 2b zijn verworpen.

Tabel 4

Moderatieanalyse met als afhankelijke variabele obsessieve passie

	Model 1		Model 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Authenticiteit	-.37*	-.37*	-.38*	.38*
Sekse	.43	.17	.43	.17
Authenticiteit x Sekse			.05	.02
R^2	.169		.169	
F	9.342**		6.162**	
ΔR^2			.000	
ΔF			.035	

NB. $N = 95$. Alle correlaties met * zijn significant: $p < .05$ en met ** zijn significant : $p < .01$.

Tabel 5

Moderatieanalyse met als afhankelijke variabele harmonieuze passie

	Model 1		Model 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
Authenticiteit	.32**	.32**	.25*	.25*
Sekse	-.45	-.18	-.44	-.18
Authenticiteit x Sekse			.51	.18
R^2	.133		.162	
F	7.072**		5.859**	
ΔR^2			.029	
ΔF			3.108	

NB. $N = 95$. Alle correlaties met * zijn significant: $p < .05$ en met ** zijn significant : $p < .01$.

De correlatie tussen obsessieve passie en emotionele uitputting is significant positief ($r = .22$, $p < .05$). Ook de regressieanalyse rapporteert een significant positieve relatie ($F(1, 94) = 4.53$, $p < .05$), zie Tabel 6. Hiermee wordt hypothese 3a bevestigd. Met andere woorden, een hoge

score op obsessieve passie gaat samen met een hoge score op emotionele uitputting. Obsessieve passie verklaart 4.6% van de variantie van emotionele uitputting. De voorspelling dat harmonieuze passie een negatieve relatie zou hebben met emotionele uitputting wordt niet bevestigd. Hypothese 3b wordt verworpen.

Harmonieuze passie blijkt een significant positieve relatie te hebben met vitaliteit ($r = .50, p < .01$). Uit de regressie analyse blijkt dat de relatie tussen harmonieuze passie en vitaliteit significant is ($F(1, 94) = 22.38, p < .01$), zie Tabel 3. Hiermee wordt hypothese 4 bevestigd. Een hoge score op harmonieuze passie gaat samen met een hoge score op vitaliteit. Harmonieuze passie verklaart daarbij 19.4% van de variantie van vitaliteit.

Tabel 6

Regressie analyse obsessieve passie en emotionele uitputting, harmonieuze passie en vitaliteit

	R^2	F	B	β
Obsessieve passie op emotionele uitputting	.046	4.53*	.42*	.22*
Harmonieuze passie op vitaliteit	.194	22.38*	.42*	.32*

*NB. $N = 95$. * $p < .01$.*

Hypothese 5a stelde dat authenticiteit via obsessieve passie een negatieve relatie zou hebben met emotionele uitputting. Deze samenhang blijkt niet significant te zijn en de hypothese wordt daarom verworpen. Daarentegen wordt de laatste hypothese (5b) gedeeltelijk bevestigd. De verwachting was dat authenticiteit via harmonieuze passie een positief zou samenhangen met vitaliteit. Authenticiteit blijkt zowel direct als indirect een positieve samenhang te hebben met vitaliteit, zie Tabel 7. Een Sobel-test is gebruikt om de significantie van de indirecte samenhang nader te onderzoeken. Deze test laat zien dat de indirecte samenhang significant positief is ($Z=2.62, p < .01$). Dit mediatiemodel wordt gedeeltelijk bevestigd ($F(2, 92) = 22.17, p < .01$). Zowel authenticiteit ($\beta = .30, p < .01$) als harmonieuze passie ($\beta = .40, p < .01$) hebben daarbij een significant positieve relatie met vitaliteit. Het model verklaart 32.5 % van de variantie van vitaliteit.

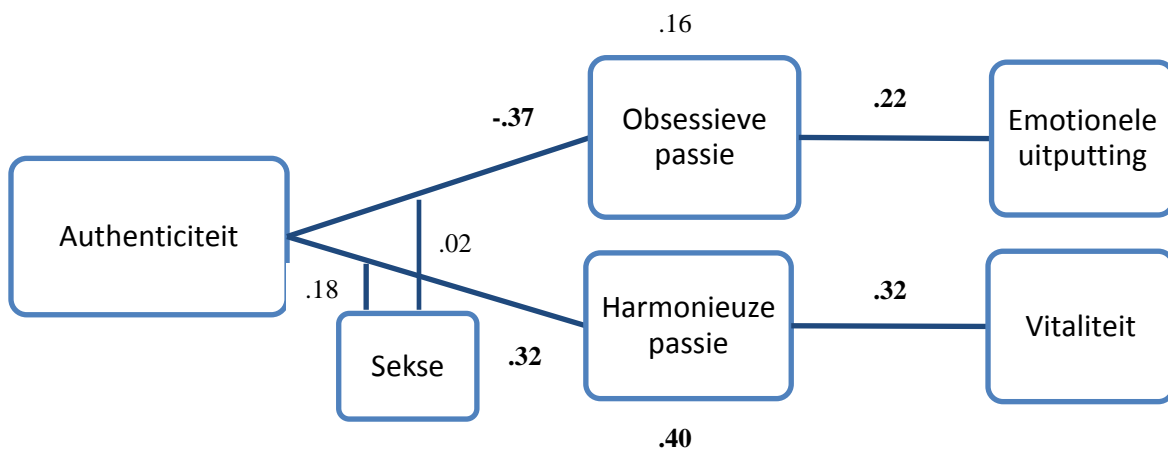
Tabel 7

Mediatieanalyse authenticiteit, harmonieuze passie en vitaliteit

	R^2	R^2 change	F (df)	B	β
1. Authenticiteit op vitaliteit	.179	.179	20.324	.411	.423*
2. Authenticiteit op harmonieuze passie	.101	--	10.478	.424	.318*
3. Harmonieuze passie op vitaliteit	.247	--	30.490	.326	.497*
4. Authenticiteit en (harmonieuze passie) op vitaliteit	.325	.146	22.174	.286 (.293)	.295* (.403)*

NB. $N = 95$, Alle correlaties met * zijn significant: $p < .01$.

Opvallende resultaten zijn dat leeftijd een significant positieve relatie blijkt te hebben met vitaliteit ($r = .27, p < .01$) en een significant negatieve relatie blijkt te hebben met obsessieve passie ($r = -.26, p < .05$). Als er gecontroleerd wordt voor leeftijd blijkt de positieve relatie tussen harmonieuze passie en vitaliteit significant te blijven. Daarentegen is de negatieve relatie tussen obsessieve passie en emotionele uitputting niet significant als gecontroleerd wordt voor leeftijd. Het aantal maanden dat de werknemer bij de organisatie werkzaam was, blijkt significant negatief samen te hangen met harmonieuze passie ($r = -.28, p < .01$). Wanneer gecontroleerd wordt voor het aantal werkzame maanden blijkt deze variabele echter geen relatie te hebben met de significante van de relaties van harmonieuze passie met authenticiteit en met vitaliteit. Er blijkt geen significante relatie tussen leeftijd en het aantal werkzame maanden te bestaan. Deze bevinding kan worden verklaard door de jonge steekproef met een gemiddelde leeftijd van 32 jaar ($SD = 7.44$) en een gemiddelde werkperiode van 1,5 jaar ($M = 18.04, SD = 18.39$).



Figuur 2: Onderzoeksmodel met gestandaardiseerde coëfficiënten. Dikgedrukte waarden zijn significant, $p < .01$.

4. Discussie

Trouw blijven aan jezelf en leven naar de ‘ware ik’ zijn morele levensdoelen die in de tijd van Shakespeare al van belang waren (Malm, 2008). Ook lijkt authentiek leven samen te gaan met een beter welzijn (Van den Bosch & Taris, 2013). Het concept authenticiteit blijkt goed aan te sluiten op de passietheorie van Vallerand & Houliort (2003). Het huidige onderzoek toont dat het waarderen en integreren van een activiteit in diens identiteit samengaat met harmonieuze passie en positieve uitkomsten heeft voor het welzijn. Werknemers die harmonieus gepassioneerd zijn, blijken zich vitaler te voelen. Het omgekeerde geldt voor werknemers die obsessief gepassioneerd zijn. Zij blijken meer emotionele uitputting te ervaren. Authenticiteit blijkt gerelateerd te zijn aan de passie van werknemers. Hoe meer de werknemer zich gedraagt naar zijn ‘ware ik’ hoe meer harmonieuze passie hij ervaart. Deze authentieke werknemer is in staat te beginnen en te stoppen met activiteiten in het werk wanneer hij zelf wil. Hij heeft daarbij minder last van een interne druk. Bovendien blijken authentieke werknemers zich vitaler te voelen. Authentieke werknemers die ook harmonieus gepassioneerd zijn voelen zich nog vitaler. Minder authentieke werknemers ervaren obsessieve passie. Deze werknemers voelen een interne druk en vinden hun werk een te groot deel uitmaken van hun leven. Kortom, het onderzoek heeft de link tussen authenticiteit, passie voor het werk, emotionele uitputting en vitaliteit bevestigd.

4.1 Theoretische implicaties

Het huidige onderzoek heeft met deze bevindingen een bijdrage kunnen leveren aan de kennis en rol van authenticiteit op het werk. Theorieën over het belang van authenticiteit bestonden al decennia, maar de rol van authenticiteit is nog weinig in de praktijk onderzocht (Wood et al., 2008). Het huidige onderzoek bevestigt de bevinding dat harmonieuze passie gerelateerd is aan een authentiek geïnteresseerde zelf (Hodgins & Knee, 2002). Ook de zelf-determinatietheorie van Deci en Ryan (2000) wordt ondersteund. Deze theorie stelt dat zelfgeïnitieerde acties leiden tot positieve uitkomsten. Uit het huidige onderzoek blijkt dat het ervaren van authenticiteit gekoppeld wordt aan het ervaren van vitaliteit. Deze bevinding past bij het humanistische perspectief dat authenticiteit tot gelukkig zijn kan leiden (Maslow, 1976). Verder bevestigt dit resultaat het onderzoek van Wood en collega’s (2008) dat authenticiteit een voorspeller is voor het welzijn van de werknemer. In overeenstemming met dit onderzoek bleek uit ander onderzoek dat managers die zich authentieker voelen vaker positief affect en minder vaak negatief affect ervaren (Ménard & Brunet, 2010).

Daarnaast benadrukt het huidige onderzoek het belang van harmonieuze passie voor het werk. Deze vorm van passie gaat samen met vitaliteit. Desalniettemin zou men kunnen stellen dat het doorzettingsvermogen van harmonieus gepassioneerde werknemers minder wordt op het moment dat positieve uitkomsten uitblijven. In het geval van obsessieve passie zullen werknemers op een rigide manier doorzetten en minder snel een organisatie verlaten. Dit rigide doorzetten kan samengaan met fysieke en emotionele gezondheidsproblemen (Vallerand & Houliort, 2003). Deze laatste bevinding wordt bevestigd door het huidige onderzoek: een hoge mate van obsessieve passie gaat samen met een hoge mate van emotionele uitputting. Daarmee wordt eerder onderzoek bevestigd dat obsessieve passie verbonden wordt met emotionele uitputting (Carbonneau, Vallerand, Frenette & Guay, 2008; Vallerand, Paguet, Philippe & Charest, 2010). Het resultaat sluit ook aan op het onderzoek van Forest, Mageau, Sarrazin & Morin (2011) dat obsessieve passie samengaat met negatieve uitkomsten en niet gerelateerd is aan positieve uitkomsten.

De verwachting dat meer harmonieuze passie gerelateerd is aan minder emotionele uitputting, is niet bevestigd. Een verklaring voor het gevonden resultaat zou kunnen zijn dat harmonieuze passie samenhangt met positieve uitkomsten, maar geen invloed heeft op negatieve uitkomsten. Het omgekeerde is het geval bij obsessieve passie. Zo blijkt obsessieve passie niet gerelateerd te zijn aan werktevredenheid (Carbonneau, Vallerand, Frenette & Guay, 2008; Vallerand, Paguet, Philippe & Charest, 2010). Harmonieuze passie en obsessieve passie zouden respectievelijk een opwaartse spiraal en een neerwaartse spiraal kunnen veroorzaken zonder de andere spiraal te verzwakken.

Er zijn geen sekseverschillen gevonden in het huidige onderzoek. Mannen en vrouwen lijken dezelfde mate van authenticiteit en passie voor het werk te ervaren. Het voldoen aan sociale normen lijkt niet een aanwezige negatieve invloed te hebben op de seksen. Deze bevinding kan worden verklaard aan de hand van bevindingen van verschillende onderzoeken (Vallerand & Houliort, 2003; Wood et al., 2008; Ménard & Brunet, 2010; Knoll & Dick, 2013). Ook zij vonden geen sekseverschillen in authenticiteit en passie. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat de meeste vrouwelijke participanten een functie hadden die normaliter wordt bekleed door mannen, IT gerelateerde functies. Deze ‘mannelijke’ functies gaan samen met een masculien display patroon (Simpson & Stroh, 2004). Dit zou betekenen dat deze vrouwen geacht worden bepaalde negatieve emoties zoals agressie meer te tonen en bepaalde positieve emoties zoals vrolijkheid minder te tonen. Het gevolg is dat het verschil in authenticiteit tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers kleiner wordt.

Het huidige onderzoek is afgenomen bij kantoren in verschillende landen: België, Frankrijk en Nederland. Alleen obsessieve passie bleek significant te verschillen op de verschillende kantoren. De vraag is of dit verschil kan worden verklaard door culturele verschillen. Culturele verschillen op het werk kunnen worden bepaald met behulp van het model van Hofstede (1980). Met name de dimensie 'individualisme' sluit aan bij het huidige onderzoek. Deze dimensie meet de mate waarin individuen zichzelf voor de organisatie en samenleving plaatsen. Volgens dit model komen de werkculturen van België, Frankrijk en Nederland op deze dimensie goed overeen. Deze landen scoren hoog op individualisme (Boselie, 2010). Culturele verschillen zijn op basis van dit model geen verklaring voor het gevonden resultaat. Desalniettemin kan er sprake zijn van een cultuurverschil tussen de kantoren. Wellicht wordt in het Belgische kantoor, meer dan in de andere kantoren, verwacht dat men de organisatie vaker voorop plaatst dan het individu.

4.2 Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

De meerderheid van de gestelde hypothesen bleek bevestigd te worden. Desondanks kunnen een aantal kanttekeningen bij het onderzoek worden geplaatst. Een van de belangrijkste beperkingen is dat gebruik is gemaakt van een cross-sectioneel ontwerp dat het vaststellen van causaliteit onmogelijk maakt. Longitudinaal onderzoek kan deze causaliteit vaststellen. Met dit soort onderzoek kan de relatie van authenticiteit en passie met het welzijn van werknemers worden verhelderd. Daarnaast heeft het onderzoek plaatsgevonden binnen een organisatie, met een kleine steekproef ($N = 95$). Om te bepalen of de huidige resultaten generaliseerbaar zijn, kan dit onderzoek worden gerepliceerd in andere organisaties, andere typen werk en met een grotere steekproef. Ook is de data van het huidige onderzoek verzameld met behulp van zelfrapportage. Vervolgonderzoek kan deze data vergelijken met 'harde' data zoals het verloop van een organisatie.

De leeftijd van werknemers lijkt in dit onderzoek op verschillende manieren een rol te spelen. Zo blijkt dat hoe ouder een werknemer is, hoe vitaler hij zich voelt. Ook blijkt dat hoe ouder een werknemer is, hoe minder obsessieve passie hij ervaart. De steekproef van het huidige onderzoek moet daarbij kritisch worden bekeken. De steekproef is jong met een oudste participant van 40 jaar. De jeugdigheid verklaart wellicht de hoge mate van vitaliteit en de mindere mate van obsessieve passie en emotionele uitputting. Met inachtneming van deze kritische punten zou vervolgonderzoek kunnen uitwijzen of leeftijd een beduidende rol speelt. Wellicht blijkt authenticiteit meer aanwezig te zijn bij oudere werknemers en zullen ze meer

harmonieuze passie ervaren dan jongere werknemers. Dit is tot nu toe nog niet onderzocht (Rousseau, 2008).

Verder is in het huidige onderzoek de mate van passie gevraagd voor het gehele takenpakket van de werknemer. Er kan worden gesteld dat een werknemer verschillende niveaus van passie kan ervaren voor verschillende taken die hij heeft. Vervolgonderzoek zou kunnen de mate van verschil in passie binnen een takenpakket kunnen onderzoeken. Evenwel wijst onderzoek uit dat participanten in staat zijn om een algehele werkevaluatie te rapporteren ondanks een veelvoud aan taken binnen een functie (Taber & Alliger, 1995).

4.3 Praktische Implicaties

Uit het huidige onderzoek blijkt dat authentieke en harmonieus gepassioneerde werknemers meer vitaliteit ervaren. Vitaliteit blijkt samen te gaan met andere voordelen die organisaties goed kunnen gebruiken. Zo blijken vitale werknemers over meer doorzettingsvermogen te beschikken (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002) en autonomie te tonen (Ryan & Frederick, 1997). De werknemers ervaren meer energie en hebben de overtuiging effectief te zijn. Om vitale werknemers te hebben, kunnen organisaties met behulp van de IAM Work Schaal (Van den Bosch & Taris, 2013) en 'The Passion Scale' (Vallerand et al., 2003) bepalen of werknemers hoog scoren op authenticiteit en harmonieuze passie. Als de werknemer deze kwaliteiten bezit, is de kans groter dat hij deze zal tonen in het werk. Als kanttekening moet worden geplaatst dat deze scores niet garanderen dat organisaties authentieke en harmonieus gepassioneerde werknemers zullen hebben, want sociale druk in de organisatie kan persoonlijke factoren overtreffen (Vallerand & Houliort, 2003).

Om het welzijn van werknemers te bevorderen moet authenticiteit worden aangemoedigd. Het bevorderen van de authenticiteit van werknemers als doelstelling van organisaties zou daarbij een eerste stap zijn. Om deze doelstelling te bereiken zouden organisaties authentiek leiderschap kunnen trainen. Een authentieke leider kan worden beschreven als een informele leider met zelfbewustzijn, transparantie en openheid, die zich gedraagt naar de waarden van de organisatie (Hannah, Walumbwa & Fry, 2011). Authentieke leiders blijken zelfontwikkeling te stimuleren in hun team en tonen dat authenticiteit de norm is (Hannah, Walumbwa & Fry, 2011). Verder blijken teams onder deze leiding beter samen te werken, voelen de teamleden zich meer betrokken bij de organisatie en blijken ze beter te presteren. Op deze manier kan zowel de werknemer als de werkgever voordelen ondervinden van authentieke werknemers.

Het is belangrijk voor organisaties om het welzijn van hun werknemers te bewaken. Emotionele uitputting wordt als onderdeel gezien van burnout en wordt als het symptoom gezien dat het meest reageert op stressoren in de werkomgeving (Greenglass, Burke & Konarski, 1998). Voorbeelden van stressoren zijn onvervulde verwachtingen en een slechte kwaliteit van de supervisie. Burnout is verbonden aan een aantal negatieve uitkomsten voor organisaties, zoals een hoger verloop en een lagere organisatiebetrokkenheid (Zellars, Hochwater, Hoffman, Perrewé & Ford, 2004). Daarnaast is burnout gerelateerd aan weinig hulpbronnen (*resources*) en veel taakeisen (*demands*) (Schaufeli, Bakker & Van Rhenen, 2009). Een manier om emotionele uitputting en burnout tegen te gaan is door meer hulpbronnen te creëren. Een belangrijke hulpbron is autonomie. Meer autonomie blijkt samen te gaan met meer vitaliteit (Ryan & Frederick, 1998). Deze hulpbron sluit daarnaast goed aan op harmonieuze passie aangezien een werknemer met deze vorm van passie interne controle ervaart over zijn werkzaamheden. De werknemer stopt met een activiteit wanneer hij dat zelf wilt. Toekomstig onderzoek kan op basis van het huidige onderzoek en het onderzoek van Vallerand & Houliort (2003) werkcondities onderzoeken die beslissingsbevoegdheid bij werknemers stimuleren. Ook authentiek gedrag wordt waarschijnlijk gestimuleerd met deze werkcondities.

5. Conclusie

Dit onderzoek heeft de theorieën over het belang van authenticiteit bevestigd. Werk maakt een belangrijk deel uit van het leven en mensen besteden er veel tijd en energie aan. Hierbij blijkt het positief te werken om de ‘ware ik’ te tonen. Authentieke werknemers blijken gepassioneerd te zijn over hun werk en te kunnen stoppen wanneer ze dit willen. Ze ervaren weinig interne druk en voelen zich vitaler. Op basis van deze bevindingen zouden organisaties kunnen selecteren op authenticiteit en harmonieuze passie. Bovendien zou authenticiteit een norm kunnen worden in organisaties waarbij beslissingsbevoegdheid wordt geboden en teams beter gaan presteren. Toekomstig onderzoek kan de precieze rol van authenticiteit bepalen en bevestigen of authenticiteit moet worden gestimuleerd in alle organisaties.

6. Referenties

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.

- Blickle, G., Fröhlich, J. K., Ehlert, S., Pirner, K., Dietl, E., Hanes, T. J., & Ferris, G. R. (2011). Socioanalytic theory and work behavior: Roles of work values and political skill in job performance and promotability assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 136–148.
- Boselie, P. (2010). *Strategic human resource management: A balanced approach*. London: McGraw-Hill Higher Education.
- Brody, L. R. (2000). The socialization of gender differences in emotional expression: Display rules, infant temperaments, and differentiation. In A. Fisher (Ed.), *Gender and emotion* (pp. 24–47). Cambridge, MA: Cambridge University Press.
- Burke, R.J. (1999). Workaholism in organizations: Gender differences. *Sex Roles*, 41, 333-345.
- Burke, R.J., & Fiskebaum, L. (2009). Work motivations, work outcomes and health: Passion versus addiction. *Journal of Business Ethics*, 84, 257–263.
- Carbonneau, N., Vallerand, R.J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal consequences. *Journal of Educational Psychology*, 4, 977–987.
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: The self-determination perspective. *Journal of Personality*, 62, 119–142.
- 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.
- Erikson, E. (1959). *Identity and the Life Cycle*. New York: International Universities Press.
- Forest, J., Mageau, G. A., Sarrazin, C., & Morin, E. M. (2011). Work is my passion: The different affective, behavioural, and cognitive consequences of harmonious and obsessive passion toward work. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28, 27-40.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Konarski, R. (1998). Components of burnout, resources, and gender-related differences. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 1088-1106.
- Hannah, S. T., Walumbwa, F. O., & Fry, L. W. (2011). Leadership in action teams: Team leader and members' authenticity, authenticity strength, and team outcomes. *Personnel Psychology*, 64, 771-802.
- Ho, V. T., Wong, S., & Lee, C. H. (2011). A tale of passion: Linking job passion and cognitive engagement to employee work performance. *Journal of Management Studies*, 48(1), 26-46.

- Hodgins, H. S., & Knee, R. (2002). The integrating self and conscious experience. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Ed.), *Handbook on self-determination research: Theoretical and applied issues* (pp. 87–100). Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2005). From thought and experience to behavior and interpersonal relationships: A multicomponent conceptualization of authenticity. In A. Tesser, J. V. Wood, & D. Shapel (Ed.), *On building, defending and regulation the self: A psychological perspective* (pp. 31–52). New York, NY: Psychological Press.
- Knoll, M., & Van Dick, R. (2013). Authenticity, employee silence, prohibitive voice, and the moderating effect of organizational identification. *The Journal of Positive Psychology*, 8(4), 346-360.
- Malm, B. (2008). Authenticity in teachers' lives and work: Some philosophical and empirical considerations. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 52(4), 373–386.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey Bass.
- Maslow, A.H. (1976). *The farther reaches of human nature*. Penguin Books. New York, NY.
- Ménard, J., & Brunet, L. (2010). Authenticity and well-being in the workplace: A mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 26(4), 331-346.
- Neff, K. D., & Harter, S. (2002). The authenticity of conflict resolutions among adult couples: Does women's other-oriented behavior reflect their true selves? *Sex Roles*, 47, 403–417.
- Philippe, F., & Vallerand, R. J. (2007). Prevalence rates of gambling problems in Montreal, Canada: A look at old adults and the role of passion. *Journal of Gambling Studies*, 23, 275–283.
- Rip, B., Fortin, S., & Vallerand, R. J. (2006). The relationship between passion and injury in dance students. *Journal of Dance Medicine & Science*, 10(1), 14-20.
- Rousseau, F. L., & Vallerand, R. J. (2008). An examination of the relationship between passion and subjective well-being in older adults. *International Journal of Aging and Human Development*, 66, 195–211.
- Ryan, R.M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of wellbeing. *Journal of Personality*, 65, 529–565.

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). *De utrechtse bevlogenheid schaal: Handleiding. utrecht: Vakgroep Sociale en Organisationspsychologie.*
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 893-917.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-Romá, V. & Bakker, A.B (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92.
- Schmid, P.F. (2002). Authenticity: The person as his or her own author: Dialogical and ethical perspectives on therapy as an encounter relationship: And beyond. In G. Wyatt (Ed.), *Rogers' therapeutic conditions: Evolution, theory, and practice* (pp. 213–228). Ross-on-Wye, UK: PCCS Books.
- Simpson, P. A., & Stroh, L. K. (2004). Gender differences: Emotional expression and feelings of personal inauthenticity. *Journal of Applied Psychology, 89* (4), 715-721.
- Taber, T. D. and Alliger, G. M. (1995). A task-level assessment of job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 101–21.
- Vallerand, R. J. (2008). On the psychology of passion: In search of what makes people's lives most worth living. *Canadian Psychology, 49*, 1–13.
- Vallerand, R. J., Blanchard, C. M., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C. F., Léonard, M., et al. (2003). Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology, 85*, 756–767.
- Vallerand, R.J., & Houliort, N. (2003). Passion at work: Toward a new conceptualization. In W. Gilliland, D.D. Steiner, & D.P. Skarlicki (Eds.), *Emerging Perspectives on Values in Organizations* (pp. 175–204). CT, Greenwich Village: Information Age publishing.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the role of passion for work in burnout: A process model. *Journal of Personality, 78*(1), 289-312.
- Van den Bosch, R., & Taris, T. W. (2013). Authenticity at work: Development and validation of the individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies, 1*.
- Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Baliousis, M., & Joseph, S. (2008). The authentic personality: A theoretical and empirical conceptualization, and the development of the Authenticity Scale. *Journal of Counselling Psychology, 55*, 385–399.
- Yagil, D., & Medler-Liraz, H. (2013). Moments of truth: Examining transient authenticity and identity in service encounters. *Academy of Management Journal, 56*(2), 473–497.

Zellars, K. L., Hochwater, W. A., Hoffman, N. P., Perrewé, P. L., & Ford, E. W. (2004).
Experiencing job burnout: The roles of positive and negative traits and states. *Journal of Applied Social Psychology, 34*, 887-911.

7. Bijlagen

7.1 E-mail voor participanten

Dear Colleague,

On behalf of Eva Hylkema, HR Recruiter at INGIMA Netherlands, I would like to ask for your participation in the following questionnaire of Utrecht University in The Netherlands. Eva is currently writing her Master Thesis in Labor & Organizational Psychology.

This questionnaire concerns your work experience and well-being. The questionnaire will take about 15 minutes max.

It is important that you participate in this research in order to know more about work experience and the influence it has on your well-being.

The gathered information will be handled anonymously and will not be distributed to third parties.

Click on the following link to participate:

https://qtrial.qualtrics.com/SE/?SID=SV_79xKFgbaibgvBTn

This way you can support this research and you have a chance to win a gift card of www.amazon.com for 40 euros.

If you have any questions, do not hesitate to contact Eva Hylkema at e.hylkema@students.uu.nl.

Thank you for your consideration.

With kind regards,

Eva HYLKEMA
HR Recruiter

7.2 Vragenlijst

Dear sir, madam,

Thank you in advance for participating in this study.

This questionnaire contains questions about the work experience. The questions are aimed at the current work experience.

You are asked to answer as sincerely and accurately as possible.

The retrieved data will be used for research purposes only and will not be given to third parties such as the employer.

Participation in this study is voluntary. This means that at any given time you will be able to stop the questionnaire by closing the page.

Before you start, please pay attention to the following:

- The questionnaire will take about 15 minutes max;
- Please give the best suitable answer to every statement or question;

- Don't think too hard before answering;
- Answers cannot be right or wrong

If you would like to proceed, please go to the next page.

With kind regards,

Eva Hylkema

Intern HR Recruiter at INGIMA Netherlands
Student MSc Labor & Organisational Psychology at Utrecht University

Q1 What is your age?

Q2 Are you male or female?

- male

- female

Q3 What is your country of origin?

- Austria
- Belgium
- Belgrade
- Brazil
- Canada
- China
- France
- Germany
- Hungary
- India
- Italy
- Martinique
- Netherlands
- Luxembourg
- Poland
- Portugal
- Romania
- Ukraine
- Spain
- Suriname
- Swiss
- UK
- USA
- Other

Q4 What is the highest level of education you have completed?

Less than High School



High School



Baccalauréat professionnel or MBO



Diplôme universitaire de technologie or HBO



College degree (BA, BSc)



Master degree (MA, MSc)



Doctor's degree

Q5 What is your position at INGIMA/ADNEOM?
(Please specify in case you are a consultant)

- Application Manager
- Business Analyst
- Business Manager
- Business Unit Manager
- CEO
- Database Administrator
- Developer
- Founder
- HR Recruiter
- HR Partner
- HR Manager
- Information Analyst
- Information Manager
- Intern
- Project Manager
- Program Manager
- Sr. Business Manager
- System Administrator
- Test Engineer
- Tester
- Other

Q6 For which office do you work?
ADNEOM Bruxelles

- ADNEOM Luxembourg
- ADNEOM Paris
- INGIMA Israel
- INGIMA Montpellier
- INGIMA Netherlands
- INGIMA Paris
- INGIMA Sophia

Q7 How many months have you been working for INGIMA/ADNEOM?

Q8 How many months have you been working in your current position?

Q9 What type of contract do you have?

- Freelance
- Intern
- Permanent position
- Temporary position

Q10 How many hours per week do you work according to your contract?

Q11 How many hours per week do you actually work on average?

Q12 Do you have a problem with working overtime?

- (Almost) Never
- Sometimes
- Often
- (Almost) Always

Q13 How often do you take work home?

- (Almost) Never
- Sometimes
- Often
- (Almost) Always

Q14 How often do you work during the weekend?

- (Almost) Never
- Sometimes
- Often
- (Almost) Always

Please indicate to what extent the following statements describe you in your current position.

Q1A1 I find it easier to get on with people in the workplace when I'm being myself.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q2SA1 I don't feel who I truly am at work.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q3E1 I am strongly influenced in the workplace by the opinions of others.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q4E2 At work, I behave in a manner that people expect me to behave.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q5E3 At work, I feel the need to do what others expect me to do.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q6E4 Other people influence me greatly at work.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q7SA2 In my working environment I feel "cut off" from who I really am.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q8A2 At work, I always stand by what I believe in.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q9A3 I am true to myself at work in most situations.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q10SA3 At work, I feel out of touch with the "real me".

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q11A4 I behave in accordance with my values and beliefs in the workplace.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Q12SA4 At work, I feel alienated from myself.

- 1 (Does not describe me at all)
- 2
- 3
- 4 (Neutral)
- 5
- 6
- 7 (Describes me very well)

Please indicate to what extent the following statements describe you in your current position.

QH1 My work allows me to live a variety of experiences

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QH2 The new things that I discover within the confines of my work allow me to appreciate it even more.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QH3 My line of work reflects the qualities I like about myself.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QH4 My work is in harmony with the other activities in my life.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QH5 My work is a passion, that I still manage to control.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QH6 My work allows me to live memorable experiences.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QH7 I am completely taken with my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q01 I cannot live without my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q02 The urge is so strong, I can't help myself from doing my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q03 I have difficulty imagining my life without my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q04 I am emotionally dependent on my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q05 I have a tough time controlling my need to do my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q06 I have almost an obsessive feeling for my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

Q07 My mood depends on my being able to do my work.

- 1 (Do not agree at all)
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7 (Completely agree)

QE1 I feel emotionally drained from my work.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QE2 I feel used up at the end of the workday.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QE3 I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QE4 Working all day is really a strain for me.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QE5 I feel burned out from my work.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QV1 At my work, I feel bursting with energy

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QV2 At my job, I feel strong and vigorous.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

QV3 When I get up in the morning, I feel like going to work.

- Never
- Almost Never
- Rarely
- Sometimes
- Often
- Very often
- Always

Email Would you like to receive the results of the study?
Please fill in your e-mail address

Giftcard Would you like to win a giftcard of 40 euro's for amazon.com?
Please fill in your e-mail address

Thank you for participating in this study!

If you have any questions or would like to receive the results of the study, do not hesitate to mail to e.hylkema@students.uu.nl.

With kind regards,

Eva Hylkema

Intern HR Recruiter at INGIMA Netherlands
Student MSc Labor & Organisational Psychology at Utrecht University