

# **Public service motivation en werkverslaving**

*Een kwantitatief onderzoek naar de relatie tussen public service motivation en werkverslaving  
onder academici van de Universiteit van Amsterdam en de rol van HRM hierin*

Laura Sophie van Os BSc

4297741

Masterthesis Strategisch Human Resource Management

Utrechtse School voor Bestuurs- en Organiseringswetenschap (USBO)

Begeleider: dr. Rick Borst

Tweede beoordelaar: dr. Jasmijn van Harten

Aantal woorden: 13808

1 juli 2019



**Universiteit Utrecht**

## Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt mijn masterthesis, het symbool van het einde van mijn studententijd. Na mijn bachelor Algemene Sociale Wetenschappen in Utrecht ben ik vol enthousiasme begonnen aan de master Strategisch Human Resource Management. Ik ben er gedurende het jaar steeds meer achter gekomen dat deze master heel goed bij mijn interesses aansluit, en ik heb tijdens deze master de ruimte gekregen om mijn interessegebieden uit te diepen. Het kleinschalige, persoonlijke klimaat dat op de Utrechtse School voor Bestuurs- en Organisationswetenschap heerst, heeft ervoor gezorgd dat ik dit jaar met veel plezier heb kunnen afronden. Ik ben dan ook blij dat deze scriptie niet het einde symboliseert van mijn contact met de USBO, en dat ik de komende jaren met veel goede moed mag beginnen aan een promotietraject bij dit departement.

Voor u verder leest, wil ik een aantal mensen bedanken die de totstandkoming van deze scriptie mogelijk hebben gemaakt. Allereerst natuurlijk mijn begeleider dr. Rick Borst, die mijn vragen onvermoeibaar beantwoordde en die veel adviezen heeft gegeven die deze scriptie vorm hebben gegeven. Ook dr. Jasmijn van Harten, die mij voorzien heeft van constructieve feedback toen mijn scriptie slechts een onderzoeksvorstel was. Beide bedankt voor de tijd die jullie in deze scriptie geïnvesteerd hebben. Daarnaast wil ik alle docenten en medestudenten bedanken met wie ik heb kunnen sparren over inhoudelijke zaken, en die mij voorzien hebben van feedback. Tenslotte mijn sociale omgeving; mijn ouders, Heleen, Elise en Emma, jullie hebben een grote rol gespeeld in mijn gehele studententijd en mij altijd gesteund.

Veel leesplezier toegewenst.

Laura van Os

Utrecht, 1 juli 2019

## **Abstract**

Recent research has shown that workaholism is a major issue amongst academics, but there remains a lack of research investigating the personal and work characteristics which may explain workaholism. This article examines the relationship between public service motivation (PSM) and workaholism, and places PSM as a predictor and workaholism as an outcome in the Job Demands-Resources (JD-R) model. Placing PSM in the JD-R model will examine whether PSM must be seen as a personal demand or a personal resource in the context of workaholism. Further, this article examines the role developmental HR-practices and maintenance HR-practices play in this relationship. This was investigated using surveys amongst academics in the Netherlands (total N=759). Results confirm the hypothesis that high levels of PSM correlate with workaholism, hence PSM must be seen as a personal demand in the context of workaholism. The dimensions self-sacrifice and commitment to the public interest and compassion are more strongly associated with workaholism than the dimension attraction to the public policy making, but only compassion was significant. Developmental and maintenance HR-practices have a direct negative relationship with workaholism; by forming job resources and therefore lowering job demands, the risk of workaholism is reduced. Both HR-practices don't seem to fungate as a buffer for PSM as a personal demand in relation to workaholism. This article provides theoretical and practical implications and gives suggestions for further research.

---

**Key words:** workaholism, public service motivation, JD-R model, HR-practices, academics

## **Inhoudsopgave**

Inleiding	pagina 6
Probleemstelling	pagina 8
Maatschappelijke en praktische relevantie	pagina 9
Wetenschappelijke relevantie	pagina 10
Leeswijzer	pagina 11
Theoretisch kader	pagina 12
Werkverslaving en public service motivation	pagina 12
Werkverslaving en JD-R model	pagina 13
Public service motivation en JD-R model	pagina 14
HRM-praktijken	pagina 16
HRM-praktijken en werkverslaving	pagina 18
HRM-praktijken en de relatie PSM-werkverslaving	pagina 19
Methoden	pagina 21
Onderzoeksdesign	Pagina 21
Dataverzameling	pagina 21
Participanten en procedure	pagina 21
Statistische kenmerken van de steekproef	pagina 22
Conceptualisatie	pagina 24
Data-analyse strategie	pagina 27
Kwaliteitscriteria	pagina 28
Resultaten	pagina 29
Beschrijvende en correlatieanalyses	pagina 29
Toetsen van hypothesen	pagina 31
Discussie	pagina 34
Beantwoording onderzoeksvragen en interpretatie	pagina 34
Limitaties	pagina 35
Implicaties voor de wetenschap	pagina 37
Implicaties voor de praktijk	pagina 37
Suggesties voor vervolgonderzoek	pagina 38
Conclusie	pagina 39
Literatuur	pagina 40

Appendix	pagina 47
Bijlage 1. Vragenlijst Nederlands	pagina 48
Bijlage 2. Uitnodigingsmail	pagina 51
Bijlage 3. Indeling schalen in subdimensies	pagina 53
Bijlage 4. Vertaling meetschalen naar Engels	pagina 55

## **Inleiding**

Maar liefst 27 procent van de academici op universiteiten heeft een werkverslaving, zo blijkt uit Iers onderzoek (Hogan, Hogan & Hodgins, 2016). Wanneer mensen extreem veel en hard werken vanuit een onbedwingbare, interne drive, wordt dit getypeerd als workaholism, ofwel een werkverslaving (Schaufeli, Taris & Rhenen, 2008). Een werkverslaving kan vergeleken worden met andere soorten verslavingen zoals drugsverslaving; door het werken komen verslavende stoffen in de hersenen vrij. Naar verloop van tijd ontstaat een drang om deze stoffen te verkrijgen, en wanneer hier niet aan voldaan kan worden ervaart de werkverslaafde onrust (GGZ, z.d.).

Dat ook universitair docenten in Nederland te kampen hebben met zorgwekkende problemen rondom het werk wordt duidelijk in het onderzoek van de vakbond FNV (2017). Het onderzoek onder 2500 universitaire medewerkers toont aan dat 68 procent van het wetenschappelijke personeel aan geeft meer te werken dan is opgenomen in het contract. Voor 16 procent van het personeel is dit zelfs meer dan 16 uur per week. Het onderzoek toont daarnaast aan dat een ruime meerderheid werkt met een gevoel van onrust, geen tijd heeft voor pauzes en het werk lastig los kan laten in de vrije tijd. Alhoewel onderzoek naar exacte cijfers van werkverslaving in het Nederlandse universitaire onderwijs nog ontbreekt, tonen de cijfers van vakbond FNV aan dat het urgent is meer onderzoek te doen naar werkverslavingen in deze context. Dat blijkt tevens uit wetenschappelijk onderzoek waarin wordt aangetoond dat universitair docenten uit Ierland en Noorwegen relatief hoog scoren op het hebben van een werkverslaving (Hogan et al., 2016; Torp, Lysfjord & Hovda Midje, 2018). Vergeleken met bijvoorbeeld het administratieve personeel in universiteiten is de prevalentie van een werkverslaving onder universitaire academici significant hoger (Torp et al., 2018). Dit onderzoek probeert daarom werkverslavingen in deze context in kaart te brengen, waarbij ook wordt gekeken naar een specifieke persoonlijkheidseigenschap van academici waardoor zij mogelijk werkverslaafd geraken. Deze persoonlijkheidseigenschap staat bekend als een specifieke vorm van motivatie dat groot is onder hoogopgeleiden (Vandenabeele, 2011) en docenten (Andersen, Heinesen & Pedersen, 2014), te weten *public service motivation*. Daarbij wordt tevens gekeken in hoeverre de werkomgeving van academici deze relatie kan beïnvloeden aan de hand van bundels van HRM-praktijken.

Dit onderzoek is urgent gezien de negatieve consequenties van een werkverslaving voor zowel fysieke als psychologische aspecten van medewerkers. De negatieve consequenties van een werkverslaving omvatten een lagere fysieke en mentale gezondheid (Kohan et al., 2016), slaapproblemen (Kubota et al., 2010), en een lagere werk- en levenstevredenheid (Andreassen, Hetland, Molde & Pallesen, 2011). De gevolgen van een werkverslaving blijven niet slechts beperkt tot het individu. Ook de directe sociale omgeving en de organisatie uitkomsten lijden onder de verslaving. Zo is een werkverslaving positief gerelateerd aan werk-leven conflict, lagere tevredenheid met het huwelijk en vergroot de verslaving het risico op verminderde tevredenheid en functioneren in de familie (Clark, Michel, Zhdanova, Pui & Baltes, 2016). In de werkcontext kan de verslaving leiden tot een lagere werktevredenheid, meer werk gerelateerde stress, slechtere relaties met collega's (Clark

et al., 2016) en meer ziekteverzuim (Falco et al., 2013).

Werkverslaafden hebben daarbij een relatief hoog risico op een burn-out (Schaufeli et al., 2008; Schaufeli, Shimazu & Taris, 2009; Hogan et al., 2016). Met name in de onderwijssector is het belangrijk om dit risico te verkleinen; deze sector heeft namelijk te maken met het hoogste burn-outpercentage van alle arbeidssectoren in Nederland (CBS, 2018). Nederlandse universiteiten besteden veel aandacht aan het burn-out fenomeen; zo werd burn-out zelfs aangehaald tijdens de speech op de opening van het academisch studiejaar op de Universiteit Utrecht (Universiteit Utrecht, 2018). Echter wordt door universiteiten nauwelijks aandacht besteed aan werkverslavingen, terwijl werkverslaving juist een belangrijke antecedent is van een burn-out (Schaufeli et al., 2008; Schaufeli et al., 2009; Hogan et al., 2016). Deze negatieve gevolgen maken het evident dat er meer aandacht moet komen voor het ontstaan van werkverslavingen in de universitaire context.

Werkverslaving wordt vaak geïncorporeerd in het door arbeidspsychologen ontwikkelde Job Demands-Resources model (JD-R model). In dit model worden *job demands*, ook wel werkeisen, gezien als de fysieke, sociale, psychologische of organisationele aspecten van de baan die fysieke of mentale moeite kosten en daardoor geassocieerd zijn met psychologische en psychosociale kosten (Schaufeli & Bakker, 2004). Tegelijkertijd zijn er *job resources*, ook wel energiebronnen, die gezien worden als de psychologische of sociale aspecten van het werk die nodig zijn om doelen te bereiken en persoonlijke groei te stimuleren. Deze energiebronnen verminderen de werkeisen en de bijkomende psychologische gevolgen (Schaufeli & Bakker, 2004). Hoewel energiebronnen meestal een negatieve relatie hebben met werkverslavingen, worden werkeisen positief geassocieerd met werkverslavingen (Molino, Bakker & Ghislieri, 2016). Daarnaast worden recentelijk ook *personal resources*, persoonlijke hulpbronnen, en *personal demands*, persoonlijke eisen, onderscheiden in het JD-R model. Persoonlijke hulpbronnen zijn de aspecten van de persoon zelf die gelinkt zijn aan veerkracht en het gevoel dat mensen de omgeving succesvol kunnen beïnvloeden (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Persoonlijke eisen zijn de eisen die individuen aan zichzelf stellen ten aanzien van hun prestaties en gedrag. Deze eisen dwingen individuen ertoe om moeite in het werk te steken, en daarom zijn ze geassocieerd met fysieke en psychologische kosten (Bakker & Demerouti, 2017).

Hoewel inzichtelijk, betreft dit model echter een vrij algemeen model waarin weinig aandacht is voor expliciete contextualisatie, zoals van universitair docenten (Borst, Kruijven & Lako, 2017). Bij universitair docenten kan sprake zijn van een specifiek type persoonlijke hulpbron of eis, te weten public service motivation (PSM), waarvoor in het JD-R model nog weinig aandacht is (Borst et al., 2017). Public service motivation is de motivatie die verder gaat dan eigenbelang of organisatiebelang, en dat streeft de belangen van een grotere politieke entiteit te behartigen (Vandenabeele, 2007). Dit type motivatie is hoog onder docenten in het onderwijs (Andersen et al., 2014) en onder hoogopgeleiden zoals universitair docenten (Vandenabeele, 2011). PSM kan fungeren als persoonlijke hulpbron, omdat een hoge mate van dit type motivatie ervoor zorgt dat medewerkers beter in staat zijn om met werkeisen om te gaan (Bakker, 2015). Wanneer medewerkers beter met werkeisen om kunnen

gaan, is de kans op een werkverslaving kleiner (Molino et al., 2016). Daarnaast is het ook mogelijk dat PSM een werkverslaving in de hand kan werken, en zodoende gezien moet worden als persoonlijke eis. Een hoge mate van PSM maakt dat medewerkers bereid zijn zichzelf op te offeren voor de maatschappij en verder te gaan dan wat de baan van ze vraagt. De interne drive, die kenmerkend is voor zowel PSM als werkverslaving, kan zo groot zijn dat hard werken omslaat in obsessief en extreem hard werken en daarmee de kans op een werkverslaving ontstaat (Van Loon, Vandenabeele & Leisink, 2015). Dit onderzoek tracht te achterhalen op welke manier public service motivation samenhangt met werkverslavingen, en daarmee gezien moet worden als persoonlijke hulpbron of persoonlijke eis in deze context.

Naast de beperkte aandacht voor persoonlijke hulpbronnen en persoonlijke eisen als verklaring voor werkverslavingen middels het JD-R model, is er tevens weinig aandacht voor de invloed van HRM-praktijken op dit model (Albrecht, Bakker, Gruman, Macey, Saks, 2015). Recent onderzoek laat echter wel mogelijkheden zien voor het combineren van het JD-R model en HRM-instrumentaria middels aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken (Veth, Emans, Van der Heijden, Korzilius & De Lange, 2015). Volgens deze auteurs hebben aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken in de context van het JD-R model positieve effecten op werknemers, en kunnen deze praktijken gezien worden als energiebronnen. Werkverslavingen, die ontstaan door een teveel aan werkeisen en een tekort aan energiebronnen (Molino et al., 2016), kunnen direct beïnvloed worden door HRM-praktijken die energiebronnen vormen en daarmee de werkeisen verlagen. Op deze manier kunnen de praktijken een werkverslaving verminderen. Daarnaast kunnen de praktijken een invloed hebben op de relatie tussen PSM en werkverslavingen. Wanneer PSM gezien wordt als een persoonlijke eis, kunnen de HRM-praktijken door het verlagen van de werkeisen en het verhogen van de energiebronnen de negatieve effecten van PSM als persoonlijke eis verminderen. Wanneer PSM een persoonlijke hulpbron blijkt te zijn, worden de positieve effecten van de hulpbron door de praktijken versterkt. Het is daarom relevant om te onderzoeken in hoeverre deze HRM-praktijken een rol spelen bij werkverslavingen en in de relatie tussen PSM en werkverslaving.

### **Probleemstelling**

Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de relatie tussen werkverslaving en public service motivation onder academische medewerkers van de Universiteit van Amsterdam. Deze universiteit geeft expliciet aan dat medewerkers een hoge werkdruk ervaren, dat docenten vaak overwerken en slecht tot rust komen, en voert actief beleid om deze negatieve uitkomsten te voorkomen (Werkdruk Universiteiten, z.d., Universiteit van Amsterdam, 2017). Dit zorgt ervoor dat deze universiteit veel informatie kan leveren over werkdruk en indirect manieren waarop werkverslavingen ontstaan, en welke rol HRM-beleid speelt in werkverslavingen. Er wordt onderzocht of public service motivation een persoonlijke eis of persoonlijke hulpbron is die werkverslaving kan verklaren in de context van het JD-R model. Daarbij wordt de relatie tussen aanpassings- en



ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken en werkverslaving onderzocht. Tenslotte wordt onderzocht wat de invloed is van aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken van de universiteit op de relatie tussen public service motivation en werkverslaving. In dit onderzoek staat daarbij de volgende hoofdvraag centraal:

*“Wat is de relatie tussen public service motivation en werkverslaving van academici van de Universiteit van Amsterdam, en welke rol spelen aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken hierin?”*

Deze hoofdvraag wordt beantwoord door middel van vragenlijsten die worden afgenomen bij universitair docenten van de Universiteit van Amsterdam. Om deze te beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

*“Wat zijn volgens de literatuur respectievelijk een werkverslaving, public service motivation, en aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken?”*

*“Hoe kan een werkverslaving volgens de literatuur verklaard worden door middel van het JD-R model?”*

*“Hoe kan PSM volgens de literatuur geplaatst worden in het JD-R model?”*

*“Wat is er in de literatuur bekend over de relatie tussen PSM en werkverslaving en hoe werkt deze relatie bij academici van de UvA?”*

*“Wat is er in de literatuur bekend over de relatie tussen aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken en werkverslaving en hoe werkt deze relatie bij academici van de UvA?”*

*“Wat is er in de literatuur bekend over de relatie tussen PSM en werkverslaving en de rol van HRM-praktijken hierin en hoe werkt deze relatie bij academici van de UvA?”*

### **Maatschappelijke en praktische relevantie**

De grote prevalentie van werkverslavingen onder universitair docenten (Hogan et al., 2016; Torp et al., 2018) en het tal van negatieve gevolgen die gepaard gaan met een werkverslaving, zowel in de persoonlijke-, interpersoonlijke- als werkcontext, (Schaufeli et al., 2008; Schaufeli et al., 2009; Kubota et al., 2010; Andreassen et al., 2011; Falco et al., 2013; Clark et al., 2016; Kohan et al., 2016), maken het maatschappelijk relevant dat er meer begrip moet komen voor het ontstaan en voorkomen van werkverslavingen. Dit onderzoek richt zich op universitair docenten van de Universiteit van Amsterdam en concrete HRM-praktijken. Wanneer duidelijk wordt op welke manier werkverslavingen bij deze medewerkers ontstaan en welke HRM-praktijken een rol spelen, kan de Universiteit van Amsterdam concrete stappen ondernemen om HRM-praktijken in te richten op het voorkomen en verminderen van werkverslavingen van haar medewerkers. Niet alleen de Universiteit van Amsterdam heeft hier baat bij. Het onderzoek richt zich op de grootste universiteit van Nederland, en bevraagt alle academische medewerkers. Daardoor ontstaat een omvangrijk beeld dat door te trekken is naar de gehele sector. Wanneer meer inzicht wordt verkregen in de manieren waarop een werkverslaving in deze sector werkt en welke rol HRM-praktijken hierin spelen, kunnen universiteiten concretere

stappen nemen om werkverslavingen onder werknemers te voorkomen. Dit zal niet alleen ten gunste komen van het welzijn van de medewerkers, maar voorkomt ook de negatieve effecten in de werkcontext.

### **Wetenschappelijke relevantie**

De wetenschappelijke literatuur over werkverslavingen en PSM toont een aantal kennishiaten die dit onderzoek tracht te vullen. Zo is er een algeheel gebrek aan empirische metingen naar de prevalentie van werkverslavingen (Andreassen, 2013). Verder is het overgrote deel van het onderzoek naar werkverslavingen gesitueerd in Amerikaanse context (McMillan, O'Driscoll, Marsh, & Brady, 2001). Het generaliseren van Amerikaans onderzoek naar de Nederlandse context kan problematisch zijn. Zo is het gemiddeld aantal uren dat een Nederlandse werknemer werkt een stuk lager dan in andere landen (CBS, 2017). Dit kan mogelijk een impact hebben op de prevalentie en consequenties van een werkverslaving. Daarbij is er vanuit de literatuur weinig expliciete aandacht voor werkverslavingen in de context van universitair docenten (Borst, Kruijven, Lako & de Vries, 2019).

Ook zijn de negatieve aspecten van PSM, ook wel de *dark side* van PSM genoemd, nog schaars onderzocht (Van Loon et al., 2015). Zo bestaat wel onderzoek naar de relatie tussen een burn-out en PSM (Van Loon et al., 2015), maar de relatie tussen werkverslaving en PSM is nog niet onderzocht. Dit onderzoek beantwoordt de vraag of PSM het risico op een werkverslaving vergroot en zodoende als een *dark side* gezien moet worden in de context van een werkverslaving, en zorgt op deze wijze voor meer kennis over mogelijk negatieve aspecten van public service motivation.

Daarnaast is nog weinig kennis over de manieren waarop persoonlijke hulpbronnen of persoonlijke eisen een rol spelen in het JD-R model (Schaufeli & Taris, 2014). Zo ook is de rol van PSM als persoonlijke hulpbron of persoonlijke eis in het ontstaan van werkverslavingen nog onbekend (Borst et al., 2017). Door het plaatsen van PSM als persoonlijkheidseigenschap in het JD-R model geeft dit onderzoek inzicht in de manier waarop deze eigenschap een invloed heeft op werkverslavingen.

Daarbij is redelijk veel onderzoek naar werkverslavingen verricht vanuit een psychologisch perspectief (Sussman, 2012; Van Wijhe, Peters & Schaufeli, 2014), maar blijft het thema binnen de HRM-literatuur onderbelicht. Dit zorgt ervoor dat nog weinig bekend is over de manier waarop HRM-beleid een invloed kan hebben op het ontstaan of voorkomen van de verslaving. Tenslotte is er nog weinig aandacht voor HRM-praktijken die een invloed hebben op het JD-R model (Albrecht et al., 2015). Wanneer duidelijk is welke HRM-praktijken een invloed hebben op de persoonlijke hulpbronnen en persoonlijke eisen, kunnen de mogelijk negatieve effecten van public service motivation in de context werkverslavingen verkleind worden. Dit onderzoek draagt bij aan meer kennis over werkverslavingen buiten het psychologische onderzoeksveld, en onderzoekt het fenomeen vanuit een HRM-perspectief.

## **Leeswijzer**

Na de inleiding worden in het theoretisch kader de verschillende concepten uit dit onderzoek en de mogelijke relatie tot elkaar verder uitgewerkt. Op basis van de theorie zijn hypothesen opgesteld.

Vervolgens worden de methoden en de resultaten van het onderzoek besproken, en wordt antwoord gegeven op de gestelde hypothesen. Opeenvolgend zullen de discussie, de theoretische implicaties en de praktische implicaties voor universiteiten besproken worden. Afsluitend volgt een conclusie die antwoord geeft op de hoofdvraag van dit onderzoek.

## **Theoretisch kader**

### **Werkverslaving en public service motivation**

In dit onderzoek wordt gesproken over werkverslaving. Aan dit fenomeen worden in de literatuur verschillende definities toegekend. Zo definieert Oates (1971) een werkverslaving als een onophoudelijke drang naar hard werken die zo excessief is geworden dat het een gevaar vormt voor de gezondheid, het geluk, de interpersoonlijke relaties en het sociaal functioneren. Volgens Cherrington (in Harpaz & Snir, 2003) is een werkverslaving een irrationele commitment om excessief te werken. Toch worden ook minder negatieve definities gegeven voor werkverslavingen. Zo stelt Cantarow (in Harpaz & Snir, 2003) dat werkverslaving een gevolgtrekking is van de liefde voor werken, en Machlowits (in Harpaz & Snir, 2003) ziet werkverslaving als een intrinsieke wens om lang en hard te werken. Gezien het grote scala negatieve consequenties van een werkverslaving (Schaufeli et al., 2008; Schaufeli et al., 2009; Kubota et al., 2010; Andreassen et al., 2011; Falco et al., 2013; Clark et al., 2016; Kohan et al., 2016), wordt in dit onderzoek geen gebruik gemaakt van de definities van Cantarow en Machlowits (in Harpaz & Snir, 2003), die werkverslaving als een positief fenomeen afschilderen.

Hoewel inzichtelijk, wordt in dit onderzoek gebruik gemaakt van de definitie van Schaufeli, van Wijhe, Peeters en Taris (2011), die als leidraad in de literatuur wordt teruggevonden. De definitie, afgeleid van Oates (1971), bevat twee kernelementen. Excessief hard werken en compulsief, ofwel dwangmatig, werken typeren volgens deze onderzoekers een werkverslaving. Op basis van deze definitie hebben de onderzoekers een gevalideerde meetschaal opgesteld die werkverslavingen in de Nederlandse context meet. Deze definitie en meetschaal zijn bevestigd door een Nederlands onderzoek naar de algemene perceptie van wat het fenomeen werkverslaving inhoudt (Schaufeli et al., 2011). Daarnaast is de meetschaal gevalideerd in de Nederlandse onderwijssector (Líbano, Llorens, Salanova & Schaufeli, 2010), en is deze schaal in eerder onderzoek gebruikt om werkverslavingen in het onderwijs en onder academici te meten (Hu et al., 2011; Andreassen, Hetland & Pallesen, 2013a). De validering in de Nederlandse context en het eerdere gebruik van deze meetschaal in de academische context maakt dat deze definitie geschikt is voor onderzoek onder Nederlandse universitair docenten.

Ook het concept public service motivation kent verschillende definities, die verschillen per discipline en onderzoeksveld. Perry en Wise (1990) zien PSM als de aanleg van individuen om te reageren op motieven die primair of uniek gezien vanuit publieke instituties komen. Later spreken Perry en Hondgehem (2008) van een oriëntatie van een individu om service aan mensen te leveren met als doel om goed te doen voor anderen en voor de maatschappij. In het onderzoek van Vandenabeele (2007) komt naar voren dat de originele definitie van Perry en Wise (1990) niet helemaal goed te generaliseren is naar de Belgische context. Om de verschillende definities en de problemen met generaliseerbaarheid op te lossen, geeft Vandenabeele (2007) een algemene en verstrekkende definitie. Deze definitie vult de definitie van Perry en Wise (1990) aan om PSM generaliseerbaar te maken naar

de Nederlandse context (Borst et al., 2017). Public service motivation is volgens Vandenabeele “het hebben van geloof, waarden en attitudes die verder gaan dan eigenbelang en organisatiebelang, en die gaan over het belang van een grotere politieke entiteit. Dit motiveert individuen om te handelen naar deze waarden.” (Vandenabeele, 2007, p. 547). PSM bevat volgens Vandenabeele de dimensies aantrekking tot politiek, interesse voor publieke zaken, compassie en zelfopoffering (Vandenabeele, 2011). Deze definitie wordt in eerder onderzoek tevens gebruikt en gevalideerd voor het meten van PSM in het onderwijs (Andersen et al, 2014; Van Loon et al., 2015), wat maakt dat deze definitie geschikt is om te gebruiken in dit onderzoek in het onderwijs. Daarnaast is vanwege de verstrekkende, overkoepelende definitie die gevalideerd is in de Nederlandse publieke sector gekozen om in dit onderzoek gebruik te maken van deze definitie.

### **Werkverslaving en JD-R model**

Werkverslavingen worden vaak verklaard door gebruik te maken van het JD-R model. Zo wordt in onderzoek van Molino et al. (2016) aangetoond dat werkdruk, cognitieve en emotionele eisen uit het werk positief gerelateerd zijn aan een werkverslaving. De onderzoekers verklaren dit door middel van het JD-R model. Volgens dit model heeft elke werkomgeving zijn eigen karakteristieken, die onderverdeeld kunnen worden in twee categorieën. De eerste categorie zijn de werkeisen. De werkeisen zijn de fysieke, psychologische, sociale of organisationele aspecten van de baan die fysieke of psychologische inspanning vragen. Deze taakeisen zijn geassocieerd met psychologische of fysiologische kosten. Dit kunnen zowel kwantitatieve als kwalitatieve eisen zijn; te veel taakeisen of emotionele taakeisen (Schaufeli & Bakker, 2004). De antecedenten van werkverslavingen uit het onderzoek van Molino et al. (2016) vallen onder deze categorie werkkenmerken, de werkeisen. De werkeisen die universitair docenten ondervinden, zijn uniek voor deze specifieke groep werknemers (Kinman & Jones, 2008; Boyd et al., 2011). Zo hebben universitair docenten te maken met hoge druk om les te geven, om externe financiering te vergaren, en hebben ze te kampen met een hoge mate van rolconflict.

De tweede categorie werkkenmerken zijn de energiebronnen; de psychologische of sociale aspecten van het werk die nodig zijn om doelen te bereiken en die persoonlijke groei stimuleren. Deze energiebronnen verminderen de werkeisen en de bijkomende psychologische gevolgen (Schaufeli & Bakker, 2004). De negatieve effecten van de werkeisen kunnen zodoende gebufferd worden door deze energiebronnen (Schaufeli & Bakker, 2004). Werknemers die voldoende energiebronnen ervaren, kunnen namelijk beter omgaan met de werkeisen. Hierdoor ervaren zij een mindere negatieve impact van de werkeisen (Tremblay & Messervey, 2011).

Het onderzoek van Molino et al. (2016) test of energiebronnen en werkeisen invloed hebben op werkverslavingen. De resultaten laten inderdaad zien dat werkeisen een positief effect hebben op werkverslavingen, en dat dit effect gebufferd wordt door de energiebronnen van de werknemers. Het risico op werkverslaving is het hoogst wanneer de werkeisen hoog zijn en de energiebronnen

gelimiteerd zijn (Molino et al., 2016).

Naast werkkarakteristieken is recentelijk steeds meer aandacht voor persoonlijkheidseigenschappen in het JD-R model, die het ontstaan van een werkverslaving kunnen verklaren. Er wordt in deze persoonlijkheidseigenschappen onderscheid gemaakt tussen persoonlijke hulpbronnen en persoonlijke eisen. Persoonlijke hulpbronnen zijn de aspecten van de persoon zelf die gelinkt zijn aan veerkracht en het gevoel dat mensen de omgeving succesvol kunnen beïnvloeden. Voorbeelden van deze hulpbronnen zijn bijvoorbeeld optimisme en zelfvertrouwen in de organisatiecontext (Xanthopoulou et al., 2007). Persoonlijke eisen zijn de eisen die individuen aan zichzelf stellen ten aanzien van hun prestaties en gedrag. Deze eisen dwingen individuen ertoe om moeite in het werk te steken, en daarom zijn ze geassocieerd met fysieke en psychologische kosten (Bakker & Demerouti, 2017). In de context van een werkverslaving is gebleken dat verschillende persoonlijkheidseigenschappen een positief verband hebben met het ontstaan van een werkverslaving. Zo zijn een compulsief karakter, prestatiegerichtheid en nauwkeurigheid voorbeelden van persoonlijke eisen (Liang & Chu, 2009). Ook *self-efficacy*, extraversie en neuroticisme zijn voorbeelden van persoonlijke eisen (Burke, Matthiesen & Pallesen, 2006). Interessant is dat self-efficacy vaak gezien wordt als persoonlijke hulpbron (Xanthopoulou et al., 2007), maar Burke et al., (2006) laten zien dat self-efficacy ook een dark side kent dat het ontstaan van een werkverslaving juist kan verklaren. Zoals in de inleiding is aangegeven, is het interessant om public service motivation ook in dit JD-R framework te plaatsen en te kijken in hoeverre het kan worden gezien als persoonlijke hulpbron of persoonlijke eis in de context van werkverslavingen.

### **Public service motivation en JD-R model**

Een van die persoonlijkheidseigenschappen die werkverslavingen mogelijk kunnen verklaren, is dus public service motivation. PSM kan volgens Bakker (2015) gezien worden als een van de belangrijkste persoonlijke hulpbronnen voor medewerkers in de publieke sector, en dit kan een beduidende rol spelen in het voorkomen van een werkverslaving. Deze motivatie zorgt er namelijk voor dat werknemers beter met de werkeisen om kunnen gaan (Bakker, 2015; Liu, Yang & Yu, 2015), die een werkverslaving initiëren. Werknemers kunnen beter met de werkeisen omgaan, omdat ze het gevoel hebben dat wanneer ze dit doen, ze een groter doel nastreven, namelijk het helpen van anderen en de maatschappij. Een hoge mate van PSM zorgt ervoor dat werknemers beter in staat zijn om hun beschikbare energiebronnen te mobiliseren, en daarom beter met werkeisen om te kunnen gaan (Bakker, 2015). De persoonlijke hulpbronnen zoals PSM verkleinen het negatieve effect van werkeisen, en verminderen daarmee de kans op een werkverslaving (Xanthopoulou et al., 2007; Molino et al., 2016). Daarnaast komt in onderzoek van Lin, Yang en Yu (2015) naar voren dat personen met een hoge mate van PSM een hogere algemene mentale gezondheid hebben. Dit kan impliceren dat medewerkers met een hoge mate van PSM een lager risico hebben op mentale gezondheidsproblemen, zoals een werkverslaving, waardoor PSM gezien kan worden als een

persoonlijke hulpbron.

Echter is in recente literatuur steeds meer aandacht gekomen voor de dark side van PSM. De dark side van PSM laat zien dat PSM ook negatieve gevolgen kan hebben, en in dat geval gezien moet worden als een persoonlijke eis in plaats van persoonlijke hulpbron. Mensen met een hoge mate van PSM zijn namelijk gemotiveerd om verder te gaan dan slechts de plicht, en zijn bereid om zichzelf op te offeren voor het belang van de maatschappij (Van Loon et al., 2015). Zo kwam in het onderzoek van Van Loon et al. (2015) naar voren dat een hoge mate van PSM ervoor zorgt dat medewerkers hun eigen hulpbronnen en capaciteiten te zwaar belasten en dus te hard werken, waardoor een risico op burn-out ontstaat. Deze relatie werd gevonden in *people changing* organisaties zoals onderwijsinstituten; organisaties waarbij medewerkers intensief contact hebben met mensen uit de maatschappij, en waarbij het werk gericht is op een gedragsverandering te impliceren bij deze mensen, zoals kennis bijbrengen. Door het directe contact met deze mensen kunnen werknemers van *people changing* organisaties het resultaat van hun werk zelf zien (Van Loon et al., 2015). Deze relatie werd met name versterkt wanneer het *societal impact potential* hoog was; wanneer medewerkers door middel van hun werk een directe impact hebben op de maatschappij. Wanneer medewerkers met een hoge mate van PSM in *people changing* organisaties zoals onderwijsinstituten het gevoel hebben dat ze direct konden bijdragen aan de maatschappij, kan PSM ervoor zorgen dat medewerkers te veel en te hard gaan werken (Van Loon et al., 2015) waardoor het risico op een werkverslaving ontstaat. In dat geval moet PSM gezien worden als een persoonlijke eis die het risico op werkverslavingen vergroot.

Daarnaast kan een hoge mate van PSM mogelijk een werkverslaving versterken door de interne werkdrive van werknemers met een hoge mate van PSM. Centraal in werkverslavingen staat volgens Andreassen (2013) een interne drive of motivatie die ervoor zorgt dat mensen extreem hard en onbedwingbaar gaan werken. Hoe hoger de interne drive voor werk, hoe hoger de prevalentie van de verslaving en daarmee de negatieve symptomen (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2013b). Deze interne drive kan verklaard worden door PSM. Mensen met een hoge mate van PSM voelen een interne drive om hard te werken en dit werk goed uit te voeren wanneer zij werken aan een publieke taak (Van Loon, Kjeldsen, Anderson, Vandenabeele & Leisink, 2018). Deze drive heeft een interne oorsprong, omdat PSM een vorm van autonome motivatie is (Vandenabeele, 2007). Dit is met name relevant in de context van academici, omdat PSM hoog is onder docenten in het onderwijs (Andersen et al., 2014). Door middel van het werk kunnen de basisbehoeften competentie, autonomie en verwantschap vervuld worden (Ryan & Deci, 2005). Wanneer het werk aan een publieke taak goed wordt uitgevoerd, wordt bijvoorbeeld de basisbehoefte van competentie vervuld, en door goed te doen voor anderen en de maatschappij wordt de behoefte aan verwantschap vervuld. Ondanks dat door hard werken basisbehoeften vervuld worden, kan dit harde werken omslaan in een obsessieve manier van werken om deze behoeften te vervullen (Andreassen, 2013). Wanneer dit harde werken omslaat in obsessief en extreem hard werken, kan PSM de kans op een werkverslaving vergroten. In dat geval moet PSM gezien worden als een persoonlijke eis.

Vanuit de literatuur worden dus conflicterende mechanismen gegeven over de richting van de relatie tussen PSM en werkverslaving. Hieruit volgt hypothese 1, waarbij een verband verondersteld wordt, maar de richting van het veronderstelde verband nog niet kan worden vastgesteld.

Hypothese 1: Een hoge mate van PSM hangt samen met een werkverslaving

Hoewel naar PSM als geheel kan worden gekeken, blijkt uit onderzoek dat het belangrijk is om ook een stap dieper te kijken door de verschillende dimensies van PSM te onderzoeken; aantrekking tot politiek, interesse voor publieke zaken, compassie en zelfopoffering (Vandenabeele, 2007). Uit eerder onderzoek komt namelijk naar voren dat deze dimensies kunnen variëren in richting en sterkte in relatie tot diverse medewerkers uitkomsten (Schott & Ritz, 2017). De verschillende dimensies van PSM kunnen zo mogelijk elk op een andere manier bijdragen aan het tot stand komen van een werkverslaving. Uit gerelateerd onderzoek naar andere negatieve werkuitskomsten zoals burn-out blijken bijvoorbeeld met name de dimensies zelfopoffering en compassie te kunnen zorgen voor een versterking in deze negatieve uitkomsten (Giauque, Ritz, Varone, Anderfuhren-Biget, 2012). Medewerkers met een hoge mate van compassie en bereidheid tot zelfopoffering zijn volgens Giauque en collegae (2012) bereid om persoonlijke verliezen te accepteren als dat ertoe leidt dat ze mensen kunnen helpen met hun werk. Dit kan ervoor zorgen dat zij eerder geneigd zijn om een werkverslaving te ontwikkelen. Compassie en zelfopoffering kunnen met name een risico vormen in onderwijsinstituties. Medewerkers van onderwijsinstituties zijn eerder geneigd zichzelf op te offeren en compassie te ontwikkelen door het intensieve contact dat zij hebben met studenten (Van Loon et al., 2015). Daarom wordt verwacht dat de dimensies zelfopoffering en compassie in de context van werkverslavingen onder universitair docenten voor een negatievere uitkomst kunnen zorgen dan de dimensies aantrekking tot politiek en interesse voor publieke zaken. Deze discussie leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 2: De dimensies zelfopoffering en compassie hangen sterker samen met werkverslaving dan de dimensies aantrekking tot politiek en interesse voor publieke zaken.

### **HRM-praktijken**

Naast het plaatsen van PSM in het JD-R model als persoonlijke hulpbron of persoonlijke eis, kunnen HRM-instrumentaria ook geplaatst worden in het JD-R model als mogelijke energiebronnen van werkverslaving (Veth et al., 2015).

In de HRM-literatuur worden veel verschillende soorten HRM-bundels gebruikt om relaties met organisatie- en medewerker uitkomsten te onderzoeken. HRM-bundels zijn een set van HRM-praktijken die intern overeenkomen en hetzelfde doel in de werkcontext beogen (Kooij, Jansen, Dijkers & De Lange, 2014). In dit onderzoek is gekozen om gebruik te maken van twee typen HRM-bundels; aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-bundels. Deze bundels zijn gekozen omdat recent onderzoek mogelijkheden laat zien voor het combineren van het JD-R model en deze twee



bundels (Veth et al., 2015). De bundels kunnen in de context van het JD-R model gezien worden als energiebronnen, omdat ze zorgen voor persoonlijke ondersteuning, verlaging van de werkdruk en ze persoonlijke groei en ontwikkeling stimuleren (Schaufeli & Bakker, 2004). De praktijken kunnen op deze manier een impact hebben op het ontwikkelen of voorkomen van een werkverslaving. Daarnaast behartigen de bundels volgens de Selection, Optimization and Compensation (SOC) theorie de twee belangrijkste doelen in het (werk)leven van mensen; namelijk groei en behoud (Kooij, Guest, Clinton, Knight, Jansen & Dikkers, 2013). De mogelijkheid tot combinatie van deze bundels met het JD-R model, en de behartiging van de belangrijkste doelen in het (werk)leven van mensen, zorgt dat deze twee bundels geschikt zijn voor gebruik in dit onderzoek.

Ten eerste kunnen de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken worden onderscheiden, die gericht zijn op het stimuleren van groei. Het doel van de praktijken is het vergroten van de prestaties van medewerkers (Kooij et al., 2013). Het AMO-model ligt hieraan ten grondslag (Bal, Kooij & De Jong, 2013). Dit model stelt dat werknemers goed presteren wanneer ze de *Ability*, *Motivation* en *Opportunity* hebben, ofwel de capaciteiten, motivatie en mogelijkheid (Paauwe & Boselie, 2005). HRM-praktijken zoals training en de mogelijkheid tot uitbreiden van takenpakketten zijn voorbeelden van praktijken die zich richten op het verhogen van de capaciteiten en motivatie van werknemers door aan de behoefte aan ontwikkeling tegemoet te komen (Bal et al., 2013).

Ten tweede kunnen aanpassingsgerichte HRM-praktijken worden onderscheiden, die zich richten op het behouden van prestaties en het tegemoetkomen van de wensen van werknemers om werkdruk te verlagen (Bal et al., 2013). Doel hiervan is het behouden van huidige niveaus van functioneren in het licht van nieuwe uitdagingen, en het terugkeren naar het oorspronkelijke niveau van presteren na een gebeurtenis die het presteren heeft aangetast (Kooij et al., 2013). Dit kunnen bijvoorbeeld regelingen zijn om eerder met pensioen te gaan of geen verplichting meer tot overwerken (Bal et al., 2013). Deze aanpassingsgerichte praktijken zijn gebaseerd op de SOC-theorie, die stelt dat werknemers die verliezen in hun capaciteiten ervaren een aantal strategieën gebruiken om zich aan te passen aan hun omgeving. Deze strategieën zijn selectie, optimalisatie en compensatie (Bal et al., 2013). Selectie treedt op wanneer mensen hun aantal activiteiten verminderen of zich meer gaan focussen op slechts de belangrijke of belonende activiteiten. Voor universitair docenten kan dit bijvoorbeeld zijn dat ze zich meer gaan focussen op het onderwijs dan het doen van onderzoek. Wanneer mensen gebruik maken van de optimalisatiestrategie, proberen ze door bijvoorbeeld het volgen van trainingen te investeren in de middelen en capaciteiten om werkdoelen te bereiken. Wanneer mensen verliezen ervaren in hun huidige functioneren proberen ze alternatieve strategieën te zoeken om dit verlies op te vangen. Tenslotte compensatie, wanneer mensen alternatieve doelen stellen om hun gewenste functioneren alsnog te bereiken. Volgens de SOC-theorie worden deze strategieën vooral gebruikt om verliezen te voorkomen of te reguleren (Bal et al., 2013). De aanpassingsgerichte HRM-praktijken zijn gericht op het ondersteunen van deze strategieën. Zoals aangegeven in de inleiding, is het interessant om deze HRM-bundels ook in het JD-R framework van

werkverslavingen te plaatsen en te onderzoeken in hoeverre ze kunnen worden gezien als energiebronnen die de kans op een werkverslaving verkleinen.

### **HRM-praktijken en werkverslaving**

HRM-praktijken kunnen mogelijk een direct effect hebben op werkverslavingen. De ontwikkelingsgerichte praktijken zijn gericht op de groei en verhogen van prestaties van medewerkers (Bal et al., 2013). De ontwikkelingsgerichte praktijken bestaan uit ontwikkeling tijdens het werk, interne promotie, baanverrijking, baanrotatie en een tweede carrière. Deze praktijken kunnen als energiebronnen gezien worden. Energiebronnen kunnen op taakniveau voorkomen -zoals ontwikkeling tijdens het werk en baanrotatie-, maar ook op organisatieniveau (Bakker & Demerouti, 2007). Op organisatieniveau zijn carrièreontwikkelingen, oftewel interne promotie, baanrotatie en de mogelijkheid tot een tweede carrière onder de categorie energiebronnen te scharen (Bakker & Demerouti, 2007). De ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken kunnen dus gezien worden als energiebronnen, de aspecten van de baan die nodig zijn om persoonlijke groei en ontwikkeling te stimuleren (Schaufeli & Bakker, 2004). De aanpassingsgerichte HRM-praktijken bestaan uit mogelijkheden tot extra verlof, vrijstelling van overwerken, lange carrièrepauzes en gedeeltelijk pensioen. Energiebronnen bestaan volgens Bakker en Demerouti (2007) niet alleen mogelijkheden tot ontwikkeling, maar ook de kenmerken van de baan die werkdruk verlagen. De aanpassingsgerichte praktijken zorgen voor persoonlijke ondersteuning en verlaging van de werkdruk (Bal et al., 2013; Veth et al., 2015) en kunnen daarom gezien worden als energiebronnen.

In de context van universitaire docenten wordt verwacht dat de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken grote energiebronnen vormen. Training en ontwikkelingsmogelijkheden, waar ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken zich op richten, blijken namelijk in de academische setting als een van de belangrijkste HRM-praktijken te worden ervaren. Deze HRM-praktijken zorgen in de context van universiteiten voor een significant hogere baantevredenheid (Joarder, 2011; Chaudhary & Bhaskar, 2016) en betrokkenheid (Rothmann & Jordaan, 2006) onder universitair personeel. Volgens Nederlands onderzoek kunnen training en ontwikkelingspraktijken daarnaast ervoor zorgen dat de negatieve effecten van taakeisen, zoals hoge werkdruk onder universitair docenten, verminderd worden (Taris, Schreurs & Van Iersel-Van Silfhout, 2001). Deze onderzoeken laten zien dat de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken in de context van universitair docenten positieve effecten hebben, en dus gezien kunnen worden als energiebronnen. Daarnaast blijken ook aanpassingsgerichte HRM-praktijken, gericht op het verminderen van de werkdruk, te zorgen voor positieve medewerkers uitkomsten in de context van Nederlandse academici (Donders, Van der Gulden, Furer, Taks & Abbing, 2003), en vormen zodoende energiebronnen.

Energiebronnen zorgen volgens Molino et al. (2016) voor een kleinere kans op werkverslaving. Het achterliggende principe hiervan is te verklaren door de Conservation of Resources (COR) theorie. Deze theorie stelt dat mensen geneigd zijn dingen te verkrijgen en

behouden die zij waardevol vinden, op materialistisch-, sociaal-, persoonlijk- en energetisch vlak. Wanneer de verkregen bronnen bedreigd worden, en een kans op verlies van de bronnen bestaat, ervaren mensen stress (Xanthopoulou et al., 2007). Energiebronnen, zoals de HRM-praktijken, kunnen dan ingezet worden om met deze bedreigende omstandigheden om te gaan en op deze manier negatieve emoties te voorkomen. Zo laat de SOC-theorie zien dat HRM-praktijken op verschillende manieren ingezet kunnen worden om verliezen te minimaliseren en zich aan te passen aan de omgeving (Bal et al., 2013), bijvoorbeeld door extra te investeren in hun capaciteiten door middel van training om werkdoelen te blijven bereiken. Energiebronnen kunnen volgens de COR-theorie ook andere energiebronnen genereren, waardoor een bundel aan positieve energiebronnen ontstaat die voor positieve uitkomsten zorgt (Xanthopoulou et al., 2007). Wanneer mensen niet genoeg energiebronnen hebben, zijn mensen sneller geneigd om dingen te verliezen, wat resulteert in stress (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007). Energiebronnen worden in geval van stress of bedreiging dus ingezet om verlies te voorkomen, en kunnen zo zorgen voor positieve uitkomsten, zoals een kleinere kans op werkverslaving. Energiebronnen in het werk, zoals de HRM-praktijken kunnen er dus voor zorgen dat mensen beter met de taakeisen, die een grote rol spelen in het veroorzaken van een werkverslaving (Molino et al., 2016), om kunnen gaan.

De verwachting in dit onderzoek is dan ook dat zowel de ontwikkelings- als de aanpassingsgerichte HRM-praktijken energiebronnen vormen voor de universitair docenten, en daarmee het risico op een werkverslaving zullen verkleinen. Hieruit volgt de volgende hypothese:

Hypothese 3: Zowel ontwikkelings- als aanpassingsgerichte HRM-praktijken zullen het risico op een werkverslaving verkleinen.

### **HRM-praktijken en de relatie PSM-werkverslaving**

Naast het potentiële directe effect van HRM-praktijken op werkverslaving is het mogelijk dat de HRM-praktijken een modererend effect hebben op de relatie tussen PSM en werkverslavingen. Wanneer PSM een persoonlijke eis blijkt, kunnen HRM-praktijken het negatieve effect van deze eis bufferen. Zowel de ontwikkelings- en aanpassingsgerichte HRM-praktijken zijn gericht op het vormen van energiebronnen. De ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken vormen energiebronnen omdat deze zich richten op de ontwikkeling en persoonlijke groei van medewerkers, en ervoor zorgen dat doelen bereikt kunnen worden (Bakker & Demerouti, 2007; Veth et al., 2015). In de context van universitair docenten zorgen deze praktijken voor tal van positieve medewerkers uitkomsten (Rothmann & Jordaan, 2006; Joarder, 2011; Chaudhary & Bhaskar, 2016).

Ook de aanpassingsgerichte HRM-praktijken vormen energiebronnen omdat deze gericht zijn op het tegemoetkomen van de wensen van werknemers om de werkdruk te verlagen (Bal et al., 2013; Veth et al., 2015). Deze praktijken zorgen voor persoonlijke ondersteuning van de werknemers, en verlaging de werkeisen en daarbij behorende psychologische gevolgen. Uit een Nederlands onderzoek onder universitair medewerkers blijken deze praktijken te zorgen voor positieve medewerkers

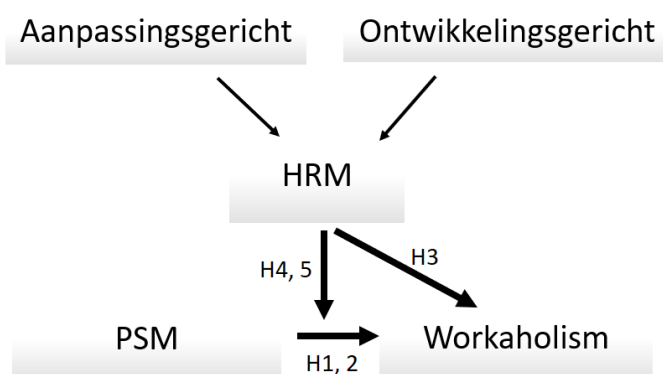
uitkomsten (Donders et al., 2003). Op deze manier vormen de HRM-praktijken een buffer die ervoor zorgt dat het negatieve effect van PSM als persoonlijke eis verkleind wordt, en daardoor de kans op een werkverslaving minder groot is. Zoals uit onderzoek van Schaufeli & Bakker (2004) blijkt, vormen energiebronnen een buffer voor het negatieve effect van eisen, zoals PSM. Wanneer de HRM-praktijken dus energiebronnen vormen voor de universitair medewerkers, zal dit het negatieve effect van PSM bufferen en daarmee het risico op een werkverslaving verminderen (Molino et al., 2016). Dit leidt tot de volgende hypothese:

Hypothese 4: HRM-praktijken zorgen voor een vermindering van het negatieve effect van PSM op werkverslaving wanneer PSM een persoonlijke eis is.

Indien PSM niet als persoonlijke eis, maar als persoonlijke hulpbron gezien wordt, zullen de energiebronnen van de HRM-praktijken ervoor zorgen dat de negatieve relatie tussen PSM als persoonlijke hulpbron en werkverslavingen versterkt wordt. Persoonlijke hulpbronnen zorgen er namelijk voor dat werknemers beter met werkeisen om kunnen gaan, en minder negatieve effecten van werkeisen ervaren (Bakker & Demerouti, 2007). Door de energiebronnen die de HRM-praktijken vormen, wordt het negatieve effect van werkeisen nog sterker verminderd (Schaufeli & Bakker, 2004), waardoor de kans op een werkverslaving nog minder zal worden. Afhankelijk van de richting van de relatie tussen PSM en werkverslaving, zullen de HRM-praktijken het negatieve effect van PSM verminderen danwel het positieve effect van PSM versterken. Dit brengt tot hypothese 5:

Hypothese 5: HRM-praktijken versterken het positieve effect van PSM op werkverslaving wanneer PSM een persoonlijke hulpbron is.

In figuur 1 is een schematische weergave gegeven van de verwachte samenhang tussen de verschillende concepten uit dit onderzoek.



Figuur 1. *Conceptueel model*

## **Methoden**

### **Onderzoeksdesign**

Dit onderzoek geeft door middel van kwantitatief onderzoek antwoord op de hoofdvraag, en maakt gebruik van een survey. De concepten uit dit onderzoek zijn in eerder onderzoek -gedeeltelijk- met elkaar in verband gebracht. De hoofdvraag en deelvragen in dit onderzoek toetsen hypothesen om te achterhalen of de veronderstelde relaties aanwezig zijn in de context van universitair docenten. In de wetenschappelijke literatuur zijn voor zowel de concepten werkverslaving, PSM en de HRM-praktijken gevalideerde meetschalen opgesteld die deze concepten meten (Vandenabeele, 2008; Schaufeli et al., 2009; Schaufeli et al., 2011; Bal et al., 2013). Het is daarom wenselijk om dit onderzoek kwantitatief uit te voeren. De leidraad van de theorie maakt dit onderzoek deductief van aard. Het onderzoek is cross-sectioneel; er wordt slechts op één moment data verzameld.

Longitudinaal onderzoek is vanwege praktische overwegingen niet haalbaar. Respondenten zijn gevraagd naar hun percepties, waardoor de antwoorden bestaan uit *self-reported measures*.

### **Dataverzameling**

De vragenlijst is verstuurd via het enquêteprogramma Qualtrics, en bestaat uit 29 stellingen, 4 gesloten vragen en 2 open vragen (zie bijlage 1). De data is verzameld op één moment in de periode tussen 1 mei en 15 mei. Vanwege de verschillende nationaliteiten van de medewerkers bestond de vragenlijst uit zowel een Nederlandstalige als een Engelstalige variant. De items van werkverslaving zijn zowel in het Nederlands (Schaufeli et al., 2011) als in het Engels (Schaufeli et al., 2009) in de literatuur opgesteld. Ook de items van PSM zijn zowel in het Nederlands (Steijn & Leisink, 2009) als in het Engels (Vandenabeele, 2008) in vorig onderzoek gebruikt. Overige items en vragen zijn vertaald met behulp van *back-translating*.

### **Participanten en procedure**

Dit onderzoek is verricht onder academici van de Universiteiten van Amsterdam. Deze doelgroep is gekozen omdat de prevalentie van werkverslavingen in deze groep hoog is (Hogan et al., 2016), en PSM veelvuldig voorkomt onder docenten in het onderwijs (Andersen et al., 2014). Zo geeft deze groep een betekenisvol beeld van de manieren waarop werkverslavingen en PSM samen kunnen hangen. De Universiteit van Amsterdam is meegenomen in dit onderzoek vanwege de aandacht die deze universiteit besteedt aan de hoge werkdruk die medewerkers ervaren en het verminderen van de werkdruk. De UvA geeft aan dat de werkdruk van docenten extreem hoog is -meer dan 75 procent vindt de werkdruk te hoog-, dat docenten vaak overwerken en slecht tot rust komen, en heeft plannen van aanpak opgesteld om de werkdruk te verlagen (Werkdruk Universiteiten, z.d.; Universiteit van Amsterdam, 2017). Dit zorgt ervoor dat deze universiteit rijke informatie kan leveren over HRM-maatregelen, werkdruk en indirect werkverslavingen. Universitaire docenten zijn benaderd via openbare contactgegevens op de universiteitswebsite. In de uitnodigingsmail (zie bijlage 2) is het doel van het onderzoek en de kaders waarin het onderzoek uitgevoerd werd duidelijk gemaakt. In de eerste

pagina van de enquête werd duidelijk gemaakt dat deelname aan het onderzoek vrijwillig, anoniem en vertrouwelijk is en dat respondenten op elk gewenst moment konden stoppen met deelname. Nadat respondenten akkoord waren gegaan met deze voorwaarden, kon het invullen van de vragenlijst gestart worden. Het invullen van de vragenlijst duurde ongeveer 5 minuten.

Er zijn 6649 vragenlijsten verstuurd, waarvan 928 vragenlijsten zijn ingevuld (response rate = 13,95%). Van de 928 vragenlijsten zijn in totaal 759 vragenlijsten volledig afgemaakt, en zijn op basis van dit criterium meegenomen in de analyse. Dit betekent dat 169 respondenten zijn verwijderd.

### **Statistische kenmerken van de steekproef**

Van de respondenten was 49 procent vrouw, 48,6 procent man en identificeerde 0,8 procent zich met de categorie 'anders'. De gemiddelde leeftijd is 43,05 jaar, met een gemiddeld dienstverband van 9,57 jaar bij de universiteit. In tabel 1 zijn de demografische kenmerken opgenomen, en worden deze afgezet tegen de gehele onderzoekspopulatie, alle medewerkers van de UvA. De cijfers zijn afkomstig uit het jaar 2017 en zijn gebaseerd op gegevens van de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU, z.d.). Geslacht, leeftijd en faculteit zijn de variabelen waarop de steekproef en de populatie vergeleken konden worden, overige kenmerken zijn niet openbaar en zijn daarom niet meegenomen in de tabel.

Tabel 1. Demografische kenmerken respondenten vergeleken met onderzoekspopulatie

Variabele	n	% n	% N	$\Delta$	$\chi^2$
<b>Geslacht</b>					
Man	357	48,6	49	0,4	0.00
Vrouw	372	49	51	2	
Anders	6	0,8	-	0,8	
<b>Leeftijd</b>					
<25	23	3,0	2,6	0,4	18.737**
25-34	221	30,3	32,4	0,9	
35-44	169	23,2	24,8	1,6	
45-54	137	18,8	20	1,2	
55-64	155	21,2	18,6	2,6	
>=65	25	23,4	1,7	1,7	
<b>Faculteit</b>					
Faculteit der Economie en Bedrijfskunde	73	9,6	11,9	2,3	37.107**
Faculteit der Geesteswetenschappen	165	21,7	21,9	0,2	
Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica	172	22,7	28,3	5,6	
Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen	232	30,6	24	5,4	
Faculteit der Rechtsgeleerdheid	49	6,5	9,8	3,3	
Faculteit der Tandheelkunde	41	5,4	4,2	1,2	
<b>Jaren dienstverband</b>					
0-5	342	45,1	-	-	
6-10	154	20,3	-	-	
11-15	67	8,8	-	-	
16-20	70	9,2	-	-	
21-25	29	3,8	-	-	
26-30	33	4,3	-	-	
30>	28	3,7	-	-	
<b>Categorie universiteitspersoneel</b>					
Management met een onderwijzende/onderzoekstaak	18	2,4	-	-	
Management zonder onderwijzende/onderzoekstaak	22	2,9	-	-	
Hoogleraar	60	7,9	-	-	
Universitair hoofddocent	52	6,9	-	-	
Universitair docent	163	21,5	-	-	
Promovendus (AIO)	127	16,7	-	-	
Postdoc	53	7,0	-	-	
Overig wetenschappelijk personeel	49	6,5	-	-	
Onderwijs- en onderzoek ondersteunend personeel	106	14,0	-	-	
Anders	87	11,5	-	-	
<b>Percentage onderwijstaak</b>					
0	147	19,4	-	-	
1-20	184	24,2	-	-	
21-40	104	13,7	-	-	
41-60	122	16,1	-	-	
61-80	80	10,5	-	-	
81-100	97	12,8	-	-	

Opmerking: n=steekproef, N=populatie UvA gebaseerd op gegevens van VSNU (2017),  $\Delta$ =verschil in percentage,  $\chi^2$  = Chi-kwadraat, \* =  $\alpha < .05$ , \*\* =  $\alpha < .01$

Uit de tabel blijkt dat de steekproef slechts op geslacht representatief is, de steekproef verschilt op basis van faculteit en leeftijd significant met de onderzoekspopulatie ( $\alpha < .05$ ). Dit is te verklaren door de manier waarop een Chi-square toets de representativiteit meet. Bij steekproeven vanaf ongeveer 500 respondenten, zoals in dit onderzoek, kan de Chi-square toets vaker te snel een significant verschil aangeven tussen de steekproef en de populatie (McHugh, 2013). Wanneer dan ook slechts naar de verschillen in percentages wordt gekeken, blijken de verschillen niet groot te zijn. Er kan daarom alsnog gesteld worden dat deze steekproef representatief is.

### Conceptualisatie

*Werkverslaving.* De afhankelijke variabele werkverslaving is gemeten aan de hand van de 10 items van de Dutch Workaholism Scale (DUWAS), die zowel in het Nederlands als in het Engels gevalideerd is (Schaufeli et al., 2009; Schaufeli et al., 2011). Deze schaal is gekozen omdat de alom gebruikte schaal gevalideerd is specifiek in de Nederlandse context, en eerder is gebruikt om werkverslavingen in onderwijscontexten te meten (Líbano et al., 2010; Hu et al., 2011; Andreassen, Hetland & Pallesen, 2013a). Werkverslaving is een construct dat bestaat uit de twee dimensies excessief werken en compulsief werken. Een hoge score betekent een hoge mate van werkverslaving. De items zijn, zoals in lijn met eerder onderzoek (Schaufeli et al., 2009; Schaufeli et al., 2011), gemeten op een 4-punts Likertschaal, variërend van 1 (totaal mee oneens) tot 4 (totaal mee eens). De Cronbach's alpha van dit concept is hoog, met .819 is deze meetschaal betrouwbaar voor dit onderzoek. Verder wordt met behulp van confirmatieve factor analyse bevestigd dat werkverslaving in dit onderzoek uit twee dimensies bestaat

Tabel 2. *Betrouwbaarheid werkverslaving*

<b>Betrouwbaarheid werkverslaving</b>	Factorlading	Cronbach's $\alpha$
<b>Werkverslaving – excessief werken</b>		.716
Ik heb haast en werk tegen deadlines aan	.665	
Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn	.605	
Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur	.631	
Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby's, of andere vrijetijdsactiviteiten	.574	
Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer	.451	
<b>Werkverslaving – compulsief werken</b>		.758
Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden	.596	
Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken	.505	
Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet prettig	.756	
Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk	.665	
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben	.589	
<b>Werkverslaving - gecombineerd</b>		.819



*Public service motivation.* Public service motivation is gemeten door gebruik te maken van de 10 items van de gevalideerde schaal van Vandenabeele (2008), die aangepast is aan de Nederlandse publieke sector. Het concept PSM bestaat uit vier dimensies, aantrekking tot politiek, interesse voor publieke zaken, compassie en zelfopoffering. Uit onderzoek van Vandenabeele (2008) blijkt PSM beter te meten te zijn met een meetschaal met drie dimensies in plaats van een meetschaal met vier afzonderlijke dimensies, met de dimensies interesse voor publieke zaken en zelfopoffering samengevoegd tot een dimensie. De schaal in dit onderzoek bestaat daarom uit de dimensies interesse voor publieke zaken en zelfopoffering, compassie en aantrekking tot politiek. Items zijn gemeten op een 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (totaal mee oneens) tot 5 (totaal mee eens). Confirmatieve factor analyse laat ook hier zien dat het concept PSM duidelijk uit 3 verschillende dimensies bestaat. Tabel 3 geeft een weergave van de betrouwbaarheid en factorladingen per dimensie van PSM in dit onderzoek.

Tabel 3. *Betrouwbaarheid PSM*

<b>Betrouwbaarheid Public Service Motivation</b>	Factorlading	Cronbach's $\alpha$
<b>Interesse voor publieke zaken en zelfopoffering</b>		.730
Ik zet me belangeloos in voor de samenleving	.506	
Het algemeen belang dienen is een belangrijke drijfveer in mijn dagelijks leven (in het werk of daarbuiten)	.709	
Ik vind het belangrijk om een wezenlijke bijdrage aan de publieke zaak te leveren	.699	
Ik vind het belangrijker om een wezenlijke bijdrage aan de samenleving te leveren dan om persoonlijk succes te hebben	.641	
<b>Compassie</b>		.640
Ik bekommer me niet om het welzijn van mensen die ik niet persoonlijk ken (reversed)	.494	
Als we niet meer solidariteit vertonen, is onze maatschappij gedoemd uiteen te vallen	.413	
Het raakt me als ik mensen in grote problemen zie	.650	
Ik vind het welzijn van mijn medeburgers heel belangrijk	.740	
<b>Aantrekking tot politiek</b>		.660
'Politiek' is een vies woord in mijn ogen (reversed)	.703	
Ik heb weinig interesse in het doen en laten van politici (reversed)	.703	
<b>PSM - gecombineerd</b>		.728

De betrouwbaarheid van respectievelijk compassie en aantrekking tot politiek zijn relatief laag. Toch is ervoor gekozen om deze items in deze samenstelling te behouden, omdat waarden net onder de .7 in psychologische constructen niet ongewoon zijn (Field, 2013). Ook blijkt uit eerder onderzoek dat de verschillende dimensies van PSM vaker relatief laag kunnen scoren op betrouwbaarheid (Vandenabeele, 2008; Giauque et al., 2012). Daarnaast blijkt het tweede item van compassie een relatief lage factorlading te hebben, echter zorgt het verwijderen van dit item voor een lagere betrouwbaarheid van PSM en daarom is gekozen dit item toch te behouden. Verwijderen van overige items zorgt tevens niet voor een hogere betrouwbaarheid van het construct PSM, en daarom is gekozen

de items volgens de samenstelling uit de literatuur te behouden.

Het aanmaken van een second order factor variabele van PSM, waarbij het construct gemeten wordt door de dimensies in plaats van de losse items te combineren tot een construct, is in dit onderzoek niet gewenst. Wanneer PSM als second order factor wordt gemeten, is de betrouwbaarheid van PSM relatief laag ( $\alpha=.508$ ). Er is daarom gekozen om PSM als gecombineerd construct te meten door het gemiddelde van alle 10 de items te gebruiken, wat een betrouwbaar construct geeft ( $\alpha=.728$ ).

*HRM-praktijken.* De HRM-praktijken zijn gemeten door de respondenten te vragen in welke mate zij ervaren dat een bepaalde HRM-praktijk aanwezig was. De items zijn gemeten op een 5-punts Likertschaal, variërend van 1 (totaal niet aanwezig) tot 5 (totaal wel aanwezig). Er is gekozen gebruik te maken van de mate van gepercipieerde aanwezigheid in plaats van een dichotome antwoordcategorie die vraagt naar de af- of aanwezigheid, omdat een verschil bestaat tussen het feitelijke bestaan van de praktijken en de perceptie hiervan (Vandenabeele, Leisink & Knies, 2013). Uiteindelijk is het belangrijk hoe de praktijken geïnterpreteerd worden, hoe de attitudes tegen over de praktijken zijn en wat medewerkers hiermee doen om te bepalen wat voor effect de praktijken hebben (Edgar & Geare, 2005). De opgenomen praktijken zijn gebaseerd op het onderzoek van Bal et al. (2013). Er zijn vijf ontwikkelingsgerichte praktijken opgenomen; ontwikkeling tijdens het werk, interne promotie, baanverrijking, baanrotatie en een tweede carrière. De aanpassingsgerichte praktijken bevatten mogelijkheden tot extra verlof, vrijstelling van overwerken, lange carrièrepauzes en gedeeltelijk pensioen.

Tabel 4. *Betrouwbaarheid HRM-praktijken*

<b>Betrouwbaarheid HRM-praktijken</b>	Factorlading	Cronbach's $\alpha$
<b>Aanpassingsgerichte HRM-praktijken</b>		.721
Opnemen van extra verlof	.723	
Mogelijkheid tot lange carrièrepauzes	.777	
Mogelijkheid tot gedeeltelijke pensionering	.536	
Vrijstelling van overwerken	.496	
<b>Ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken</b>		.791
Interne promotie	.657	
Ontwikkeling tijdens de baan	.672	
Baanrotatie/horizontale baanwisseling	.623	
Mogelijkheid tot tweede carrière (e.g. omscholing)	.687	
Baanverrijking (mogelijkheid om baan uitdagend te maken en volop gebruik te maken van kennis, kunde en trainingen)	.644	

*Controle variabelen.* Verscheidene controlevariabelen zijn meegenomen in het onderzoek. Een dummyvariabele voor gender is aangemaakt (0=man, 1=vrouw, 2=anders). Lengte van het dienstverband werd uitgedrukt in het aantal jaren dat de werknemer voor de universiteit werkt, leeftijd is gemeten door respondenten te vragen naar huidige leeftijd in jaren. Daarnaast wordt gecontroleerd

voor het percentage onderwijstaak van de medewerkers. Tenslotte wordt gecontroleerd voor het hebben van een managementfunctie.

### **Data-analyse strategie**

Data is vanuit Qualtrics direct geëxporteerd naar het analyseprogramma IBM SPSS Statistics 25, dat gebruikt is om de statistische analyses uit te voeren. Omdat de concepten PSM en de HRM-praktijken uit verschillende dimensies met meerdere items bestaan die afzonderlijk worden meegenomen in de analyse, is een first order factor analyse gedaan, waarbij een variabele is aangemaakt die de items uit de dimensies bundelen tot een enkel item. De HRM-praktijken bestaan zodoende uit twee dimensies, die afzonderlijk gebruikt zijn in de data-analyse. De drie PSM-dimensies zijn op eenzelfde manier gebundeld. Om uitspraken te doen over de concepten werkverslaving en PSM op constructniveau, zijn gemiddelden berekend voor de losse items, die zijn samengevoegd tot een construct dat het concept representeert. Om te achterhalen welk effect de controlevariabelen op werkverslaving hebben, is eerst een regressieanalyse uitgevoerd met werkverslaving als afhankelijke variabele en de controlevariabelen als onafhankelijke variabelen.

Om de directe relaties tussen PSM en werkverslaving en HRM-praktijken en werkverslaving te testen, is gebruik gemaakt van een regressieanalyse met werkverslaving als afhankelijke variabele en PSM en de twee HRM-praktijken als onafhankelijke variabelen. De controlevariabelen zijn tevens in de analyse toegevoerd als onafhankelijke variabelen.

Om het verschil in sterkte van de invloed van verschillende PSM-dimensies op werkverslaving, is een regressieanalyse uitgevoerd met werkverslaving als afhankelijke variabele, en de dimensies met de controlevariabelen als onafhankelijke variabelen. In de meetschaal worden de dimensies zelfopoffering en interesse voor publieke zaken gecombineerd gemeten. Echter is slechts één item opgenomen om zelfopoffering te meten (Vandenabeele, 2008). Dit zorgt ervoor dat zelfopoffering geen betrouwbare meetschaal heeft dat los van interesse voor publieke zaken te meten is. Er is daarom gekozen om de dimensie zelfopoffering en interesse voor publieke zaken als gecombineerd construct te behouden.

Tenslotte is een regressieanalyse met moderatie gebruikt om de relatie tussen PSM en werkverslaving en het modererende effect van de HRM-praktijken op deze relatie te testen. Hypothese 4 en 5 zijn afhankelijk van hypothese 1, dat test of PSM gezien moet worden als persoonlijke hulpbron of persoonlijke eis. De uitkomst van de eerste hypothese geeft aan welke hypothese gebruikt moet worden in deze context. Om de modererende relatie te testen, is een interactievariabele aangemaakt van de HRM-praktijken. Verder zijn de HRM-praktijken en PSM gecentreerd om problemen met multicollineariteit te voorkomen. De interactievariabele, de gecentreerde PSM en HRM-bundels, en de controlevariabelen zijn in deze analyse gebruikt als onafhankelijke variabele, en werkverslaving is gebruikt als afhankelijke variabele.

## **Kwaliteitscriteria**

Om de kwaliteit van dit onderzoek te waarborgen, is rekening gehouden met zowel de interne als externe validiteit en de interne en externe betrouwbaarheid van het onderzoek. Ten eerste de interne validiteit, de mate waarin je meet wat je wil weten en het onderzoek vrij is van toevallige fouten. Deze is gewaarborgd door voor alle te meten theoretische concepten gebruik te maken van gevalideerde meetschalen uit eerder onderzoek. Daarnaast zijn door het digitaal importeren van alle antwoorden uit Qualtrics naar SPSS geen fouten ontstaan bij het invoeren van data, zoals het geval kan zijn wanneer vragenlijsten op papier ingevuld zijn en data handmatig in SPSS ingevoerd wordt. Tenslotte is de vragenlijst door meerdere personen getest op helderheid en duidelijkheid.

De externe validiteit, de mate waarin het onderzoek te generaliseren is naar de populatie, is gemaximaliseerd door het gehele personeelsbestand van de UvA mee te nemen in dit onderzoek. Meenemen van het gehele personeelsbestand minimaliseert de kans op een slechte steekproef. Om te testen of de steekproef representatief is, is gebruik gemaakt van een Chi-kwadraat toets, die liet zien dat de steekproef in termen van geslacht overeenkomt met de populatiestatistieken. Gebruik van deze test laat zien dat de steekproef op een betrouwbaarheidsinterval van 95% niet overeen met de populatie in termen van leeftijd en faculteit. Echter laat de Chi-kwadraattoets vaker te snel een significante afwijking zijn tussen de steekproef en de populatie (McHugh, 2013), en wanneer naar de verschillen in percentages wordt gekeken blijken de verschillen klein te zijn. Er kan daarom alsnog gesteld worden dat de steekproef relatief representatief is en de externe validiteit gewaarborgd is.

De externe betrouwbaarheid betreft de herhaalbaarheid van dit onderzoek. Deze is groot, omdat alle stappen in het onderzoek duidelijk beschreven zijn, de steekproef helder is, de vragenlijst gerapporteerd is en de statistische analyses gedocumenteerd zijn. Op deze manier kunnen onderzoekers in de toekomst dit onderzoek zonder voorziene problemen reproduceren.

Tenslotte de interne betrouwbaarheid, dat de mate van samenhang tussen de concepten in het onderzoek weergeeft. Deze is in dit onderzoek gewaarborgd door te controleren op de cronbach's alpha van de concepten, welke bij elk concept acceptabel is en daarom geconcludeerd kan worden dat interne betrouwbaarheid aannemelijk is.

## Resultaten

### Beschrijvende en correlatieanalyses

In tabel 5 zijn de beschrijvende statistieken te zien van werkverslaving, PSM en de dimensies van PSM, de HRM-praktijken en de controlevariabelen.

Tabel 5. *Beschrijvende statistieken.*

	<b>Min.</b>	<b>Max.</b>	<b>Gemiddelde</b>	<b>Std.deviation</b>
<b>Werkverslaving</b>	1.00	4.00	2.591	.486
<b>PSM</b>	1.30	5.00	3.743	.477
<b>Aantrekking tot politiek</b>	1.00	5.00	3.976	.860
<b>Interesse voor publieke zaken en zelfopoffering</b>	1.00	5.00	3.524	.641
<b>Compassie</b>	1.00	5.00	3.846	.583
<b>Aanpassingsgerichte HRM-praktijken</b>	1.00	5.00	3.135	.652
<b>Ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken</b>	1.00	5.00	3.276	.678
<b>Leeftijd</b>	19	75	42.84	12.650
<b>Jaren in dienst</b>	0	58	9.57	9.379

De statistieken laten zien dat de gemiddelde score van werkverslavingen en PSM redelijk hoog zijn, respectievelijk 2.591 op een 4-puntsschaal en 3.742 op een 5-puntsschaal. Met name de PSM-dimensie aantrekking tot politiek heeft een hoog gemiddelde, 3.976. Ook de HRM-praktijken scoren redelijk hoog, wat betekent dat medewerkers de praktijken als redelijk aanwezig ervaren. De ontwikkelingsgerichte praktijken, 3.276, scoren hoger dan de aanpassingsgerichte praktijken, 3.135. De standaarddeviaties van de HRM-praktijken laten echter zien dat er redelijk veel spreiding is in de ervaren aanwezigheid. De gemiddelde leeftijd is 42.84 jaar, met een standaarddeviatie van 12.650. Het gemiddelde jaren in dienst van de UvA is 9.57 jaar met een relatief hoge standaarddeviatie van 9.379.

In tabel 6 zijn de correlaties tussen de verschillende concepten aangegeven.

Tabel 6. *Correlatietabel*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Werkverslaving	-											
2. PSM	.133**	-										
3. Interesse voor publieke zaken & zelfopoffering	.150**	.825**	-									
4. Aantrekking tot politiek	-.072	.498**	.176**	-								
5. Compassie	.177**	.758**	.472**	.113**	-							
6. Aanpassings- gericht HRM	-.260**	-.044	-.028	.020	-.047	-						
7. Ontwikkelings- gericht HRM	-.263**	-.039	-.009	.020	-.064	.584**	-					
8. Geslacht	.087*	.045	.002	-.081*	.124**	-.098**	-.014	-				
9. Leeftijd	-.155**	.071	.045	.088*	-.002	.017	-.047	-.214**	-			
10. Functie	-.119**	-.050	-.063	-.095**	.008	.007	-.024	.134**	-.167**	-		
11. Percentage onderwijstaak	.195**	.092*	.104**	.013	.062	-.168**	-.174**	-.037	.111**	-.063	-	
12. Jaren in dienst	-.075*	.041	.041	.084*	-.032	.051	.024	-.139**	.671**	-.200**	.106**	-

*Opmerking:* \* $\alpha < .05$ , \*\*  $\alpha < .01$

Opvallend is dat op aantrekking tot politiek na alle concepten significant correleren met werkverslaving ( $\alpha < .05$ ). PSM blijkt positief te correleren met werkverslaving ( $r = .170$ ). De aanpassingsgerichte en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken correleren negatief met werkverslavingen, respectievelijk  $-.260$  en  $-.263$ . Verder is opvallend dat percentage onderzoekstaak sterk correleert met werkverslavingen, PSM en de HRM-praktijken. Dit betekent dat hoe meer onderwijs wordt gegeven, hoe groter de kans op werkverslavingen en PSM is, en hoe meer de aanwezigheid van de HRM-praktijken ervaren wordt.

### Toetsen van hypothesen

In tabel 7 worden de resultaten van de multiële regressieanalyse weergegeven

Tabel 7. *Regressietabel*

Variabele	Model 1 $\beta$	Model 2 B	Model 3 $\beta$	Model 4 $\beta$	Model 5 $\beta$	Model 6 $\beta$
Geslacht	.060	.035	.027	.021	.045	.028
Ander geslacht	.035	.016	.030	.028	.029	.024
Leeftijd	-.110*	-.145**	-.124**	-.118*	-.154**	-.137**
Jaren in dienst	-.020	-.015	-.003	-.005	-.014	.007
Percentage onderwijstaak	.217**	.153**	.194**	.150**	.161**	.143**
Managementfunctie	.014	.048	.017	.041	.045	.053
PSM		.103**		.098**	.099**	.094**
Compassie			.130**			
Interesse voor publieke zaken & zelfopoffering			.079			
Aantrekking tot politiek			-.087*			
Aanpassingsgerichte HRM- praktijken		-.152**		-.268**		-.177**
Ontwikkelingsgerichte HRM- praktijken		-.180**			-.264**	-.169**
PSM x Aanpassingsgerichte HRM-praktijken				-.031		.005
PSM x Ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken					-.045	-.048
N	709	677	702	699	702	696
F	7.354**	13.925**	8.017**	12.848**	12.957**	12.348**
R <sup>2</sup>	.059**	.157**	.093**	.142**	.143**	.164**
$\Delta R^2$	.059	.098**	.034**	.083**	.084**	.105**

*Opmerking:* Geslacht: man = 0, vrouw = 1, \* =  $\alpha < .05$ , \*\* =  $\alpha < .01$

Een multiple regressieanalyse met als eerste stap de controlevariabelen als onafhankelijke variabelen en werkverslaving als afhankelijke variabele is gebruikt om te bepalen of de controlevariabelen een significante invloed hebben op werkverslaving. De controlevariabelen verklaarden werkverslaving significant,  $F(6, 707)=7.354$ ,  $p<.000$ ,  $R^2 = .059$ . Model 1 in tabel 7 geeft de regressie coëfficiënten van de controlevariabelen weer. Interessant is dat zowel leeftijd als percentage onderwijstaak een significante invloed hebben op het ontstaan van werkverslavingen. Hoe ouder de medewerker is, hoe kleiner de kans op een werkverslaving is. Percentage onderwijstaak heeft juist het tegenovergestelde effect; hoe meer onderwijs de medewerker geeft, hoe groter de kans op een werkverslaving.

Voor het testen van de directe effecten van PSM en de HRM-praktijken zijn PSM, de aanpassingsgerichte HRM-praktijken en de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken toegevoegd aan de regressieanalyse. Het toevoegen van PSM en de HRM-bundels aan het model zorgt voor een significant hogere  $R^2$ ,  $F(9,677)=13.925$ ,  $p<.000$ ,  $R^2=.157$ . Het toevoegen van PSM en de bundels aan het eerste model met de controlevariabele zorgt daarmee voor een  $\Delta R^2$  van .098 ( $\alpha<.01$ ). Zie model 2 in tabel 7 voor de regressie coëfficiënten. PSM is een significante voorspeller van werkverslaving ( $\beta=.103$ ,  $\alpha<.01$ ). Dit betekent dat een hogere mate van PSM een hogere mate van werkverslaving voorspelt, waarmee hypothese 1 bevestigd wordt. PSM moet in de context van werkverslavingen daarom gezien worden als een persoonlijke eis. Zowel de aanpassingsgerichte HRM-praktijken ( $\beta= -.152$ ,  $\alpha<.01$ ) als de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken ( $\beta= -.180$ ,  $\alpha<.01$ ) hebben significant negatief effect op werkverslaving, wat betekent dat deze bundels de kans op een werkverslaving verkleinen. Hiermee wordt hypothese 3 bevestigd.

Hypothese 2 veronderstelt vervolgens dat de PSM-dimensies compassie en zelfopoffering een sterkere relatie hebben met werkverslaving dan de dimensies interesse voor publieke zaken en aantrekking tot politiek. Echter kan de dimensie zelfopoffering, dat in de gevalideerde meetschaal gecombineerd wordt met interesse voor publieke zaken, niet als losse dimensie gemeten worden omdat zelfopoffering slechts door een enkele item gemeten wordt (Vandenabeele, 2008). Dit enkele item extraheren uit de gecombineerde dimensie zorgt ervoor dat de betrouwbaarheid niet vastgesteld kan worden, en om een slechte betrouwbaarheid te voorkomen is de gecombineerde dimensie behouden. Daarom kan slechts een uitspraak worden gedaan over de gecombineerde dimensie interesse voor publieke zaken en zelfopoffering. Het toevoegen van deze losse dimensies aan het controlemodel, zorgt voor een significante verandering in het voorspellen van werkverslaving  $F(9,700)=8.017$ ,  $\alpha<.01$ ,  $R^2=.093$ . Model 3 in tabel 7 geeft de regressiecoëfficiënten van deze analyse weer. Resultaten laten echter zien dat alleen de dimensie compassie ( $\beta=.130$ ) een significante positieve relatie heeft met werkverslaving. Interessant is dat de dimensie aantrekking tot politiek een significant negatief effect op werkverslaving heeft ( $\beta =-.087$ ,  $\alpha<0.05$ ). De dimensie zelfopoffering en interesse voor publieke zaken hangt positief samen met een werkverslaving, maar is niet significant. Hypothese 2 kan dus deels bevestigd worden, compassie hangt significant sterker samen met een werkverslaving dan de dimensie aantrekking tot politiek en interesse voor publieke zaken en zelfopoffering.



Tenslotte werd getest wat de invloed van HRM-praktijken is op de relatie tussen PSM en werkverslaving. Bij het opstellen van hypothesen 4 en 5 was het nog niet duidelijk of PSM gezien moest worden als een persoonlijke hulpbron of als persoonlijke eis. Inmiddels is uit hypothese 1 duidelijk geworden dat PSM positief samenhangt met een werkverslaving, en daarom gezien moet worden als een persoonlijke eis. Daarmee komt hypothese 5, die veronderstelt dat PSM een persoonlijke hulpbron is, te vervallen. Hypothese 4 veronderstelde daarentegen dat PSM gezien moest worden als een persoonlijke eis in het ontstaan van een werkverslaving, en dat beide hrm-bundels een modererend effect hadden op deze relatie. De interactievariabelen zijn aangemaakt door zowel PSM als de twee bundels eerst te centreren om multicollineariteit te voorkomen. Toevoegen van het interactie effect van aanpassingsgerichte HRM-praktijken zorgt samen met het directe effect van PSM en de aanpassingsgerichte praktijken voor een significant model,  $F(9,697)=12.848$ ,  $\alpha < .01$ ,  $R^2 = .142$ . Echter, wanneer slechts gekeken wordt naar het effect van de interactievariabele, blijken de aanpassingsgerichte praktijken geen significant modererend effect te hebben op de relatie tussen PSM en werkverslaving ( $\beta = -.031$ ,  $\alpha > .05$ ). Zie voor dit interactie-effect model 5 in regressietabel 7. Het toevoegen van het directe effect van PSM, de ontwikkelingsgerichte HRM-bundel en de interactievariabele van de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken, zorgt ook voor een significant model,  $F(9, 700)=12,957$ ,  $\alpha < .01$ ,  $R^2 = .143$ . Ook hier blijkt echter dat wanneer slechts gekeken wordt naar de interactievariabele van de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken, dat de praktijken geen significant modererend effect hebben op de relatie tussen PSM en werkverslaving ( $\beta = -.045$ ,  $\alpha > .05$ ). Dit regressiemodel is terug te vinden als model 6 in tabel 7. Hiermee wordt hypothese 4 verworpen.

Om te controleren hoe het gehele model op de data past, is een regressie analyse uitgevoerd met de controlevariabelen, PSM, de twee HRM-bundels en de interactie effecten, zie hiervoor model 6 in de regressietabel. Het gehele model verklaart een variantie van 16,4%. Wanneer dit vergeleken wordt met de andere modellen, laat het zien dat alle variabelen tezamen een significant groter deel van de variantie verklaren.

## Discussie en conclusie

### Beantwoording onderzoeksvragen en interpretatie

De eerste deelvraag die het empirische deel van dit onderzoek trachtte te beantwoorden was: “*Wat is de relatie tussen PSM en werkverslaving bij academici van de UvA?*”. Uit de analyse is gebleken dat er een sterk significant positief verband is tussen PSM en werkverslavingen onder academische medewerkers van de UvA. Daaruit kan geconcludeerd worden dat naargelang de mate PSM groter wordt, de kans op een werkverslaving toeneemt. Hierdoor kan gesteld worden dat PSM in de context van een werkverslaving gezien moet worden als een persoonlijke eis. Dit is in tegenstelling met het onderzoek van Bakker (2015), dat stelt dat een hoge mate van PSM juist als persoonlijke hulpbron gezien moet worden in de publieke sector. Resultaten van huidig onderzoek komen overeen met uitkomsten van eerder onderzoek naar de dark side van PSM, zoals Van Loon et al. (2015). Het onderzoek van Van Loon en collegae geeft aan dat mensen met een hoge mate van PSM extreem hard kunnen gaan werken om een bijdrage aan de maatschappij te leveren. Dit biedt een mogelijke verklaring voor de gevonden relatie in dit onderzoek. Daarnaast blijkt uit onderzoek van Andreassen et al. (2013b) dat een hoge interne drive om te werken een werkverslaving kan verklaren. PSM kenmerkt zich door een hoge interne drive (Van Loon et al., 2018), wat een mogelijke verklaring geeft voor de relatie in huidig onderzoek.

Tevens is gebleken dat de verschillende dimensies van PSM een wisselende invloed hebben op de relatie tussen PSM en werkverslaving. Uit de analyse wordt duidelijk dat alleen de dimensie compassie een sterk significant positief effect op werkverslaving heeft. De gecombineerde dimensie interesse voor publieke zaken en zelfopoffering correleert wel sterker positief met werkverslaving dan aantrekking tot politiek, maar is niet significant. Interessant is dat de dimensie aantrekking tot politiek juist een significant negatief verband heeft met werkverslavingen. Dit doet veronderstellen dat het positieve verband dat PSM heeft met werkverslavingen, zoals door hypothese 1 bevestigd is, verklaard kan worden door de dimensie compassie, en het negatieve effect van PSM verminderd wordt door de dimensie aantrekking tot politiek. Dat zelfopoffering en compassie kunnen zorgen voor persoonlijke verliezen zoals een werkverslaving, komt overeen met eerder onderzoek van Giauque et al. (2012).

De tweede deelvraag die dit onderzoek behandelde is: “*Wat is de relatie tussen de ontwikkelings- en aanpassingsgerichte HRM-praktijken en werkverslaving bij academici van de UvA?*”. Uit de analyse blijken beide bundels een significant negatieve relatie te hebben met werkverslaving. Dit toont aan dat HRM-bundels in het JD-R model geplaatst kunnen worden als energiebronnen, en bevestigt onderzoek van Veth et al. (2015) dat HRM-praktijken gecombineerd kunnen worden met het JD-R model om werknemersuitkomsten te verklaren.

Tenslotte trachtte dit onderzoek de volgende deelvraag te beantwoorden: “*Wat is de relatie tussen PSM en werkverslaving en de rol van HRM-praktijken hierin bij academici van de UvA?*”. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat de HRM-praktijken geen modererende rol spelen in de

relatie tussen PSM en werkverslaving. Dit is in de context van het JD-R model een interessante, tegenstrijdige bevinding. Alhoewel uit dit onderzoek blijkt dat de praktijken wel een energiebron vormen, hebben ze dus geen bufferend effect. Dit is in tegenspraak met onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004) en Bakker en Demerouti (2007) dat stelt dat energiebronnen een buffer vormen voor eisen. Een mogelijke verklaring is dat dit onderzoek zich specifiek richt op werkeisen, en persoonlijke eisen hierin onderbelicht laat.

Het antwoord op de hoofdvraag: *“Wat is de relatie tussen public service motivation en werkverslaving van universitair docenten van de Universiteit van Amsterdam, en welke rol spelen aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken hierin?”* is dan ook te beantwoorden met het resultaat dat PSM een direct effect heeft op werkverslavingen van universitair docenten aan de UvA. Hoe hoger de mate van PSM, hoe groter de kans op een werkverslaving is. Echter is deze relatie vooral te verklaren door de dimensie compassie, dat als enige dimensie van het concept PSM sterk correleert met werkverslaving. Hoe meer medewerkers het gevoel hebben dat aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken aanwezig zijn, hoe kleiner de kans op een werkverslaving is, wat het effect van de HRM-bundels op werkverslavingen direct maakt. Er is geen bufferend effect van de HRM-bundels op de relatie tussen PSM en werkverslavingen.

### **Limitaties**

Dit onderzoek kent een aantal beperkingen. Ten eerste kan tegen de theoretische fundering van dit onderzoek in gebracht worden dat werkverslaving niet als uitkomst van het JD-R model gezien moet worden, maar als een persoonlijke eis (Guglielmi, Simbula, Schaufeli & Depolo, 2012). Als argument hiervoor noemen de onderzoekers dat werkverslaving een individueel risicofactor is dat onafhankelijk van de werkcontext opereert. Echter laat veel onderzoek zien dat werkverslavingen juist wel beïnvloedbaar zijn door omgevingsfactoren zoals de werkcontext (Johnstone & Johnston, 2005; Ng, Sorensen & Feldman, 2007; Gorgievski, Bakker & Schaufeli, 2010; Mazzetti, Schaufeli & Guglielmi, 2014). Er is daarom gekozen om werkverslavingen niet als een opzichzelfstaand psychologisch construct te zien, maar een fenomeen dat beïnvloed kan worden door persoonlijkheidseigenschappen zoals PSM en de werkcontext, en dus als uitkomst in het JD-R model te plaatsen.

Ook zijn er methodologische aanmerkingen te plaatsen bij dit onderzoek. Ten eerste is werkverslaving gemeten op een 4-punts Likertschaal. Het gebruik van een 4-puntschaal, waarbij een neutrale antwoordcategorie ontbreekt, kan volgens critici ervoor zorgen dat respondenten minder kunnen variëren in keuzes en waardoor de antwoorden minder betrouwbaar zijn. Echter wordt daar tegenin gebracht dat het ontbreken van deze neutrale categorie respondenten dwingt om een meer weloverwogen keuze te maken, waardoor de metingen preciezer zijn (Chang, 1994). In dit onderzoek is toch bewust gekozen om gebruik te maken van deze 4-puntsschaal, omdat de Dutch Workaholism Scale altijd in deze vorm gevalideerd is en gebruikt wordt (Schaufeli et al., 2009; Shimazu & Schaufeli, 2009). Op deze manier volgt de meting van werkverslaving in dit onderzoek de

gevalideerde schalen. Daarnaast kan worden opgemerkt dat de overige concepten in dit onderzoek wel gebruik maken van een 5-puntsschaal, en dit is niet consistent met het eerste gebruik van de 4-puntsschaal. Ook hier is gekozen om de bestaande, gevalideerde vragenlijsten van PSM en HRM-praktijken te volgen, en zodoende het dichtst mogelijk bij de gevalideerde vragenlijsten te blijven.

Daarnaast komt uit de betrouwbaarheidsanalyse van de dimensies van PSM naar voren dat de dimensies aantrekking tot politiek en compassie een relatief lage betrouwbaarheid hebben. Echter zorgt verwijdering van items niet voor een hogere betrouwbaarheid, en blijkt de betrouwbaarheid van de verschillende dimensies in eerder onderzoek ook relatief laag te scoren (Vandenabeele, 2008; Giaouque et al., 2012). Er is daarom gekozen om de items vanuit de literatuur te handhaven, en gebruik te maken van de bestaande meetschaal van PSM.

In termen van representativiteit is tevens een limitatie te ontdekken in dit onderzoek. De steekproef kon slechts op drie kenmerken vergeleken worden met de gehele populatie, alle medewerkers van de UvA, omdat slechts een aantal van deze gegevens openbaar zijn. Het aantal jaren dienstverband van de medewerkers, het percentage tijd dat medewerkers aan onderzoek besteden en de specifieke functies van de medewerkers zijn niet openbaar bekend. De steekproef is door gebruik te maken van de Chi-square toets vergeleken in termen van geslacht, leeftijd en faculteit, en blijkt in termen van leeftijd en faculteit significant af te wijken van de populatie. Een mogelijke oorzaak hiervan, en tevens een limitatie van dit onderzoek, is de relatief late response rate van 13,95 procent. Dit kan zorgen voor een matige weerspiegeling van de werkelijkheid. Daarbij zijn de gegevens die gebruikt zijn om de vergelijking te maken afkomstig uit het jaar 2017 (VSNU, z.d.), wat ervoor kan zorgen dat de cijfers enigszins verouderd zijn en daarom niet meer een volledig representatief beeld geven van de huidige medewerkerskenmerken. De meest waarschijnlijke verklaring heeft echter te maken met de grootte van de steekproef en de manier waarop de Chi-square toets berekend wordt. Wanneer de steekproef groter is dan ongeveer 500, zullen kleine verschillen snel een significante Chi-square opleveren (McHugh, 2013). De Chi-square toets kan dus bij een grote steekproef, zoals in dit onderzoek, zorgen voor een te snelle afwijzing van representativiteit. Wanneer slechts naar de percentages gekeken wordt, kan gesteld worden dat dit onderzoek goed overeenkomt met de populatie.

Tenslotte is gebruik gemaakt van cross-sectioneel onderzoek, wat als nadeel heeft dat langetermijneffecten van PSM en HRM-praktijken op werkverslaving niet meegenomen kunnen worden. Ook zorgt cross-sectioneel onderzoek ervoor dat de richtingen van verbanden lastig vast te stellen zijn. Vanwege praktische overwegingen is longitudinaal onderzoek geen optie, en is daarom toch gekozen voor cross-sectioneel onderzoek. Echter heeft het cross-sectionele onderzoek als voordeel dat het gebruikt kan worden om de relaties tussen de concepten, die grotendeels nog niet in eerder onderzoek getest zijn, te bewijzen en zodoende een startpunt kan vormen voor verder onderzoek.

### **Implicaties voor de wetenschap**

Dit onderzoek heeft een aantal implicaties voor de wetenschap. Allereerst schetst dit onderzoek een breder beeld van PSM, en wordt duidelijk dat naarmate een medewerker meer PSM heeft, de kans op een werkverslaving groter wordt en zodoende een dark side vormt in de context van werkverslavingen. In eerder onderzoek was deze relatie nog niet vastgesteld. Dit onderzoek laat daarnaast zien dat de verschillende dimensies van PSM een andere relatie hebben met werkverslaving. Dit laat zien dat toekomstig onderzoek PSM niet als geheel construct moet meten, maar altijd onderscheid moet maken tussen verschillende sub dimensies om een beter beeld te krijgen van het mechanisme achter PSM.

Ook is duidelijk geworden wat de invloed van HRM-praktijken op werkverslavingen is. Dit onderzoek laat zien dat de praktijken in dit onderzoek bijdragen aan een kleinere kans op de verslaving, en gezien moeten worden als energiebronnen. Dit laat extra mogelijkheden zien voor het combineren van de praktijken en het JD-R model, en laat zien dat de praktijken gebruikt kunnen worden om andere uitkomsten van het JD-R model mogelijk te verklaren.

### **Implicaties voor de praktijk**

Dit onderzoek geeft een aantal handvaten voor de praktijk. Allereerst laat dit onderzoek zien dat de gemiddelde scores van werkverslavingen onder universitair docenten hoog zijn. Het gevaar voor een werkverslaving is groter naarmate de medewerkers jonger zijn, en medewerkers een groter percentage van hun werktijd aan onderwijstaken besteden. Dit geeft de urgentie aan waarmee universiteiten werkverslavingen aan moeten pakken, en welke medewerkers de grootste risico's lopen.

Het onderzoek laat zien dat zowel de aanpassingsgerichte als de ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken een direct effect hebben op het verminderen van de kans op een werkverslaving. Het is voor universiteiten dus belangrijk dat zij medewerkers de mogelijkheid geven zich te ontwikkelen en aan te passen. Dit betekent dat er mogelijkheden moeten zijn voor trainingen, baanverrijking, interne promoties, baanrotatie en een mogelijkheid tot een tweede carrière zodat medewerkers zich kunnen ontwikkelen. Opnemen van extra verlof, mogelijkheid tot lange carrièrepauzes en gedeeltelijke pensionering en vrijstelling van overwerken zijn belangrijke maatregelen die ervoor zorgen dat werknemers zich kunnen aanpassen.

De aanwezigheid van de praktijken is in dit onderzoek stabiel aanwezig, omdat dit onderzoek binnen één organisatie is verricht en alle medewerkers onder hetzelfde HRM-beleid vallen. Echter komt naar voren dat de perceptie van de aanwezigheid van de praktijken verschilt onder de werknemers. Het is dan ook, naast de beschikbaarheid van praktijken, erg belangrijk dat universiteiten inzetten op de bekendheid van deze praktijken. Hoe meer werknemers het idee hebben dat de praktijken aanwezig zijn, hoe kleiner de kans op een werkverslaving. Communicatie rondom het bestaan en het gebruiken van de praktijken is dus belangrijk om het negatieve effect van PSM, en met name de dimensie compassie, te verminderen en werkverslavingen te voorkomen. Om de communicatie te vergemakkelijken voor de werknemer, is het belangrijk dat een lijnmanager op de

hoogte is van het bestaan en de mogelijkheden van de HRM-praktijken. De lijnmanager is namelijk voor een groot deel verantwoordelijk voor de concrete vertaling van het HRM-beleid naar de medewerkers (Knies & Leisink, 2014). Wanneer een lijnmanager goed op de hoogte is, kan deze correcte informatie verschaffen en kan deze een aanspreekpunt vormen voor HRM-gerelateerde vragen van de medewerkers, waardoor informatie toegankelijker wordt en de bekendheid van de praktijken vergroot wordt.

### **Suggesties voor toekomstig onderzoek**

Dit onderzoek is het eerste onderzoek dat de relatie tussen PSM en werkverslavingen probeert weer te geven. Het is belangrijk dat toekomstig onderzoek deze relatie test in andere contexten, om de huidige resultaten te bevestigen.

Uit dit onderzoek is verder gebleken dat de dimensies van PSM elk een sterk verschillende relatie hebben met werkverslavingen. Het is voor vervolgonderzoek dan ook relevant om een duidelijker onderscheid te maken tussen de dimensies van PSM. Er bestaat op dit moment nog onenigheid in het wetenschappelijke veld over de manieren waarop de dimensies gebruikt kunnen worden in wetenschappelijk onderzoek (Kim & Vandenabeele, 2010). Echter laat dit onderzoek zien dat de dimensies een tegenstrijdigheid vormen in het verklaren van een werkverslaving. Het is dus belangrijk dat toekomstig onderzoek meer onderscheid maakt tussen de verschillende dimensies en de mogelijk variërende effecten van deze dimensies.

Daarnaast staat dit onderzoek aan het begin van wetenschappelijke kennis over de combinatie van het JD-R model en werkverslavingen. Toekomstig onderzoek kan de verklaring van werkverslavingen verbreden door specifieke werkeisen van academici te onderzoeken en zodoende het JD-R model uit te breiden. Academici ervaren namelijk unieke werkeisen, zoals hoge druk om les te geven, externe financiering te vergaren, en kampen met een hoge mate van rolconflict (Kinman & Jones, 2008; Boyd et al., 2011). Ook in dit onderzoek blijkt het percentage onderwijstaak een significante voorspeller van werkverslavingen te zijn. Specifieke aandacht voor deze werkeisen kan voor meer kennis zorgen in het ontstaan en voorkomen van werkverslavingen onder academici.

Tenslotte blijken HRM-praktijken wel energiebronnen te vormen, maar hebben geen bufferend effect te hebben op PSM als persoonlijke eis. Dit betekent dat de HRM-praktijken volgens dit onderzoek slechts gedeeltelijk in te passen zijn in het JD-R model. Verder onderzoek is nodig om te bepalen op welke manier de HRM-praktijken precies in het JD-R model te plaatsen zijn, en of de praktijken mogelijk wel een bufferend effect hebben op taakeisen, zoals onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004) en Bakker en Demerouti (2007) suggereert.

## **Conclusie**

Dit onderzoek heeft de volgende hoofdvraag centraal gesteld:

*“Wat is de relatie tussen public service motivation en werkverslaving van universitair docenten van de Universiteit van Amsterdam, en welke rol spelen aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken hierin?”*

Public service motivation blijkt een directe positieve relatie te hebben op het ontstaan van werkverslaving. Hoe meer PSM, hoe groter de kans op een werkverslaving. Dit betekent dat PSM in de context van een werkverslaving gezien moet worden als een persoonlijke eis. Echter is deze relatie slechts door één dimensie van PSM te verklaren, namelijk compassie. Het lijkt er dus op dat hoe meer de PSM-dimensie compassie bij een medewerker aanwezig is, de kans op een werkverslaving het grootst is. De aanpassings- en ontwikkelingsgerichte praktijken bleken een direct negatief effect te hebben op werkverslaving. De HRM-praktijken moeten in deze context gezien worden als energiebronnen, die de negatieve werknemersuitkomst werkverslaving vermindert. Naast het directe effect van de HRM-praktijken werd echter geen modererend effect van de bundels gevonden. Dit toont aan dat de HRM-praktijken, de energiebronnen, geen buffer vormen op PSM als persoonlijke eis. Het onderzoek maakt duidelijk dat werkverslavingen in de universitaire context meer aandacht vereisen, en dat universiteiten moeten inspelen op aanpassings- en ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken om de kans op een werkverslaving en daarbij horende negatieve consequenties te minimaliseren. Dit onderzoek vormt een startpunt waarin duidelijk wordt dat zowel PSM als HRM-praktijken in ogenschouw moeten worden genomen wanneer werkverslavingen in de context van Nederlandse academici onderzocht worden.

## Literatuur

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35.
- Andersen, L. B., Heinesen, E., & Pedersen, L. H. (2014). How does public service motivation among teachers affect student performance in schools? *Journal of Public Administration Research and Theory*, 24(3), 651-671.
- Andreassen, C. S. (2013). Workaholism: An overview and current status of the research. *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), 1-11.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2013a). Psychometric assessment of workaholism measures. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 7-24.
- Andreassen, C. S., Hetland, J. & Pallesen, S. (2013b). Workaholism and work-family spillover in a cross-occupational sample. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22, 78-87.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., Molde, H. & Pallesen, S. (2011). Workaholism and potential outcomes in well-being and health in a cross-occupational sample. *Stress & Health*, 27, 209-214.
- Bakker, A. B. (2015). A job demands–resources approach to public service motivation. *Public Administration Review*, 75(5), 723-732.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bal, P. M., Kooij, D. T., & De Jong, S. B. (2013). How do developmental and accommodative HRM enhance employee engagement and commitment? The role of psychological contract and SOC strategies. *Journal of Management Studies*, 50(4), 545-572.
- Borst, R. T., Kruijven, P. M., & Lako, C. J. (2017). Exploring the Job Demands-Resources model of work engagement in government: Bringing in a psychological perspective. *Review of public personnel administration*, 1-26.
- Borst, R. T., Kruijven, P. M., Lako, C. J., & De Vries. M. (2019). The attitudinal, behavioral and performance outcomes of work engagement: A comparative meta-analysis across the public, semi-public, and private sector. *Review of Public Personnel Administration*. Article submitted for publication.



Boyd, C. M., Bakker, A. B., Pignata, S., Winefield, A. H., Gillespie, N., & Stough, C. (2011). A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics. *Applied psychology, 60*(1), 112-140.

Burke, R. J., Matthiesen, S. B., & Pallesen, S. (2006). Personality correlates of workaholism. *Personality and Individual differences, 40*(6), 1223-1233.

CBS (2017, 30 augustus). Hoe groot is het onbenut arbeidspotentieel? Geraadpleegd op 16 februari 2019 van <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2017/35/hoe-groot-is-het-onbenut-arbeidspotentieel->

CBS (2018, 20 april). Psychosociale arbeidsbelasting (PSA) werknemers; bedrijfstak. Geraadpleegd op 16 februari 2019 van <https://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?DM=SLNL&PA=83157ned&D1=20&D2=0-1,4-5,19,21-22,25-28,32-33,35,39,42-44,48-51&D3=a&HDR=G2,T&STB=G1&VW=T>

Chang, L. (1994). A psychometric evaluation of 4-point and 6-point Likert-type scales in relation to reliability and validity. *Applied psychological measurement, 18*(3), 205-215.

Chaudhary, N. S., & Bhaskar, P. (2016). Training and development and job satisfaction in education sector. *Training and Development, 2*(8), 89-99.

Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management, 42*(7), 1836-1873.

Donders, N. C. G. M., Van der Gulden, J. W. J., Furer, J. W., Tax, B., & Abbing, E. R. (2003). Work stress and health effects among university personnel. *International archives of occupational and environmental health, 76*(8), 605-613.

Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM practice and employee attitudes: different measures—different results. *Personnel review, 34*(5), 534-549.

Falco, A., Girardi, D., Kravina, L., Trifiletti, E., Bartolucci, G. B., Capozza, D., & Nicola, A. (2013). The mediating role of psychophysical strain in the relationship between workaholism, job performance, and sickness absence: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 55*(11), 1255-1261.

Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (4<sup>e</sup> ed). London, Engeland: Sage Publications Ltd.

FNV (2017, 8 januari). Werkdruk universiteiten. Geraadpleegd op 16 februari 2019 van <https://www.fnv.nl/cao-sector/overheid/universiteiten/veilig-en-gezond-werken/werkdruk-universiteiten>

GGZ (z.d.). Werkverslaving, bestaat dat wel? Geraadpleegd op 15 februari 2019 van <https://ggzinterventie.nl/werkverslaving-bestaat-dat-wel/>

Giauque, D., Ritz, A., Varone, F., & Anderfuhren-Biget, S. (2012). Resigned but satisfied: The negative impact of public service motivation and red tape on work satisfaction. *Public Administration, 90*(1), 175-193.

Gorgievski, M. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Work engagement and workaholism: Comparing the self-employed and salaried employees. *The Journal of Positive Psychology, 5*(1), 83-96.

Guglielmi, D., Simbula, S., Schaufeli, W. B., & Depolo, M. (2012). Self-efficacy and workaholism as initiators of the job demands-resources model. *Career Development International, 17*(4), 375-389.

Harpaz, I., & Snir, R. (2003). Workaholism: Its definition and nature. *Human relations, 56*(3), 291-319.

Hogan, V., Hogan, M., & Hodgins, M. (2016). A study of workaholism in Irish academics. *Occupational Medicine, 66*(6), 460-465.

Hu, Q., Schaufeli, W., Taris, T., Hessen, D., Hakonen, J. J., Salanova, M., & Shimazu, A. (2014). East is East and West is West and never the twain shall meet: Work engagement and workaholism across Eastern and Western cultures. *Journal of Behavioral and Social Sciences, 1*(1), 6-24.

Joarder, M. H. (2011). The role of HRM practices in predicting faculty turnover intention: empirical evidence from private universities in Bangladesh. *The South East Asian Journal of Management, 5*(2), 159-178.

Johnstone, A., & Johnston, L. (2005). The relationship between organization climate, organizational type and workaholism. *New Zealand Journal of Psychology, 34*, 181-188.

Kim, S., & Vandenberg, W. (2010). A strategy for building public service motivation research internationally. *Public administration review, 70*(5), 701-709.

Kinman, G., & Jones, F. (2008). A life beyond work? Job demands, work-life balance, and wellbeing in UK academics. *Journal of Human Behavior in the Social Environment, 17*(1), 41-60.

Knies, E., & Leisink, P. (2014). Linking people management and extra-role behaviour: results of a longitudinal study. *Human Resource Management Journal, 24*(1), 57-76.

Kooij, D. T., Guest, D. E., Clinton, M., Knight, T., Jansen, P. G. & Dijkers, J. S. (2013). 'How the impact of HR practices on employee well-being and performance changes with age'. *Human Resource Management Journal, 23*(1), 18-35.

- Kooij, D. T., Jansen, P. G., Dikkers, J. S., & de Lange, A. H. (2014). Managing aging workers: A mixed methods study on bundles of HR practices for aging workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15), 2192-2212.
- Kubota, K., Shimazu, A., Kawakami, N., Takahashi, M., Nakata, A. & Schaufeli, W. B. (2010). Association between workaholism and sleep problems among hospital nurses. *Industrial Health*, 48, 864–871.
- Liang, Y. W., & Chu, C. M. (2009). Personality traits and personal and organizational inducements: Antecedents of workaholism. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 37(5), 645-660.
- Líbano, M. D., Llorens, S., Salanova, M., & Schaufeli, W. (2010). Validity of a brief workaholism scale. *Psicothema*, 22(1), 143-150.
- Liu, B., Yang, K., & Yu, W. (2015). Work-related stressors and health-related outcomes in public service: Examining the role of public service motivation. *The American Review of Public Administration*, 45(6), 653-673.
- Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D. (2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. *International Journal of Stress Management*, 21(3), 227.
- McHugh, M. L. (2013). The chi-square test of independence. *Biochemia medica: Biochemia medica*, 23(2), 143-149.
- McMillan, L. H. W., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V., & Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: Data synthesis, theoretical critique, and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8, 69-91.
- Molino, M., Bakker, A. B., & Ghislieri, C. (2016). The role of workaholism in the job demands-resources model. *Anxiety, Stress, & Coping*, 29(4), 400-414.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K., & Feldman, D. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28, 111–136.
- Oates, W. E. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York, NY: World Publishing Company.
- Paauwe, J., & Boselie, P. (2005). HRM and performance: what next? *Human resource management journal*, 15(4), 68-83.

- Perry, J. L. & Wise, L. R. (1990). The Motivational Bases of Public Service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-73.
- Perry, J. L., & Hondeghem, A. (2008). Building theory and empirical evidence about public service motivation. *International public management journal*, 11(1), 3-12.
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87-96.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2005). On assimilating identities to the self: A self-determination theory perspective on internalization and integrity within cultures. In M.P. Leary & J. P. Tangney (Red.), *Handbook of self and identity* (pp. 253-272). New York, NY: Guilford Press.
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *Bridging occupational, organizational and public health*. Dordrecht, Nederland: Springer.
- 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(4), 320-348.
- Schaufeli, W., Van Wijhe, C., Peeters, M., & Taris, T. (2011). Werkverslaving, een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 24(1), 43-63.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). 'Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study'. *Journal of organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schott, C., & Ritz, A. (2017). The dark sides of public service motivation: A multi-level theoretical framework. *Perspectives on Public Management and Governance*, 1(1), 29-42.
- Steijn, B. & Leisink, P. (2009). Gemotiveerd voor de publieke zaak? Public Service Motivation in Nederland. *Bestuurswetenschappen*, 63(1), 10-28.
- Sussman, S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, 6(1), 1-10.
- Taris, T. W., Schreurs, P. J., & Van Iersel-Van Silfhout, I. J. (2001). Job stress, job strain, and psychological withdrawal among Dutch university staff: Towards a dualprocess model for the effects of occupational stress. *Work & Stress*, 15(4), 283-296.
- Torp, S., Lysfjord, L., & Midje, H. H. (2018). Workaholism and work–family conflict among university academics. *Higher Education*, 76(6), 1071-1090.
- Tremblay, M. A., & Messervey, D. (2011). The Job Demands-Resources model: Further evidence for the buffering effect of personal resources. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 10-19.

Universiteit Utrecht (2017, 9 mei). Grip op druk. Geraadpleegd op 1 april 2019 van [https://werkdrukuniversiteiten.nl/wp-content/uploads/2017/04/gw\\_notitie\\_werkdruk\\_def\\_04052017.pdf](https://werkdrukuniversiteiten.nl/wp-content/uploads/2017/04/gw_notitie_werkdruk_def_04052017.pdf)

Universiteit Utrecht (2018, 3 september). Opening Academisch Jaar 2018-2019. Geraadpleegd op 3 april 2019 van <https://www.uu.nl/agenda/opening-academisch-jaar-2018-2019>

Universiteit van Amsterdam (2017, 20 december). Plan van aanpak werkdruk. Geraadpleegd op 1 april 2019 van <https://werkdrukuniversiteiten.nl/wp-content/uploads/2017/10/161220-plan-van-aanpak-werkdruk.pdf>

Van Loon, N. M., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2015). On the bright and dark side of public service motivation: The relationship between PSM and employee wellbeing. *Public Money & Management*, 35(5), 349-356.

Van Loon, N., Kjeldsen, A. M., Andersen, L. B., Vandenabeele, W., & Leisink, P. (2018). Only When the Societal Impact Potential Is High? A Panel Study of the Relationship Between Public Service Motivation and Perceived Performance. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 139-166.

Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2014). Enough is enough: Cognitive antecedents of workaholism and its aftermath. *Human Resource Management*, 53(1), 157-177.

Vandenabeele, W. (2007). Toward a theory of public service motivation: an institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545-556.

Vandenabeele, W. (2008). Development of a public service motivation scale: Corroborating and extending Perry's measurement instrument. *International Public Management Journal*, 11(1), 143-167.

Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: more robust evidence of the PSM—performance relationship. *International review of administrative sciences*, 75(1), 11-34.

Vandenabeele, W. (2011). Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer? *Review of public personnel administration*, 31(1), 87-107.

Vandenabeele, W.V., Leisink, P.L.M. & Knies, E. (2013). Public value creation and strategic human resource management: Public service motivation as a linking mechanism. In: P.L.M. Leisink, P., Boselie, M. van Bottenburg & D.M. Hosking (Red.), *Managing Social Issues: A Public Values Perspective*, (pp. 37-54). Cheltenham, Engeland: Edward Elgar Publishing.

Veth, K. N., Emans, B. J., Van der Heijden, B. I., Korzilius, H. P., & De Lange, A. H. (2015). Development (f) or maintenance? An empirical study on the use of and need for HR practices to retain older workers in health care organizations. *Human resource development quarterly*, 26(1), 53-80.

VSNU (z.d.). Personeel. Geraadpleegd op 18 juni 2019 van <https://vsnu.nl/feiten-en-cijfers-personeel.html>

Werkdruk Universiteiten (z.d.). Informatiepunt: wat is er opgenomen tegen werkdruk bij de universiteiten. Geraadpleegd op 1 april 2019 van <https://www.werkdrukuniversiteiten.nl/werkdruk/>

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(2), 121-141.

## Appendix

### Bijlage 1. Vragenlijst Nederlands

Beste respondent,

Hartelijk dank voor uw deelname aan mijn onderzoek.

Dit onderzoek wordt uitgevoerd in het kader van een masterthesis van de opleiding Strategisch Human Resource Management aan de Universiteit Utrecht. Het doel van het onderzoek is om inzicht te verkrijgen in de werkbeleving van universitaire medewerkers.

De vragen uit dit onderzoek gaan over uw werkbeleving bij de Universiteit van Amsterdam en uw attitudes tegenover publiek belang. Ook wordt aandacht besteed aan HR-praktijken van de Universiteit van Amsterdam.

Het invullen van de vragenlijst duurt ongeveer 5 minuten.

Uw deelname is geheel vrijwillig en u kunt op elk gewenst moment tijdens de vragenlijst stoppen met uw deelname. Uw antwoorden worden strikt anoniem behandeld en verwerkt, en worden alleen gebruikt voor dit onderzoek.

Mocht u vragen of opmerkingen hebben, kunt u contact opnemen met [l.s.vanos@students.uu.nl](mailto:l.s.vanos@students.uu.nl).

Met vriendelijke groet,

Laura van Os

Gaat u akkoord met deelname aan dit onderzoek?

- Ja, ik ga akkoord.
- Nee, ik ga niet akkoord..

De volgende vragen gaan over uw werkbeleving bij de UvA. Vul alstublieft in wat uw attitude is tegenover de volgende stellingen.

	Totaal mee oneens	Mee oneens	Mee eens	Totaal mee eens
Ik heb haast en werk tegen deadlines aan	1	2	3	4
Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn	1	2	3	4
Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden	1	2	3	4
Ik ben druk en heb veel ijjers tegelijk in het vuur	1	2	3	4
Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken	1	2	3	4

Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn hobby's, of andere vrijetijdsactiviteiten	1	2	3	4
Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet altijd prettig	1	2	3	4
Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer	1	2	3	4
Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk	1	2	3	4
Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben	1	2	3	4

De volgende vragen gaan over uw attitudes tegenover publiek belang. Vul alstublieft in wat uw attitude is tegenover de volgende stellingen.

	Totaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Totaal mee eens
'Politiek' is een vies woord in mijn ogen	1	2	3	4	5
Ik heb weinig interesse in het doen en laten van politici	1	2	3	4	5
Ik zet me belangeloos in voor de samenleving	1	2	3	4	5
Ik vind het belangrijk om een wezenlijke bijdrage aan de publieke zaak te leveren	1	2	3	4	5
Ik vind het belangrijker om een wezenlijke bijdrage aan de samenleving te leveren dan om persoonlijk succes te hebben	1	2	3	4	5
Het algemeen belang dienen is een belangrijke drijfveer in mijn dagelijks leven (in het werk of daarbuiten)	1	2	3	4	5
Het raakt me als ik mensen in grote problemen zie	1	2	3	4	5
Ik bekommer me niet om het welzijn van mensen die ik niet persoonlijk ken	1	2	3	4	5
Ik vind het welzijn van mijn medeburgers heel belangrijk	1	2	3	4	5
Als we niet meer solidariteit vertonen, is onze maatschappij gedoemd uiteen te vallen	1	2	3	4	5



De volgende vragen gaan over de HR-praktijken van uw werkgever, de UvA. In hoeverre zijn de volgende HR-praktijken aanwezig in uw organisatie?

	Totaal niet aanwezig	Niet aanwezig	Neutraal	Aanwezig	Totaal wel aanwezig
Opnemen van extra verlof	1	2	3	4	5
Mogelijkheid tot lange carrièrepauzes	1	2	3	4	5
Interne promotie	1	2	3	4	5
Mogelijkheid tot gedeeltelijke pensionering	1	2	3	4	5
Ontwikkeling tijdens de baan	1	2	3	4	5
Vrijstelling van overwerken	1	2	3	4	5
Baanrotatie/horizontale baanwisseling	1	2	3	4	5
Mogelijkheid tot een tweede carrière (e.g. omscholing)	1	2	3	4	5
Baanverrijking (mogelijkheid om baan uitdagend te maken en volop gebruik te maken van kennis, kunde en trainingen)	1	2	3	4	5

De volgende vragen gaan over uw persoonlijke- en werkkarakteristieken.

Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw
- Anders

Wat is uw leeftijd? (in jaren?)

Voor welke faculteit werkt u?

- Faculteit der Economie en Bedrijfskunde
- Faculteit der Geesteswetenschappen
- Faculteit der Natuurwetenschappen, Wiskunde en Informatica
- Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen
- Faculteit der Rechtsgeleerdheid
- Faculteit der Tandheelkunde
- Faculteit der Geneeskunde

Tot welke categorie universiteitspersoneel behoort u?

- Management met een onderwijzende/onderzoekstaak
- Management zonder onderwijzende/onderzoekstaak
- Hoogleraar
- Universitair hoofddocent
- Universitair docent
- Promovendus (AIO)
- Postdoc
- Overig wetenschappelijk personeel
- Onderwijs- en onderzoeksondersteunend personeel
- Anders, namelijk

Welk percentage van uw werktijd besteed u aan onderwijs?

- 0%
- 1-20%
- 21-40%
- 41-60%
- 61-80%
- 81-100%

Hoeveel jaar werkt u op dit moment voor de Universiteit van Amsterdam?

U bent aan het einde van dit onderzoek. Hieronder is ruimte voor eventuele vragen/opmerkingen.

Door naar de volgende pagina te gaan beëindigt u dit onderzoek.

Bedankt voor uw deelname aan dit onderzoek. Uw antwoord is geregistreerd.

Voor eventuele vragen/opmerkingen kunt u contact opnemen met [l.s.vanos@students.uu.nl](mailto:l.s.vanos@students.uu.nl)

## **Bijlage 2. Uitnodigingsmail**

*For English, see below*

Beste [voornaam] [achternaam],

In het kader van mijn scriptie voor de masteropleiding Strategisch Human Resource Management aan de Universiteit Utrecht nodig ik u uit deel te nemen aan mijn onderzoek naar uw werkbeleving. U bent benaderd via uw contactgegevens op de website van de Universiteit van Amsterdam, en deelname is geheel vrijwillig.

Dit onderzoek heeft betrekking op de werkbeleving van academici aan de universiteit, uw aandacht voor publiek belang en verschillende HR-praktijken van de universiteit. Het beantwoorden van de vragen kost ongeveer 5 minuten.

U zou mij enorm helpen met het invullen van deze vragenlijst. Voor eventuele vragen of opmerkingen kunt u contact opnemen met [l.s.vanos@students.uu.nl](mailto:l.s.vanos@students.uu.nl)

Alvast hartelijk dank voor uw hulp!

**Klik op de volgende link om deel te nemen:**

[Take the Survey](#)

Of kopieer en plak de volgende URL in uw internetbrowser:

[https://usbo.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_e8JgsxN0njY44bb?Q\\_DL=1NCxpAQuzoQ7I5n\\_e8JgsxN0njY44bb\\_MLRP\\_2oBrxn5PrJYd4vX&Q\\_CHL=email](https://usbo.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_e8JgsxN0njY44bb?Q_DL=1NCxpAQuzoQ7I5n_e8JgsxN0njY44bb_MLRP_2oBrxn5PrJYd4vX&Q_CHL=email)

Vriendelijke groeten,

Laura van Os

-

Dear [surname] [last name],

As part of my thesis for the Master's program Strategic Human Resource Management at the Utrecht University, I invite you to participate in my research regarding your work experience. You have been contacted via your contact details on the University of Amsterdam website, participation in this study is completely voluntary.

The research regards the work experience of academics at the university, your public interest and various HR-practices of your organization. Participation in this study takes approximately 5 minutes.

You would help me a lot by filling out this survey. For any questions or comments, please contact [l.s.vanos@studens.uu.nl](mailto:l.s.vanos@studens.uu.nl)

Thank you in advance for your help!

**Follow this link to take the survey:**

[Take the Survey](#)

Or copy and paste the URL below in your internet browser:

[https://usbo.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV\\_e8JgsxN0njY44bb?Q\\_DL=1NCxpAQuzoQ7I5n\\_e8JgsxN0njY44bb\\_MLRP\\_2oBrxn5PrJYd4vX&Q\\_CHL=email](https://usbo.eu.qualtrics.com/jfe/form/SV_e8JgsxN0njY44bb?Q_DL=1NCxpAQuzoQ7I5n_e8JgsxN0njY44bb_MLRP_2oBrxn5PrJYd4vX&Q_CHL=email)

Thank you in advance for your help!

Kind regards,

Laura van Os

Follow the link to opt out of future emails:

[Click here to unsubscribe](#)

### **Bijlage 3. Indeling schalen in subdimensies**

#### **Dutch Workaholism Scale in subdimensies**

##### Excessief werken

1. Ik heb haast en werk tegen deadlines aan
2. Ik werk door terwijl mijn collega's al naar huis zijn
3. Ik ben druk en heb veel ijzers tegelijk in het vuur
4. Ik besteed meer tijd aan mijn werk dan aan mijn vrienden, hobby's, of andere vrijetijdsactiviteiten
5. Ik ben met meerdere dingen tegelijk bezig, ik schrijf bijvoorbeeld een memo terwijl ik eet en met iemand telefoneer

##### Compulsief werken

1. Ik vind het belangrijk om hard te werken, zelfs als ik eigenlijk geen plezier heb in mijn bezigheden
2. Ik heb het gevoel dat iets in mijzelf me dwingt hard te werken
3. Ik voel me verplicht hard te werken, ook al vind ik dat niet altijd prettig
4. Ik voel me schuldig als ik vrij neem van mijn werk
5. Ik vind het moeilijk om me te ontspannen als ik niet aan het werk ben

#### **Public service motivation in subdimensies**

##### Aantrekking tot politiek

1. 'Politiek' is een vies woord in mijn ogen
2. Ik heb weinig interesse in het doen en laten van politici

##### Interesse voor publieke zaken en zelfopoffering

1. Ik zet me belangeloos in voor de samenleving
2. Ik vind het belangrijk om een wezenlijke bijdrage aan de publieke zaak te leveren
3. Het algemeen belang dienen is een belangrijke drijfveer in mijn dagelijks leven (in het werk of daarbuiten)
4. Ik vind het belangrijker om een wezenlijke bijdrage aan de samenleving te leveren dan om persoonlijk succes te hebben

##### Compassie

1. Het raakt me als ik mensen in grote problemen zie
2. Ik bekommer me niet om het welzijn van mensen die ik niet persoonlijk ken
3. Ik vind het welzijn van mijn medeburgers heel belangrijk
4. Als we niet meer solidariteit vertonen, is onze maatschappij gedoemd uiteen te vallen

## **HRM-praktijken**

### Aanpassingsgerichte HRM-praktijken

1. Opnemen van extra verlof
2. Mogelijkheid tot lange carrièrepauzes
3. Mogelijkheid tot gedeeltelijke pensionering
4. Vrijstelling van overwerken

### Ontwikkelingsgerichte HRM-praktijken

1. Ontwikkeling tijdens de baan
2. Interne promotie
3. Baanverrijking
4. Baanrotatie/horizontale baanwisseling
5. Mogelijkheid tot een tweede carrière

## **Bijlage 4. Vertaling meetschalen naar Engels**

### Workaholism

#### Working excessively

1. I seem to be in a hurry and racing against the clock
2. I find myself continuing to work after my co-workers have called it quits
3. I stay busy and keep many irons in the fire
4. I spend more time working than on socializing with friends, on hobbies, or on leisure activities
5. I find myself doing two or three things at one time, such as eating lunch and writing a memo while talking on the telephone

#### Working compulsively

1. It's important to me to work hard even when I don't enjoy what I'm doing
2. I feel that there's something inside me that drives me to work hard
3. I feel obliged to work hard, even when it's not enjoyable
4. I feel guilty when I take time off work
5. It is hard for me to relax when I'm not working

### Public service motivation

#### Attraction to public policy making

1. To me, politics is a dirty word (reversed)
2. I don't care much for politicians (reversed)

#### Commitment to the public interest and self-sacrifice

3. I unselfishly contribute to my community
4. Providing meaningful public service is very important to me
5. The general interest is a key driver in my daily life
6. Making a difference to society means more to me than personal achievements

#### Compassion

7. It is difficult for me to contain my feelings when I see people in distress
8. I seldom think about the welfare of people whom I don't know personally (reversed)
9. Considering the welfare of others is very important to me
10. If we do not show more solidarity, our society will fall apart

To what extent enables your organization you to use the following:

#### Accommodative HRM-practices

1. Additional leave
2. Exemption from overtime work

3. Long career breaks

4. Partial retirement

Developmental HRM-practices

To what extent enables your organization you to use the following:

1. Development on the job

2. Internal promotion

3. Job enrichment

4. Lateral job movement or job rotation

5. Second career (i.e. retraining)