

Hard werken en het privéleven; valt het wel goed te combineren?

De invloed van een ondersteunende werk-familie cultuur op de relatie tussen bevlogenheid, werkverslaving en werk-privé conflict



Universiteit Utrecht

**Master Thesis Sociale- en Organisationspsychologie
2015/2016**

Gemaakt door: Emilie van Amerongen

Studentnummer: 3820874

Utrecht, 10 juni 2016

Thesisbegeleider: Maria Peeters

Tweede beoordelaar: Jan Fekke Ybema

Aantal woorden: 8171

Abstract

This study examines the relationship between two types of working hard (work engagement and workaholism) and work-family conflict. Workaholism is divided into two components, namely working excessively and working compulsively. Moreover, this research investigates the moderating effect of a supportive work-family culture. A total of 197 employees of the IT department of 'Rabobank Nederland' participated in this study. It was expected that work engagement is negatively related with work-family conflict. The current research confirms this relationship. Furthermore, it was expected that both forms of workaholism (working excessively and working compulsively) are positively related to work-family conflict. This relation too is confirmed by the current research. Subsequently, it was expected that a supportive work-family culture strengthens the negative relation between work engagement and work-family conflict and weakens the positive relation between both forms of workaholism and work-family conflict. No evidence that endorse these expectations is found in the present study. Nor is there any evidence found for the influence of the control variables (gender and number of children living at home). Limitations of this study and suggestions for further research are discussed.

Samenvatting

Deze studie onderzoekt het verband tussen twee vormen van hard werken (bevlogenheid en werkverslaving) en werk-privé conflict. Hierbij is werkverslaving onderverdeeld in twee componenten, namelijk excessief werken en compulsief werken. Bovendien neemt dit onderzoek het moderatie-effect van een ondersteunende werk-familie cultuur in beschouwing. Aan dit onderzoek deden 197 participanten mee, allen werkzaam op de IT-afdeling van Rabobank Nederland. Verwacht werd dat bevlogenheid negatief samenhangt met werk-privé conflict. Het huidige onderzoek bevestigt dit verband. Daarnaast was de verwachting dat zowel de excessieve als de compulsieve vorm van werkverslaving positief samenhangt met werk-privé conflict. Ook dit wordt middels het huidige onderzoek bevestigd. Vervolgens werd verwacht dat een ondersteunende werk-familie cultuur het negatieve verband tussen bevlogenheid en werk-privé conflict zou versterken en de positieve relatie tussen de beide componenten van werkverslaving met werk-privé conflict zou verzwakken. Voor deze verwachtingen vindt de huidige studie geen bewijs. Tot slot wordt er evenmin bewijs gevonden voor de invloed van de controlevariabelen (geslacht en aantal thuiswonende kinderen). Beperkingen van dit onderzoek en suggesties voor toekomstig onderzoek worden besproken.

1. Inleiding

1.1 *Introductie*

Tegenwoordig zijn er meer tweeverdienersgezinnen dan ooit tevoren en er zijn bovendien een groot aantal eenoudergezinnen (Den Dulk & Peper, 2006). De netto arbeidsparticipatie van 50-plussers is in Nederland tussen 1996 en 2008 gestegen van 40 naar 55 procent en dit komt voor twee derde door een toename van het aantal werkende vrouwen (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2010). Steeds meer vrouwen hebben de ambitie om naast het moederschap actief te zijn op de arbeidsmarkt (Den Dulk & Peper, 2006). Dit maakt het managen van werk- en familie verantwoordelijkheden moeilijker en uitdagender dan in de traditionele huishoudens van na de Tweede Wereldoorlog. In die tijd was de norm dat de man werkte en de vrouw thuis het huishouden deed en voor de kinderen zorgde (Visser, 1999). De hedendaagse uitdaging in het vinden van een balans tussen werk- en familie verplichtingen kan complicaties met zich meebrengen en kan een oorzaak zijn voor werk-privé conflicten (Md-Sidin, Sambasivan & Ismail, 2010).

Om in het moderne bedrijfsleven te overleven hebben organisaties werknemers nodig die betrokken en gepassioneerd zijn door hun werk en de motivatie hebben om alles te geven voor het leveren van uitstekende prestaties (Bakker, Oerlemans & Ten Brummelhuis, 2013). Tegelijkertijd moeten organisaties zich ervan bewust blijven dat dergelijke gepassioneerde toewijding van werknemers op de lange termijn mogelijk consequenties met zich mee kan brengen voor het leven en welzijn van de werknemers en dan voornamelijk voor hun werk-privé balans (Hakanen & Peeters, 2015). Het zou namelijk zo kunnen zijn dat werknemers die veel energie steken in hun werk, minder aandacht en energie over hebben in de thuissituatie. Dit heeft mogelijk werk-privé conflicten tot gevolg (Halbesleben, Harvey & Bolino, 2009).

Werk-privé conflict wordt gedefinieerd als een vorm van inter-rol spanning, waarbij de werkrol eisen niet optimaal te combineren zijn met de familierol eisen en andersom (Greenhaus & Powell, 2002). Dit houdt bijvoorbeeld in dat een werknemer zich in de thuissituatie niet volledig kan focussen op familie zaken, vanwege taken op het werk die nog niet af zijn. Het kan ook andersom; wanneer er sprake is van familie belangen kan het voor de werknemer moeilijk zijn om zich volledig op het werk te concentreren. Er kan dus onderscheid gemaakt worden tussen werk-thuis conflict en

thuis-werk conflict. In deze studie wordt de nadruk gelegd op werk-thuis conflict. Een voorbeeld hiervan is dat een werknemer te veel overuren maakt, waardoor hij/zij onvoldoende tijd heeft voor privé-zaken (Schaufeli, 2006).

Het doel van deze studie is om meer inzicht te verkrijgen in het verband tussen hard werken en werk-privé balans. In deze tijd, waarin veel vrouwen ook aan het werk zijn (Den Dulk & Peper, 2006), is het mogelijk dat er meer sprake is van werk-privé conflict dan vroeger. Dit maakt het doel van dit onderzoek interessant en relevant voor de huidige tijd. Er kan onderscheid worden gemaakt tussen twee vormen van hard werken, namelijk bevlogenheid en werkverslaving (Hakanen & Peeters, 2015). Bevlogenheid wordt gekarakteriseerd door vitaliteit, toewijding en absorptie en wordt gedefinieerd als een positieve, werk gerelateerde staat van voldoening (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Vitaliteit wordt in dit geval gekenmerkt door het zich sterk en fit voelen en het hebben van veel energie, mentale veerkracht en doorzettingsvermogen. Toewijding wil zeggen dat een werknemer sterk betrokken is bij het werk en dat het werk hem/haar inspireert en uitdaagt. Hierbij wordt het werk als nuttig en zinvol ervaren. Tot slot heeft absorptie te maken met het volledig opgaan in het werk (Schaufeli & Taris, 2013). Bevlogenheid gaat gepaard met allerlei positieve werk gerelateerde uitkomsten voor werknemers, zoals een hoge productiviteit, proactief gedrag en innovatief gedrag. Bovendien hebben bevlogen werknemers hoge energieniveaus en zijn ze op een enthousiaste manier betrokken bij hun werkzaamheden (Hakanen & Peeters, 2015). Daarnaast komt uit onderzoek van Van Beek (2014) naar voren dat bevlogen werknemers minder burn-out verschijnselen ervaren dan andere werknemers. Er is echter sprake van een aantal tegenstrijdige resultaten met betrekking tot de uitkomsten van bevlogenheid. Volgens Halbesleben et al. (2009) bijvoorbeeld, verbruiken bevlogen werknemers dusdanig veel energie op hun werk, dat ze minder kunnen investeren in hun privéleven en eerder werk-privé conflict zullen ervaren. Dit mede door het vertonen van extra-rol gedrag op de werkvloer, zoals het uitvoeren van taken die weliswaar nuttig zijn voor de organisatie, maar buiten de officiële taakomschrijving vallen.

Werkverslaving staat in verband met negatieve uitkomsten, zoals een beperkt sociaal functioneren en burn-out verschijnselen (Schaufeli, Taris & van Rhenen, 2008). Werkverslaving omvat twee kerneigenschappen, namelijk excessief en compulsief werken. Excessief werken wil zeggen dat werkverslaafden overmatig veel en harder

werken dan wat er van hen wordt verwacht (Schaufeli et al., 2006). Het tweede kenmerk, compulsief werken, is volgens Schaufeli, Taris en Bakker (2006) het belangrijkste kenmerk van werkverslaving. Compulsief werken wil zeggen dat iemand geobsedeerd is door zijn/haar werk. Ook wanneer iemand niet aan het werk is, kan hij/zij zich niet losmaken van het werk. Kortom, bevlogenheid wordt over het algemeen gezien als het positieve type van hard werken en werkverslaving als de negatieve vorm van hard werken (Van Beek, 2014). Over het algemeen kan worden gesteld dat werkverslaving gepaard gaat met stress, gezondheidsklachten en ontevredenheid. Daarentegen zijn bevlogen werknemers over het algemeen tevreden, ervaren ze geen tot weinig stress en zijn ze naar eigen zeggen gezond (Schaufeli et al., 2008).

Tot slot wordt in deze studie 'een ondersteunende werk-familie cultuur' van een organisatie als moderator opgenomen die mogelijk van invloed is op het verband tussen bevlogenheid en werkverslaving enerzijds en werk-privé conflict anderzijds. Het is tenslotte belangrijk om inzicht te verwerven in wat een organisatie kan betekenen voor een gezonde werk-privé balans van de werknemers. Een ondersteunende werk-familie cultuur binnen een organisatie wil zeggen dat de organisatie de werknemers ondersteunt met betrekking tot de integratie van werk- en privéleven. Het gaat er hierbij om dat werknemers worden ondersteund door de organisatie in het vinden van een goede werk-privé balans (Peeters, Wattez, demerouti & Regt, 2009). Wanneer werknemers door een dergelijke organisatiecultuur worden gesteund in het vinden van een goede werk-privé balans, zou dit minder werk-privé conflicten tot gevolg kunnen hebben. Om deze reden is het relevant om deze moderator op te nemen in de huidige studie.

1.2 Bevlogenheid en werk-privé conflict

Een theorie die de relatie tussen bevlogenheid en werk-privé conflict zou kunnen verklaren is de 'Conservation of Resources' (COR) theorie (Hobfoll, 1988, 1998). Volgens deze theorie zijn mensen gemotiveerd om bepaalde hulpbronnen, zoals objecten, condities en energie, te verkrijgen en te beschermen. Hierbij kan worden gedacht aan het verkrijgen en beschermen van bijvoorbeeld veiligheid (bijv. door het dragen van een helm tijdens het werken in de bouw), aspecten op het werk (bijv. een plezierige werkruimte), aspecten in de thuissituatie (bijv. goede huisvesting), financiën (bijv. voldoende salaris) etc. (Westman, Hobfoll, Chen, Davidson & Laski, 2004). Deze theorie

adresseert zowel stress als motivatie en verklaart hoe individuen en organisaties kunnen worden beïnvloed door stressvolle omstandigheden en hoe ze gemotiveerd zijn om hun persoonlijke hulpbronnen te beschermen (Westman et al., 2004). De COR theorie stelt dat mensen met meer of betere hulpbronnen, minder kwetsbaar zijn voor het verlies ervan (Hobfoll, 1988, 1998). Belangrijke hulpbronnen, zoals het hebben van veel energie of het krijgen van uitdagende taken, zouden namelijk gepaard kunnen gaan met bijkomende positieve uitkomsten, zoals persoonlijke effectiviteit. Dit is weer gelinkt aan bijvoorbeeld optimisme. Dus door te investeren in bepaalde hulpbronnen kunnen er op de lange termijn bijkomende hulpbronnen worden verkregen (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Dit wordt door Hobfoll (2001) ook wel de 'resource caravan' genoemd. Bevlogenheid zou, aan de hand van deze benadering, dus bijkomende positieve consequenties met zich mee kunnen brengen en deze zouden vanuit de werksituatie meegenomen kunnen worden naar de privé-situatie. Op deze manier zou bevlogenheid dus een verband hebben met verminderd werk-privé conflict. Zo vonden Hakanen en Peeters (2015) bijvoorbeeld, in een studie onder Finse tandartsen, dat bevlogenheid een boost vormt voor de positieve werk-thuis interactie en juist zorgt voor werk-familie verrijking. Onderzoek van Mannaerts (2015) ondersteunt deze relaties in een studie onder Nederlandse werknemers.

Alhoewel bestaand onderzoek voornamelijk is gericht op de positieve uitkomsten van bevlogenheid, hebben Halbesleben en collega's (2009) op basis van de COR theorie verondersteld dat bevlogen werknemers grote hoeveelheden van de persoonlijke hulpbron energie verbruiken op hun werk, aangezien ze vaak buiten de officiële taakomschrijving werk verrichten. Hierdoor hebben deze mensen minder tijd en energie (persoonlijke hulpbronnen) over voor het investeren in hun privéleven, wat zou kunnen zorgen voor werk-privé conflicten. Daarnaast tonen andere studies, zoals die van Bakker, Albrecht & Leiter (2011), ook aan dat bevlogenheid niet altijd positieve uitkomsten biedt. Zo kan bevlogenheid namelijk geassocieerd zijn met negatieve uitkomsten voor de werknemer en voor de organisatie, ook wel 'de donkere kant van bevlogenheid' genoemd. Bevlogenheid kan onder andere verband houden met onrealistisch positivisme, wat schade kan brengen aan de werknemer en de organisatie door het bevorderen van ongepaste volharding (Bakker et al., 2011).

Ondanks de tegenstrijdige bevindingen, kan op basis van de overwegend ondersteunende informatie voor de relatie van bevlogenheid met werk-privé conflict

worden verwacht dat bevlogenheid negatief samenhangt met werk-privé conflict. Hierbij wordt gecontroleerd voor de controlevariabelen (geslacht en aantal thuiswonende kinderen), welke later besproken zullen worden. De volgende hypothese wordt geformuleerd.

Hypothese 1: Naarmate werknemers meer bevlogen zijn in hun werk, rapporteren zij, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, minder werk-privé conflict.

1.3 Werkverslaving en werk-privé conflict

Op basis van de COR theorie kan worden verwacht dat werkverslaafden meer negatieve dan positieve effecten zullen ervaren van hun hoge investeringen in het werk. Dit vanwege de bevinding dat werkverslaafden, in tegenstelling tot bevlogen werknemers, eerder uitgeput zullen raken door hun intensieve werken. Werkverslaafden zijn namelijk nog eerder geneigd dan bevlogen werknemers om met behulp van hun persoonlijke hulpbronnen (tijd, energie, emoties etc.) te investeren in hun werk (Hakanen & Peeters, 2015). Dit heeft tot gevolg dat deze werknemers hun persoonlijke hulpbronnen minder goed kunnen beschermen en ze minder energie hebben in de thuissituatie. Hierdoor ontstaan mogelijk werk-privé conflicten. (Taris, Schaufeli & Verhoeven, 2005). Onderzoek toont bovendien aan dat mensen die verslaafd zijn aan hun werk zich onzeker voelen en een lage eigenwaarde hebben die ze willen compenseren door hard te werken om goedkeuring van anderen te verkrijgen (Mudrack, 2006). Deze mensen werken niet alleen om successen te behalen, maar ook om falen te voorkomen (Van Beek, 2014). Hierbij hebben werkverslaafden de neiging om onrealistisch hoge standaarden aan te nemen (Hakanen & Peeters, 2015). Bevlogen werknemers daarentegen werken weliswaar ook hard om succes te bereiken, maar besteden weinig aandacht aan het risico op falen (Van Beek, 2014). De meeste studies (Mannaerts, 2015; en Hakanen & Peeters, 2015; en Taris et al., 2005), tonen aan dat er een positief verband bestaat tussen werkverslaving en werk-privé conflict. Op basis van deze bevindingen en de COR theorie wordt dan ook verwacht dat zowel excessief als compulsief werken in positief verband staat met werk-privé conflict. Ook hierbij zal worden gecontroleerd voor de controlevariabelen (geslacht en aantal thuiswonende kinderen en geslacht), welke later worden besproken. De twee componenten van

werkverslaving worden in de huidige studie afzonderlijk onderzocht.

Hypothese 2a: Naarmate werknemers meer excessief werken, rapporteren zij, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, meer werk-privé conflict.

Hypothese 2b: Naarmate werknemers meer compulsief werken, rapporteren zij, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, meer werk-privé conflict.

1.4 Een ondersteunende werk-familie cultuur en werk-privé conflict

Tot slot wordt in deze studie de rol van 'een ondersteunende werk-familie cultuur' onderzocht. Om de mogelijkheden van een geschikte balans te realiseren tussen verplichtingen op het werk en familieverplichtingen, bieden organisaties steeds meer werk-privé regelingen aan hun werknemers aan (Peeters et al., 2009). Deze regelingen kunnen worden samengevat in faciliteiten die zorgtaken van werknemers overnemen, zoals kinderopvang en regelingen die werknemers een grotere autonomie geven met betrekking tot werkplek en werktijden (Appelbaum, Bailey, Berg & Kalleberg, 2005). Onderzoek toont echter aan dat werknemers niet altijd gebruik durven maken van dergelijke regelingen (Den Dulk & de Ruijter, 2005). De reden hiervoor is vaak dat werk-privé beleid niet volledig onderdeel uitmaakt van een organisatiecultuur (Dikkers, Den Dulk, Geurts, & Peper, 2005). Werknemers durven de familie-vriendelijke regelingen vaak niet te gebruiken, omdat ze bang zijn om vervolgens te maken te krijgen met negatieve beoordelingen op het werk. Voor werknemers is het daarom essentieel om daadwerkelijk het gevoel te krijgen dat ze legitiem gebruik kunnen maken van werk-privé regelingen (Allen, 2001). Een familievriendelijke organisatiecultuur kan hier mogelijk een positieve bijdrage aan leveren. Onderzoek van Peeters et al., (2009) vindt ondersteuning voor deze veronderstelling. Uit dat onderzoek komt naar voren dat een ondersteunende werk-familie cultuur in een organisatie positief samenhangt met werk en organisatie uitkomsten, zoals werktevredenheid en organisatiebetrokkenheid

Dikkers en collega's (2005) kwamen tot de conclusie dat er twee aspecten zijn van een werk-familie cultuur, namelijk 'steun' en 'hinder'. In deze studie wordt de focus gelegd op het aspect 'steun', aangezien deze studie zich richt op de invloed van een *ondersteunende* werk-familie cultuur. Dikkers en collega's (2005) definiëren steun als de mate waarin een organisatie, directe leidinggevenden en collega's door de werknemers als ondersteunend worden ervaren met betrekking tot de integratie van werk -en

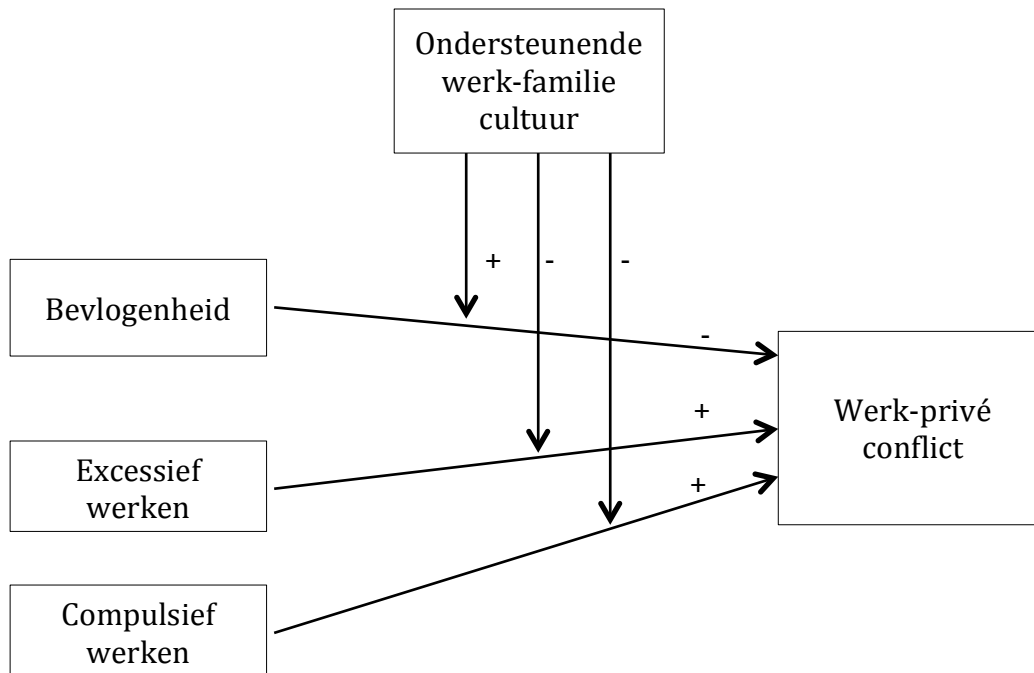
privéleven en het gebruik maken van werk-privé regelingen. Een ondersteunende werk-familie cultuur kan ervoor zorgen dat de organisatie een fijnere werkplek wordt die het welzijn van de werknemers op een positieve manier beïnvloedt. Uit de literatuur komt naar voren dat een ondersteunende werk-familie cultuur zorgt voor een verbeterde werk-privé balans van bevlogen en werkverslaafde werknemers (Allen, 2001). Een dergelijke cultuur bewerkstelligt dat werknemers het als legitiem ervaren om tijd, aandacht en energie te besteden aan gezin en familie. Ook dit verband kan worden verklaard aan de hand van de COR theorie. Op basis van de COR theorie kan namelijk worden gesteld dat een ondersteunende werk-familie cultuur een hulpmiddel is voor werknemers om een balans te vinden tussen het uitoefenen van taken op het werk en taken die niet werk gerelateerd zijn, zoals familieverbindingen. (Allen, 2001). Bevlogen en werkverslaafde werknemers die in een organisatie werken waarbij sprake is van een ondersteunende werk-familie cultuur, zullen dus mogelijk minder werk-privé conflict ervaren dan bevlogen en werkverslaafde werknemers die in een organisatie werken waarbij van een dergelijke cultuur geen sprake is. Vandaar dat deze variabele als moderator wordt opgenomen in deze studie. Hierbij wordt ook gecontroleerd voor de controlevariabelen (geslacht en aantal thuiswonende kinderen en geslacht), welke op de volgende pagina besproken zullen worden. De volgende hypothesen worden geformuleerd:

Hypothese 3: Een ondersteunende werk-familie cultuur binnen een organisatie versterkt de negatieve relatie tussen bevlogenheid en werk-privé conflict. De relatie tussen bevlogenheid en werk-privé conflict, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, zal negatiever zijn wanneer er sprake is van het ervaren van een ondersteunende werk-familie cultuur, dan wanneer hier minder sprake van is.

Hypothese 4a: Een ondersteunende werk-familie cultuur binnen een organisatie verzwakt de positieve relatie tussen excessief werken en werk-privé conflict. De relatie tussen excessief werken en werk-privé conflict, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, zal zwakker zijn wanneer er sprake is van het ervaren van een ondersteunende werk-familie cultuur, dan wanneer hier minder sprake van is.

Hypothese 4b: Een ondersteunende werk-familie cultuur binnen een organisatie verzwakt de positieve relatie tussen compulsief werken en werk-privé conflict. De relatie tussen

compulsief werken en werk-privé conflict, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, zal zwakker zijn wanneer er sprake is van het ervaren van een ondersteunende werk-familie cultuur, dan wanneer hier minder sprake van is.



Figuur 1. Schematische weergave van de onderzoekshypothesen

1.5 Controlevariabelen

In deze studie worden twee controlevariabelen opgenomen, namelijk 'geslacht' en 'aantal thuiswonende kinderen'. De roltheorie (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964) stelt dat menselijk gedrag kan worden geanalyseerd aan de hand van specifieke genderrollen (Den Dulk & Peper, 2006). Op basis van deze genderrollen kan worden verwacht dat vrouwen meer verantwoordelijkheid nemen voor zorgtaken dan mannen en dus mogelijk eerder werk-privé conflict zullen ervaren. Dit geldt voornamelijk als er sprake is van jonge, thuiswonende kinderen (Den Dulk & Peper, 2006). Daarnaast is door middel van het 'behoefte-perspectief' te verklaren waarom de ene werknemer meer te maken krijgt met werk-privé conflict, en dus meer behoefte heeft aan werk-privé beleid, dan de andere werknemer (Den Dulk & Peper, 2006). Een voorbeeld hiervan is dat werkende ouders met zorgverplichtingen andere verlobbehoeften hebben dan jonge of oudere werknemers zonder thuiswonende kinderen (Den Dulk & Peper,

2006). Omwille van deze bevindingen is besloten om de variabelen geslacht en het aantal thuiswonende kinderen als controlevariabelen op te nemen in de huidige studie.

2. Methode

2.1. Procedure

Voor de uitvoering van dit onderzoek is data verzameld bij Rabobank Nederland. De Rabobank is een financiële dienstverlener die zowel nationaal als internationaal actief is op het gebied van bankieren, vermogensbeheer, leasing, verzekeren en vastgoed (Rabobank Groep, 2015). Een onderdeel van Rabobank Nederland is IT Nederland (ITN). ITN ondersteunt de Rabobank met ICT diensten. Voor de uitvoering van dit onderzoek is er binnen ITN intern data en informatie verzameld.

De participanten werden via een bericht in de wekelijkse, digitale nieuwsbrief gevraagd om deel te nemen aan dit onderzoek (zie Bijlage 1). In dit bericht werd uitgelegd waar het onderzoek over ging en werd het doel van het onderzoek duidelijk geformuleerd. Onderaan dit bericht stond de link naar de vragenlijst, zodat de werknemers die bereid waren mee te werken direct naar de vragenlijst konden gaan. Deze vragenlijst kon zowel op een smartphone als op een computer worden ingevuld met behulp van het online programma 'Qualtrics'. Er is voor online onderzoek gekozen, omdat de ruimte van afname niet van belang was en het tijd bespaarde. De participanten hebben de vragenlijst bovendien volledig anoniem kunnen invullen.

Indien een medewerker mee wilde doen aan dit onderzoek, kreeg hij/zij eerst een informed consent voorgelegd (zie Bijlage 2), waarin kort werd uitgelegd wat het onderzoek inhield, dat deelname anoniem was en dat er zorgvuldig met de antwoorden zou worden omgegaan. De participanten konden akkoord gaan met de informed consent door op de knop 'verder' te drukken. Hierna diende de participant een aantal persoonlijke achtergrondgegevens in te vullen, zoals geslacht, leeftijd, relatiestatus, aantal kinderen etc., waarna de vragenlijst begon (zie Bijlage 3).

Wanneer de participanten de vragenlijst hadden ingevuld volgde een debriefing (zie Bijlage 4), waarin de participanten werden bedankt voor hun deelname en werden geïnformeerd dat ze op de hoogte zouden worden gesteld van de onderzoeksresultaten wanneer deze bekend zouden zijn.

2.2 Participanten

Voor de dataverzameling van het huidige onderzoek hebben 197 werknemers van de IT-afdeling van de Rabobank Nederland geparticipeerd. Het responspercentage was 70%, aangezien de vragenlijst naar 280 mensen is verstuurd. De groep participanten bestond uit 174 mannen en 23 vrouwen. Deze deelnemers hadden een leeftijd tussen de 22 en 64 jaar met een gemiddelde leeftijd van 43 jaar ($SD= 10.03$). Van de participanten woonde 21% alleen en 79% was getrouwd of leefde samen met een partner en/of gezin. Ze hadden gemiddeld 1 thuiswonend kind ($SD= 2.54$) en gemiddeld 0 uitwonende kinderen ($SD= 0.82$). De participanten varieerden in het aantal jaren dat ze werkzaam waren van 0 tot en met 39 jaar met een gemiddelde van 11 jaar ($SD= 9.69$). Tot slot had 9% van de ondervraagden een leidinggevende functie.

2.3 Meetinstrumenten

Bevlogenheid is in deze studie gemeten middels een verkorte versie van de Utrechtse Bevlogenheidsschaal (UBES) (Schaufeli & Bakker, 2006). Deze schaal bestaat uit negen vragen en voor de beantwoording van de vragen is gebruik gemaakt van een 7-punts Likertschaal. De antwoordmogelijkheden liepen van 0 'Nooit van toepassing' tot en met 6 'Altijd van toepassing'. Deze versie van de UBES bestond uit drie dimensies, namelijk *vitaliteit*, *toewijding* en *absorptie*. Elke dimensie bevatte drie vragen. Een voorbeeld stelling van de dimensie *vitaliteit* is: 'Als ik werk voel ik mij fit en sterk'. De stelling 'Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol' behoort tot de dimensie *toewijding*. Tot slot is een voorbeeld stelling van de dimensie *absorptie* het volgende: 'Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij' (Schaufeli, Salanova & Gonzalez-Roma, 2002). De Cronbach's alpha van de totale schaal bedroeg .90. Bij de verkorte versie van de UBES is het geoorloofd om bevlogenheid als één construct te meten, aangezien de correlaties tussen de subschalen zeer hoog zijn (Schaufeli & Bakker, 2003).

Vervolgens dienden de participanten tien vragen in te vullen die het construct *werkverslaving* beoogden te meten. Dit werd gedaan door middel van de Dutch Workaholism Scale (DUWAS) (Schaufeli, van Wijhe, Peeters, & Taris, 2011). Voor de beantwoording hiervan is gebruik gemaakt van een 4-punts Likertschaal, waarbij de mogelijkheden liepen van 1 (Bijna) nooit tot en met 4 (Bijna) altijd. Hierbij werd werkverslaving gemeten aan de hand van twee verschillende dimensies, namelijk *excessief werken* en *compulsief werken*. Elke dimensie bestond uit vijf stellingen. Een

voorbeeldstelling van de excessieve dimensie is: 'Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn'. Een voorbeeldstelling van de compulsieve dimensie van werkverslaving is: 'Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden' (Schaufeli et al., 2011). De Cronbach's alpha van de dimensie excessief werken was .71 en de Cronbach's alpha van de dimensie compulsief werken was .79.

De vragenlijst die de afhankelijke variabele, werk-privé conflict, diende te meten was de verkorte versie van de Nederlandse variant van de 'SWING', de Survey Work-Home Interaction (Geurts, Taris, Kompier, Dijkers, Hooff & Kinnunen, 2005). Deze vragenlijst bestond uit dertien vragen en er werd gebruik gemaakt van een 4-punts Likertschaal, waarbij de mogelijkheden varieerden van 0 (Bijna) nooit tot en met 3 (Bijna) altijd. De SWING bestaat oorspronkelijk uit vier dimensies, namelijk: *negatieve werk-thuis interactie*, *negatieve thuis- werk interactie*, *positieve werk-thuis interactie* en *positieve thuis- werk interactie*. Voor de uitvoering van dit onderzoek is alleen de negatieve werk-thuis interactie meegenomen. Een voorbeeldvraag van deze dimensie is: 'Hoe vaak komt het voor dat je thuis prikkelbaar bent, omdat jouw werk veeleisend is?'. Van deze items was de Cronbach's alpha .87.

Tot slot werd de modererende variabele, een ondersteunende werk-familie cultuur, gemeten aan de hand van een verkorte vragenlijst die voor een deel gebaseerd is op het werk van Thompson, Beauvais en Lyness (1999) en op het werk van Dijkers, Geurts, Den Dulk, Peper en Kompier (2004). Deze bestond uit zeven vragen en er is gebruik gemaakt van een 5-punts Likertschaal met mogelijkheden die liepen van 1 (Heel erg mee oneens) tot en met 5 (Heel erg mee eens). Een voorbeeldstelling uit deze vragenlijst is: 'In het algemeen zijn de leidinggevenden in deze organisatie vrij coulant als het gaat om familie gerelateerde wensen en behoeften'. Hierbij was de Cronbach's alpha .82.

2.4 Analyses

De hypothesen zijn geanalyseerd met behulp van het programma SPSS versie 24 (IBM, 2013). Hierbij zijn hypothesen 1, 2a en 2b geanalyseerd door middel van enkelvoudige regressieanalyses en hypothesen 3, 4a en 4b aan de hand van een meervoudige regressie analyse met een moderator variabele. In de analyses is gecontroleerd voor de variabelen geslacht en het aantal thuiswonende kinderen.

Om de multiële regressie uit te kunnen voeren, moest worden voldaan aan een aantal assumpties (Allen & Bennet, 2010). Deze assumpties zijn dan ook voorafgaand aan de analyses getoetst. Er was sprake van normaliteit, alhoewel er wel een aantal extreme scores bij zaten. Er is dan ook besloten om twee outliers specifiek te bekijken. Twee participanten scoorden op de moderator 'een ondersteunende werk-familie cultuur' uitermate laag in vergelijking met de rest van de participanten. De ene participant scoorde op de moderator gemiddeld 1,43 en de andere participant scoorde hierop 1,57. Dit zijn extreem lage scores op een 5-punts Likertschaal, in vergelijking met de totale gemiddelde score van 3,67 op deze variabele. Dit zou daarom de moderatieanalyse sterk kunnen beïnvloeden. Daarom zijn deze participanten voor de moderatieanalyse verwijderd (Allen & Bennet, 2010). Daarnaast was er geen sprake van multicollineariteit, aangezien de VIF-waarden kleiner waren dan 10 en de toleranties groter waren dan .01 (Allen & Bennet, 2010). Tot slot is voldaan aan de voorwaarde van homoscedasticiteit, aangezien de punten in het scatterplot van de gestandaardiseerde residuen en de gestandaardiseerde voorspelde waarden goed verspreid waren en geen bepaald patroon vertoonden (Allen & Bennet, 2010).

Om te kijken of een ondersteunende werk-familie cultuur de relatie tussen werkverslaving en bevlogenheid enerzijds en werk-familie conflict anderzijds modereert, zijn de verschillende variabelen hiërarchisch toegevoegd aan de analyse. Alvorens dit gedaan te hebben zijn de onafhankelijke variabelen en de moderator (bevlogenheid, excessief werken, compulsief werken en een ondersteunende werk-familie cultuur) gecentreerd (Allen & Bennet, 2010). Allereerst werden de controlevariabelen (geslacht en aantal thuiswonende kinderen), opgenomen in model 1, waarna de onafhankelijke variabelen en de moderator werden opgenomen in model 2. Tot slot zijn in model 3 de interactie-effecten opgenomen (bevlogenheid x een ondersteunende werk-familie cultuur, excessief werken x een ondersteunende werk-familie cultuur en compulsief werken x een ondersteunende werk-familie cultuur).

3. Resultaten

3.1 Beschrijvende statistiek

In Tabel 1 zijn de gemiddelden, standaarddeviaties en correlaties te zien van alle variabelen die zijn opgenomen in deze studie. Aan de hand van een correlatieanalyse is

BEVLOGENHEID, WERKVERSLAVING & WERK-PRIVÉ CONFLICT

de samenhang tussen bevlogenheid en werk-privé conflict bekeken. Bevlogenheid blijkt, zoals verwacht in hypothese 1, negatief gecorreleerd te zijn met werk-privé conflict ($r = -.19, p < .01$). Daarnaast is in Tabel 1 te zien wat het verband is tussen beide vormen van werkverslaving (excessief en compulsief werken) en werk-privé conflict. De correlaties tussen excessief werken en compulsief werken enerzijds en werk-privé conflict anderzijds blijken, volgens de verwachtingen in hypothesen 2a en 2b, positief (respectievelijk $r = .61, p < .01$ en $r = .62, p < .01$). Opvallend is nog dat bevlogenheid en beide dimensies van werkverslaving niet met elkaar samenhangen.

Tabel 1. *Gemiddelden (M), standaarddeviaties (SD) en Pearson inter-correlaties van de verschillende variabelen (N=197)*

Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. Geslacht	1.12	.32	-						
2. Aantal thuiswonende kinderen***	.97	1.10	-.00	-					
3. Excessief werken	2.46	.61	-.08	-.00	-				
4. Compulsief werken	2.03	.65	.04	.00	.54**	-			
5. Bevlogenheid	5.33	.91	.05	.09	.03	.02	-		
6. Werk-privé conflict	1.73	.55	-.05	.02	.61**	.62**	-.19**	-	
7. Ondersteunende werk-familie cultuur	3.67	.55	-.03	.11	-.01	-.13	.29**	-.12	-

* $p < .05$; ** $p < .01$ (tweezijdig)

*** $N=196$

Note. Geslacht is gecodeerd voor 1= man en 2= vrouw.

3.2 Multipele regressie analyses

De resultaten van de multipele regressie analyse staan weergegeven in Tabel 2. De controlevariabelen geslacht ($\beta = -.05, p < .01$) en aantal thuiswonende kinderen ($\beta = .02, p < .01$) hebben geen significant effect op werk-privé conflict. De verwachting was in hypothese 1 dat bevlogenheid, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, in negatief verband staat met werk-privé conflict. De resultaten van de regressieanalyse tonen dit verband aan ($\beta = -.21, p < .01$). Hiermee is hypothese 1

BEVLOGENHEID, WERKVERSLAVING & WERK-PRIVÉ CONFLICT

bevestigd. Bovendien werd verwacht in hypothesen 2a en 2b dat zowel de excessieve vorm ($\beta = .40, p < .01$) als de compulsieve vorm ($\beta = .42, p < .01$) van werkverslaving, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, positief samenhangt met werk-privé conflict. Ook dit blijkt uit de resultaten zo te zijn. Vandaar dat deze hypothesen ook zijn bevestigd. Daarnaast laat de regressie zien dat de moderator 'een ondersteunende werk-familie cultuur' ($\beta = -.00, p < .01$), gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, geen significant hoofdeffect heeft op werk-privé conflict. In de laatste stap van de regressie analyse werden de interactie-effecten onderzocht. Hypothesen 3, 4a en 4b veronderstelden dat een ondersteunende werk-familie cultuur van invloed is op de verbanden tussen bevlogenheid en beide vormen van werkverslaving (excessief en compulsief werken) enerzijds en werk-privé conflict anderzijds. Geen van de interacties blijkt significant. Hypotheses 3, 4a en 4b kunnen dus niet worden bevestigd en dienen verworpen te worden.

Tot slot is bij de R^2 te zien dat model 2 54% van de variantie verklaart van de afhankelijke variabele (werk-privé conflict). Bij het toevoegen van de interacties nam de verklaarde variantie niet meer significant toe.

BEVLOGENHEID, WERKVERSLAVING & WERK-PRIVÉ CONFLICT

Tabel 2: *Hiërarchische regressie analyse met zowel hoofd- als interactie-effecten bevrologenheid, excessief werken, compulsief werken, een ondersteunende werk-familie cultuur) op werk-privé conflict (N=195).*

Variabele ^a	Model 1			Model 2			Model 3		
	B	SE	β	B	SE	β	B	SE	β
Geslacht	-0.08	.12	-.05	-.05	.08	-.03	-.04	.08	-.03
Aantal thuiswonende kinderen	.01	.04	.02	.02	.03	.04	.02	.03	.04
Bevrologenheid				-.12	.03	-.21**	-.12	.03	-.20**
Excessief werken				.35	.05	.40**	.37	.06	.41**
Compulsief werken				.35	.05	.42**	.34	.05	.40**
Een ondersteunende werk-familie cultuur				-.00	.05	-.00	-.04	.06	-.04
Bevrologenheid x een ondersteunende werk-familie cultuur							.01	.05	.01
Excessief werken x een ondersteunende werk-familie cultuur							-.01	.09	-.00
Compulsief werken x een ondersteunende werk-familie cultuur							.13	.09	.10
R ²	.00			.54			.55		
F	.28			36.78**			24.85**		
ΔR^2	.00			.54			.01		
ΔF	.28			54.88**			1.00		

^a Afhankelijke variabele: Werk-privé conflict

* $p < .05$; ** $p < .01$ (tweezijdig)

4. Discussie

Dit onderzoek had als doel om het verband tussen twee vormen van hard werken (bevrologenheid en werkverslaving) en werk-privé conflict te verduidelijken. Hierbij werd werkverslaving opgesplitst in twee componenten, namelijk excessief en compulsief

werken. In dit onderzoek is ook gekeken naar de mogelijke invloed van een ondersteunende werk-familie cultuur op deze verbanden. Bovendien is gekeken of het geslacht en het aantal thuiswonende kinderen van de werknemers de uitkomsten beïnvloedden.

4.1 Bevlogenheid en werk-privé conflict

In de eerste hypothese werd gesteld dat naarmate mensen meer bevlogen zijn in hun werk ze, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, minder ervaren dat hun werk conflicteert met hun privéleven. Dit effect kan worden bevestigd. Er zijn in de bestaande literatuur tegenstrijdige bevindingen en veronderstellingen omtrent de uitkomsten van bevlogenheid. De uitkomst van het huidige onderzoek is in overeenstemming met de COR-theorie van Hobfoll (1988, 1998) en met de meeste literatuur over bevlogenheid, zoals de bevindingen van Hakanen en Peeters (2015) en Mannaerts (2015). De COR-theorie stelt namelijk dat mensen met meer of betere hulpbronnen, minder kwetsbaar zijn voor het verlies hiervan (Hobfoll, 1988, 1998). Bovendien stelt deze theorie dat er door te investeren in bepaalde hulpbronnen, bijkomende hulpbronnen kunnen worden verkregen op de lange termijn (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2009). Bevlogenheid zou aan de hand van deze benadering dus bijkomende positieve consequenties met zich mee kunnen brengen en deze zouden vanuit de werksituatie meegenomen kunnen worden naar de privé-situatie.

De resultaten uit het huidige onderzoek zijn echter in strijd met de veronderstelling van Halbesleben et al., (2009). Zij stellen namelijk dat bevlogen werknemers grote hoeveelheden energie verbruiken op hun werk, waardoor ze minder tijd en aandacht over hebben voor hun privéleven en dus eerder worden geconfronteerd met werk-privé conflicten. Dit suggereert dat werknemers een gegeven hoeveelheid energie hebben die verbruikt wordt en op kan raken. Het kan echter ook zo zijn dat bevlogen werknemers van nature bevlogen in het leven staan en dat zij juist energie putten uit hun omgeving en omstandigheden (zowel werk als privé).

4.2 Werkverslaving en werk-privé conflict

Hypothese 2a veronderstelde een positieve samenhang tussen excessief werken en werk-privé conflict, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen.

Daarnaast veronderstelde hypothese 2b een positieve samenhang tussen compulsief werken en werk-privé conflict, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen. Voor beide veronderstelde verbanden is in de huidige studie empirische evidentie gevonden. Dit betekent dat wanneer mensen meer aan hun werk verslaafd zijn, ze meer werk-privé conflict ervaren. Dit is in lijn met de voorspellingen die gebaseerd zijn op de COR theorie. Deze theorie biedt namelijk een verklaring waarom werkverslaafden minder tijd en energie over hebben in de thuissituatie en stelt dat werkverslaafden eerder dan bevlogen werknemers geneigd zijn om hun persoonlijke hulpbronnen (tijd, energie, emoties etc.) voornamelijk te investeren in hun werk (Hakanen & Peeters, 2015). Immers, omdat werkverslaafde werknemers hun persoonlijke hulpbronnen minder goed beschermen, hebben ze minder energie over in de thuissituatie. Hierdoor ontstaan mogelijk werk-privé conflicten. De resultaten uit het huidige onderzoek zijn in overeenstemming met bevindingen uit onderzoek van Hakanen en Peeters (2015), onderzoek van Mannaerts (2015) en onderzoek van Taris et al. (2005). In deze studies werd namelijk ook het verband onderzocht tussen werkverslaving en werk-privé conflict.

Opvallend is verder dat uit de resultaten van de huidige studie blijkt dat beide vormen van werkverslaving veel sterker dan bevlogenheid samenhangen met werk-privé conflict. Een mogelijke verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat, vanwege de vele reorganisaties die Rabobank Nederland op dit moment aan het doorvoeren is, de werknemers veel overuren moeten maken en werknemers zich vanwege deze stressvolle omstandigheden moeilijk los kunnen maken van hun werk. Dit verklaart mogelijk dat de negatieve vorm van hard werken (werkverslaving) op dit moment meer impact heeft op de werk-privé balans van de werknemers dan de positieve vorm (bevlogenheid). Dit wil verder niet zeggen dat de werknemers meer werkverslaafd zijn dan bevlogen. Uit dit onderzoek komt namelijk juist naar voren dat de werknemers een hoge mate van bevlogenheid ervaren.

4.3 Een ondersteunende werk-familie cultuur als buffer tegen werk-privé conflict

De derde hypothese stelde dat een ondersteunende werk-familie cultuur het negatieve verband tussen bevlogenheid en werk-privé conflict, gecontroleerd voor geslacht en aantal thuiswonende kinderen, versterkt. Het huidige onderzoek heeft dit verband niet kunnen aantonen. Dit is opvallend gezien de verwachting op basis van bestaande

literatuur dat een ondersteunende werk-familie cultuur zorgt voor een verbeterde werk-privé balans van zowel bevlogen als werkverslaafde werknemers (Allen, 2001). Bovendien is het uitblijven van significante resultaten strijdig met de COR theorie. Deze theorie stelt namelijk dat een ondersteunende werk-familie cultuur een hulpmiddel vormt voor werknemers om een balans te vinden tussen het uitoefenen van taken op het werk en taken die niet werk gerelateerd zijn, bijvoorbeeld in het familiedomein (Allen, 2001). Daarnaast veronderstelden hypothesen 4a en 4b dat een ondersteunende werk-familie cultuur binnen een organisatie de positieve relatie tussen werkverslaving (excessief werken en compulsief werken) en werk-privé conflict verzwakt. Hier is evenmin bewijs voor gevonden in de huidige studie. Ook dit spreekt de bevindingen van het onderzoek van Allen (2001) en de COR theorie tegen.

Een reden voor het uitblijven van significante resultaten van deze moderator zou kunnen zijn dat de werknemers bij Rabobank Nederland, in deze turbulente tijd van reorganisaties, geen gebruik durven maken van de werk-privé regelingen. Ondanks het feit dat de werknemers over het algemeen een ondersteunende werk-familie cultuur ervaren bij de Rabobank, zou dit een oorzaak kunnen zijn waarom deze moderator op dit moment geen invloed uitoefent op de samenhang tussen beide vormen van hard werken (bevlogenheid en werkverslaving) en werk-privé conflict. Mogelijk is de baanonzekerheid van de werknemers hier een oorzaak van. Baanonzekerheid gaat namelijk gepaard met een hoge mate van stress en angst op de werkvloer (Lim, 1996). Mogelijk ervaren de werknemers hierdoor dusdanig veel stress en angst dat ze op dit moment geen gebruik durven maken van werk-privé regelingen.

Een andere verklaring zou kunnen zijn dat het niet zozeer te maken heeft met het wel of niet durven gebruik maken van dergelijke regelingen, maar dat het met name ligt aan de werkdruk in deze periode. Op dit moment vinden er binnen Rabobank Nederland dusdanig veel reorganisaties plaats, dat voor veel werknemers de druk zeer hoog ligt, waardoor ze vaak moeten overwerken. Op de vraag binnen de excessieve vorm van werkverslaving : *'Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur'*, is er bijvoorbeeld gemiddeld 2.81 gescoord op een 4-punts Likertschaal. Dit duidt op een relatief hoge score. Het zou zo kunnen zijn dat de werknemers, vanwege de hoge druk, op dit moment de familie-vriendelijke cultuur van de Rabobank met de bijbehorende werk-privé regelingen niet in beschouwing nemen.

4.4 De rol van geslacht en aantal thuiswonende kinderen

Tot slot is er in dit onderzoek geen bewijs gevonden dat de controlevariabelen geslacht en het aantal thuiswonende kinderen samenhangen met het verband tussen de onafhankelijke variabelen (bevlogenheid, excessief werken en compulsief werken) en de afhankelijke variabele (werk-privé conflict). Dit is strijdig met de roltheorie die stelt dat vrouwen meer verantwoordelijkheid nemen voor het vervullen van zorgtaken dan mannen en dus eerder werk-privé conflict zullen ervaren (Den Dulk & Peper, 2006). Een mogelijke verklaring voor het uitblijven van dit effect is dat in deze studie, met 23 deelnemende vrouwen en 174 deelnemende mannen, de man-vrouw verdeling erg scheef is. Het uitblijven van een effect van het aantal thuiswonende kinderen is in strijd met het behoefteperspectief dat stelt dat de ene werknemer meer te maken krijgt met werk-privé conflict, en dus meer behoefte heeft aan adequaat werk-privé beleid, dan de andere werknemer. Werkende ouders zullen volgens dit perspectief andere verlobbehoeften hebben dan jonge of oudere werknemers zonder thuiswonende kinderen (Den Dulk & Peper, 2006). Een reden voor het uitblijven van dit verband zou kunnen zijn dat veel participanten geen kinderen hebben en dat het gemiddelde aantal thuiswonende kinderen hierdoor maar 1 was. Er is dus maar weinig spreiding op deze variabele. Wellicht zouden de uitkomsten anders zijn, wanneer het gemiddelde aantal thuiswonende kinderen hoger was.

4.5 Beperkingen en aanbevelingen voor toekomstig onderzoek

Het huidige onderzoek heeft een aantal beperkingen die vermeld dienen te worden. Allereerst was het huidige onderzoek correlatieel van aard, waardoor er geen causale verbanden konden worden aangetoond (Gravetter & Wallnau, 2009). Er zijn bovendien meerdere meetmomenten nodig om een betrouwbaar oorzakelijk verband aan te kunnen tonen (Goodwin, 2005). Daarnaast zou het kunnen zijn dat, ondanks het feit dat volledige anonimiteit was verzekerd, de vragen niet geheel naar waarheid zijn ingevuld. Gezien de huidige reorganisaties en de eigen baanonzekerheid van de respondenten, zou sociale wenselijkheid bij de beantwoording van de vragen een rol kunnen hebben gespeeld.

Voorts zou er bij dit onderzoek sprake kunnen zijn van een vertekend beeld, aangezien de steekproef relatief klein en scheef verdeeld is. Er deden aan dit onderzoek bijvoorbeeld veel meer mannen dan vrouwen mee. Bovendien waren alle participanten

werknemers van de IT-afdeling van Rabobank Nederland. Dit maakt de steekproef erg specifiek en niet representatief voor alle (Rabobank)werknemers van Nederland. Dit bemoeilijkt het generaliseren van de resultaten. Tot slot zouden de diverse reorganisaties die op dit moment binnen Rabobank Nederland plaatsvinden, een beperking kunnen vormen. Mogelijk heeft dit de resultaten op een bepaalde manier beïnvloed. Het zou dus zinvol zijn om dit onderzoek nogmaals uit te voeren in een periode zonder reorganisaties.

Voor vervolgonderzoek is het van belang dat de steekproef groter en gevarieerder is, wat de generaliseerbaarheid ten goede zal komen. Daarnaast zou dit onderzoek in de toekomst longitudinaal kunnen worden uitgevoerd, om bijvoorbeeld tijdelijke effecten van reorganisaties uit te filteren. Bovendien is het voor vervolgonderzoek wellicht interessant om te kijken naar de invloed van andere moderatoren dan een ondersteunende werk-familie cultuur. Hierbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de rol van bepaalde persoonlijkheidseigenschappen op de relatie tussen werkbevlogenheid en werkverslaving enerzijds en werk-privé conflict anderzijds. Halbesleben et. al (2009) vonden al dat de persoonlijkheidstrekk conscientieusheid bij bevlogen werknemers kan zorgen voor een verminderd werk-privé conflict, maar wellicht zijn er ook andere persoonlijkheidstrekken die een samenhang kunnen hebben met een vermindering van werk-privé conflict bij bevlogen en werkverslaafde werknemers. Tot slot zou het voor het meten van werk-privé conflict interessant kunnen zijn om de mening van de eventuele partner en/of kinderen mee te nemen. Dit zou ten goede komen aan de objectiviteit van het meten van dit construct en reduceert hiermee de common-method variantie (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003).

4.6 Praktische en theoretische implicaties

Middels deze studie is duidelijk geworden dat bevlogenheid positievere consequenties heeft voor de werk-privé balans van werknemers dan werkverslaving. Waar bevlogenheid werknemers kan beschermen tegen werk-privé conflict, zorgt werkverslaving juist voor meer werk-privé conflict. Het is daarom aanbevelingswaardig om organisaties bewust te maken van het fenomeen werkverslaving en de negatieve gevolgen die het kan hebben. Wanneer organisaties er alert op zijn werkverslaving onder werknemers vroegtijdig te signaleren en bespreekbaar te maken, kan er, waar

nodig, worden ingegrepen om de betreffende werknemers tegen zichzelf te beschermen. Bovendien zou het zinvol kunnen zijn om partners/gezinsleden van medewerkers af en toe te betrekken bij de organisatie door bijvoorbeeld het organiseren van een borrel, een kerstdiner of een familiedag, waarbij de werknemers hun partner en/of familieleden mee mogen nemen. Dit laat zien dat de organisatie ook aandacht heeft voor het privéleven van de werknemers en draagt bij aan een ondersteunende werk-familie cultuur. Daarnaast voelen de familieleden van de medewerkers zich daardoor ook meer betrokken bij de organisatie, de collega's en de werkzaamheden en kunnen zij wellicht meer begrip opbrengen als er soms, vanwege werkomstandigheden, wat minder tijd is voor hen.

4.7 Conclusie

Al met al kan middels het huidige onderzoek en de reeds bestaande literatuur worden gesteld dat bevlogenheid negatief samenhangt met werk-privé conflict. Hoe meer bevlogen een werknemer is, hoe minder conflicten deze werknemer zal ervaren tussen werk en privéleven. Bovendien komt uit dit onderzoek en de bestaande literatuur naar voren dat zowel de excessieve vorm als de compulsieve vorm van werkverslaving positief samenhangen met werk-privé conflict. Mensen die meer excessief en compulsief werken hebben meer last van werk-privé conflict. De resultaten sluiten aan bij de bevinding van Van Beek (2014) dat er twee typen van hard werken zijn, een positieve (bevlogenheid) vorm en een negatieve (werkverslaving) vorm. Daarnaast biedt dit onderzoek geen ondersteuning voor de veronderstelling dat een ondersteunende werk-familie cultuur invloed uitoefent op deze verbanden. Tot slot spelen de controlevariabelen geslacht en aantal thuiswonende kinderen geen significante rol bij het verband tussen de onafhankelijke variabelen (bevlogenheid, excessief werken & compulsief werken) en de afhankelijke variabele (werk-privé conflict).

Referenties

- Allen, P., & Bennet, K. (2010). *Paw statistics by SPSS: A practical guide version 18.0*. Victoria Australia: Cengage Learning Australia Pty Limited.
- Allen, T.D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 414-435.
- Appelbaum, E., Bailey, T. Berg, P., & Kalleberg, A. (2005). Organizations and the intersection of work and family. A comparative perspective. *The Oxford handbook of work and organization*, Oxford; New York: Oxford University.
- Bakker, A.B., Albrecht, A.L., & Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bakker, A.B., Oerlemans, W.G.M., & Ten Brummelhuis, L.L. (2013). Becoming fully engaged in the workplace: What individuals and organizations can do to foster work engagement. *The Fulfilling Workplace: The organization's role in achieving individual and organizational health*, 55-69.
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2010). Vijftigplussers op de arbeidsmarkt. *Sociaaleconomische trends, 2de kwartaal*, 31-39.
- Den Dulk, L., & Peper, B. (2006). Werk-privé beleid binnen arbeidsorganisaties: Op weg naar een win-win situatie? *Emancipatie als kwestie*, 107-124.
- Den Dulk, L., & de Ruijter, J. (2005). Werk/privé-cultuur en de houding van managers ten aanzien van werk/privé beleid in de financiële sector. *Gedrag & Organisatie*, 18, 260-75.
- Dijkers, J.S.E., Den Dulk, L., Geurts, S.A.E., & Peper, B. (2005). Work-nonwork culture, utilization of work-nonwork arrangements and employee related outcomes in two Dutch organizations, in Poelmans, S.A.Y. (Ed.), *Work and Family: An International Perspective*, Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah, NJ, pp. 87-120.
- Dijkers, J.S.E., Geurts, S.A.E., Den Dulk, L., Peper, B., & Kompier, M.A.J. (2004). Relations among work-home culture, the utilization of work-home arrangements, and work-home interference. *International Journal of Stress Management*, 11, 323-345.
- Geurts, S.A.E., Taris, T.W., Kompier, M.A.J., Dijkers, J.S.E., Hooff, M.L.M., & Kinnunen, U.M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective:

- Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*, 19, 319-339.
- Goodwin, C.J. (2005). *Research in psychology: Methods and design*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Gravetter, F.J., & Wallnau, L.B. (2009). *Statistics for the behavioural sciences*. Belmont: Wadworth, Cengage Learning.
- Greenhaus, J.F., & Powell, G.N. (2002). When work and family collide: Deciding between competing role demands. *Organizational Behaviour and Human Decision Process*, 90, 291-303.
- Halbesleben, J.R.B., Harvey, J., & Bolino, M.C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1452-1465.
- Hakanen, J., & Peeters, M. (2015). How do work engagement, workaholism, and the work-to-family interface affect each other? A 7-year follow-up study. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 57, 601-609.
- Hobfoll, S.E. (1988). *The ecology of stress*. New York: Hemisphere Publishing Corporation
- Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, culture, and community*. New York, NY: Plenum Press.
- Hobfoll, S.E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology: An International Review*, 50, 337-370.
- IBM Corp. (2013). *IBM SPSS statistics for windows, version 24.0* (Computer software). Armonk, NY: IBM Corp.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R., Snoek, J.D. & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Lim, V.K.G. (1996). Job insecurity and its outcomes: Moderating effects of work-based and non-work based social support. *Human Relations*, 49, 171-194.
- Mannaerts, R. (2015). Heavy work investment: A double edged sword? *Master thesis work and organizational psychology*, Universiteit Utrecht.
- Md-Sidin, S., Sambasivan, M., & Ismail, I. (2010). Relationship between work-family conflict and quality of life. *Journal of Managerial Psychology*, 25, 58-81.
- Peeters, M.C.W., Watez, C., Demerouti, E., & Regt, W. (2009). Work-family culture, work-family interference and well-being at work. *Career Development International*, 14, 700-713.

- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J.Y., & Podsakoff, N.P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-903.
- Schaufeli, W. (2006). De psychologie van arbeid en gezondheid. *De Psychologie van Arbeid en Gezondheid*, 1-22.
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2003). Utrechtse Bevlogenheidschaal. *Sectie Psychologie van Arbeid, Gezondheid en Organisatie*, 1-38.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. *Educational and Psychological Measurement, 66*, 701-716.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, 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.
- Schaufeli, W., Taris, T. (2013). Het Job demands-resources model: Overzicht en kritische beschouwing. *Gedrag & Organisatie, 2*, 182-204.
- Schaufeli, W., Taris, T., & van Rhenen (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 Wijhe, C., Peeters, M.C.W., & Taris, T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie, 24*, 43-63.
- Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Verhoeven, L.C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and implications for job strain and work-nonwork conflict. *Journal of Applied Psychology: An International Review, 54*, 37-60.
- Thompson, C.A., Beauvais, L.L., & Lyness, K.S. (1999). When work-family benefits are not enough: The influence of work-family conflict. *Journal of Vocational Behaviour, 54*, 392-415.
- Van Beek, I. (2014). *Understanding the dark and bright sides of heavy work investment: Psychological studies on workaholism and work engagement* (doctoraal proefschrift). Ontvangen van: <http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/294081>
- Visser, J. (1999). De Sociologie van het halve werk. *Mens & Maatschappij, 74*, 333-359.
- Westman, M., Hobfoll, S.E., Chen, S., Davidson, O.B., & Laski, S. (2004). Organizational stress through the lens of conservation of resources (COR) theory. *Interpersonal Dynamics, 4*, 167-220.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W.B. (2009). Reciprocal

BEVLOGENHEID, WERKVERSLAVING & WERK-PRIVÉ CONFLICT

relationships between job resources, personal resources and work engagement.

Journal of Vocational Behavior, 74, 235-244.

Bijlagen

Bijlage 1: Stukje voor de dataverzameling

Beste medewerker van Rabobank Nederland,

Wellicht heb je mijn introductiestukje langs zien komen in de recente 'DoordeWeeCS'. Voor mijn master Arbeids- en Organisationspsychologie aan de Universiteit Utrecht doe ik namelijk bij Rabobank Nederland onderzoek naar werk-privé balans.

In het bijzonder onderzoek ik de relatie tussen bevlogenheid respectievelijk werkverslaving en werk-privé conflicten. Hierbij wordt ook de rol onderzocht van een ondersteunende werk-familie cultuur binnen Rabobank Nederland.

Dataverzameling gebeurt aan de hand van een vragenlijst en de waarde van mijn onderzoek (en de conclusies die getrokken kunnen worden) staat of valt met de kwantiteit en kwaliteit van de respons. Je zou mij daarom enorm helpen door middel van het invullen van mijn vragenlijst.

Deze is volledig anoniem en er zal zorgvuldig om worden gegaan met de antwoorden en resultaten. De vragenlijst zal ongeveer 10 minuten van je tijd in beslag nemen en jouw antwoorden zijn van onschatbare waarde voor de uitkomsten van mijn onderzoek!

Door middel van de onderstaande link ga je direct naar mijn vragenlijst:

https://uusocsci.au1.qualtrics.com/SE/?SID=SV_9ZTfhhThUtUCaNL

Alvast ontzettend bedankt voor je medewerking!

Groeten,

Emilie van Amerongen



Bijlage 2: Informed Consent

Beste medewerker van de Rabobank,

Welkom bij deze vragenlijst en alvast heel hartelijk dank dat je mee wilt meewerken aan dit onderzoek. Voor mijn master thesis aan de Universiteit Utrecht doe ik onderzoek naar het verband tussen hard werken en de werk-privé balans en de rol die de organisatiecultuur hierbij speelt. Hiertoe zou ik je willen vragen om de onderstaande vragenlijst in te vullen. Het invullen van de vragenlijst zal ongeveer 10 minuten in beslag nemen.

Ik wil graag benadrukken dat je de vragenlijst volkomen anoniem invult. Er wordt zorgvuldig omgegaan met jouw antwoorden en de resultaten zullen uitsluitend op groepsniveau worden geanalyseerd.

Door op de knop 'verder' te drukken, zal de vragenlijst van start gaan.

Met vriendelijke groet,

Emilie van Amerongen

Bijlage 3: Vragenlijst

Zou je de volgende demografische gegevens in willen vullen?

1. Geslacht: man/vrouw
2. Leeftijd:
3. Relatiestatus: alleenstaand/samenwonend, ongehuwd/samenwonend, gehuwd
4. Aantal thuiswonende kinderen:
5. Aantal uitwonende kinderen:
6. Aantal jaar werkzaam bij de Rabobank:
7. Aantal jaar werkzaam in huidige functie:
8. Heb je een leidinggevende functie? Ja/nee

*De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe je jouw werk beleeft en hoe jij je daarbij voelt. Wil je aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (0 tot en met 6) aan te vinken?*

0= Nooit

1= Bijna nooit

2= Af en toe

3= Regelmatig (bijv. een paar keer per maand)

4= Dikwijls (bijv. eens per week)

5= Zeer dikwijls (bijv. een paar keer per week)

6= Altijd: dagelijks

1. Op mijn werk bruis ik van energie.	0	1	2	3	4	5	6
2. Als ik werk doe voel ik mij fit en sterk.	0	1	2	3	4	5	6
3. Ik ben enthousiast over mijn baan.	0	1	2	3	4	5	6
4. Mijn werk inspireert mij.	0	1	2	3	4	5	6
5. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan.	0	1	2	3	4	5	6
6. Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik	0	1	2	3	4	5	6

BEVLOGENHEID, WERKVERSLAVING & WERK-PRIVÉ CONFLICT

mij gelukkig.

- | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 7. Ik ben trots op het werk dat ik doe. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8. Ik ga helemaal op in mijn werk. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9. Mijn werk brengt mij in vervoering. | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

*De volgende vragen hebben betrekking op jouw werktijden en hoe je je daarbij voelt. Wil je bij de desbetreffende vragen aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (van 1 tot en met 4) aan te vinken?*

1= (Bijna) nooit

2= Af en toe

3= Dikwijls

4= (Bijna) altijd

-
- | | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Ik heb haast en werk tegen deadlines aan. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan mijn vrienden, hobby's, of andere vrijetijdsactiviteiten | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet altijd prettig. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben. | 1 | 2 | 3 | 4 |

BEVLOGENHEID, WERKVERSLAVING & WERK-PRIVÉ CONFLICT

*De volgende vragen hebben betrekking op de combinatie van jouw werk en jouw privéleven. Wil je bij de desbetreffende vragen aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (0 tot en met 3) aan te vinken?*

0= (Bijna) nooit

1= Soms

2= Vaak

3= (Bijna) altijd

Hoe vaak komt het voor dat..

1. Je thuis prikkelbaar bent, omdat jouw werk veeleisend is?	0	1	2	3
2. Je moeilijk aan jouw verplichtingen thuis kunt voldoen, omdat je in gedachten steeds met jouw werk bezig bent?	0	1	2	3
3. Je vanwege verplichtingen op jouw werk afspraken met je partner/familie/vrienden moet afzeggen?	0	1	2	3
4. Jouw werktijden het moeilijk maken om aan jouw verplichtingen thuis te voldoen?	0	1	2	3
5. Je zoveel werk te doen hebt, dat je niet toekomt aan jouw hobby's?	0	1	2	3
6. De eisen die je werk aan je stelt het moeilijk maken je thuis ontspannen te voelen?	0	1	2	3
7. Jouw werk tijd in beslag neemt die je liever aan je partner/familie/vrienden zou besteden?	0	1	2	3

*De volgende vragen gaan over de sociale steun die je ervaart van jouw organisatie en van jouw collega's. Wil je bij de desbetreffende vragen aangeven hoe vaak iedere uitspraak op jou van toepassing is door steeds het **best passende** cijfer (1 tot en met 5) aan te vinken?*

1= Heel erg mee oneens

2= Oneens

3= Neutraal

4= Eens

5= Heel erg mee eens

1. Bij de organisatie heeft men begrip voor de zorgtaken van werknemers. 1 2 3 4 5
2. Bij de organisatie vindt men het belangrijk dat werknemers naast hun werk voldoende tijd hebben voor hun privéleven. 1 2 3 4 5
3. De organisatie staat open voor werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen. 1 2 3 4 5
4. Mijn collega's steunen werknemers die om privé-redenen naar minder zware functies willen overstappen. 1 2 3 4 5
5. Mijn collega's steunen werknemers die om privé-redenen (tijdelijk) minder uren willen werken. 1 2 3 4 5
6. Met mijn collega's kan ik goed over mijn privé-situatie praten. 1 2 3 4 5
7. Mijn collega's helpen mij als ik het (tijdelijk) erg druk heb met mijn zorgtaken. 1 2 3 4 5

Bijlage 4: Debriefing

Dit is het einde van het onderzoek.

Ontzettend bedankt voor het invullen van de vragenlijst!

Je wordt op de hoogte gehouden van de resultaten wanneer deze bekend zijn.

Graag vraag ik je om op de knop 'verder' te klikken, zodat de respons kan worden verwerkt en de vragenlijst kan worden afgesloten.

Met vriendelijke groet,

Emilie van Amerongen