



Universiteit Utrecht

Bevlogenheid en werkverslaving: de consequenties van hard werken voor de werknemer

Evi Timmerman

Studentnummer: 3644936

Master Arbeids- en Organisationspsychologie

Faculteit Sociale Wetenschappen

Universiteit Utrecht

10 juni 2014

Begeleider: dr. P.M. Cavalini

Tweede beoordelaar: prof. dr. W.B. Schaufeli

Samenvatting

Aan de hand van het Effort-Recovery model worden in dit onderzoek de consequenties van hard werken voor verschillende groepen werknemers in kaart gebracht. De data zijn verkregen middels online vragenlijsten, uitgezet binnen een HR-dienstverlenend bedrijf (N =128). De concepten bevlogenheid en werkverslaving worden gebruikt als basis voor het vormen van verschillende groepen werknemers. Middels Multivariate Analysis of Variance (MANOVA) is gevonden dat de groepen niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers, bevlogen werknemers, werkverslaafde werknemers en bevlogen werkverslaafde werknemers niet verschillen op de consequenties burnoutverschijnselen, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en werk-thuis interferentie (WTI). Echter, zowel niet-bevlogen en bevlogen werknemers als niet-werkverslaafde en werkverslaafde werknemers bleken wel van elkaar te verschillen in lijn met de verwachting. Uit dit onderzoek komt naar voren dat bevlogen werknemers minder burnoutverschijnselen ervaren en meer extra-rol prestatie leveren dan niet-bevlogen werknemers. Werkverslaafde werknemers ervaren meer burnoutverschijnselen en WTI dan niet-werkverslaafde werknemers. Het huidige onderzoek bevestigt eerdere literatuur betreffende de positieve consequenties van bevlogenheid en de negatieve consequenties van werkverslaving. Deze bevindingen ondersteunen het Effort-Recovery model en bieden handvatten voor de praktijk. Het is wenselijk om bevlogenheid binnen een bedrijf te stimuleren en werkverslaving te reduceren.

1. Inleiding

Werk speelt een belangrijke rol in het dagelijks leven van velen. Echter, werk heeft vaak een tegenstrijdige betekenis. Dit blijkt uit de ‘paradox van de arbeid en werkloosheid’: mensen werken liever niet, maar zijn tegelijkertijd ongelukkig wanneer ze geen werk hebben (Achterhuis, 1984). Werk is echter van belang om te kunnen leven. Naast geld biedt werken status, sociale contacten en een dagelijks ritme. Echter, ‘gewoon werken’ is tegenwoordig vaak niet meer voldoende. Uit onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) is gebleken dat het werktempo in de periode van 1977 tot 1997 jaarlijks met 1,5% is gestegen. Na 1997 is de grens van het huidige hoge werktempo bereikt (Schaufeli, 2007). Om het hoge werktempo bij te houden, dient men harder te werken. Werknemers werken hard vanuit verschillende motivaties, bijvoorbeeld om een schuldgevoel tegen te gaan of omdat het men er plezier in heeft. Maar wat zijn de consequenties van hard werken voor de werknemer?

Dit onderzoek zal ingaan op de gevolgen van hard werken voor verschillende groepen werknemers. De concepten bevlogenheid en werkverslaving zullen als basis worden gebruikt voor het vormen van groepen die in verschillende mate hard werken. Aan de hand van het Effort-Recovery model van Meijman en Mulder (1998) zal in het huidige onderzoek worden onderzocht hoe deze groepen verschillen op burnoutverschijnselen, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en werkhuis interferentie (WTI).

1.1. Theoretisch kader: het Effort-Recovery model

Het Effort-Recovery (E-R) model van Meijman en Mulder (1998) veronderstelt dat hard werken van invloed is op de gezondheid en het welzijn van werknemers. Volgens dit model speelt dagelijks herstel een cruciale rol in de relatie tussen werkinspanning en gezondheid. Werk verrichten vereist inspanning, wat samengaat met de activatie van psychofysiologische systemen. Zo ontstaan belastende korte termijn reacties, zoals vermoeidheid en stress (Geurts, Beckers & Tucker, 2014). Na het werk keren de psychofysiologische systemen terug naar de basiswaarde: dit is een niveau dat voorkomt in een situatie waarbij geen specifieke eisen aan de werknemer worden gesteld. Op deze manier verminderen de belastende reacties en vindt herstel plaats (Geurts & Sonnentag, 2006; Meijman & Mulder, 1998). Echter, wanneer werknemers niet volledig herstellen na het werk, moeten zij compensatoire inspanning leveren om op hetzelfde niveau te kunnen blijven presteren. Deze compensatoire inspanning vereist nog meer herstel. Wanneer onvoldoende herstel plaatsvindt, uit dit zich in een opeenhoping van de belastende reacties (Geurts et al., 2014). Deze langdurige belasting wordt *allostatic load* genoemd en leidt op de lange termijn tot gezondheidsproblemen en een verminderd welzijn (Ursin & Eriksen, 2004).

1.2. Vormen van hard werken: bevlogenheid en werkverslaving

In dit onderzoek wordt onderscheid gemaakt tussen twee vormen van hard werken: bevlogenheid en werkverslaving. Deze indeling is gebaseerd op onderzoek van Schaufeli, Taris & Van Rhenen (2008) en Van Beek, Taris & Schaufeli (2011). Bevlogenheid wordt door Schaufeli en Bakker (2007) gedefinieerd als 'een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door vitaliteit, toewijding en absorptie'. Vitaliteit wordt gekenmerkt door het beschikken over veel energie, het krachtig en fit voelen, lang door kunnen werken en het hebben van doorzettingsvermogen. Toewijding is een sterke betrokkenheid bij het werk. Het werk roept

gevoelens van trots op en is uitdagend. Absorptie houdt in dat men opgaat in het werk. Men heeft plezier in het werk en kan zich er moeilijk van losmaken (Schaufeli & Bakker, 2007). Bevlogen werknemers zijn productiever (Schaufeli & Dijkstra, 2010) en meer betrokken bij de organisatie (Schaufeli et al., 2008) dan niet-bevlogen werknemers. Daarnaast hebben bevlogen werknemers een lagere intentie om de organisatie te verlaten en ervaren ze een hogere werktevredenheid dan niet-bevlogen werknemers (Van Beek, Taris, Schaufeli & Brenninkmeijer, 2013). Bevlogen werknemers vertonen extra-rol gedrag (Nijhuis, Van Beek, Taris & Schaufeli, 2012) en besteden tijd aan familie, vrienden en hobby's (Schaufeli et al., 2001).

Werkverslaving kan worden gedefinieerd als 'de neiging om buitensporig veel te werken en geobsedeerd te zijn met werk, wat zich uit in dwangmatig werkgedrag' (Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009). Werkverslaving bestaat uit twee componenten: compulsief werken en excessief werken. Compulsief werken wordt hierbij beschouwd als het belangrijkste kenmerk van werkverslaving. Het houdt in dat werkverslaafden geobsedeerd zijn door het werk: ze zijn er constant mee bezig. Excessief werken betekent dat werkverslaafden veel meer werken dan nodig vanuit een sociaal en/of economisch oogpunt. Daarnaast werken werkverslaafden meer dan de werkgever van hen verwacht (Schaufeli, Van Wijhe, Peeters & Taris, 2011). Werkverslaafden hebben meer last van (geestelijke) gezondheidsproblemen en beleven minder plezier in hun werk dan niet-werkverslaafden (Schaufeli & Bakker, 2007). Daarnaast ervaren werkverslaafden meer interpersoonlijke conflicten op het werk dan niet-werkverslaafden (Mudrack, 2006). Ook ervaren werkverslaafden meer werk-thuis interferentie (Schaufeli, Bakker, Van der Heijden & Prins, 2009) en is hun sociaal functioneren slechter (Schaufeli et al., 2008) dan van niet-werkverslaafden. Tot slot ervaren werkverslaafden meer burnoutverschijnselen dan niet-werkverslaafden (Van Beek et al., 2011).

1.4. Het huidige onderzoek

Gesteld kan worden dat werkverslaving en bevlogenheid twee verschillende vormen van hard werken zijn. Werkverslaving is een 'negatieve' vorm van hard werken en bevlogenheid is een 'positieve' vorm van hard werken (Schaufeli et al., 2008). Hoewel zowel bevlogen werknemers als werkverslaafden hard werken, is het verschil te vinden in de onderliggende motivatie. Bevlogen werknemers beleven plezier aan het werk, terwijl werkverslaafden hard werken vanuit een innerlijke drive (Schaufeli, Shimazu et al., 2009).

Uit eerder onderzoek is gebleken dat bevlogenheid en werkverslaving matig met elkaar correleren: het zijn twee onafhankelijke vormen van hard werken (Schaufeli et al., 2008; Taris, Schaufeli & Shimazu, 2010). Aangezien bevlogenheid en werkverslaving onafhankelijk zijn, kan een werknemer hoog of laag op beide variabelen kunnen scoren. Op deze manier kunnen vier groepen die in verschillende mate hard werken worden onderscheiden: (1) werknemers die werkverslaafd en niet-bevlogen zijn (werkverslaafde werknemers), (2) werknemers die niet werkverslaafd en bevlogen zijn (bevlogen werknemers), (3) werknemers die zowel werkverslaafd als bevlogen zijn (bevlogen werkverslaafden) en (4) werknemers die niet werkverslaafd en niet-bevlogen zijn (niet-werkverslaafde/niet-bevlogen werknemers). Ter verduidelijking, deze laatste groep is tevreden met het uitvoeren van de voorgeschreven taken. Ze gaan geen stapje verder dan nodig en zijn niet geactiveerd (Van Beek et al., 2011).

Aangezien er nog weinig onderzoek is gedaan naar de consequenties van hard werken voor niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers, bevlogen werknemers, werkverslaafde werknemers en bevlogen werkverslaafde werknemers, is het van belang hier meer onderzoek naar te doen. Uit onderzoek van Van Beek et al. (2011) is gebleken dat bevlogenheid burnoutverschijnselen kan verminderen bij een bevlogen werkverslaafde werknemer: de positieve aard van bevlogenheid buffert de negatieve aard van werkverslaving. Deze bevinding wordt in dit onderzoek nogmaals onderzocht. Het buffereffect wordt daarnaast verwacht voor in-rol prestatie, extra-rol prestatie en WTI. Deze bevindingen zouden uitkomst kunnen bieden voor het verminderen van de negatieve consequenties van werkverslaving, door bevlogenheid te verhogen bij werkverslaafden.

1.3. Burnoutverschijnselen

Burnout wordt gedefinieerd als ‘een staat van uitputting waarin men cynisch is over de waarde van het werk en twijfelt aan de capaciteit om te presteren’ (Maslach, Jackson & Leiter, 1996). Burnout bestaat uit drie dimensies: (emotionele) uitputting, cynisme en gebrek aan professionele effectiviteit. Uitputting refereert naar vermoeidheid, onafhankelijk van de oorzaak. Cynisme staat voor een afstandelijke houding ten opzichte van het werk. Gebrek aan professionele effectiviteit is de neiging om het werk negatief te evalueren (Peeters, De Jonge & Taris, 2014). Uit onderzoek van Taris et al. (2006) is gebleken dat burnout een uitkomst is van gebrek aan herstel na het werk. Burnout gaat gepaard met diverse negatieve gevolgen. Opgebrande werknemers kunnen verschillende gezondheidsklachten ervaren, zoals een depressie, angst en een verhoogd risico op

cardiovasculaire ziektes (Toker, Shirom, Shapira, Berliner & Melamed, 2005). Daarnaast gaat burnout gepaard met ontevredenheid op het werk en de intentie om van baan te veranderen (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Uit onderzoek van Van Beek et al. (2011) is gebleken dat werkverslaafde werknemers de meeste burnoutverschijnselen ervaren en dat bevlogen werknemers de minste burnoutverschijnselen ervaren in vergelijking met bevlogen werkverslaafde werknemers en niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers. Werkverslaafde werknemers krijgen minder de kans om te herstellen van het werk dan niet-werkverslaafde werknemers. Werkverslaafde werknemers steken veel cognitieve en gedragsmatige inspanning in het werk en kunnen zich er niet van losmaken (Schaufeli, Bakker et al., 2009). Op deze manier hebben zij weinig tijd voor sociale activiteiten die herstel bespoedigen. Verwacht wordt dat werkverslaafde werknemers meer burnoutverschijnselen ervaren dan niet-werkverslaafde werknemers. Bevlogen werknemers ervaren hoge energieniveaus en spenderen tijd aan familie, vrienden en hobby's (Schaufeli et al., 2001). Deze activiteiten bespoedigen herstel. Bevlogen werknemers ervaren naar verwachting minder burnoutverschijnselen dan niet-bevlogen werknemers. De positieve karakteristieken van bevlogenheid bufferen naar verwachting de negatieve effecten van werkverslaving bij bevlogen werkverslaafde werknemers, zodat zij minder burnoutverschijnselen ervaren dan werkverslaafde werknemers (Van Beek et al., 2011).

Hypothese 1: Werkverslaafde werknemers ervaren de meeste burnoutverschijnselen en bevlogen werknemers ervaren de minste burnoutverschijnselen in vergelijking met bevlogen werkverslaafde werknemers en niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers.

1.4. In-rol prestatie en extra-rol prestatie

Arbeidsprestatie kan worden gesplitst in in-rol prestatie en extra-rol prestatie. In-rol prestatie wordt gedefinieerd als de uitvoering van voorgeschreven werkzaamheden binnen het takenpakket van de werknemer. Extra-rol prestatie heeft betrekking op de uitvoering van werkzaamheden buiten het takenpakket. Dit zijn taken die naast de vaste taken worden uitgevoerd, zoals het inwerken van collega's (Goodman & Svyantek, 1999). Arbeidsprestatie in het algemeen hangt samen met een positief zelfconcept (Judge, Erez & Bono, 1998). Gesteld kan worden dat arbeidsprestatie positief is voor de werknemer.

Uit onderzoek van Shimazu en Schaufeli (2009) is gebleken dat werkverslaving negatief

samenhangt met arbeidsprestatie. Door het gebrek aan herstel na hard werken bij werkverslaafde werknemers (Schaufeli, Bakker et al., 2009) en het ervaren van veel spanningsbronnen (Schaufeli et al., 2008), wordt verwacht dat werkverslaafde werknemers een lagere in-rol prestatie en extra-rol prestatie leveren dan niet-werkverslaafde werknemers. Bevlogen werknemers werken net zo hard als werkverslaafde werknemers, maar hebben hier plezier in en vinden het interessant (Schaufeli, Shimazu et al., 2009). Daarnaast herstellen zij beter van het werk, waardoor zij geen compensatoire inspanning hoeven te leveren (Meijman & Mulder, 1998). Het is aannemelijk dat deze positieve aspecten een positief effect hebben op in-rol prestatie. Daarnaast is uit verschillende onderzoeken gebleken dat er een positieve relatie bestaat tussen bevlogenheid en extra-rol prestatie (Nijhuis et al., 2012; Schaufeli, Taris & Bakker, 2006). Op basis van deze bevindingen wordt verwacht dat bevlogen werknemers een hogere in-rol en extra-rol prestatie leveren dan niet-bevlogen werknemers.

Bevlogen werknemers ervaren meer zelfvertrouwen dan niet-bevlogen werknemers (Xanthopolou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Werkverslaafde werknemers ervaren meer interpersoonlijk conflict op het werk dan niet-werkverslaafde werknemers (Mudrack, 2006). Ook hier wordt verwacht dat de positieve aspecten van bevlogenheid de negatieve aspecten van werkverslaving bufferen bij een bevlogen werkverslaafde werknemer. Bevlogen werkverslaafde werknemers zullen een hoge in-rol prestatie en extra-rol prestatie leveren, maar doordat zij ook hoog scoren op werkverslaving, zullen beide vormen van prestatie minder zijn dan bij bevlogen werknemers.

Hypothese 2: Bevlogen werknemers zullen de hoogste in-rol prestatie leveren en werkverslaafde werknemers zullen de laagste in-rol prestatie leveren in vergelijking met bevlogen werkverslaafde werknemers en niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers.

Hypothese 3: Bevlogen werknemers zullen de hoogste extra-rol prestatie leveren en werkverslaafde werknemers zullen de laagste extra-rol prestatie leveren in vergelijking met bevlogen werkverslaafde werknemers en niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers.

1.5. Werk-thuis interferentie

Werk-thuis interferentie (WTI) wordt gedefinieerd als een intern rolconflict waarbij de eisen van verschillende rollen in het werk- en familiedomein in beide richtingen onverenigbaar zijn (Greenhaus, Collins, Singh & Parasuraman, 1997). In dit onderzoek wordt met WTI de interferentie

van het werkdomein naar het familiedomein bedoeld. Werk wordt bijvoorbeeld mee naar huis genomen en men kan het niet van zich afzetten. Uit onderzoek is gebleken dat WTI negatieve consequenties heeft, zoals depressies en een verminderde tevredenheid over de relatie met de partner (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

Uit onderzoek van Montgomery, Peeters, Schaufeli & Den Ouden (2003) is gebleken dat bevlogen werknemers geen WTI ervaren, wat hen in staat stelt om thuis te kunnen herstellen van het werk. Bevlogenheid wordt geassocieerd met positieve uitkomsten: bevlogen werknemers ervaren een hoge werktevredenheid en hebben niet de intentie om de organisatie te verlaten (Van Beek et al., 2013). Bevlogen werknemers ervaren naar verwachting minder WTI dan niet-bevlogen werknemers. Werkverslaafde werknemers daarentegen ervaren meer WTI dan niet-werkverslaafde werknemers (Schaufeli, Bakker et al., 2009). Deze uitkomst wordt in dit onderzoek verwacht. Werkverslaafde werknemers nemen het werk mee naar huis, waardoor zij minder tijd hebben om te herstellen van het werk. Werkverslaafde werknemers ervaren een lage werktevredenheid en hebben een hoge intentie om de organisatie te verlaten (Van Beek et al., 2013). Verwacht wordt dat bevlogen werkverslaafde werknemers WTI zullen ervaren, doordat zij nog meer uren werken dan andere groepen werknemers (Van Beek et al., 2011). Daarnaast ervaren bevlogen werkverslaafde werknemers de negatieve gevolgen van werkverslaving. Echter, door de positieve aspecten van bevlogenheid zullen zij minder WTI ervaren dan werkverslaafde werknemers.

Hypothese 4: Bevlogen werknemers en niet-werkverslaafde/niet-bevlogen werknemers ervaren de minste WTI en werkverslaafde werknemers ervaren de meeste WTI. Bevlogen werkverslaafde werknemers zullen WTI ervaren, maar minder dan werkverslaafde werknemers.

Tabel 1

Samenvatting van de hypothesen

	Werkverslaafd		Niet werkverslaafd	
Bevlogen	Burnout	0	Burnout	-
	In-rol prestatie	+	In-rol prestatie	++
	Extra-rol prestatie	+	Extra-rol prestatie	++
	WTI	+	WTI	0
Niet-bevlogen	Burnout	+	Burnout	0
	In-rol prestatie	-	In-rol prestatie	0
	Extra-rol prestatie	-	Extra-rol prestatie	0
	WTI	++	WTI	0

2. Methode

2.1. Participanten en procedure

Voor dit onderzoek zijn 225 werknemers van een HR-dienstverlenend bedrijf per e-mail benaderd met een digitale vragenlijst. Van deze werknemers hebben 130 respondenten de vragenlijst ingevuld (58% respons). Na data inspectie zijn twee respondenten uit de dataset verwijderd, wegens onvoldoende ingevulde antwoorden. Uiteindelijk zijn 128 vragenlijsten meegenomen voor het onderzoek (86 mannen, $M_{age} = 43.75$ jaar, $SD_{age} = 8.29$ en 42 vrouwen, $M_{age} = 41.31$ jaar, $SD_{age} = 7.61$). Het grootste gedeelte van de participanten is hoogopgeleid: 74.3% had een afgeronde hbo-opleiding of hoger. De respondenten hebben contractueel een aanstelling van gemiddeld 38.05 uren per week ($SD = 3.81$) en werken feitelijk gemiddeld 43.67 uren per week ($SD = 8.94$).

2.2. Meetinstrumenten

Werkverslaving wordt gemeten door de *Dutch Workaholism Scale* (DUWAS; Schaufeli, Van Wijhe, Peeters & Taris, 2011). Deze schaal bevat tien items en bestaat uit de twee subschalen *excessief werken* (vijf items, bijvoorbeeld 'Ik heb haast en werk tegen deadlines aan') en *compulsief werken* (vijf items, bijvoorbeeld 'Ik voel me schuldig als ik vrij neem van werk'). De Cronbach's alpha voor de schalen zijn respectievelijk .75 en .76. De items zijn gescoord op een Likertschaal met scores van 1 '(bijna) nooit' tot 4 '(bijna) altijd'.

Bevlogenheid wordt gemeten door de Utrechtse Bevlogenheid Schaal (UBES; Schaufeli & Bakker, 2004a). Deze schaal bestaat uit negen items en wordt onderverdeeld in drie subschalen, namelijk *vitaliteit* (drie items, bijvoorbeeld 'Als ik werk, bruis ik van energie'), *toewijding* (drie items, zoals 'Mijn werk inspireert mij') en *absorptie* (drie items, 'Ik ga helemaal op in mijn werk'). De items zijn gescoord op een Likertschaal met scores van 0 ('nooit') tot 6 ('dagelijks'). De subschalen worden samengevoegd en vormen zo een totaalscore van bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004a). De Cronbach's alpha voor deze schaal in dit onderzoek is .92.

Burnout wordt gemeten aan de hand van negen items, bestaande uit twee subschalen van de Utrechtse Burnout Schaal (UBOS; Schaufeli & Van Dierendonck, 2000). De subschalen zijn *cynisme* (vier items, bijvoorbeeld 'Ik twijfel aan het nut van mijn werk') en *emotionele uitputting* (vijf items, bijvoorbeeld 'Ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk'). Uit onderzoek van Schaufeli & Taris (2005) is gebleken dat cynisme en emotionele uitputting de twee kerndimensies van burnout zijn. Burnout kan daarnaast worden opgevat als een syndroom, waardoor de

subschalen samen worden genomen. De items van de UBOS zijn gescoord op een Likertschaal met scores van 0 ('nooit') tot 6 ('dagelijks'). De Cronbach's alpha van de negen items van de UBOS is .90.

In-rol prestatie en extra-rol prestatie worden gemeten door de items van Goodman en Svyantek (1999). In-rol prestatie wordt gemeten door drie items (bijvoorbeeld, 'U behaalt de doelen binnen uw functie'), $\alpha = .82$. Ook extra-rol prestatie wordt door drie items gemeten (bijvoorbeeld, 'U helpt collega's met hun werk als zij terugkeren van een periode van afwezigheid'), $\alpha = .84$. De items zijn gescoord op een Likertschaal met scores van 1 ('nooit') tot 5 ('altijd').

WTI wordt gemeten door items uit het gedeelte 'werk-thuis interferentie' van de Vragenlijst voor de Beleving en Beoordeling van Arbeid (VBBA; Van Veldhoven, De Jonge, Broersen, Kompier & Meijman, 2002). Dit gedeelte bestaat uit drie items (bijvoorbeeld 'Hoe vaak komt het voor dat uw werktijden het moeilijk maken om aan uw verplichtingen thuis te voldoen?'), $\alpha = .86$. De antwoordmogelijkheden variëren van 1 ('nooit') tot 5 ('altijd').

2.3. Statistische analyses

Voorbereidende analyse. De statistische analyses zijn uitgevoerd met behulp van SPSS (Statistical Program for Social Science) versie 22 (Nie, Bent, & Hull, 2012). Allereerst is de betrouwbaarheid van de schalen bepaald. De scores van de UBES werden in eerste instantie ingedeeld in niet-bevlogen en bevlogen op basis van de vaststaande afkapwaarde voor een hoge score op bevlogenheid (Schaufeli & Bakker, 2004a). Werknemers die onder deze norm scoren, worden als niet-bevlogen beschouwd. Werknemers die boven deze norm scoren, worden als bevlogen beschouwd. Echter, de normscore 'hoog' (normscore = 4,67) zat nog ver onder het groepsgemiddelde van de steekproef, waardoor er relatief weinig niet-bevlogen werknemers overbleven. Om deze reden is gekozen voor een dichotome indeling op basis van het steekproefgemiddelde ($M = 5.22$).

De scores van de respondenten op de schalen excessief en compulsief werken, werden in eerste instantie ingedeeld in laag en hoog middels de bestaande afkapwaarden per subschaal (Schaufeli, Van Wijhe, Peeters & Taris, 2011). Uit onderzoek van Schaufeli et al. (2011) is gebleken dat wanneer de scores op zowel compulsief werken als excessief werken hoog zijn, de werknemer werkverslaafd is. Aangezien er in dit onderzoek op deze manier zeer weinig respondenten gelabeld werden als 'werkverslaafde werknemers', zijn beide schalen dichotoom

ingedeeld op basis van het steekproefgemiddelde (excessief werken, $M = 2.57$; compulsief werken, $M = 2.11$). Bij een indeling in ‘hoog’ op beide schalen, wordt de werknemer als werkverslaafd beschouwd. Werkverslaving en bevlogenheid hangen in dit onderzoek niet met elkaar samen ($r = .08, p = .39$).

De groepen werknemers die uit deze indeling ontstaan, zijn niet volledig gelijk verdeeld; er zijn in de data relatief veel bevlogen werknemers te onderscheiden en weinig werkverslaafde werknemers. De groepen waren als volgt ingedeeld: 38 niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers, 50 bevlogen werknemers, 14 werkverslaafde werknemers en 26 bevlogen/werkverslaafde werknemers. De MANOVA-toets wordt ondanks de ongelijke cellen toch voortgezet. Box's M blijkt niet significant te zijn.

Hoofdanalyse. De hypothesen uit het huidige onderzoek worden getoetst door een 2 (Werkverslaving: werkverslaafd vs. niet werkverslaafd) \times 2 (Bevlogenheid: bevlogen vs. niet bevlogen) multivariate variantieanalyse (MANOVA). Deze toets zal uitwijzen of de vier groepen werknemers significant van elkaar verschillen op de afhankelijke variabelen burnout, werk-thuis interferentie, in-rol prestatie en extra-rol prestatie. Bij de multivariate toets wordt gekeken naar Pillai's trace. Bij een interactie-effect zullen verschillende post-hoc 2 (Werkverslaving: werkverslaafd vs. niet werkverslaafd) \times 2 (Bevlogenheid: bevlogen vs. niet bevlogen) univariate variantieanalyses (ANOVAs) toetsen uitwijzen hoe de vier onafhankelijke groepen verschillen op burnout, werk-thuis interferentie, in-rol prestatie en extra-rol prestatie.

3. Resultaten

3.1. Algemene bevindingen

De participanten scoren in dit onderzoek gemiddeld hoog op bevlogenheid ($M = 5.22$, op een schaal van 0 tot 6). Op werkverslaving is gemiddeld gescoord, op zowel compulsief werken ($M = 2.10$, op een schaal van 1 tot 4) als excessief werken ($M = 2.57$, op een schaal van 1 tot 4). De werknemers scoren gemiddeld op burnout ($M = 3.15$, op een schaal van 0 tot 6). Op in-rol prestatie ($M = 3.95$, op een schaal van 1 tot 5) en extra-rol prestatie ($M = 3.61$, op een schaal van 1 tot 5) scoren de werknemers gemiddeld hoog. De werknemers scoren gemiddeld laag op WTI ($M = 2.11$, op een schaal van 1 tot 5).

Een correlatieanalyse is uitgevoerd met de variabelen werkverslaving, bevlogenheid, burnout, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en werk-thuis interferentie. In Tabel 2 zijn de

gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties van deze variabelen te zien. Bevlogenheid correleert positief met excessief werken ($r = .18, p < 0,05$), in-rol prestatie ($r = .21, p < 0,05$) en extra-rol prestatie ($r = .33, p < 0,01$). Bevlogenheid en burnout hangen negatief met elkaar samen ($r = -.43, p < 0,01$). Excessief werken is positief gecorreleerd met compulsief werken ($r = .47, p < 0,01$), burnout ($r = .18, p < 0,05$), extra-rol prestatie ($r = .35, p < 0,01$) en werk-thuis interferentie ($r = .54, p < 0,01$). Compulsief werken heeft een positieve relatie met burnout ($r = .39, p < 0,01$) en WTI ($r = .51, p < 0,01$). Burnout hangt positief samen met WTI ($r = .43, p < 0,01$). In-rol prestatie en extra-rol prestatie hangen positief met elkaar samen ($r = .37, p < 0,01$).

Tabel 2

Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD) en correlaties van de studievariabelen. N = 128

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6
1. Bevlogenheid	5.22	1.21	-					
2. Excessief werken	2.57	.61	.18*	-				
3. Compulsief werken	2.10	.60	-.07	.47**	-			
4. Burnout	3.15	1.31	-.43**	.18*	.39**	-		
5. In-rol prestatie	3.95	.69	.21*	.10	-.06	-.17	-	
6. Extra-rol prestatie	3.61	.95	.33**	.35**	.08	-.12	.37**	-
7. WTI	2.11	.78	-.01	.54**	.51**	.43**	-.04	.05

NB. * $p < .05$, ** $p < .01$

4.2. Multivariate hoofdanalyse

Een 2 (Werkverslaafd vs. Niet werkverslaafd) \times 2 (Bevlogen vs. Niet bevlogen) MANOVA is uitgevoerd, waarbij burnout, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en WTI zijn meegenomen als afhankelijke variabelen. Er blijkt een significant multivariate hoofdeffect aanwezig te zijn voor werkverslaving, $F(4, 121) = 14.76, p < .001, \eta = .33$. Daarnaast is het multivariate hoofdeffect voor bevlogenheid significant, $F(4, 121) = 7.28, p < .001, \eta = .20$. Er is geen significant interactie-effect

aanwezig tussen werkverslaving en bevlogenheid $F(4, 121) = .28, p = .89$. In Tabel 3 zijn de gemiddelden en standaarddeviaties van de verschillende groepen op burnout, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en WTI te zien.

Tabel 3

Vergelijking van de gemiddelden (M) en standaarddeviaties (SD) tussen de verschillende groepen.

		Niet werkverslaafd		Werkverslaafd		Totaal	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Niet bevlogen	Burnout	3.50	1.33	4.46	1.29	3.76	1.37
	In-rol prestatie	3.80	.86	3.93	.42	3.83	.77
	Extra-rol prestatie	3.19	.97	3.64	1.09	3.31	1.01
	WTI	1.85	.67	2.81	.92	2.11	.85
		<i>n</i> = 38		<i>n</i> = 14		<i>n</i> = 52	
Bevlogen	Burnout	2.46	.94	3.28	1.16	2.74	1.09
	In-rol prestatie	4.07	.56	3.96	.75	4.03	.63
	Extra-rol prestatie	3.74	.88	3.95	.81	3.81	.86
	WTI	1.79	.48	2.73	.78	2.11	.74
		<i>n</i> = 50		<i>n</i> = 26		<i>n</i> = 76	
Totaal	Burnout	2.91	1.23	3.69	1.32	3.15	1.30
	In-rol prestatie	3.95	.72	3.95	.65	3.95	.70
	Extra-rol prestatie	3.50	.95	3.84	.92	3.60	.95
	WTI	1.81	.56	2.76	.82	2.11	.78
		<i>n</i> = 88		<i>n</i> = 40		<i>n</i> = 128	

4.3. Univariate hypothesetoetsing

Burnout. Hypothese 1 stelt dat werkverslaafde werknemers de meeste burnoutverschijnselen ervaren en bevlogen werknemers de minste burnoutverschijnselen ervaren in vergelijking met niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers en bevlogen werkverslaafde werknemers. De hoofdeffecten van zowel bevlogenheid ($F(1, 124) = 24.11, p < .001, \eta = .16$) als werkverslaving ($F(1, 124) = 15.25, p < .001, \eta = .11$) zijn significant. Niet-bevlogen werknemers scoren in lijn met de verwachting hoger op burnout ($M = 3.76, SD = 1.37$) dan bevlogen werknemers ($M = 2.74, SD =$

1.09). Werkverslaafde werknemers scoren hoger op burnout ($M = 3.69$, $SD = 1.32$) dan niet-werkverslaafde werknemers ($M = 2.91$, $SD = 1.23$), dit is in lijn met de verwachting. Het interactie-effect tussen bevlogenheid en werkverslaving op burnout is in tegenstelling tot de verwachting niet significant ($F(1, 124) = .09$, $p = .76$). Het buffereffect van bevlogenheid op werkverslaving wordt hiermee niet bevestigd. Hypothese 1 wordt door de bevindingen deels bevestigd.

In-rol prestatie. Hypothese 2 stelt dat bevlogen werknemers de hoogste in-rol prestatie leveren en werkverslaafde werknemers de laagste in-rol prestatie leveren in vergelijking met bevlogen werkverslaafde werknemers en niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers. Het hoofdeffect van bevlogenheid is tegen de verwachting in niet significant ($F(1, 124) = 1.26$, $p = .26$). In-rol prestatie verschilt niet significant tussen niet-bevlogen werknemers en bevlogen werknemers. Het hoofdeffect van werkverslaving op in-rol prestatie is niet significant ($F(1, 124) = .01$, $p = .95$). In-rol prestatie verschilt tegen de verwachting in niet tussen niet-werkverslaafde werknemers en werkverslaafde werknemers. Het interactie-effect tussen bevlogenheid en werkverslaving op in-rol prestatie is niet significant ($F(1, 124) = .78$, $p = .38$). De vier groepen werknemers verschillen niet significant van elkaar op in-rol prestatie. Hypothese 2 wordt met deze bevindingen verworpen.

Extra-rol prestatie. Hypothese 3 stelt dat bevlogen werknemers de hoogste extra-rol prestatie leveren en werkverslaafde werknemers de laagste extra-rol prestatie leveren in vergelijking met bevlogen werkverslaafde werknemers en niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers. Het hoofdeffect van bevlogenheid op extra-rol prestatie is significant ($F(1, 124) = 5.60$, $p = .02$, $\eta = .01$). Bevlogen werknemers scoren hoger op extra-rol prestatie ($M = 3.81$, $SD = .86$) dan niet-bevlogen werknemers ($M = 3.31$, $SD = 1.01$), dit is in lijn met de verwachting. Het hoofdeffect van werkverslaving is tegen de verwachting in niet significant, ($F(1, 124) = 3.34$, $p = .07$).

Werkverslaafde werknemers en niet-werkverslaafde werknemers verschillen niet significant op extra-rol prestatie. Het interactie-effect tussen bevlogenheid en werkverslaving op extra-rol prestatie is tegen de verwachting in niet significant ($F(1, 124) = .46$, $p = .50$). Hypothese 3 wordt deels bevestigd.

Werk-thuis interferentie. Hypothese 4 stelt dat bevlogen werknemers en niet-werkverslaafde/niet-bevlogen werknemers de minste WTI ervaren en werkverslaafde werknemers de meeste WTI ervaren. Bevlogen werkverslaafde werknemers ervaren WTI, maar minder dan werkverslaafde werknemers. Het hoofdeffect van bevlogenheid op WTI is niet significant ($F(1, 124) = .28$, $p = .60$). Bevlogen werknemers en niet-bevlogen werknemers verschillen niet op WTI. Echter, er is wel

een significant hoofdeffect aanwezig van werkverslaving op WTI ($F(1, 124) = 53.44, p < .001, \eta = .30$). Werkverslaafde werknemers ervaren significant meer WTI ($M = 2.76, SD = .82$) dan niet-werkverslaafde werknemers ($M = 1.81, SD = .56$). Dit is in lijn met de verwachting. Het interactie-effect tussen bevlogenheid en werkverslaving op WTI is niet significant ($F(1, 124) = .01, p = .94$). Hypothese 4 wordt deels bevestigd.

De multivariate en univariate resultaten zijn samenvattend te zien in Tabel 4.

Tabel 4

Multivariate en univariate F-waarden voor de studievariabelen.

Variabele	Multivariate	Univariate			
		Burnout	In-rol prestatie	Extra-rol prestatie	WTI
	$F(4, 121)$	$F(1, 124)$	$F(1, 124)$	$F(1, 124)$	$F(1, 124)$
Werkverslaving (W)	14.76**	15.25**	.01	3.34	53.44**
Bevlogenheid (B)	7.28**	24.11**	1.27	5.59*	.28
W × B	.28	.11	.78	.46	.01

* $p < .05$, ** $p < .01$

4. Discussie

Het doel van het huidige onderzoek was de consequenties van hard werken voor verschillende groepen werknemers in kaart te brengen. Hard werken wordt in dit onderzoek gemeten door de concepten bevlogenheid en werkverslaving (Van Beek et al., 2011). Bevlogenheid wordt in lijn met de huidige literatuur beschouwd als een ‘goede’ vorm van hard werken en werkverslaving als een ‘slechte’ vorm van hard werken (Schaufeli et al., 2008). Aan de hand van het Effort-Recovery model van Meijman & Mulder (1998) is onderzocht hoe niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers, bevlogen werknemers, werkverslaafde werknemers en bevlogen werkverslaafde werknemers van elkaar verschillen op burnout, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en werk-thuis interferentie (WTI). Het E-R model stelt dat herstel van belang is na werkinspanning, om verminderd welzijn tegen te gaan (Meijman & Mulder, 1998). De belangrijkste bevindingen worden nader toegelicht.

4.1 Theoretische implicaties

De vier groepen werknemers blijken in dit onderzoek niet van elkaar te verschillen op burnout, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en WTI. Deze bevinding impliceert dat het buffereffect van bevlogenheid bij bevlogen werkverslaafde werknemers niet aanwezig is in dit onderzoek. Een verklaring is mogelijk dat een van de twee concepten overheerst bij een bevlogen werkverslaafde werknemer. Bevlogenheid en werkverslaving zijn twee onafhankelijke concepten, waardoor deze tegelijk voor kunnen komen bij een werknemer (Van Beek et al., 2011). Echter, werkverslaafde werknemers herstellen slecht van het werk (Taris, Van Beek & Schaufeli, 2011), terwijl bevlogen werknemers juist goed van het werk herstellen (Schaufeli et al., 2001). Wellicht is het buffereffect van bevlogenheid bij werkverslaving niet aanwezig in dit onderzoek, aangezien een van de twee concepten bij een bevlogen werkverslaafde werknemer overheerst. Hierdoor vindt herstel in meer of mindere mate plaats, afhankelijk van het overheersende concept. In lijn met het Effort-Recovery model leidt te weinig herstel tot slechte uitkomsten (Meijman & Mulder, 1998). Voldoende herstel leidt niet tot deze slechte uitkomsten.

Een andere mogelijke verklaring voor het uitblijven van het buffereffect, zou de balans tussen negatieve en positieve emoties kunnen zijn. Bevlogen werknemers ervaren positieve emoties (Schaufeli & Van Rhenen, 2006). Werkverslaafde werknemers zijn onzeker en hebben een negatief zelfbeeld (Mudrack, 2006). Uit onderzoek is gebleken dat negatief zwaarder weegt dan positief, bijvoorbeeld met betrekking tot emoties, informatie en feedback (Baumeister, Bratslavsky, Finkenauer & Vohs, 2001). Wellicht is de impact van de negatieve emoties van werkverslaving groter dan de impact van de positieve emoties van bevlogenheid bij een bevlogen werkverslaafde werknemer, waardoor het buffereffect niet plaats kan vinden.

Een laatste verklaring is wellicht de ongelijke aantallen van de groepen werknemers in dit onderzoek. In de steekproef zijn relatief veel bevlogen werknemers te onderscheiden en relatief weinig werkverslaafde werknemers. Het lage aantal werkverslaafde werknemers kan de uitkomst van het onderzoek vertekenen. Het is mogelijk dat bij vier in aantal gelijke groepen in de steekproef het buffereffect wel aanwezig zou zijn.

In het huidige onderzoek komt naar voren dat zowel niet-bevlogen werknemers en bevlogen werknemers als niet-werkverslaafde werknemers en werkverslaafde werknemers in de verwachte richting van elkaar verschillen op een aantal van de onderzochte consequenties. Deze bevindingen worden nader toegelicht.

Burnout. Werkverslaafde werknemers blijken meer burnoutverschijnselen te ervaren dan niet-werkverslaafde werknemers. Deze uitkomst sluit aan bij de literatuur (Van Beek et al., 2011; Schaufeli et al., 2011). Werkverslaafde werknemers krijgen niet de kans voldoende van hun werk te herstellen, doordat zij constant aan het werk denken (Taris et al., 2011). Burnout is een uitkomst van het gebrek aan herstel (Taris et al., 2006). Het E-R model van Meijman en Mulder (1998) wordt met deze bevinding bevestigd. Daarnaast komt in het huidige onderzoek naar voren dat niet-bevlogen werknemers meer burnoutverschijnselen ervaren dan bevlogen werknemers. Dit correspondeert met de uitkomsten van het onderzoek van Schaufeli & Bakker (2004b), waarin bevlogenheid negatief correleerde met burnout. Daarnaast is deze bevinding in lijn met het onderzoek van Van Beek et al. (2011). Bevlogen werknemers ondernemen veel sociale activiteiten, welke herstel bespoedigen (Schaufeli et al., 2001). Aangezien burnout een uitkomst is van gebrek aan herstel, zal voldoende herstel niet samen gaan met burnoutverschijnselen (Taris et al., 2006).

In-rol prestatie. Er blijken tegen de verwachting in geen verschillen te bestaan tussen de vier groepen werknemers op in-rol prestatie. Deze bevinding kan worden verklaard door het onderzoek van Nijhuis et al. (2011), waaruit is gebleken dat zowel bevlogenheid als werkverslaving niet correleren met in-rol prestatie. Wellicht is de bevinding daarnaast te verklaren door de huidige situatie van het bedrijf waar de vragenlijst is afgenomen. De reorganisatie en baanonzekerheid zouden invloed kunnen hebben op de vragen met betrekking tot de prestatie binnen hun functie. De werknemers hebben deze vragen wellicht zeer positief ingevuld, ongeacht de groep waar zij werden ingedeeld. Zij waren mogelijk bang dat de resultaten teruggekoppeld zouden worden, ondanks de gewaarborgde anonimiteit. Het hoge gemiddelde van in-rol prestatie in dit onderzoek ondersteunt deze verklaring.

Extra-rol prestatie. Niet-werkverslaafde werknemers en werkverslaafde werknemers verschillen in het huidige onderzoek niet op extra-rol prestatie. Deze bevinding is in lijn met de uitkomst van het onderzoek van Nijhuis et al. (2011). Uit dit onderzoek bleek dat werkverslaving geen invloed had op extra-rol prestatie. Een opvallende bevinding in het huidige onderzoek is de positieve correlatie tussen compulsief werken en extra-rol prestatie. Compulsief werken houdt in dat men geobsedeerd is door het werk en hier constant mee bezig is (Schaufeli et al., 2011). Het is aannemelijk dat werknemers die constant bezig zijn met het werk, taken uitvoeren buiten hun takenpakket om. De positieve correlatie tussen compulsief werken en extra-rol prestatie is in lijn met het onderzoek van Schaufeli et al. (2006). Daarnaast kwam in het huidige onderzoek naar voren dat bevlogen

werknemers meer gemotiveerd zijn om taken buiten hun takenpakket uit te voeren dan niet-bevlogen werknemers. Dit komt overeen met de verwachting. Deze bevinding blijkt ook uit eerder onderzoek (Nijhuis et al., 2011; Schaufeli et al., 2006).

WTI. Er is geen verschil aanwezig tussen niet-bevlogen werknemers en bevlogen werknemers in het ervaren van werk-thuis interferentie (WTI). Dit is in lijn met de verwachting. Uit onderzoek van Montgomery et al. (2003) is gebleken dat bevlogen werknemers geen WTI ervaren. Niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers ervaren ook geen WTI, aangezien zij het werk niet mee naar huis nemen. Werkverslaafde werknemers ervaren meer WTI dan niet-werkverslaafde werknemers. Dit bevestigt eerder onderzoek van Bakker, Demerouti & Burke (2009).

Werkverslaafde werknemers besteden excessief veel tijd aan het werk, wat ten koste gaat van andere activiteiten, zoals familieactiviteiten (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Werkverslaafde werknemers ervaren om deze reden meer WTI dan niet-werkverslaafde werknemers.

4.2. Beperkingen en aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Dit onderzoek heeft een aantal beperkingen. De belangrijkste beperking is dat het een cross-sectioneel onderzoek betreft. Het huidige onderzoek laat zien dat er significante verschillen aanwezig zijn tussen verschillende groepen. Er kan echter niet geconcludeerd worden in welke richting deze verschillen bestaan. Het is niet duidelijk of de consequenties veroorzaakt worden door de vormen van hard werken (bevlogenheid en werkverslaving) of dat hard werken wordt veroorzaakt door de gemeten consequenties in dit onderzoek. Om de causaliteit hiervan te onderzoeken, dient een longitudinaal onderzoek te worden uitgevoerd.

De tweede beperking is de ongelijke verdeling van de groepen niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers, bevlogen werknemers, werkverslaafde werknemers en bevlogen werkverslaafde werknemers. Deze ongelijke verdeling is te wijten aan de relatief vele bevlogen werknemers en weinige werkverslaafde werknemers in de steekproef. Dit is mogelijk te wijten aan de cultuur binnen het bedrijf waar de vragenlijst is afgenomen. Ondanks de reorganisatie blijven de werknemers sterk betrokken bij het bedrijf en hun directe collega's. Vervolgonderzoek zou dit onderzoek kunnen repliceren door werknemers op voorhand te selecteren op werkverslaving en bevlogenheid. Zo kunnen vier gelijke groepen worden meegenomen in het onderzoek.

De derde beperking is de homogene groep werknemers in dit onderzoek. De participanten zijn allen werkzaam binnen hetzelfde bedrijf, binnen dezelfde branche en tijdens dezelfde

reorganisatie. Deze homogeniteit bemoeilijkt generalisatie naar andere bedrijven.

Vervolgonderzoek zou uitgevoerd kunnen worden binnen een meer heterogene steekproef. Op deze manier is generalisatie mogelijk. Daarnaast zijn de groepen werknemers bij een heterogene steekproef wellicht gelijk in aantal.

Een laatste aanbeveling voor vervolgonderzoek is om in-rol en extra-rol prestatie objectief te meten, zodat sociaalwenselijkheid de resultaten niet kan vertekenen. Dit zou gemeten kunnen worden door de uitgevoerde werkzaamheden binnen en buiten het takenpakket te laten scoren door de werkgever. Daarnaast zou vervolgonderzoek andere consequenties van hard werken kunnen meenemen. Wellicht is het buffereffect van bevlogenheid op werkverslaving bij andere consequenties van hard werken wel aanwezig.

4.3. Praktische implicaties

In dit onderzoek wordt bevestigd dat bevlogenheid geassocieerd wordt met positieve uitkomsten en werkverslaving met negatieve uitkomsten (Schaufeli et al., 2008). Bevlogen werknemers zijn productiever en zorgen ervoor dat een bedrijf meer geld verdient. Daarnaast voelen bevlogen werknemers zich gelukkiger en kunnen ze langer gezond aan het werk. Werkverslaafde werknemers werken vanuit een negatieve emotie en zijn minder productief op de werkvloer (Schaufeli & Dijkstra, 2010). Het is dus wenselijk om bevlogenheid binnen een bedrijf te stimuleren en werkverslaving te reduceren. Bevlogenheid kan gestimuleerd worden door een gunstige werkomgeving te creëren. Hierbij zouden energiebronnen verhoogd kunnen worden, zoals arbeidsfeedback, sociale steun en coaching van de supervisor (Schaufeli & Bakker, 2004b). Het verhogen van energiebronnen op het werk zou er daarnaast voor kunnen zorgen dat werkverslaafde werknemers beter om kunnen gaan met de ervaren hoge werkdruk (Nijhuis et al., 2012).

4.4. Conclusie

Niet-bevlogen/niet-werkverslaafde werknemers, bevlogen werknemers, werkverslaafde werknemers en bevlogen werkverslaafde werknemers verschillen in dit onderzoek niet van elkaar op burnout, in-rol prestatie, extra-rol prestatie en WTI. Wellicht is het buffereffect van bevlogenheid op werkverslaving bij deze consequenties niet aanwezig of is het uitblijven van het buffereffect te wijten aan de ongelijke verdeling van de vier groepen werknemers. Echter, zowel niet-bevlogen werknemers en bevlogen werknemers als niet-werkverslaafde werknemers en

werkverslaafde werknemers verschilden van elkaar in de verwachte richting op een aantal consequenties. Bevlogen werknemers scoren in lijn met eerder onderzoek hoger op positieve consequenties dan niet-bevlogen werknemers en werkverslaafde werknemers scoren hoger op negatieve consequenties dan niet-werkverslaafde werknemers. Dit biedt handvatten om bevlogenheid op de werkvloer te stimuleren en werkverslaving tegen te gaan.

Referenties

- Achterhuis, H. (1984). *Arbeid, een eigenaardig medicijn*. Baarn: Ambo
- Allen, T., D. Herst, C. Bruck, & M. Sutton (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 23.
- Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. D. (2001). Bad is stronger than good. *Review of general psychology, 5*, 323-370.
- Goodman, S.A. & Svyantek, D.J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter? *Journal of Vocational Behavior, 55*, 254 - 275.
- Geurts, S.A.E., Beckers, D.G.J. & Tucker, P. (2014). Recovery from demanding work hours. In Peeters, M., De Jonge, J., & Taris, T. (Eds.), *An Introduction to Contemporary Work Psychology*. Chichester: Wiley-Blackwell
- Geurts, S. A., & Sonnentag, S. (2006). Recovery as an explanatory mechanism in the relation between acute stress reactions and chronic health impairment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 32*, 482-492.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., Singh, R., & Parasuraman, S. (1997). Work and family influences on departure from public accounting. *Journal of Vocational Behavior, 50*, 249-270.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance, 11*, 167-187.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Manual*. (3rd Rev. ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*, 397 - 422.

- Meijman, T. F., & Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. In P. J. Drenth, H. Thierry, and C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (2nd ed., 5–33). Hove, UK: Psychology Press.
- Montgomery, A.J., Peeters, M.C.W., Schaufeli, W.B. & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress and Coping, 16*, 195-211.
- Mudrack, P. E. (2006). Understanding workaholism: The case of behavioral tendencies. In R. J. Burke (Ed.), *Research companion to working time and work addiction* (108-128). Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Nijhuis, N., van Beek, I., Taris, T., & Schaufeli, W. (2012). De motivatie en prestatie van werkverslaafde, bevlogen en opgebrande werknemers. *Gedrag en Organisatie, 25*, 325-346.
- Peeters, M.C.W., De Jonge, J., & Taris, T.W. (red.) (2014). *An introduction to contemporary work psychology*. Malden: Wiley-Blackwell
- Schaufeli, W.B. (2007). De psychologie van arbeid en gezondheid. In Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (red.) *De psychologie van arbeid en gezondheid*, 1–22. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- 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., & Bakker, A. (red.) (2007). *De psychologie van arbeid en gezondheid*. (2e druk), 353–358. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2009). Workaholism, burnout and well-being among junior doctors: The mediating role of role conflict. *Work & Stress, 23*, 155–172.
- Schaufeli, W. B., & Dijkstra, P. (2010). *Bevlogen aan het werk*. Uitgeverij Thema.
- Schaufeli, W.B., Shimazu, A. & Taris, T.W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross Cultural Research, 43*, 320-348.

- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism (193-217). In R. Burke (Ed), *Research companion to working time and work addiction*. Northampton, UK: Edward Elgar.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A., & De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer. *De Psycholoog*, 36, 422–428.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173– 203.
- Schaufeli, W. B., & van Dierendonck, D. (2000). *UBOS Utrechtse Burnout Schaal: Handleiding*. Swets Test Publishers.
- Schaufeli, W. B., & Van Rhenen, W. (2006). Over de rol van positieve en negatieve emoties bij het welbevinden van managers: Een studie met de Job-related Affective Well-being Scale (JAWS), *Gedrag & Organisatie*, 19, 244–323.
- Schaufeli, W.B., Van Wijhe, C., Peeters, M., & Taris, T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 24, 43-63.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495 - 502.
- Taris, T. W., Beckers, D. G. J., Verhoeven, L. C., Geurts, S. A. E., Kompier, M. A. J., & Van der Linden, D. (2006). Recovery opportunities, work-home interference, and well-being among managers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 139-157.
- Taris, T. W., Van Beek, I., & Schaufeli, W. B. (2010). Why do perfectionists have a higher burnout risk than others? The mediational effect of workaholism. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12, 1–7.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B. & Shimazu, A. (2010) The push and pull of work: about the differences between workaholism and work engagement. In Bakker, A.B. & Leiter M.P. (Eds). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Psychology Press, London.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work–nonwork conflict. *Applied*

- Psychology*, 54, 37-60.
- Toker, S., Shirom, A., Shapira, I., Berliner, S., & Melamed, S. (2005). The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women. *Journal of occupational health psychology*, 10, 344-362.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29, 567–592.
- Van Beek, I., Taris, T. W., & Schaufeli, W. B. (2011). Workaholic and work engaged employees: Dead ringers or worlds apart? *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 468-482.
- Van Beek, I., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Brenninkmeijer, V. (2013). Heavy work investment: its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29, 46-62.
- Van Veldhoven, M., De Jonge, J., Broersen, S., Kompier, M., & Meijman, T. (2002). Specific relationships between psychosocial job conditions and job-related stress: A three-level analytic approach. *Work & Stress*, 16, 207-228.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121–141.